

Barometer van de jobkwaliteit in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

1ste versie

ACTIRIS

view.brussels

Maart 2023

Inhoudstafel

Inleiding	4
1.1 Doelstellingen van de studie.....	5
1.2 Structuur van het rapport.....	6
2. Context van de studie	7
2.1 Conceptueel kader.....	7
2.1.1 Een veelheid aan definities op internationaal niveau.....	7
2.1.2 Een definitie vinden waarover consensus bestaat: geen gemakkelijke opdracht.....	10
2.1.3 Keuze voor het WTA-model om de kwaliteit van de tewerkstelling in het BHG te meten ...	12
2.2 Socio-economische context.....	15
2.2.1. Interne werkgelegenheid.....	16
2.2.2 Arbeid in loondienst.....	21
2.2.3 Zelfstandige arbeid.....	23
2.2.4 Niet-werkende werkzoekenden.....	25
3. Gegevensbronnen gebruikt voor de ontwikkeling van de barometer.....	28
3.1 De gegevens van de dimensie Werk (W).....	29
3.1.1 Nationale gegevens met betrekking tot de arbeidsomstandigheden van werknemers en zelfstandigen (Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden - EWCS).....	29
3.1.2 Gewestelijke gegevens met betrekking tot de beroepsrisico's van werknemers (Fedris)	30
3.1.3 Overzichtstabel	32
3.2 De gegevens van de dimensie Tewerkstelling (T).....	33
3.2.1 De enquête naar de arbeidskrachten (Statbel).....	33
3.2.2 De gedecentraliseerde statistieken van de arbeidsplaatsen van werknemers (RSZ)	34
3.2.3 De enquête naar de structuur van de lonen (Statbel)	34
3.2.4 Gegevens met betrekking tot de uitstroom van uitkeringsgerechtigde volledig werkloze werkzoekenden (UVW-WZ) naar werk (RVA)	35
3.2.5 Gegevens met betrekking tot tijdelijke werkloosheid wegens overmacht crisis (RVA)	37
3.2.6 Brusselse gegevens voor de buitengewone crisisindicatoren (Actiris)	38
3.2.7 Overzichtstabel	39
3.3 Gewestelijke gegevens met betrekking tot de zelfstandigen en de specifieke hulpmaatregelen tijdens de crisis (RSVZ).....	40
4. De dimensie Tewerkstelling (T) voor de werknemers.....	41

4.1 Vast contract (of niet) (1e indicator T)	42
4.1.1 Vast/tijdelijk contract (EAK - Statbel)	42
4.1.2 Uitstroomgraad naar werk en positieve uitstroomgraad (Actiris)	45
4.1.3 De kwaliteit van de uitstroom naar werk uit de vergoede werkloosheid (RVA).....	49
4.2 De mogelijkheid om voltijds te werken (2e indicator T)	51
4.3 Inkomen uit werk (3e indicator T)	53
4.4 Bijkomende inkomsten of voordelen (4e indicator T)	61
4.5 "Atypische" werkuren (5e indicator T)	64
4.6 Flexibiliteit (6e indicator T)	66
4.7 Planningsautonomie (7e indicator T)	69
4.8 Carrière mogelijkheden (8e indicator T).....	71
4.9 Opleidingsmogelijkheden (9e indicator T).....	72
4.9.1 Context: initieel opleidingsniveau (EAK)	72
4.9.2 Permanente opleiding.....	75
5. De dimensie Werk (W) voor de werknemers en de zelfstandigen	78
5.1 Taakautonomie (1e indicator W)	78
5.2 Autonoom teamwerk (2e indicator W)	79
5.3 Taakcomplexiteit (3e indicator W)	80
5.4 Werkdruk (4e indicator W)	81
5.5 Emotionele belasting (5e indicator W)	82
5.6 Repetitieve taken (6e indicator W).....	83
5.7 Fysieke risico's: musculoskeletale, omgevings- en biochemische risico's (7e indicator W)	84
5.7.1 Beroepsziekten (Fedris).....	84
5.7.2 Arbeidsongevallen (Fedris)	87
6. Bijkomende gewestelijke indicatoren voor de zelfstandigen.....	90
6.1. Inkomen van de zelfstandigen (dimensie Tewerkstelling - T)	90
6.2 Gelijkstelling wegens ziekte voor zelfstandigen (dimensie Werk - W).....	92
Conclusie en volgende stappen.....	95
Bibliografische verwijzingen	97

Inleiding

De afgelopen drie decennia heeft een groeiend aantal overheden, internationale instellingen en universiteiten de kwaliteit van de tewerkstelling en de arbeid (*in de brede zin van het woord*) vanuit verschillende benaderingen onderzocht (economisch, sociologisch of institutioneel). Deze analyses hebben er onder meer toe geleid dat de kwestie van volledige tewerkstelling ook bekeken wordt vanuit het oogpunt van kwaliteit (*kwalitatieve dimensie van de tewerkstelling*) en niet enkel meer vanuit het oogpunt van het nastreven van een hoge tewerkstellingsgraad (*kwantitatieve dimensie van de tewerkstelling*). Ook hebben ze aangetoond dat *het hebben van een job alleen in sommige gevallen niet voldoende is om een kwaliteitsvolle basislevensstandaard te garanderen* (L'Horty, 2008; OESO, 2019; Freyssinet, 2020a). Bovendien heeft de combinatie van de mondialiserings- en liberaliseringsprocessen met de toegenomen vraag naar flexibiliteit de afgelopen jaren niet alleen de arbeidsmarkt ingrijpend gewijzigd, maar ook de verwachtingen en het oordeel van de werknemers hierover.

Aanvankelijk werden op verschillende niveaus (individueel, organisatorisch en arbeidsmarkt) onderzoeken verricht en pogingen ondernomen om de kwaliteit van de tewerkstelling te conceptualiseren. Hierbij werd evenwel geen gebruik gemaakt van een globaal conceptueel en methodologisch referentiekader, waardoor de impact beperkt bleef en het moeilijk was om een op alle niveaus coherent en efficiënt beleid uit te werken (Lenaerts et al., 2018). Het voornaamste doel van deze eerste oefeningen was een *vergelijkend conceptueel kader tussen landen* op te zetten, rekening houdend met de vele sociale, institutionele en economische realiteiten.

Sindsdien richt het debat over de jobkwaliteit zich vooral op de definitie van kwantificeerbare en vergelijkbare dimensies en indicatoren, en op de statistische instrumenten om deze te meten (Davoine & Erhel, 2007). Het onderzoek over dit onderwerp is zeer gediversifieerd en dualistisch geworden. Enerzijds focussen de *academische publicaties* meer op de subjectieve aspecten van de kwaliteit van de tewerkstelling. Ook wijzen ze op het belang van dit soort van gegevens, met name inzake arbeidstevredenheid en ontplooiing op het werk. Anderzijds hebben de *institutionele publicaties* de nadruk vooral gelegd op objectieve gegevens, om zo transnationale vergelijkingen te kunnen maken op basis van vergelijkbare gegevens of waarvoor vergelijkbare gegevens moeten worden ontwikkeld. Naast de objectieve en subjectieve dimensies van de kwaliteit van de tewerkstelling, worden in de literatuur ook de individuele en de collectieve dimensie van de arbeid tegenover elkaar geplaatst.

De methodologische debatten en conceptuele discussies vinden nog steeds plaats. Toch hebben sommige transnationale¹, nationale², regionale³ en zelfs provinciale⁴ overheden al hun eigen (permanente) barometer van de kwaliteit van de tewerkstelling ingevoerd. Dit soort van instrument komt zo goed als alleen voor op *(trans)nationaal (of federaal) niveau*.

Gezien de specifieke structuur van zijn arbeidsmarkt in vergelijking met de twee andere gewesten⁵, verdient het Brussels Hoofdstedelijk Gewest evenwel zijn eigen, meer specifieke barometer.

1.1 Doelstellingen van de studie

Vanuit de hierboven vermelde overtuiging heeft de Brusselse regering, naast het activeringsbeleid, dat behoort tot de structurerende pijlers van het federale en gewestelijke werkgelegenheidsbeleid in de strijd tegen (langdurige) werkloosheid, en naast de doelstelling om de tewerkstellingsgraad te verhogen (65,8% in het BHG in het 3e kwartaal van 2022⁶) zodat België tegen 2030 aan de Europese doelstelling kan voldoen (nl. 80%, tegenover 72,1% nu)⁷, in haar algemene beleidsverklaring voor 2019-2024⁸ de intentie vermeld om *"in overleg met de sociale gesprekspartners" een "permanente monitoring van de arbeidskwaliteit" in te voeren*. De regering preciseerde bovendien dat die *"monitoring vereist dat de kwaliteit van een betrekking omschreven wordt vóórdát de te meten en te analyseren indicatoren worden vastgelegd"*.

In die optiek werd aan view.brussels gevraagd om een conceptuele kadernota op te stellen (niet gepubliceerd)⁹, om een beter begrip te krijgen van het multidimensionale concept van de kwaliteit van de tewerkstelling in de context en het institutionele kader van het BHG

¹ Cf. de methodologie van de UNECE: https://unece.org/DAM/stats/publications/Measuring_quality_of_employment.pdf.

² Bijvoorbeeld de Duitse (https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/_inhalt.html) of Zwitserse (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/actifs-occupes/conditions-travail/qualite-emploi.html>) barometer van de kwaliteit van de tewerkstelling of de barometer in opdracht van de CSC (http://www.ftu-namur.org/fichiers/Barometre_emploi_travail_2019-web.pdf).

³ Bijvoorbeeld de Brusselse barometer van de kwaliteit van werk van het ABVV: <http://www.fgtbruxelles.be/nl/publications/barometer-van-de-kwaliteit-van-het-werk>.

⁴ Bijvoorbeeld de barometer van de kwaliteit van de tewerkstelling van Quebec: <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/la-qualite-de-lemploi-au-quebec-developpements-conceptuels-et-creation-dune-typologie-edition-revisee.pdf>.

⁵ View.brussels. *Stand van zaken: de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Verslag 2021*. December 2022. https://www.actiris.brussels/media/3fdhfjsk/2022-11-view-brussels-stand-van-zaken_compressed-h-DD0FE8DA.pdf

⁶ <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid>

⁷ De "Brève" nr. 49 van het Institut pour un Développement Durable (IDD) (<http://www.iddweb.eu/docs/breven49.pdf>) bespreekt de capaciteit en/of de mogelijkheid van België om de doelstelling van een tewerkstellingsgraad van 80% te behalen en maakt bedenkingen bij de manier waarop deze "referentie-indicator" door de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) en het Federaal Planbureau (FPB) wordt berekend.

⁸ De beleidsverklaring werd op 18 juli 2019 voorgesteld en kan via deze link worden geraadpleegd: <http://www.parlement.brussels/de-algemene-beleidsverklaring-van-de-brusselse-regering/?lang=nl>.

⁹ View.brussels. (2022). *Barometer van de kwaliteit van de tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG): conceptueel kader voor een regionale aanpak*. Februari 2022.

(*kwantitatief kader van de kwaliteit van een betrekking in het BHG*), maar ook om de mogelijkheid te onderzoeken om deze kwaliteit op basis van statistische indicatoren te kwantificeren (*kwantitatief kader van de kwaliteit van een betrekking in het BHG*).

Binnen Brupartners werd met de sociale partners over dit eerste voorstel overlegd. "De kwalitatieve tewerkstelling monitoren" werd ook hernomen als een van de beleidswerven (2.2.3) in het kader van de gedeelde prioriteiten van de Strategie 2030. In mei en juni 2022 werden werkgroepen georganiseerd, die hebben geleid tot een schriftelijke bijdrage van Brupartners¹⁰, met een hele reeks voorstellen, aanpassingsverzoeken en aandachtspunten.

Deze barometer, in zijn tussentijdse versie, houdt rekening met de besprekingen die werden gevoerd en stelt een eerste analyse voor van de kwaliteit van de tewerkstelling in het BHG.

1.2 Structuur van het rapport

De inleiding hierboven vormde het eerste hoofdstuk van dit rapport.

Het tweede hoofdstuk **schetst de context van het onderzoek** en bestaat uit **twee delen**. Het **eerste** deel beschrijft het **conceptuele kader** van deze barometer. Dit deel toont aan hoe moeilijk het is om een definitie van kwaliteit van de tewerkstelling te vinden waarover een volledige consensus bestaat. Het geeft ook een **voorstelling van het conceptuele WTA-model** (Werk, Tewerkstelling en Arbeidsverhoudingen, of "WES", Work, Employment and Social relations in het Engels). Samen met de sociale partners werd beslist om dit model te volgen als theoretische basis voor de ontwikkeling van een permanente monitoring van de kwaliteit van de tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. **Het tweede deel belicht de socio-economische context van het BHG**, die de achtergrond vormt van deze barometer. We merken hierbij op dat de impact van de recente energiecrisis, sinds de start van het Russisch-Oekraïense conflict in februari 2022, niet in deze tussentijdse versie aan bod komt, omdat het nog te vroeg is om de eerste conclusies te trekken, al vermeldt het laatste rapport van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) al wel dat het risico bestaat dat *"de huidige [economische] vertraging betekent dat veel werknemers banen van mindere kwaliteit [zullen] moeten aanvaarden, vaak tegen zeer lage lonen, soms met onvoldoende uren"*.¹¹

Het **derde hoofdstuk behandelt de verschillende gegevensbronnen** die view.brussels heeft gebruikt voor de ontwikkeling van de Brusselse barometer van de kwaliteit van de tewerkstelling en de beoordeling van de indicatoren die de drie dimensies van het WTA-model

¹⁰ Bijdrage B-2022-008.

¹¹ Internationale Arbeidsorganisatie. (2023). *World Employment and Social Outlook - Trends 2023*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_865332.pdf

uitmaken. **Hier wordt ook ingegaan op de gegevens die op Brussels niveau beschikbaar (of nog niet beschikbaar) zijn.**

Hoofdstukken 4 en 5 bespreken de (Brusselse) gewestelijke indicatoren die view.brussels al heeft uitgewerkt voor de aspecten van de jobkwaliteit van de werknemers. Eerst wordt ingegaan op de dimensie Tewerkstelling (T) en daarna op de dimensie Werk (W). De dimensie Arbeidsverhoudingen wordt in deze versie nog niet behandeld.

Zoals gezegd tijdens de tweede vergadering met de sociale partners wordt ook de situatie van de zelfstandigen onderzocht, naast die van de werknemers in het BHG. **Het zesde hoofdstuk stelt de Brusselse indicatoren voor die al beschikbaar zijn voor de zelfstandigen.**

Om te besluiten geeft het laatste hoofdstuk een samenvatting van de acties die view.brussels voor deze eerste versie van de Brusselse barometer van de kwaliteit van de tewerkstelling heeft ondernomen. **Daarnaast worden hier ook de volgende stappen voor de verdere ontwikkeling vermeld.**

2. Context van de studie

2.1 Conceptueel kader

Hoewel er in de sociale wetenschappen heel wat literatuur bestaat over het belang van kwalitatief hoogstaande jobs, is het onderzoek naar de kwaliteit van de tewerkstelling vooral fragmentarisch, zowel wat de theorie betreft, als in de conceptualisering en met betrekking tot de gegevens, de methodes en de beleidsadviezen. Dit gedeelte is gewijd aan deze fragmentatie en probeert de punten en/of de voorstellen te identificeren die kunnen leiden tot het vastleggen van een geharmoniseerd kader waarbinnen een specifieke Brusselse barometer zou kunnen worden ontwikkeld.

2.1.1 Een veelheid aan definities op internationaal niveau

De kwaliteit van de tewerkstelling draagt al sinds het eind van de jaren 1990 de belangstelling weg van een aantal internationale organisaties. Deze organisaties hebben in hoge mate bijgedragen aan het structureren van het debat over het vastleggen van de conceptuele kaders. Ze maken hierbij elk gebruik van hun eigen definitie en leggen de nadruk eerder op bepaalde dimensies van de kwaliteit van de tewerkstelling in plaats van op andere, en vice versa. Hoewel de definities waarvoor ze uiteindelijk hebben gekozen niet dezelfde zijn, is hun aanpak om hiertoe te komen wel gelijkaardig, in die zin dat ze een gemeenschappelijke doelstelling van "operationalisering" nastreven. Om het normatieve kader voor de toekomstige

Brusselse barometer van de kwaliteit van de tewerkstelling te bepalen, worden verschillende van deze denkoefeningen gebruikt. We willen er evenwel op wijzen dat de internationale definities die later in dit hoofdstuk worden aangehaald, slechts een klein deel vormen van de vele definities die er bestaan. De andere definities blijven uiteraard even relevant, ook al veranderen ze niets aan onze analyse, omdat ze bijdragen tot een beter begrip van het multidimensionale karakter van de kwaliteit van de tewerkstelling.

In 1999 ging het **Internationaal Arbeidsbureau** (IAB) als eerste van start met deze denkoefening rond het multidimensionale karakter van de kwaliteit van de tewerkstelling. Het concept van "**waardig werk**"¹² waar zij voor pleitten, is ook vandaag nog het meest omvattend, omdat het geacht wordt van toepassing te zijn op alle landen van de wereld, en niet enkel op de ontwikkelde landen. Bovendien willen de Verenigde Naties (VN) in hun 17 duurzame ontwikkelingsdoelstellingen tegen 2030 (Agenda 2030 goedgekeurd in september 2015)¹³ onder meer "*aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen bevorderen*"¹⁴.

Om het begrip waardig werk te bepalen, baseert het IAB zich op vier (uitgebreide) componenten: de **fundamentele principes en rechten op het werk en de internationale arbeidsnormen**, de **tewerkstellingsmogelijkheden**, de **sociale bescherming** en de **sociale dialoog** (IAB, 1999). De notie van waardig werk die het IAB hanteert beoogt een tweeledig doel: mannen en vrouwen in staat stellen een waardig individueel en gezinsleven te leiden, en een rechtvaardige sociale orde tot stand brengen. De invalshoek waarvoor wordt gekozen, is duidelijk die van de werknemers en werkneemsters. Prieto & Serrano (2011) zijn overigens van mening dat deze twee doelstellingen onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn, omdat "*er geen waardig individueel leven kan zijn zonder een rechtvaardige sociale orde, en omdat een rechtvaardige sociale orde niet kan bestaan zonder het individuele leven van de leden van een waardige samenleving. Werk speelt hierin een centrale rol*" (pp. 139-140).

Parellel aan de benadering van het IAB, hebben de **Europese Unie** (EU) en een aantal Europese regeringen een andere benadering uitgewerkt, waarbij ze veeleer aandacht besteedden aan het concept kwaliteit van de tewerkstelling. Aldus werd de kwaliteit van de tewerkstelling ter gelegenheid van de Raad van Lissabon in 2000 formeel op de politieke agenda van de Europese Werkgelegenheidsstrategie geplaatst. Volgens Prieto & Serrano zijn "kwaliteit van de tewerkstelling" en "waardig werk" twee verschillende begrippen, in die zin dat "*de kwaliteit van de tewerkstelling enkel - of voornamelijk - gerechtvaardigd wordt door de economische gevolgen hiervan op de productiviteit en de rentabiliteit*". Voor de IAO is "waardig

¹² <https://ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>.

¹³ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>.

¹⁴ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/economic-growth/>.

werk" een uitgangspunt dat nooit aan de kant geschoven mag worden. Dat waardig werk ook economisch rendabel is, is (misschien) terecht. Al is dit slechts een secundair argument uit fatsoen" (2011, p. 140).

Deze denkoefening wordt in december 2001 op de Top van Laken afgesloten met een politiek compromis dat een systeem van **tien referentie-indicatoren**¹⁵ instelt. Met deze tien dimensies van Laken, bestaande uit sleutelindicatoren en contextindicatoren, zou de geboekte vooruitgang op het vlak van de kwaliteit van de tewerkstelling in het kader van de Lissabonstrategie gemeten en opgevolgd moeten kunnen worden in de verschillende lidstaten van de **Europese Unie**. De gekozen dimensies weerspiegelen soms het standpunt van de regeringen (arbeidsmarkt), soms dat van de ondernemingen (organisatorisch niveau) en soms dat van de werknemers (individueel niveau), een teken van de compromissen die zijn gesloten om tot een akkoord te kunnen komen. Dit kader, het zogenaamde kader van Laken, heeft veel kritiek gekregen. Eerst en vooral is Prieto (2009) van mening dat deze tien indicatoren een grote vooruitgang betekenen voor de definitie van de kwaliteit van de tewerkstelling, maar dat ze ook een aantal zwakke punten vertonen. Voor hem vormen deze tien dimensies eerder een lijst van waarden die de tewerkstelling zou moeten bevatten, zonder dat er sprake is van een echt coherent geheel of een volgorde van voorkeur. Voorts wijst hij op de geringe, of zelfs niet-bestaande aandacht voor de lonen. Ten slotte is hij ook van oordeel dat de definities van de arbeidsomstandigheden en van de sociale dialoog nogal vaag zijn. Bazilier et al. (2014) vullen deze vaststelling aan met de verduidelijking dat niet alleen geen rekening wordt gehouden met de lonen, maar dat de definitie van de arbeidsomstandigheden ook te restrictief is, aangezien deze enkel betrekking heeft op het aantal arbeidsongevallen en dat de kwestie van werkende armen (Freyssinet, 2020b; IDD, 2021; Ponthieux, 2009)¹⁶ niet aan bod komt.

Volgens Charpail & Marchand (2008) is het door de complexiteit van de indicatoren van Laken bijna niet mogelijk om na te gaan of de doelstelling om meer en betere banen te scheppen in de jaren 2000 ook wel behaald werd. Ze nuanceren dit evenwel met het gegeven dat enerzijds de gewijzigde conjunctuur begin van de jaren 2000 sommige landen ertoe heeft aangezet om in hun tewerkstellingsbeleid de voorkeur te geven aan kwantiteit en niet aan kwaliteit. Anderzijds heeft vanaf het midden van de jaren 2000 de doelstelling van de kwaliteit van de tewerkstelling beetje bij beetje plaats gemaakt voor de zogenaamde flexizekerheid als belangrijkste as van de door de Commissie aangeprezen strategie. Het is in dit verband dat

¹⁵ Deze tien indicatoren zijn: 1) Intrinsieke kwaliteit van de tewerkstelling 2) Onderwijs, opleiding en loopbaanontwikkeling 3) Gelijkheid en gender 4) Gezondheid en veiligheid op het werk 5) Flexibiliteit en zekerheid 6) Inschakeling op en toegang tot de arbeidsmarkt 7) Organisatie van het werk en evenwicht tussen beroeps- en gezinsleven 8) Sociale dialoog en inspraak van de werknemers 9) Diversiteit en non-discriminatie 10) Algemene arbeidsprestaties.

¹⁶ Freyssinet (2020b) bespreekt het statistische concept van "werkende armen" (of "working poor" in het Engels) en van de evolutie hiervan in het Verenigd Koninkrijk tijdens de afgelopen jaren. Ponthieux (2009) stelt de statistische relevantie van dit concept in vraag.

tijdens de crisisjaren van 2009 tot 2011 een nieuwe Europese strategie ingang vond, die vooruitblijkt naar het jaar 2020. Deze nieuwe strategie herbevestigt het belang van de kwaliteit van de tewerkstelling, maar steunt op minder en meer geïntegreerde richtsnoeren. In de denkoefeningen werd de focus van de "kwaliteit van de tewerkstelling" verlegd naar de belangrijkste dimensies om zo het concept werkbaarder te maken. Deze denkoefeningen beroepen zich op het kader dat in het verslag uit 2008 over de tewerkstelling in Europa wordt gehanteerd en stellen opnieuw de vraag over de link tussen kwaliteit van de tewerkstelling en flexizekerheid.

Naast deze eerste twee inspanningen om een definitie van de kwaliteit van de tewerkstelling op internationale schaal te geven, werden ook nog andere pogingen gedaan om een definitie op te stellen. In het kader van voorliggend verslag zullen we deze evenwel slechts kort aanhalen, aangezien het vooral de eerste twee definities zijn waarover nog steeds wordt gediscussieerd.

Een eerste poging kwam er van de **Stichting van Dublin (Eurofound)**. Deze stichting heeft onder meer als opdracht om "*door vergroting en verspreiding van de benodigde kennis, bij te dragen aan de plannen voor en de realisatie van betere levens- en arbeidsomstandigheden*" (Guergoat-Larivière & Marchand, 2012). Hun benadering van de kwaliteit van de tewerkstelling sluit dus redelijk dicht aan bij deze van het IAB. Zo promoot de stichting "**de kwaliteit van de arbeid en de tewerkstelling**", d.w.z. "*werkzekerheid en beroepstrajecten garanderen, de gezondheid en het welzijn van de werknemers handhaven en bevorderen, competenties ontwikkelen en een evenwicht tussen het beroeps- en het gezinsleven mogelijk maken*" (Marchand, 2010). De aanbevelingen die de stichting doet op basis van de enquêtes naar de arbeidsomstandigheden die ze om de vijf jaar verricht (EWCS), richten zich zowel tot de lidstaten als tot hun ondernemingen.

De tweede poging, om af te ronden, is gebaseerd op de benadering die van 2007 tot 2010 werd gevolgd onder leiding van de Europese economische commissie van de Verenigde Naties (**UNECE**). Dit werk heeft het vooral mogelijk gemaakt om een conceptueel kader te definiëren dat hoofdzakelijk bedoeld is om de landen die dat wensen in staat te stellen hun vooruitgang op het vlak van de kwaliteit van de tewerkstelling op te volgen.

2.1.2 Een definitie vinden waarover consensus bestaat: geen gemakkelijke opdracht

Uit de literatuur blijkt dat het begrip kwaliteit van de tewerkstelling niet zo gemakkelijk in een definitie gevat kan worden, en wel om verschillende redenen.

De eerste reden ligt in de verschillende termen die gehanteerd worden en die, zoals we hierboven al vermeldden, eerder, en onder meer focussen op "waardig werk", de "kwaliteit

van de tewerkstelling", of de "kwaliteit van de arbeid", of ook soms op de "kwaliteit van de tewerkstelling en de arbeid". Burchell *et al.* (2014) benadrukken hoezeer de onderlinge verwisselbaarheid van de gebruikte termen het debat bemoeilijkt, aangezien ze niet gebaseerd zijn op duidelijke definities die hun verschillen rechtvaardigen.

De tweede reden is het gevolg van de verscheidenheid aan definities die in de institutionele verslagen en de academische analyses gehanteerd worden, voornamelijk vanuit het oogpunt van de dimensies waarop zij betrekking hebben. Elke definitie focust immers eerder op bepaalde dimensies van de kwaliteit van de tewerkstelling dan op andere. Het gebruik van verschillende definities kan leiden tot analyses met verschillende conclusies die moeilijk vergeleken kunnen worden, ook al kunnen ze elkaar soms wel aanvullen. Op academisch niveau wordt de definitie van Holman vaak naar voren geschoven omwille van het alomvattend karakter, waarbij geprobeerd wordt rekening te houden met zowel objectieve als subjectieve dimensies. Volgens hem kan de kwaliteit van de tewerkstelling gemeten worden aan de hand van het feit dat een *"betrekking factoren bevat gerelateerd aan de arbeid en aan de tewerkstelling, die gunstige resultaten voor de werknemer kunnen hebben, met name voor het psychologische welzijn, het fysieke welzijn en positieve attitudes zoals arbeidstevredenheid"* (2012, p. 475).

De derde reden betreft de keuze van de benadering die gehanteerd wordt om de kwaliteit van de tewerkstelling te bestuderen. Terwijl sommige studies kiezen voor een eendimensionale benadering, waarbij de kwaliteit van de tewerkstelling bepaald kan worden op basis van één enkel criterium (meestal het loon), geven andere studies de voorkeur aan een multidimensionale benadering, waarbij de kwaliteit van de tewerkstelling beoordeeld wordt aan de hand van deze verschillende dimensies. Door deze multidimensionaliteit is het evenwel niet mogelijk om een eenvormig theoretisch kader als basis te gebruiken, aangezien de verschillende dimensies elk verwijzen naar meerdere disciplines die de kwaliteit vanuit verschillende invalshoeken analyseren. Dit multidimensionale karakter van het concept kwaliteit van de tewerkstelling valt bovendien moeilijk te objectiveren. Het heeft immers betrekking op meerdere criteria en bevat ook een subjectieve dimensie.

De heterogeniteit van de kwaliteit van de tewerkstelling maakt dat dit een vaag concept is en bemoeilijkt een eenduidig begrip op internationaal niveau. Twee modellen uit de academische literatuur hebben wel degelijk getracht om dit begrip te vergemakkelijken en worden vaak als voorbeeld genomen. Het eerste model is dat van Holman & McClelland (2011). Zij onderscheiden drie domeinen van de kwaliteit van de tewerkstelling (kwaliteit van de arbeid, kwaliteit van de tewerkstelling en kwaliteit van de *empowerment*), die worden onderverdeeld in vijf dimensies en een hele reeks subdimensies, die zowel op objectieve als op subjectieve elementen gericht zijn. Het tweede model komt van Munoz-Bustillo *et al.* (2009). Zij hebben

19 verschillende indicatoren van de kwaliteit van een betrekking onder de loep genomen en zijn tot een model gekomen dat gebaseerd is op twee domeinen (kwaliteit van de arbeid en kwaliteit van de tewerkstelling) en een lijst van essentiële componenten. Zo hebben ze een lijst met een twintigtal indicatoren voor de kwaliteit van een betrekking voorgesteld. Deze twee modellen waren een bron van inspiratie voor tal van arbeidseconomen, sociologen en arbeidspsychologen voor de vele componenten die de beoordeling van de kwaliteit van een betrekking moet bevatten, en hebben de basis gevormd waaruit nieuwe modellen zijn kunnen ontstaan.

Behalve te herinneren aan de inherente obstakels waarmee een analyse van de kwaliteit van de tewerkstelling gepaard gaat (in het bijzonder voor de definitie en de meting ervan), willen we in dit hoofdstuk dan ook een model voorstellen dat zou moeten toelaten het concept kwaliteit van de tewerkstelling zo volledig mogelijk te definiëren.

Deze eerste poging tot convergentie sluit aan bij de benadering van het Institut sur la Qualité de l'Emploi, een project onder leiding van het Institut de la Statistique du Québec uit 2017. Hier is men van mening dat om de volledige extensie van de kwaliteit van de tewerkstelling te kunnen vatten, een conceptueel kader uitgewerkt dient te worden dat de voornaamste dimensies bevat¹⁷. Hoewel elke definitie van de kwaliteit van de tewerkstelling verschilt naargelang van de gebruikte dimensies, zijn ook Guergoat-Larivière & Marchand (2012, p. 24) van oordeel dat er een "gemeenschappelijke basis" bestaat, soms in een licht verschillende vorm. In de literatuur vinden we inderdaad een gemeenschappelijk kader terug, dat de belangrijkste dimensies definieert voor het meten van de kwaliteit van de tewerkstelling. Door gebruik te maken van deze gemeenschappelijke basis, wordt het mogelijk om "*vollediger zicht te krijgen op de kwaliteit van de tewerkstelling, de extensie van de studies over dit onderwerp beter af te lijnen, en de reikwijdte van een benadering om tot een typologie te komen adequaat te beoordelen*" (Institut de la Statistique du Québec, 2017, p. 17).

2.1.3 Keuze voor het WTA-model om de kwaliteit van de tewerkstelling in het BHG te meten

De veelheid aan definities van de kwaliteit van de tewerkstelling en de verschillende dimensies die elk van die definities omvat, zijn dus allemaal elementen die de ontwikkeling van een barometer voor het Brussels Gewest redelijk ingewikkeld maken. Greenan *et al.* (2017) beweren evenwel dat deze verschillende dimensies slechts thematische differentiaties zijn en niet noodzakelijk empirisch coherent. Ze voeren aan dat deze dimensies verminderd en vereenvoudigd kunnen worden.

¹⁷ Institut de la statistique du Québec. (2017). *La qualité de l'emploi au Québec : développements conceptuels et création d'une typologie*. 52 p.

Op basis van de Eurofound-indicatoren hebben recente studies getracht om de informatie uit de in de literatuur bestaande modellen samen te brengen in een globaal model met drie dimensies (Lamberts *et al.*, 2016): het **WTA-model** (**W**erk, **T**ewerkstelling, en **A**rbeidsverhoudingen) (WES - Work, Employment, Social relations). Greenan *et al.* (2017) stellen dat dit WTA-model voldoende eenvoudig is om de kwaliteit van de tewerkstelling te kwalificeren en te kwantificeren. Szekér, Smits & Van Gyes (2017, p. 14) zijn van oordeel dat dit model duidelijker en coherenter is dan de hierboven voorgestelde benadering van Holman, hoewel deze laatste in hun ogen een belangrijk uitgangspunt is. Het WTA-model wordt momenteel ook door de KU Leuven gehanteerd in het kader van het Europese onderzoeksnetwerk INGRID¹⁸. Het onderzoek dat hier wordt verricht, gaat onder meer over kwetsbaarheid op het werk, het sociale arbeidsmarktbeleid, de ontwikkeling van onderzoek of nieuwe dataprojecten in het domein van de arbeidsomstandigheden en de kwaliteit van de tewerkstelling vanuit een individuele benadering enz.¹⁹

In samenspraak met de sociale partners heeft view.brussels er dus voor gekozen om het WTA-model te gebruiken om een eigen Brusselse benadering van de kwaliteit van de tewerkstelling te ontwikkelen.²⁰

De eerste dimensie van het WTA-model is de dimensie **Werk (Work)**. Deze dimensie omvat aspecten met betrekking tot de inhoud, de omstandigheden en de organisatie van de arbeid. Zo beslaat de dimensie Werk de organisatie van de specifieke taken en de omgeving waarin de werknemer zijn activiteit uitoefent (Kilhoffer *et al.*, 2018). Volgens Szekér, Smits & Van Gyes (2017) is deze combinatie die in het WTA-model wordt uitgelicht, een vernieuwend aspect dat dit model onderscheidt van de meeste andere modellen, waarin deze jobkenmerken niet altijd als onderling afhankelijk worden beschouwd. In deze eerste dimensie hangen de fysieke en psychologische risico's waarmee een werknemer geconfronteerd wordt (arbeidsomstandigheden) samen met de uitgeoefende taak (arbeidsinhoud) en de organisatie ervan (arbeidsorganisatie). Het WTA-model combineert deze aspecten tot één component (Lamberts *et al.*, 2016).

De dimensie Werk omvat zeven indicatoren:

- 1) Taakautonomie

¹⁸ <https://www.inclusivegrowth.eu/>

¹⁹ <https://www.inclusivegrowth.eu/project-output>

²⁰ Noot van de vertaler: om verwarring met de dimensies “Werk” en “Tewerkstelling” van het WTA-model te voorkomen, gebruiken we verder in de tekst “jobkwaliteit” om te verwijzen naar de kwaliteit van werk/tewerkstelling/arbeid in zijn geheel.

- 2) Autonom teamwerk
- 3) Taakcomplexiteit
- 4) Werkdruk
- 5) Emotionele belasting
- 6) Repetitieve taken
- 7) Fysieke risico's (musculoskeletale, omgevings- en biochemische risico's)

De dimensies Tewerkstelling (Employment) en Arbeidsverhoudingen (Social relations)

komen meer overeen met de hoger beschreven modellen. De dimensie Tewerkstelling heeft betrekking op de jobkenmerken die meestal in formele arbeidsovereenkomsten worden vastgelegd en die de grootste rechtstreekse impact op het privéleven van de werknemers hebben: loon, werktijd, flexibiliteit en opleiding. De dimensie Arbeidsverhoudingen omvat de sociale relaties en interacties, de sociale dialoog en de werknemersvertegenwoordiging via formele en informele kanalen (Lamberts et al., 2016).

De dimensie Tewerkstelling bestaat uit **negen indicatoren**. Namelijk:

- 1) Vast contract (of niet)
- 2) De mogelijkheid om voltijds te werken
- 3) Inkomen uit werk
- 4) Bijkomende inkomsten of voordelen
- 5) Atypische werkuren
- 6) Flexibiliteit
- 7) Planningsautonomie
- 8) Carrière mogelijkheden
- 9) Opleidingsmogelijkheden

Tot slot zijn er **vijf indicatoren** die de **dimensie Arbeidsverhoudingen** vormen:

- 1) Sociale steun
- 2) Sociaal gedrag
- 3) Ondersteunend management
- 4) Participatie
- 5) Vertegenwoordiging

Het WTA-model laat dus toe om de jobkwaliteit uitgebreid te analyseren, aan de hand van deze drie dimensies. **Niettegenstaande houdt dit model volgens ons ook twee methodologische beperkingen in.**

De eerste beperking is dat het model gebruikmaakt van de resultaten van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS) om dit globale beeld te bekomen. Deze enquête bestrijkt inderdaad de meeste indicatoren die bij de drie dimensies van dit model horen. Maar aangezien de bevraging enkel op nationaal niveau gebeurt, laat de enquête niet toe te achterhalen of en hoe de specifieke situatie van de Brusselse arbeidsmarkt de resultaten beïnvloedt. Om dit probleem te verhelpen en zoveel mogelijk indicatoren in aanmerking te kunnen nemen, reikt deze tussentijdse versie, bovenop de indicatoren waarvoor al gewestelijke gegevens bestaan, ook "alternatieve" gegevens aan, afkomstig van de statistische diensten van verschillende overheidsinstellingen. Concreet kan de dimensie Tewerkstelling (T) al grotendeels worden behandeld in deze tussentijdse versie, maar kunnen de dimensies Werk (W) en Arbeidsverhoudingen (A) slechts (zeer) partieel worden benaderd op het niveau van het Brussels Gewest.

De tweede beperking is dat **het model zodanig is opgevat dat het alle mogelijke kenmerken van de vele (typische of atypische) vormen die loonarbeid kan aannemen volledig beslaat**, maar dat het, in zijn "klassieke" vorm, **minder geschikt lijkt om de kwaliteit van zelfstandige arbeid volledig te dekken**, aangezien een aantal indicatoren niet (of weinig) voor die vorm van tewerkstelling van toepassing zijn. Vooral de dimensie Arbeidsverhoudingen lijkt ons in het kader van deze analyse moeilijker te bevatten.

Om daar een mouw aan te passen, werd beslist om naast de analyse van de kwaliteit van de loonarbeid **een aparte analyse te maken van de zelfstandige arbeid**. We baseren ons daarvoor op een "vereenvoudigde" versie van het WTA-model, waarbij we alleen de indicatoren behouden die we voor deze analyse relevant achten. We maken hiervoor gebruik van gedetailleerde gegevens over de activiteit van de Brusselse zelfstandigen die view.brussels bij het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) heeft opgevraagd.

2.2 Socio-economische context

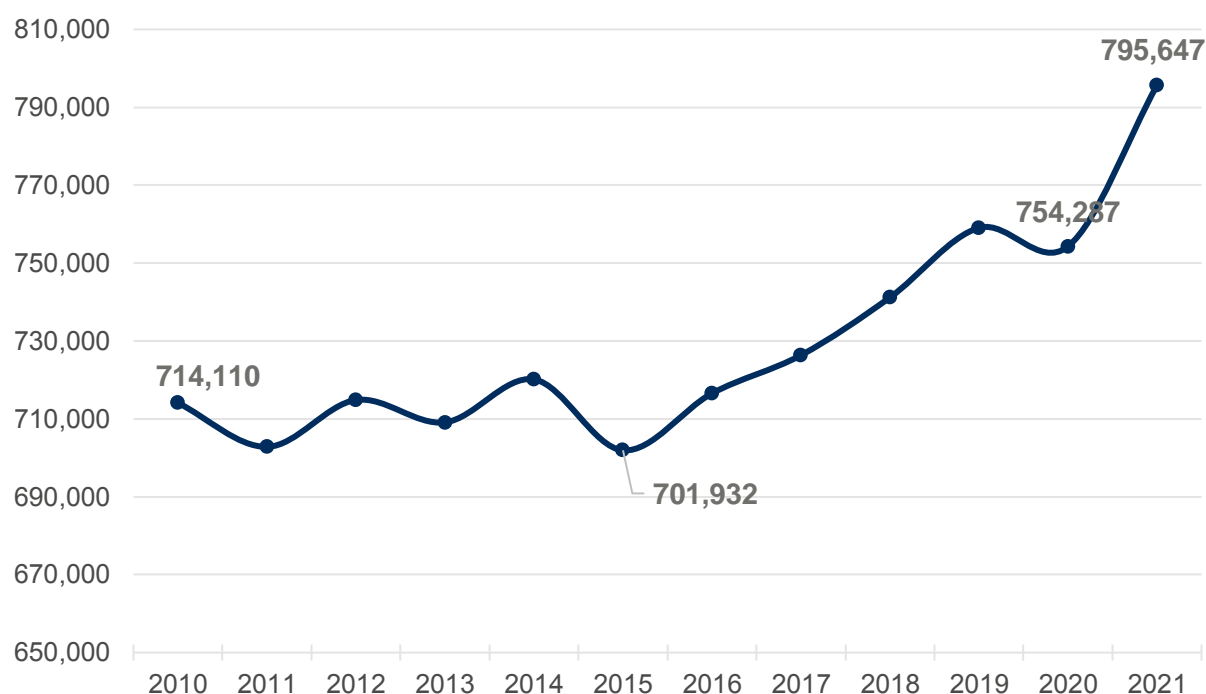
Na de uiteenzetting van het conceptuele kader van deze barometer van de jobkwaliteit in het eerste deel, volgt in dit tweede deel een beschrijving van de socio-economische context van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, om zo de bijzonderheden uit te lichten van de

arbeidsmarkt in het Brussels Gewest ten opzichte van de twee andere gewesten. We doen dit aan de hand van de belangrijkste arbeidsmarktindicatoren²¹.

2.2.1. Interne werkgelegenheid

In 2021 bedroeg de Brusselse interne werkgelegenheid²² 795.647 eenheden. Daarmee is de Brusselse werkgelegenheid oververtegenwoordigd op Belgisch niveau, in die zin dat ze 16,9% van de Belgische interne werkgelegenheid vertegenwoordigt (16,1% in 2020), terwijl iets meer dan 10% van de bevolking in het Brussels Gewest woont.

Grafiek 1. Evolutie van de interne werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (2010-2021, in absolute waarde)



Bron: Statbel (EAK), berekeningen view.brussels

Na een "uitzonderlijk" jaar 2020, waarin de Brusselse interne werkgelegenheid voor het eerst sinds 2015 daalde, zien we in 2021 opnieuw een opmerkelijke stijging met +5,5% of 41.360 extra banen ten opzichte van 2020.

²¹ Een meer gedetailleerde analyse van deze indicatoren is te vinden in het verslag: view.brussels. *Stand van zaken: de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Verslag 2021*. December 2022. https://www.actiris.brussels/media/1kinilxf/2021-11-view-brussels-stand-van-zaken_compressed-h-D65288C3.pdf

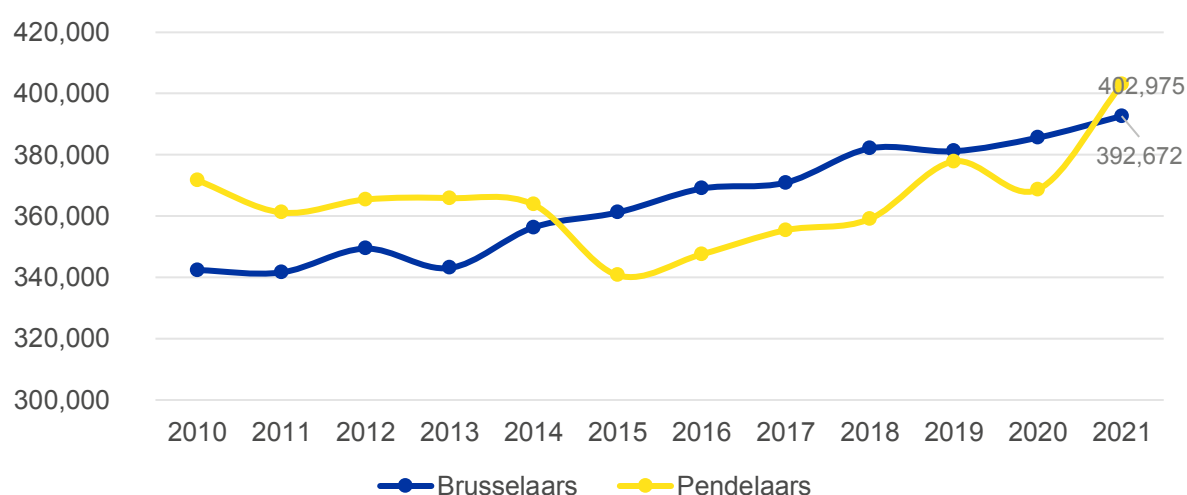
²² Het aantal arbeidsplaatsen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die ingevuld zijn door werkenden die wel en niet in het gewest wonen.

Het Brussels Gewest kende dus een belangrijke economische heropflakking in 2021. **De interne werkgelegenheid steeg bovendien sterker in Brussel dan op Belgisch niveau (+0,6% in 2021 ten opzichte van 2020).**

In deze globale evolutie tekenen zich **grote gewestelijke verschillen** af. **Terwijl Vlaanderen een relatieve stabiliteit kent (0,0%), ziet Wallonië zijn interne werkgelegenheid ten opzichte van het voorgaande jaar met 0,9% dalen.**

De relatieve opleving van de Brusselse interne werkgelegenheid uit zich voorts in een verschuiving in de verhouding tussen Brusselaars en pendelaars. Zo wordt voor het eerst sinds 2015 **minder dan één op de twee arbeidsplaatsen in het Brussels Gewest (49,4%) ingevuld door een Brusselaar**. 402.975 van de 795.647 banen in het Brussels Gewest werden ingevuld door pendelaars die in Vlaanderen of Wallonië wonen en in Brussel werken.

Grafiek 2. Evolutie van de verdeling van de interne werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest tussen Brusselaars en pendelaars (2009-2021, in aantal)



Bron: Statbel (EAK), berekeningen view.brussels

Hoewel het nog te vroeg is om een definitieve verklaring voor deze recente evolutie te geven, kunnen we toch enkele hypothesen naar voren schuiven.

Een eerste hypothese is dat het toegenomen inkomend pendelverkeer een gevolg is van de veralgemening van telewerk, die voor tijdswinst zorgt in de woon-werkverplaatsingen, waardoor meer mensen de stad gaan verlaten. Dankzij telewerk kunnen personen die in het Brussels Gewest werken dus gemakkelijker in de rand of nog verder weg wonen. Zo heeft de veralgemening van telewerk tot een groei van het Brusselse tewerkstellingsbekken²³ kunnen leiden, waarvan geweten is dat het meer banen herbergt waarin potentieel kan worden

²³ Een tewerkstellingsbekken is de geografische ruimte waarin de meerderheid van de bevolking woont en werkt.

getelewerkt²⁴. De toename van het inkomend pendelverkeer kan dus deels worden verklaard door het feit dat meer Brusselaars het Brussels Gewest gemakkelijker konden verlaten terwijl ze er toch konden blijven werken.

Een tweede hypothese is dat de pendelaars hun werkzoekperimeter hebben kunnen vergroten, net omdat de nieuwe gecreëerde banen meer mogelijkheden bieden om te telewerken, en dus ook meer pendelaars aantrekken.

Behalve dit waarschijnlijke effect op de verdeling van de Brusselse interne werkgelegenheid, **zou de veralgemening van telewerk ook een globalere impact kunnen hebben op de arbeidsorganisatie in het BHG (en op nationaal niveau) en de jobkwaliteit mogelijk (positief en/of negatief, al naargelang van het beschouwde aspect) kunnen beïnvloeden.** Deze "nieuwe" tendens in de organisatie van de arbeid mag dan ook in deze barometer niet onbelicht blijven.

Kenmerken van de Brusselse interne werkgelegenheid

Tabel 1. Kenmerken van de interne werkgelegenheid per gewest, in aantal en in % (2021)

2021	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
	Aantal			%		
Geslacht						
Mannen	419.076	1.447.225	618.606	52,7	53,1	52,0
Vrouwen	376.572	1.276.660	570.673	47,3	46,9	48,0
Studieniveau						
Laag	78.674	328.725	162.730	9,9	12,1	13,7
Midden	198.594	1.126.277	466.974	25,0	41,3	39,3
Hoog	518.380	1.268.883	559.575	65,2	46,6	47,1
Leeftijdscategorie						
< 25 jaar	26.716	207.777	79.181	3,4	7,6	6,7
25-29 jaar	95.403	311.512	134.180	12,0	11,4	11,3
30-39 jaar	209.998	681.880	298.356	26,4	25,0	25,1
40-49 jaar	214.624	690.218	297.622	27,0	25,3	25,0
≥ 50 jaar	248.907	832.498	379.940	31,3	30,6	31,9
Totaal	795.647	2.723.885	1.189.280	100,0	100,0	100,0

²⁴ De studie van het Département d'économie appliqué (DULBEA) en het Institut de Gestion de l'Environnement et d'Aménagement du Territoire (IGEAT) in opdracht van het BISA toont aan dat het Brussels Gewest, in verhouding tot het nationale niveau, meer jobs aanbiedt waarin telewerk potentieel mogelijk is. Volgens deze studie is 44,3% van de arbeidsplaatsen in het BHG potentieel telewerkbaar, tegenover 29,4% voor heel België. Zie: <https://dulbea.ulb.be/wp-content/uploads/2021/10/rAPPORT-IBSA.pdf>.

De Brusselse interne werkgelegenheid vertoont **structureel dezelfde tendenzen, die ook in 2021 weinig verschillen van de voorgaande jaren**. De crisis heeft de structuur van de interne werkgelegenheid dus niet gewijzigd, in geen van de gewesten.

De verdeling van de werkgelegenheid volgens **geslacht** loopt in de drie gewesten redelijk gelijk, met een licht voordeel voor de mannelijke werkenden: in Brussel wordt 52,7% van de arbeidsplaatsen door mannen ingevuld, in Vlaanderen 53,1% en in Wallonië 52,0%.

Wat het **studieniveau** betreft, zijn personen met een hogeronderwijsdiploma in de meerderheid. We zien tegelijkertijd dat het aantal hooggeschoolden (en hun aandeel) ten opzichte van het vorige jaar gevoelig gestegen is (518.380 banen of 65,2% in 2021, tegenover 473.054 banen of 62,7% in 2020). In Vlaanderen en Wallonië bedraagt hun aandeel respectievelijk "slechts" 46,6% en 47,1% in 2021. Zoals blijkt uit de tabel hieronder kan het **grotere aandeel hooggeschoolde banen in het Brussels Gewest voor een groot deel worden verklaard door de "tertiarisering" van de Brusselse economie**.

Tabel 2. Verdeling van de interne werkgelegenheid in het Brussels Gewest volgens sector en studieniveau in 2021 (in %)

Activiteitensectoren	Laaggeschoold	Middengeschoold	Hooggeschoold
Industrie	14,0	29,6	56,4
Bouwnijverheid	29,1	44,8	26,1
Groot- en detailhandel	17,8	42,7	39,5
Vervoer en opslag	21,3	39,5	39,2
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	31,2	37,8	31,1
Informatie en communicatie	1,9	13,2	84,9
Financiële activiteiten en verzekeringen	0,7	15,8	83,6
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	1,9	6,7	91,3
Administratieve en ondersteunende diensten	24,8	34,8	40,4
Openbaar bestuur	6,4	27,7	65,9
Onderwijs	5,8	9,2	84,9
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	8,8	24,7	66,5
Kunst, amusement en recreatie	7,8	28,6	63,6
Overige diensten	4,0	27,4	68,6
Diverse ²⁵	4,0	18,3	77,7
Totaal	9,9	24,5	65,6

²⁵ De categorie "diverse" omvat de volgende sectoren: teelt van gewassen, veeteelt, jacht en diensten in verband met deze activiteiten; winning van delfstoffen; productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht; distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering; exploitatie van en handel in onroerend goed; huishoudens; extraterritoriale organisaties en lichamen.

Anderzijds stellen we vast dat de Brusselse werkende bevolking (de Brusselaars met een job) oververtegenwoordigd is in de laaggeschoolde banen en dus ondervertegenwoordigd is in de midden- en hooggeschoolde banen. Terwijl de Brusselse interne werkgelegenheid maar voor 9,9% uit laaggeschoolde jobs bestaat, heeft 14,9% van de Brusselse werkenden een laaggeschoolde baan. In een aantal sectoren is de concentratie van Brusselaars in de laaggeschoolde banen opvallend groter. 21,3% van de banen in de sector vervoer en opslag is laaggeschoold en 31,1% van de Brusselaars in deze sector heeft een laaggeschoolde baan. Hetzelfde geldt voor het verschaffen van accommodatie en maaltijden (met een verhouding van 31,2% tegen 31,6%) en voor de administratieve en ondersteunende diensten (24,8% tegen 35,5%).

Tabel 3. Verdeling van de Brusselse werkende bevolking volgens sector en studieniveau in 2021 (in %)

Activiteitensectoren	Laaggeschoold	Middengespoold	Hooggeschoold
Industrie	14,1	16,9	69,0
Bouwnijverheid	34,8	43,6	21,7
Groot- en detailhandel	20,8	38,2	41,0
Vervoer en opslag	31,1	40,1	28,7
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	31,6	38,3	30,1
Informatie en communicatie	1,5	8,3	90,1
Financiële activiteiten en verzekeringen	1,1	13,8	85,1
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	3,2	6,6	90,2
Administratieve en ondersteunende diensten	35,5	33,0	31,5
Openbaar bestuur	13,6	23,6	62,8
Onderwijs	8,6	9,3	82,1
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	11,6	21,0	67,3
Kunst, amusement en recreatie	5,1	23,1	71,8
Overige diensten	9,3	25,6	65,2
Diverse	5,1	13,6	81,4
Totaal	14,9	22,6	62,5

Tot slot, brengt de verdeling van de werkgelegenheid volgens **leeftijdscategorie** verschillen aan het licht, vooral voor de jongeren onder de 25 jaar, en voor de jongeren van 25 tot 29 jaar, die in het Brussels Gewest verhoudingsgewijs minder vertegenwoordigd zijn.

2.2.2 Arbeid in loondienst

Vóór de coronacrisis evolueerde de arbeid in loondienst verschillend in de drie gewesten. Terwijl Vlaanderen en Wallonië een gestage groei kenden sinds 2013, **bleef de loonarbeid in Brussel haperen tot 2016, om nadien toe te nemen tot 2019, maar minder sterk dan in de andere gewesten.**

In 2020 telde het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 633.253 loontrekkende arbeidsplaatsen, verdeeld over 37.584 vestigingseenheden. Voor het eerst sinds 2014 vertonen die cijfers een lichte daling (-1,0% voor de loonarbeid en -0,9% voor het aantal vestigingen). Tussen 2019 en 2020 verdwenen in het Brussels Gewest 6.362 loontrekkende arbeidsplaatsen. Die daling zien we ook in de twee andere gewesten en kan worden toegeschreven aan de gevolgen van de coronacrisis.

Deze barometer zal trachten na te gaan of er behalve een banenverlies in het BHG door toedoen van de gezondheids crisis, ook een kwaliteitsverlies was in de overgebleven banen.

Als we naar de belangrijkste kenmerken van de Brusselse loonarbeid kijken, dan zien we onder meer dat **het aandeel van de vrouwen groter is dan dat van de mannen** (respectievelijk 51,3% en 48,7%), terwijl dit in de interne werkgelegenheid omgekeerd was. Dit is een structurele verdeling die al sinds 2013 systematisch wordt vastgesteld.

We zien ook dat het Brussels economisch weefsel voornamelijk uit kleine vestigingen bestaat (64,8%), maar dat **het grootste deel van de loonarbeid zich in de grote vestigingen concentreert** (48,1% in vestigingen met minstens 200 werknemers) en in de middelgrote vestigingen (20,3% in vestigingen met 50 tot 199 werknemers), die respectievelijk slechts 1,3% en 3,7% van alle Brusselse vestigingen uitmaken.

Sectorprofiel van de arbeid in loondienst

Meer dan negen op de tien banen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest situeren zich in de "dienstensector" in de ruime zin van het woord. Men kan dus spreken van een ware diensteneconomie. Zes sectoren onderscheiden zich en zorgen samen voor ongeveer twee derde van de bezoldigde werkgelegenheid in het gewest. Dit is ook een structurele vaststelling.

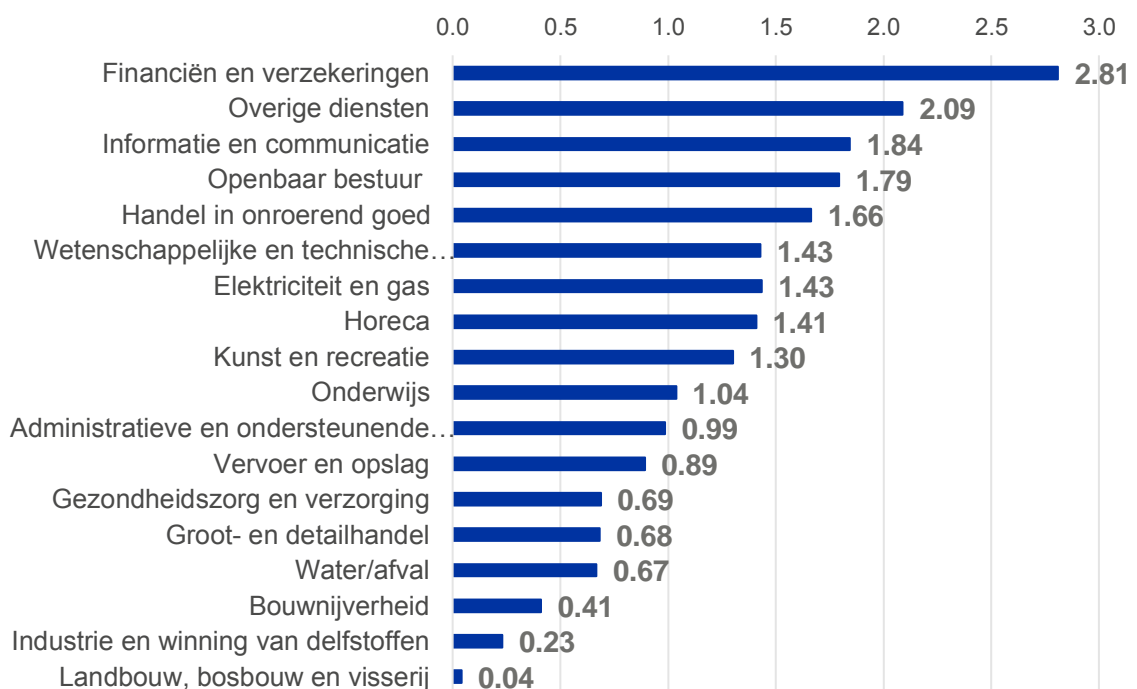
Figuur 1: 2/3 van de loonarbeid in het BHG situeert zich in 6 sectoren (2021)



Bron: RSZ, berekeningen view.brussels

Deze concentratie van Brusselse bezoldigde banen in de diensteneconomie blijkt eveneens uit de specialisatiecoëfficiënt. Een aantal diensten zijn in hoge mate geconcentreerd in het Brussels Gewest. Dit geldt in het bijzonder voor de financiële activiteiten en verzekeringen (2,8), de overige diensten (2,0), de informatie en communicatie (1,8), het openbaar bestuur (1,8) en de exploitatie van en handel in onroerend goed (1,7). Anderzijds zijn sectoren die werkgelegenheid creëren voor laaggeschoolden (bijv. vervoer en logistiek en de bouwnijverheid), op de horeca na (1,4), relatief minder vertegenwoordigd op het grondgebied.

Grafiek 3. Sectorale specialisatiecoëfficiënt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (2020)



Bron: RSZ, berekeningen view.brussels

2.2.3 Zelfstandige arbeid

Op 31 december 2021 oefenden 121.785 Brusselaars²⁶ een activiteit als zelfstandige uit, waaronder 4,9% % "helpers²⁷". Bovendien was deze zelfstandige activiteit voor 76,1% van hen de hoofdactiviteit (92.627 zelfstandigen, inclusief helpers). Daarmee loopt Brussel voor op de twee andere gewesten (63,7% in Vlaanderen en 59,7% in Wallonië). **Zelfstandige arbeid is minder geconcentreerd in het Brussels Gewest dan loonarbeid, want slechts een tiende van de zelfstandige arbeid op nationale schaal komt voor rekening van het BHG.**

Sinds 2010 neemt het aantal zelfstandige banen in de drie gewesten van het land toe. De crisis heeft die stijging niet doen stokken. Toch was 2021 een keerpunt omdat het Brussels Gewest, over een periode van vijf jaar (2016-2021), voor het eerst niet de sterkste stijging van de zelfstandige arbeid liet noteren (alle statuten samen, zelfstandigen in hoofdberoep en in bijberoep). Ondanks een nog steeds forse groei (16,6%), nam de zelfstandige arbeid in deze periode het meest toe in Vlaanderen (+17,1%), en het minst in Wallonië (+13,4%). Ook in 2020 ging de zelfstandige arbeid in Vlaanderen sterker vooruit (+4,2%) dan in Brussel (+3,1%) of in Wallonië (+3,2%).

De coronacrisis heeft in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest dus een relatieve stagnatie van de zelfstandige arbeid ingeleid, terwijl het gewest tot dan toe op een sterkere ondernemingsdynamiek kon bogen dan de andere gewesten.

Niettegenstaande lijkt de ondernemingsdynamiek de negatieve effecten van de coronacrisis, die zichtbaar waren in 2020, al te hebben overwonnen, want de positieve tendens van de voorbije jaren zet zich opnieuw door, na de onderbreking in 2020.

Toch is het aantal nieuwe activiteiten in het Brussels Gewest tussen 2020 en 2021 minder uitgesproken gegroeid (+4,2%) dan in Vlaanderen en Wallonië (+10,3% in beide gevallen). De impact van de crisis was dus het grootst in het Brussels Gewest, tevens de regio waar de activiteitencreatie al het sterkst vertraagd was.

Anderzijds is Brussel de enige regio die tussen 2020 en 2021 een uitgesproken daling kende van het aantal zelfstandigen die hun activiteit neerlegden (-4,7%), terwijl de stopzettingcijfers in Vlaanderen en Wallonië omhooggingen (respectievelijk +5,9% en +8,1%). Dit verschil kan

²⁶ Er wordt uitgegaan van het gewest waar de persoon gedomicilieerd is, wetende dat dit voor zelfstandigen in de meeste gevallen overeenkomt met het gewest waar wordt gewerkt.

²⁷ Een helper is iedere persoon die in België een zelfstandige in de uitoefening van zijn beroep bijstaat of vervangt, zonder hiervoor door een arbeidsovereenkomst te zijn verbonden. De helper is in principe onderworpen aan het sociaal statuut van de zelfstandigen.

worden verklaard door de oververtegenwoordiging van Brusselse zelfstandigen die in de loop van 2021 een beroep deden op het overbruggingsrecht.

Zo waren gemiddeld 13,7% van de zelfstandigen die in 2021 van dit recht gebruikmaakten, in Brussel gevestigd. In de laatste helft van 2021 was dit zelfs 20,1%.

We kunnen dus veronderstellen dat zelfstandigen die in moeilijkheden verkeerden, maar die deze steunmaatregel hebben genoten, hun activiteit niet in die periode hebben stopgezet. We merken ook op dat de nettoactiviteitencreatie²⁸ in het Brussels Gewest in 2021 ondanks de crisis positief evolueerde, na een vertraging in 2020. Zo kwamen er in 2020 netto 9.742 eenheden bij (9,3% minder dan in 2019), en in 2021 10.792 (of +10,8%), waarmee het niveau van vóór de crisis wordt geëvenaard.

Wat de kenmerken van de zelfstandige arbeid betreft, stellen we vast dat het **aandeel vrouwelijke zelfstandigen al jarenlang het zwakst is in het Brussels Gewest** (28,7%, tegen 35,8% in Vlaanderen en 37,5% in Wallonië). Anders dan in de loonarbeid geldt bovendien, voor de drie gewesten, dat de vrouwen in de zelfstandige arbeid in de minderheid zijn.

Op het vlak van leeftijd zien we dat de zelfstandigen in het Brussels Gewest relatief jonger zijn dan in de twee andere gewesten. Zo ligt het aandeel 25- tot 54-jarigen onder de zelfstandigen met 72,9% veel hoger in het BHG, tegenover "slechts" 66,6% in Vlaanderen en 65,1% in Wallonië.

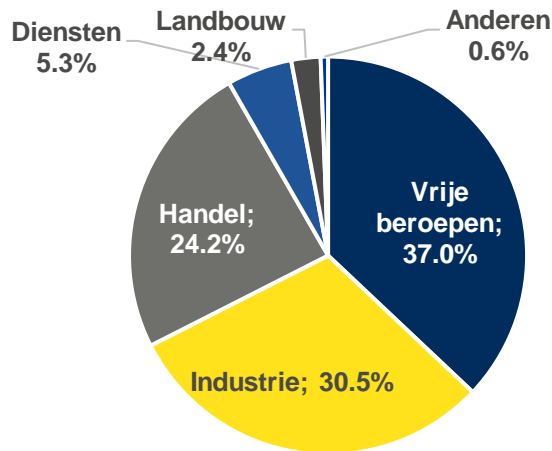
Sectorprofiel van de zelfstandige arbeid

Al jarenlang vormen de vrije beroepen (artsen, chirurgen, advocaten, paramedici enz.) in Brussel de grootste groep onder de zelfstandige activiteiten. Meer dan één op de drie zelfstandigen behoort tot deze branche (37,4%). Daarna volgen de nijverheid²⁹ en de handel (respectievelijk 31,1% en 23,1%).

²⁸ Zijnde het aantal nieuwe zelfstandige activiteiten min het aantal stopgezette zelfstandige activiteiten.

²⁹ Hieronder vallen onder meer de chemische nijverheid, de bouwnijverheid en de voedingsnijverheid.

Figuur 2. Verdeling van de zelfstandigen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest volgens bedrijfstak (2021, in %)

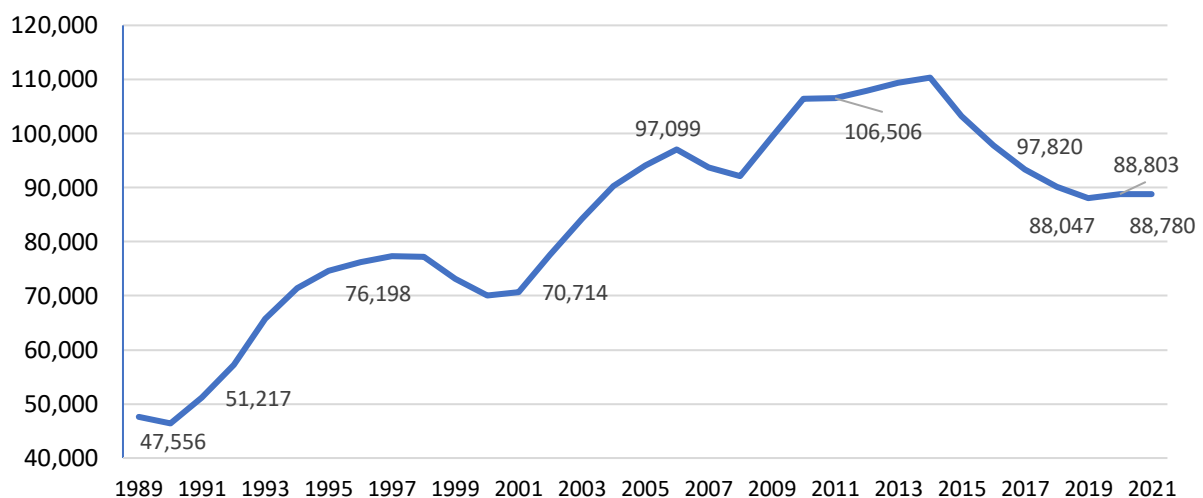


Bron: RSVZ, berekeningen view.brussels

2.2.4 Niet-werkende werkzoekenden

Sinds het ontstaan van het Brussels Gewest is het aantal niet-werkende werkzoekenden verdubbeld, en zelfs meer dan verdubbeld op de piekmomenten die volgden op de economische crisis van 2008, met een recordhoogte in 2014. Een deel van de stijging vanaf 2002 is ook te verklaren door de verandering van de reglementering, en meer bepaald de afschaffing van de vrijstelling voor oudere werklozen.

Grafiek 4. Evolutie van het aantal niet-werkende werkzoekenden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest sinds 1989



Bron: Actiris, berekeningen view.brussels

In 2019 bereikte het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) zijn laagste niveau sinds 15 jaar. We telden toen 88.046 eenheden. In 2020 nam dit aantal als gevolg van de gezondheids crisis opnieuw toe, om in 2021 weer te stabiliseren. Zo lag het aantal NWWZ in 2021 op 88.780. Dit is vergelijkbaar met de cijfers voor 2020 (-23 eenheden ten opzichte van 2020) en nog steeds iets hoger dan vóór de gezondheids crisis (+733 eenheden of +0,8% tegenover 2019). In 2021 stabiliseerde de situatie zich dus,³⁰ maar over de periode van de laatste 5 jaar blijft de balans positief, met een daling van het totale volume NWWZ met 9,2%, of 9.000 eenheden minder dan in 2016. Zoals de coronacrisis heeft aangetoond, geeft deze monitoring van de evolutie van het aantal NWWZ een goede indicatie van de gezondheid van de arbeidsmarkt.

Tabel 4. Evolutie van het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest volgens verschillende kenmerken (2019-2021)

		2019	2020	2021	var 2019-2021	var 2020-2021
Categorie	Werkzoekenden die een uitkeringsaanvraag hebben ingediend (WZUA)	58.635	58.803	57.564	-1,8	-2,1
	Jongeren na studies	4.718	5.874	5.402	14,5	-8,0
	Andere NWWZ	24.694	24.126	25.814	4,5	7,0
Geslacht	Mannen	45.607	46.756	46.447	1,8	-0,7
	Vrouwen	42.440	42.047	42.333	-0,3	0,7
Leeftijdscategorie	< 25 jaar	8.479	9.117	8.847	4,3	-3,0
	25-29 jaar	11.305	12.076	11.914	5,4	-1,3
	30-34 jaar	11.847	11.906	12.007	1,3	0,8
	35-39 jaar	11.660	11.249	11.162	-4,3	-0,8
	40-44 jaar	10.944	10.741	10.813	-1,2	0,7
	45-49 jaar	9.868	9.577	9.553	-3,2	-0,3
	50-54 jaar	8.846	8.668	8.857	0,1	2,2
	≥ 55 jaar	15.099	15.469	15.627	3,5	1,0

³⁰ In jaargemiddelden liggen de cijfers voor 2021 dicht bij de cijfers voor 2020. Een semesteranalyse van de werkloosheids cijfers laat daarentegen zien dat het aantal NWWZ in het eerste semester van 2021 met 2.307 eenheden (of 2,6%) toenam ten opzichte van het eerste semester van het jaar voordien, en in het tweede semester met 2.352 eenheden (of 2,6%) afnam ten opzichte van het tweede semester het jaar voordien. Dankzij de conjunctuurverbetering in 2021 lag het aantal NWWZ in het tweede semester (88.040 eenheden) 0,3% lager dan vóór de gezondheids crisis (88.275 NWWZ in het tweede semester van 2019).

Nationaliteit	Belg	57.203	58.110	57.260	0,1	-1,5
	EU	13.780	14.250	14.362	4,2	0,8
	Niet-EU	17.064	16.442	17.158	0,5	4,4
Studieniveau	Laag	19.071	18.701	18.001	-5,6	-3,7
	Midden	18.290	19.255	19.070	4,3	-1,0
	Hoog	13.732	15.725	15.405	12,2	-2,0
	Andere studies zonder gelijkwaardigheid	36.954	35.122	36.305	-1,8	3,4
	waarvan: - laaggeschoold/onbekend	18.667	17.603	17.820	-4,5	1,2
	- middengeschoold	10.595	10.149	10.423	-1,6	2,7
	- hooggeschoold	7.135	7.369	8.062	13,0	9,4
Inactiviteitsduur	< 6 maanden	21.715	23.135	21.082	-2,9	-8,9
	6 tot 11 maanden	10.845	11.787	11.857	9,3	0,6
	12 tot 23 maanden	12.285	12.613	14.021	14,1	11,2
	2 tot 5 jaar	18.837	17.288	17.704	-6,0	2,4
	5 jaar en meer	24.364	23.982	24.115	-1,0	0,6
TOTAAL		88.046	88.803	88.780	0,8	0,0

Bron: Actiris, berekeningen view.brussels

3. Gegevensbronnen gebruikt voor de ontwikkeling van de barometer

In het kader van deze barometer hebben we verschillende nationale en internationale gegevensbronnen gebruikt, die als grondslag hebben gediend voor de beschrijving van de socio-economische context van de analyse (zie deel 2.2) en voor de ontwikkeling van de indicatoren die samen de dimensies Werk, Tewerkstelling en Arbeidsverhoudingen uitmaken van het conceptuele WTA-model, dat we als theoretische basis hebben gekozen voor de uitwerking van deze eerste versie van de Brusselse barometer van de kwaliteit van de (loontrekkende en zelfstandige) arbeid.

Deze gegevensbronnen zijn meer bepaald: de Europese enquête naar de arbeidskrachten voor België (EAK - Statbel), de gedecentraliseerde statistieken van de arbeidsplaatsen van werknemers van de RSZ, de jaarlijkse loonenquête voor België (Statbel), de dynamische statistieken van de uitstroom uit de werkloosheid naar werk (RVA), de gegevens van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ), de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (Eurofound) en de gewestelijke statistieken van de arbeidsongevallen en beroepsziekten (Fedris). Om de situatie van de zelfstandigen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest grondiger te analyseren heeft view.brussels ook de gewestelijke gegevens van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) geraadpleegd, naast de gegevens uit de EAK die soms naar loontrekkenden en zelfstandigen kunnen worden uitgesplitst.

We herinneren er ook aan dat deze eerste versie van de Brusselse barometer van de jobkwaliteit tot stand komt in een context waarin, sinds maart 2020, de ene crisis de andere opvolgt (de coronacrisis, de Oekraïense crisis en de energiecrisis). In die context heeft view.brussels eveneens verschillende gegevens geraadpleegd die de veerkracht reflecteren van de Brusselse sectoren ten overstaan van de opeenvolgende schokken op de arbeidsmarkt (of de weerstand van de Brusselse tewerkstelling als indicator van kwaliteit en stabiliteit). Om inzicht te krijgen in die "weerstand" heeft view.brussels de gegevens geanalyseerd met betrekking tot de toevlucht tot tijdelijke werkloosheid voor werknemers wegens crisis (RVA), het gebruik van het overbruggingsrecht voor zelfstandigen (RSVZ), de evolutie van het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Actiris), de evolutie van het aantal ontvangen werkaanbiedingen (Actiris) en tot slot de positieve uitstroom en de uitstroom naar werk van de niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) ingeschreven bij Actiris (Actiris).

In de delen die volgen, worden de belangrijkste gegevensbronnen die we voor de ontwikkeling van de Brusselse barometer van de jobkwaliteit hebben gebruikt, nader beschreven.

3.1 De gegevens van de dimensie Werk (W)

3.1.1 Nationale gegevens met betrekking tot de arbeidsomstandigheden van werknemers en zelfstandigen (Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden - EWCS)

Om de **eerste zes indicatoren van de dimensie Werk (W)** van de Brusselse barometer van de jobkwaliteit (van werknemers en zelfstandigen) te voeden, heeft view.brussels zich gebaseerd op de nationale gegevens van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS)³¹, **vermits er geen gewestelijke gegevens zijn die toelaten om deze indicatoren te kwalificeren en te kwantificeren**. Als gevolg van de coronacrisis heeft Eurofound de face-to-face-interviews in 2020 moeten stopzetten (EWCS 2020). In 2021 heeft Eurofound een speciale telefonische enquête gehouden (EWC(t)S 2021).³² De Belgische gegevens uit deze enquête zijn sinds april 2023³³ beschikbaar en zullen in de volgende editie van de barometer worden geïntegreerd. Voor deze eerste versie heeft view.brussels de resultaten van de EWCS-enquête van 2015 gebruikt.

Het doel van deze enquête is om de arbeidsomstandigheden van werknemers en zelfstandigen op geharmoniseerde wijze te evalueren en kwantificeren. Ze wil ook het verband tussen verschillende aspecten van de arbeidsomstandigheden onderzoeken, kwetsbare groepen en probleemgebieden identificeren, en de tendenzen opvolgen door homogene indicatoren te leveren. De enquête draagt eveneens bij tot de uitwerking van het Europees beleid voor de kwaliteit van de tewerkstelling en het beroepsleven.

Deze enquête beslaat gevarieerde thema's, waaronder beroepsstatuut, duur en beheer van de werktijd, werkplanning, leermogelijkheden en opleiding, fysieke en psychosociale risico's, gezondheid en veiligheid, evenwicht tussen privé- en beroepsleven, werknemersparticipatie, inkomens en financiële stabiliteit, en gezondheid en werk. Voor deze verschillende thema's biedt de Europese enquête (EWCS 2015) indicatoren die alleen op nationaal (Belgisch) niveau beschikbaar zijn, maar die wel naar verschillende individuele kenmerken kunnen worden opgesplitst (geslacht, arbeidsstatus, opleidingsniveau en leeftijd), beroep (handarbeid of

³¹ De nationale EWCS-gegevens zullen ook worden gebruikt om bepaalde indicatoren van de dimensie Tewerkstelling (T) te analyseren (zie hoofdstuk 4).

³² Omdat de manier waarop de interviews worden afgenomen, moest worden aangepast, kunnen geen vergelijkingen worden gemaakt met de vorige edities van de enquête en zijn de mogelijkheden om tendenzen in de tijd te onderzoeken beperkt. De volgende "traditionele" enquête zal in 2024 worden gehouden (EWCS 2024).

³³ https://evenementen.werk.belgie.be/nl/evenementen-van-de-fod/jobkwaliteit-belgie-2021-analyse-aan-de-hand-van-de-europese-enquete-naar-de?token=-mJukxgbcWvgP6ly1nVE_HI32pKEVDhdKjcBQuPhsoc

kantoorwerk) en sector op een zeer geaggregeerd niveau (1/ landbouw en industrie, 2/ handel en horeca, 3/ bouw en vervoer, 4/ financiële en andere diensten, 5/ overheid, onderwijs en gezondheidszorg).

3.1.2 Gewestelijke gegevens met betrekking tot de beroepsrisico's van werknemers (Fedris)

Fedris³⁴ (het Federaal agentschap voor beroepsrisico's) is een openbare instelling van sociale zekerheid die de rechten bewaakt van personen die het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval of beroepsziekte. De opdrachten van Fedris hebben betrekking op de arbeids(weg)ongevallen en beroepsziekten in de privésector, op de beroepsziekten binnen de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (PPO) en op de arbeids(weg)ongevallen in de publieke sector. **Fedris is dus slechts bevoegd voor een deel van de werknemers.**

Ten behoeve van de indicator over de fysieke risico's van de **dimensie Werk (W)** van de Brusselse barometer van de jobkwaliteit (van werknemers in de privésector en een deel van de publieke sector) (7e indicator W) heeft view.brussels gedetailleerde en geaggregeerde gegevens over de arbeidsongevallen en beroepsziekten opgevraagd³⁵.

Arbeidsongevallen

Fedris beschikt over gewestelijke gegevens over de arbeidsongevallen in de privésector (2016-2021) en in de publieke sector (2016-2020). De gegevens met betrekking tot de privésector kunnen worden uitgesplitst naar activiteitssector (volgens de NACE-BEL 2008-nomenclatuur, 2 digits) en naar beroep (uitgedrukt in ISCO-08-codes, 3 digits). In het kader van de Brusselse barometer van de jobkwaliteit heeft view.brussels ervoor gekozen om alleen de gegevens met betrekking tot de ongevallen op de arbeidsplaats in aanmerking te nemen, en niet de gegevens met betrekking tot de ongevallen op de arbeidsweg.

De tabellen van Fedris tonen het aantal arbeidsongevallen per jaar, ingedeeld op basis van hun gevolgen, met telkens een uitsplitsing volgens de variabelen leeftijd, geslacht, grootte van de onderneming, sector (NACE-BEL 2008-codes), beroepscategorie (arbeiders, bedienden, uitzendkrachten, uitzendkrachten-studenten en anderen) en beroep (ISCO-08-codes). **Deze verschillende variabelen worden ook gekruist met het gewest van de werkgever (de plaats van tewerkstelling) of de woonplaats van het slachtoffer.**

³⁴ <https://fedris.be/nl/home>

³⁵ Bij Fedris kunnen ook meer gedetailleerde individuele gegevens worden opgevraagd, maar daarvoor is een langere procedure nodig, die niet meer mogelijk was binnen de timing van de eerste editie van de Brusselse barometer van de jobkwaliteit. Indien nodig en relevant kunnen dergelijke gegevens wel op een later tijdstip nog worden opgevraagd.

Beroepsziekten

Fedris beschikt ook over gewestelijke gegevens met betrekking tot de erkende beroepsziekten³⁶ in de privésector en de sector van de provinciale en de plaatselijke overheidsdiensten (PPO), maar heeft geen gegevens over de erkende beroepsziekten in de andere openbare besturen (zoals de federale, gewestelijke en gemeenschapsdiensten). **De gegevens die view.brussels heeft ontvangen, betreffen de periode 2016 tot 2021.**

De gewestelijke gegevens met betrekking tot de beroepsziekten worden geclassificeerd op basis van de woonplaats van de persoon met een erkende beroepsziekte (eerste positieve beslissing). Fedris heeft daarentegen geen informatie over de plaats waar de werkgever is gevestigd (dus over de effectieve werkplek van de zieke persoon), noch over het paritair comité. Dit betekent dat de voorgestelde Brusselse gegevens voor een welbepaald jaar de erkende beroepsziekten tonen van personen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gedomicilieerd zijn, maar zonder dat we weten in welk gewest die Brusselse werknemers werken. De beschikbare gegevens van de Brusselse werknemers met een erkende beroepsziekte kunnen ook worden uitgesplitst volgens bepaalde individuele kenmerken, zoals leeftijd, erkende beroepsziekte en geslacht. Anders dan voor de arbeidsongevallen is echter geen verdeling van de gegevens volgens beroepscategorie voorhanden (arbeiders, bedienden, uitzendkrachten of anderen).

De Brusselse gegevens met betrekking tot de beroepsziekten zijn ook beschikbaar volgens activiteitensector (uitgedrukt in NACE-BEL 2008-codes, 3 digits), maar niet volgens beroep (in ISCO-08-codes). Deze gegevens per activiteitensector kunnen ook worden gekruist met de pathologie³⁷, de genomen beslissing (alleen tijdelijke arbeidsongeschiktheid, tijdelijke arbeidsongeschiktheid gevolgd door een blijvende arbeidsongeschiktheid, blijvende arbeidsongeschiktheid en curatieve zorgen) en sector (privésector of PPO).

Tot slot preciseren we dat de Brusselse rechthebbenden³⁸, die in de gegevens van Fedris zeer schaars zijn (55 personen voor de volledige periode 2016-2021), ook worden meegeteld in de voorgestelde Brusselse gegevens.

³⁶ De lijst van de door de Belgische wetgever erkende beroepsziekten is te vinden via deze link: <https://www.fedris.be/nl/lijt>.

³⁷ De erkende pathologieën (Fedris) zijn: gehoorverlies (door lawaai); aandoeningen van het bloed en de bloedvormende organen; aantasting van de zenuwfunctie door druk; huidziekten; afscheuring van doornvormig uitsteeksel; virale hepatitis; radiculair syndroom ter hoogte van de lendenwervelzuil; been- en gewrichtsaandoeningen van de bovenste ledematen door trillingen; neus-, keel- en oorziekten (behalve gehoorverlies door lawaai); longziekten; been- en gewrichtsaandoeningen, niet elders vermeld; tendinopathie; bursitis; aandoeningen van de bloedvaten en anioneurotisch syndroom; algemene ziekten, intoxicaties, infectieziekten en inwendige ziekten, niet elders vermeld; oogziekten.

³⁸ De rechthebbenden zijn: de echtgenoot, echtgenote of wettelijk samenwonende partner, het kind, het kleinkind, de broer of de zus van de persoon die als gevolg van een beroepsziekte is overleden die/dat aan de voorwaarden voldoet om aanspraak te maken op een jaarlijkse vergoeding als gevolg van die beroepsziekte.

3.1.3 Overzichtstabel

Tabel 5 vermeldt voor elke indicator van de dimensie Werk (W) de populatie en de perimeter die gedekt zijn door de gegevensbronnen die view.brussels heeft gebruikt. De tabel toont ook het (federale of gewestelijke) bevoegdheidsniveau.

Tabel 5. Overzicht van de belangrijkste kenmerken van de gegevens gebruikt voor de analyse van de zeven indicatoren van de dimensie Werk (W) van de Brusselse barometer van de jobkwaliteit

Indicatoren van de dimensie Werk (W)		(Huidige) gegevensbronnen		Werknemers	Woonplaats (WP)/plaats van tewerkstelling (PT)	Bevoegdheid
1	Taakautonomie	EWCS (2015)	Nationaal	Werknemers en zelfstandigen	PT	Federaal
2	Autonoom teamwerk	EWCS (2015)	Nationaal	Werknemers en zelfstandigen	PT	Federaal
3	Taakcomplexiteit	EWCS (2015)	Nationaal	Werknemers en zelfstandigen	PT	Federaal
4	Werkdruk	EWCS (2015)	Nationaal	Werknemers en zelfstandigen	PT	Federaal
5	Emotionele belasting	EWCS (2015)	Nationaal	Werknemers en zelfstandigen	PT	Federaal
6	Repetitieve taken	EWCS (2015)	Nationaal	Werknemers en zelfstandigen	PT	Federaal
7	Beroepsrisico's	Fedris - arbeidsongevallen (2016-2021)	Gewestelijk	Werknemers van de privésector en de sector van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (PPO)	WP en PT	Federaal
		Fedris - beroepsziekten (2016-2021)	Gewestelijk		WP	Federaal

3.2 De gegevens van de dimensie Tewerkstelling (T)

3.2.1 De enquête naar de arbeidskrachten (Statbel)

De gegevens van de enquête naar de arbeidskrachten (EAK) worden opgemaakt op basis van een trimestriële steekproefenquête. Deze enquête is geharmoniseerd door Eurostat. De gegevens meten de arbeidssituatie in de week waarin de enquête wordt gehouden. De EAK-gegevens zijn beschikbaar voor de periode 1999 tot 2021 en worden **hier gebruikt voor de indicatoren van de dimensie Tewerkstelling (T) van het conceptuele WTA-model**.

De gepubliceerde EAK-gegevens worden beschreven op basis van de woonplaats van de werkende personen. De gegevens die rechtstreeks op Statbel te raadplegen zijn, worden vaak voor de drie gewesten (Vlaanderen, Brussel, Wallonië) verstrekt. De (gewestelijke) gegevens op basis van de werkplek zijn daarentegen op aanvraag te verkrijgen.

Meestal hebben de EAK-gegevens voor België betrekking op loontrekkende werknemers en zelfstandigen. Het is dus belangrijk om beide groepen van elkaar te kunnen onderscheiden om ze elk apart te kunnen bekijken. Voor de Brusselse barometer van de jobkwaliteit is dit onderscheid belangrijk omdat we de jobkwaliteit van beide beroeps categorieën willen onderzoeken. Gescheiden gegevens kunnen op verzoek worden verkregen, maar naargelang van de gevraagde kruisingen, zijn de gegevens voor de zelfstandigen niet altijd representatief. Daarbovenop komt dat heel wat tabellen geen onderscheid maken tussen werknemers en zelfstandigen. Om die reden heeft view.brussels ook gedetailleerdere gegevens over de Brusselse zelfstandigen opgevraagd bij het RSVZ (zie deel 3.3). Tot slot bieden de EAK-gegevens ook een verdeling volgens sector (NACE-BEL 2008-codes³⁹) en volgens beroep (overeenkomstig de internationale beroepenclassificatie ISCO-08⁴⁰).

Ten slotte maken we nog twee kanttekeningen. Ten eerste moet een deel van de gegevens van de EAK voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest met het nodige voorbehoud worden geanalyseerd omdat de foutenmarge door de soms te beperkte steekproef relatief groot is. Ten tweede werd de vragenlijst van de enquête in 2021 grondig herzien, wat tot een reeksbreuk leidt in de statistieken. Aangezien de gegevens van 2021 niet kunnen worden gebruikt om de evolutie van de indicatoren in de tijd te analyseren, zijn de gegevens van de EAK in deze barometer beperkt tot het jaar 2020. Tegen de volgende editie van de barometer

³⁹ Een gedetailleerde beschrijving van de NACE-BEL 2008-codes is beschikbaar via deze link: <https://statbel.fgov.be/nl/over-statbel/methodologie/classificaties/nace-bel-2008>

⁴⁰ Een gedetailleerde beschrijving van de ISCO-08-codes is beschikbaar via deze link: <https://statbel.fgov.be/nl/open-data/isco-code-2008-6-cijfers>

zullen de gegevens voor 2022 beschikbaar zijn en in de analyse kunnen worden meegenomen, en zullen we de recentste gegevens met elkaar kunnen vergelijken.

3.2.2 De gedecentraliseerde statistieken van de arbeidsplaatsen van werknemers (RSZ)

De gegevens van de RSZ hebben betrekking op alle werknemers onderworpen aan de sociale zekerheid voor bezoldigde werknemers in België. We gebruiken deze gegevens van de RSZ ook voor de constructie van de indicatoren van de **dimensie Tewerkstelling (T) van het conceptuele WTA-model**.

De RSZ meet de tewerkstelling van de werknemers sinds 2005 op twee manieren: op basis van de arbeidsplaatsen en op basis van de werknemers per vestigingseenheid. De gegevens op basis van de arbeidsplaatsen bevatten een indeling per gewest volgens de plaats van tewerkstelling (de plaats van de vestiging). De gegevens op basis van de tewerkgestelde werknemers verwijzen van hun kant naar de woonplaats van de werknemers. In de meting per tewerkgestelde werknemer zijn dubbele tellingen, als gevolg van het feit dat dezelfde werknemer verschillende arbeidsplaatsen (jobs) kan hebben, in principe uitgesloten. In de meting per arbeidsplaats (volgens de plaats van tewerkstelling) zijn dubbele tellingen daarentegen wel mogelijk.

Het verschil met de gegevens van de EAK (enquête) ligt in het feit dat de gegevens van de RSZ gebaseerd zijn op administratieve gegevens die om de drie maanden bij de werkgevers worden verzameld. Een tweede verschil is dat de RSZ-gegevens geen verdeling naar beroep maken, in tegenstelling tot de gegevens van de EAK (ISCO-08-codes).

3.2.3 De enquête naar de structuur van de lonen (Statbel)

Sinds 1999 voert Statbel jaarlijks een loonenquête uit om gegevens te verzamelen over de structuur en de verdeling van de lonen in België⁴¹. Deze kwalitatieve informatie laat toe de invloed te meten die bepaalde individuele of werkgeversgerelateerde eigenschappen op de verloning kunnen hebben. Sinds 2017 selecteert Statbel voor een groot stuk zelf de ondernemingen (maar ook de loontrekkende werknemers) waarvoor gegevens moeten worden verstrekt. De identificatiegegevens van de werknemers zijn al vooraf in de vragenlijst ingevuld.

Als input voor de indicatoren "inkomen uit werk" (3e indicator T) en "bijkomende inkomsten of voordelen" (4e indicator T) van de **dimensie Tewerkstelling (T)** van de Brusselse barometer van de jobkwaliteit (van werknemers) heeft view.brussels bij Statbel (Algemene Directie

⁴¹ Meer details over de methodologie van de enquête zijn te vinden via deze link: <https://statbel.fgov.be/nl/enquete/jaarlijkse-loonenquete>

Statistiek) gepseudonimiseerde⁴² microgegevens over de lonen opgevraagd. Alle hieronder genoemde variabelen, die betrekking kunnen hebben op de werknemers of op de vestigingseenheid, kunnen met elkaar worden gekruist.

De ontvangen loongegevens betreffen de periode 2015 tot 2020. Voor een specifieke werknemer gaat het om het brutoloon (in euro) ontvangen voor een welbepaalde periode (uitgedrukt in maanden of weken). Uit de gegevens van Statbel kan ook worden afgelezen of deze werknemer een loon voor overuren en/of eventueel een premie heeft ontvangen.

De geografische locatie verwijst naar de locatie van de vestigingseenheid waar de werknemer werkt (Brussel, Vlaanderen en Wallonië). De ontvangen gegevens laten ook toe om de grootte van een specifieke vestigingseenheid en haar "economische vorm" te bepalen (minstens 50% overheidscontrole of minstens 50% controle door de privésector). Ze verschaffen ook informatie over het paritair comité waaronder de werknemer (arbeider of bediende) ressorteert. Ten slotte vermelden ze nog de economische hoofdactiviteit (volgens de NACE-BEL 2008-codes, 3 digits) van de vestigingseenheid⁴³.

Op het niveau van de persoonlijke kenmerken van de werknemer kunnen de loongegevens worden uitgesplitst naar geslacht, leeftijd (15 tot 87 jaar) en studieniveau (lager secundair onderwijs, hoger secundair onderwijs, bachelor of master). Voor een specifieke bezoldigde werknemer laten de Statbel-gegevens ook toe zijn arbeidstijd te kennen (voltijds of deeltijds, ook uitgedrukt in aantal uren per week), het soort arbeidsovereenkomst (onbepaalde duur - AOD, bepaalde duur - ABD, stage of andere) en de anciënniteit in de huidige onderneming. Het beroep dat de werknemer uitoefent, wordt eveneens vermeld (volgens de ISCO-08-nomenclatuur, 3 digits).

3.2.4 Gegevens met betrekking tot de uitstroom van uitkeringsgerechtigde volledig werkloze werkzoekenden (UVW-WZ) naar werk (RVA)

Rekening houdende met de aanbevelingen die tijdens de voorbereidingen van deze barometer werden gedaan, gebruiken we ook dynamische statistieken (in dit geval over de kwaliteit van de uitstroom naar werk) om het multidimensionale concept van de jobkwaliteit

⁴² Hiermee wordt bedoeld dat het onmogelijk is gemaakt om de aangever rechtstreeks of onrechtstreeks te identificeren. Om rechtstreekse identificatie uit te sluiten, worden de identificatievariabelen, zoals het ondernemingsnummer of het rijksregisternummer, weggelaten. Om onrechtstreekse identificatie te voorkomen, worden bepaalde variabelen (bijvoorbeeld een gedetailleerde combinatie van de variabelen gewest, NACE en totaal bedienden) op een meer geaggregeerd niveau voorgesteld.

⁴³ De databank "lonen" (Statbel) geeft geen looninformatie voor de volgende NACE-sectoren: landbouw, bosbouw en visserij (A), winning van delfstoffen (B), openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen (O) en huishoudens als werkgever; niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik (T). Voor andere sectoren zijn alleen gegevens beschikbaar voor 2018: onderwijs (P), menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (Q), kunst, amusement en recreatie (R) en overige diensten (S).

beter te begrijpen en te bevatten. Een recente studie van de RVA (2022) heeft zich gebogen over de kwaliteit van de uitstroom naar werk van uitkeringsgerechtigde volledig werkloze werkzoekenden (UVW-WZ)⁴⁴.

De RVA heeft daarvoor een eigen methodologie ontwikkeld (RVA, 2022). Op een globaal, nationaal niveau wordt de socio-economische positie van de uitstromende UVW-WZ (op maandbasis) gedurende zes maanden na de laatste betaling opgevolgd, aan de hand van de binnenkomende gegevensstromen met betrekking tot werk, arbeidsongeschiktheid, pensioen en overlijden⁴⁵. De activiteiten van deze UVW-WZ worden per maand bekeken om zo te komen tot een maandelijkse score van de werkkwaliteit, die varieert van 0 tot 5. Als de persoon in een gegeven maand een arbeidscontract heeft, wordt voor die maand een startwaarde van 5 gegeven. Afhankelijk van verscheidene situaties wordt de startwaarde van 5 met 1 of meer punten verminderd (RVA, 2022), namelijk:

- als een tewerkstelling geen uitzicht geeft op een bestendige tewerkstelling (gelegenheidswerk, stages, werknemers zonder DmfA);
- als iemand meerdere contracten heeft. Dit betreft ofwel personen met meer dan twee contracten, ofwel personen met de statuten interim of flexi-jobber. De RVA beschouwt die twee statuten samen met het aantal contracten als één criterium;
- als het aantal gewerkte dagen relatief lager uitvalt dan de andere opgevolgde maanden. De RVA berekent eerst het percentage gewerkte dagen ten opzichte van het aantal werkdagen per maand. Daarna wordt per persoon het gemiddelde van die percentages berekend. Alle maanden waarvoor het percentage 15% of meer onder het gemiddelde ligt, worden aangeduid als een maand met een lager aantal gewerkte dagen. Dit geeft een indicatie van een zekere variabiliteit van het inkomen;
- als iemand een werkloosheidsuitkering voor volledige werkloosheid of een arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgt.

Wat deze onderliggende factoren betreft, is het niet mogelijk om een algemene tendens te onderscheiden wat betreft de redenen die de score doen dalen, omdat die voor elk individu verschillend zijn. Niettegenstaande zien we dat er voor de laagste gemiddelde scores sprake is van een combinatie van meerdere van de bovenstaande factoren.

⁴⁴ RVA. (2022). Methode voor indicatie van de kwaliteit van uitstroom naar werk – beschrijving van de procedure en toepassing. *Spotlight*, september 2022.

https://www.rva.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/897a621b36ee36ab199a689ec7b7f1174518fa77f/03-09-2022_spotlight_kwaliteit_nl.pdf

⁴⁵ Door een periode van zes maanden na de uitstroom in beschouwing te nemen, probeert de RVA te begrijpen hoe werk en werkloosheid in de periode volgend op de uitstroom interageren.

De laagste maandelijkse score voor iemand met een arbeidscontract is 1. Indien er in een gegeven maand geen arbeidscontract is, dan is de score gelijk aan 0. Na het bepalen van de maandelijkse scores wordt er per persoon een gemiddelde waarde voor de gehele opvolgingsperiode berekend. Dit resulteert in vier kwaliteitscategorieën: "volmaakt" (score van 5), "hoog" (score van 4 tot <5), "middelmatic" (score van 2,5 tot <4) en "laag" (score lager dan 2,5).

In het kader van de Brusselse barometer van de jobkwaliteit heeft view.brussels bij de RVA de gegevens opgevraagd met betrekking tot de situatie van de Brusselse uitstromende UVW-WZ. De gegevens verstrekt door de RVA beslaan een periode van zes of van twaalf maanden. Ze betreffen de periode 2010 tot 2020. Deze gegevens hebben betrekking op de kwaliteit van de uitstroom naar werk, zoals gedefinieerd in de door de RVA ontwikkelde methodologie.

Onder deze Brusselse uitstromende UVW-WZ bevinden zich UVW-WZ na werkprestaties, UVW-WZ na studies (of inschakelingsuitkeringen) en UVW-WZ na een vrijwillige deeltijdse tewerkstelling. De UVW-WZ met een werkloosheidsuitkering met bedrijfstoelag (het vroegere brugpensioen) of met een beschermingsuitkering worden niet in onze analyse meegenomen, gezien hun beperkte aantal in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Naast hun indeling volgens de drie hierboven genoemde statuten, kunnen deze gegevens van de RVA met betrekking tot de uitstroom uit de werkloosheid naar werk ook naar verschillende individuele kenmerken van de Brusselse UVW-WZ worden uitgesplitst: leeftijd, geslacht, nationaliteit (maar niet origine), studieniveau, werkloosheidsduur (minder dan 1 jaar, 1 tot 2 jaar, minstens 2 jaar) en familiaal statuut. De RVA meldt evenwel dat de kruising van deze geregistreerde uitstromen (en dus de kwaliteit ervan) met de activiteitensector van de onderneming (NACE-BEL 2008-codes) die de UVW-WZ aanwerft en haar geografische locatie momenteel nog niet beschikbaar is. Dergelijke kruising zal mogelijk wel beschikbaar zijn voor de volgende versie van de barometer.

3.2.5 Gegevens met betrekking tot tijdelijke werkloosheid wegens overmacht crisis (RVA)⁴⁶

We gebruiken deze gegevens van de RVA om inzicht te krijgen in de veerkracht van de Brusselse sectoren ten overstaan van de verschillende opeenvolgende crisissen die zich sinds het begin van de coronacrisis in maart 2020 hebben voorgedaan. In de barometer zullen deze gegevens een "buitengewone" crisisindicator vormen binnen de dimensie Tewerkstelling (T) van het conceptuele WTA-model.

⁴⁶ <https://www.rva.be/statistieken/cijfers/tijdelijke-werkloosheid-wegens-overmacht-crisis/info>

Sinds maart 2020 hebben de bedrijven een vereenvoudigde procedure kunnen volgen om hun bezoldigde werknemers tijdelijk werkloos te stellen (omwille van het coronavirus). Het feit dat de bedrijven die mogelijkheid massaal konden gebruiken, heeft de gevolgen van de terugval van de economische activiteit voor de tewerkstelling fors kunnen dempen en een enorme ontslaggolf kunnen voorkomen. Nadien werd de vereenvoudigde procedure voor de aanvraag van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona uitgebreid naar de slachtoffers van de zware regenval en overstromingen in de zomer van 2021. Ze kan ook worden gebruikt voor tijdelijke werkloosheid als gevolg van het conflict tussen Rusland en Oekraïne (februari 2022). De RVA vermeldt dat het statistisch gezien niet mogelijk is om een duidelijk onderscheid te maken tussen tijdelijke werkloosheid als gevolg van de coronacrisis, de overstromingen of de oorlog in Oekraïne.

De gegevens worden uitgedrukt in aantal werknemers en aantal werkgevers en worden verdeeld volgens geografische locatie (gewest, provincie en postcode van de maatschappelijke zetel van de werkgever), nijverheidstak, grootte van de onderneming, type werknemer (arbeider of bediende) en aantal vergoede dagen tijdelijke werkloosheid. Voortaan is ook een tabel volgens woonplaats van de werknemer beschikbaar. Een werknemer die bij meerdere werkgevers tijdelijk werkloos wordt gesteld, wordt één keer geteld en wordt ingedeeld volgens de kenmerken van de werkgever die de laatste aangifte heeft ingediend.

3.2.6 Brusselse gegevens voor de buitengewone crisisindicatoren (Actiris)

In de lijn van de gegevens met betrekking tot de tijdelijke werkloosheid wegens crisis (RVA) en het overbruggingsrecht (RSVZ) heeft view.brussels ook gegevens van Actiris gebruikt om inzicht te krijgen in de manier waarop de Brusselse sectoren de opeenvolgende crisissen sinds het begin van de pandemie in maart 2020 hebben doorstaan. Een aantal van die gegevens worden als "buitengewone" crisisindicator opgenomen in de dimensie Tewerkstelling (T).

Niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) en werkaanbiedingen (WA)

View.brussels wendt ook zijn eigen statistieken aan over de werkloosheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (of de evolutie van het aantal niet-werkende werkzoekenden ingeschreven bij Actiris) en over de werkaanbiedingen verzameld door Actiris.

Uitstroomgraad naar werk en positieve uitstroomgraad

De uitstroomgraad naar werk en de positieve uitstroomgraad zijn dynamische indicatoren ontwikkeld door view.brussels die eveneens in deze Brusselse barometer van de jobkwaliteit

worden opgenomen. Beide indicatoren zijn beschikbaar voor de periode 2018 tot 2020. Deze indicatoren kunnen als volgt worden gedefinieerd:

- De uitstroomgraad naar werk drukt te verhouding uit tussen het aantal NWWZ met een actie werk van minstens 28 dagen in de periode van een jaar en het totale aantal NWWZ.
- De positieve uitstroomgraad verwijst naar alle NWWZ met een actie werk van minstens 28 dagen, een opleidingsactie, een studiehervatting of een stage.

Deze gegevens verhouden zich tot de reserve van NWWZ, ofwel alle personen die bij Actiris ingeschreven waren in december van het betrokken jaar. De cohorte 2018 bijvoorbeeld verwijst naar de NWWZ die in december 2018 ingeschreven waren, waarvoor de positieve uitstroom (naar werk) wordt bekeken voor het daaropvolgende jaar (meer bepaald van 31/12/2018 tot 31/12/2019). Wat de methodologie betreft, vergelijkt view.brussels hier de uitstroom van de personen ingeschreven bij Actiris naar een tewerkstelling in de jaren 2020/2021/2022 met de uitstroom naar een tewerkstelling in 2019. We houden alleen rekening met de uitstroom naar een tewerkstelling van minstens 28 dagen. Enkel een uitstroom van minstens een maand leidt immers tot een uitschrijving bij Actiris.

3.2.7 Overzichtstabel

Tabel 6 vermeldt voor elke indicator van de dimensie Tewerkstelling (T) de populatie en de perimeter die gedekt zijn door de gegevensbronnen die view.brussels heeft gebruikt. De tabel toont ook het (federale of gewestelijke) bevoegdheidsniveau.

Tabel 6. Overzicht van de belangrijkste kenmerken van de gegevens gebruikt voor de analyse van de zeven indicatoren van de dimensie Tewerkstelling (T) van de Brusselse barometer van de jobkwaliteit

Indicatoren van de dimensie Tewerkstelling (T)		Gegevensbronnen		Werknemers	Woonplaats (WP)/plaats van tewerkstelling (PT)	Bevoegdheid
1	Vast contract of niet	EAK	Gewestelijk	Werknemers	PT en WP	Federaal
2	Mogelijkheid om voltijds te werken	EAK	Gewestelijk	Werknemers	PT en WP	Federaal
3	Inkomen uit werk	Enquête naar de structuur van de lonen (Statbel)	Gewestelijk	Werknemers	PT	Federaal
4	Bijkomende inkomsten of voordelen					

5	Atypische werkuren	EAK	Gewestelijk	Werknemers	PT en WP	Federaal
6	Flexibiliteit	EAK - werktijd	Gewestelijk	Werknemers en zelfstandigen	WP	Federaal
		EAK - werkplek		Werknemers	WP	Gewestelijk
7	Planningsautonomie	EWCS (2015)	Nationaal	Werknemers en zelfstandigen	PT	Federaal
8	Carrièremogelijkheden	EWCS (2015)	Nationaal	Werknemers en zelfstandigen	PT	Federaal
9	Opleidingsmogelijkheden	EAK CVTS	Gewestelijk	Werknemers en zelfstandigen	WP	Gewestelijk

3.3 Gewestelijke gegevens met betrekking tot de zelfstandigen en de specifieke hulpmaatregelen tijdens de crisis (RSVZ)

Het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) beschermt het sociaal statuut van de zelfstandigen, vanaf de oprichting van hun zaak tot na hun pensioen⁴⁷. Dit houdt in dat de zelfstandige ondernemer zich bij een socialeverzekeringsfonds moet aansluiten en bijdragen moet betalen om een aantal rechten te verkrijgen.

Om het hoofdstuk van de Brusselse barometer van de jobkwaliteit dat aan de Brusselse zelfstandigen is gewijd (zie hoofdstuk 6) te voeden, heeft view.brussels gedetailleerde gewestelijke gegevens opgevraagd (en kruisingen van die gegevens) over de activiteit van de Brusselse zelfstandigen (maar ook over het overbruggingsrecht dat werd ingezet om de gevolgen van de coronacrisis te counteren)⁴⁸.

Het RSVZ genereert heel wat tabellen die voor de periode 2016 tot 2021 informatie geven over het aantal starters, het aantal stoppers, het aantal actieve verzekeringsplichtigen, het aantal verzekeringsplichtigen met meerdere zelfstandige activiteiten, maar ook het mediaanloon van de actieve verzekeringsplichtigen. De gegevens zijn beschikbaar voor de drie gewesten. De (gewestelijke) geografische verdeling gebeurt op basis van het officiële (domicilie)adres of het adres dat de verzekeringsplichtige heeft aangegeven, dat niet noodzakelijk het adres is waar de beroepsactiviteit wordt uitgeoefend. Dit laatste is trouwens niet bij het RSVZ gekend. Al deze gewestelijke gegevens kunnen worden uitgesplitst volgens geslacht, leeftijdsklasse, nationaliteit (EU en andere), aard van de bezigheid en bedrijfstak (op basis van de NACE-BEL-nomenclatuur met 3 digits). We voegen hier nog aan toe dat de

⁴⁷ <https://www.rsvz.be/nl>

⁴⁸ <https://www.rsvz.be/nl/statistieken>

recentste gegevens in verband met het overbruggingsrecht nog altijd als voorlopig moeten worden beschouwd, omdat er nog aanvragen kunnen worden ingediend en nog betalingen kunnen worden teruggevorderd.

Ter herinnering: de gegevens met betrekking tot de arbeidsongevallen en de beroepsziekten (Fedris) betreffen enkel de werknemers. Voor de periode 2016 tot 2021 beschikt het RSVZ wel over gedetailleerde gewestelijke gegevens over verzekeringsplichtigen in een situatie van "gelijkstelling wegens ziekte". Onder de "verzekeringsplichtigen in gelijkstelling wegens ziekte" vallen de verzekeringsplichtigen voor wie deze bijdragecategorie geregistreerd is op 31 december (= het 4de kwartaal) van het betrokken jaar. Zelfstandigen die in de andere kwartalen, maar niet in het vierde kwartaal, een gelijkstellingsperiode hebben genoten, zijn niet in deze cijfers opgenomen.

Tot slot beschikt het RSVZ ook over gegevens over het aantal primostarters⁴⁹ die hun activiteit in de jaren 2018 tot 2021 hebben opgestart. Deze gegevens zijn beschikbaar per (sub)bedrijfstak, gewest, geslacht, nationaliteit en leeftijdsklasse.

4. De dimensie Tewerkstelling (T) voor de werknemers

De dimensie Tewerkstelling (T) van het WTA-model omvat de indicatoren die in de nationale studies en rapporten over de jobkwaliteit het frequentst worden gebruikt. Dit is voor een deel te verklaren door het feit dat er veel gegevens bestaan die toelaten die indicatoren te meten, ook op Brussels niveau. Anders dan voor de meeste indicatoren van de dimensies Werk (W) en Arbeidsverhoudingen (A), kan view.brussels deze indicatoren inderdaad berekenen en analyseren aan de hand van de gewestelijke gegevens afkomstig van nationale of internationale organen.

Bij deze dimensie horen negen indicatoren: het (al dan niet) permanente karakter van de arbeidsovereenkomst (vast of tijdelijk contract), de mogelijkheid om voltijds te werken, inkomen uit werk, bijkomende inkomsten of voordelen, atypische werkuren, flexibiliteit, planningsautonomie, carrièremogelijkheden en opleidingsmogelijkheden. Voor elk van deze indicatoren geeft view.brussels hieronder ook aan of het om een federale of een gewestelijke materie gaat.

⁴⁹ Primostarters zijn beginnende zelfstandigen in hoofdberoep die nooit eerder een activiteit als zelfstandige hebben uitgeoefend of die meer dan twintig kwartalen geleden een zelfstandige activiteit hebben stopgezet. Ook zelfstandigen in bijberoep en student-zelfstandigen die de overstap maken naar het statuut van zelfstandige in hoofdberoep komen in aanmerking.

4.1 Vast contract (of niet) (1e indicator T)

Na de zesde staatshervorming in 2011 bleef de regelgeving over het individuele en collectieve arbeidsrecht, met inbegrip van de arbeidsovereenkomst, een federale bevoegdheid.

4.1.1 Vast/tijdelijk contract (EAK - Statbel)

Een van de indicatoren die toelaat om de jobkwaliteit te analyseren in het kader van deze eerste dimensie, betreft de jobstabiliteit, die onder meer tot uiting komt in het vaste (of tijdelijke) karakter van het arbeidscontract. *Dat een tewerkstelling van bepaalde (tijdelijke) of onbepaalde (permanente) duur is, geeft immers een goede indicatie van het bestendige of precaire karakter van die tewerkstelling.*⁵⁰

Voor deze indicator gebruiken we de gegevens van de EAK (2017-2020) van Statbel om allereerst na te gaan hoe deze twee contracttypes onder de werknemers in de Brusselse ondernemingen zijn verdeeld, ongeacht de woonplaats van die werknemers. We maken ook een vergelijking met de contracten van de werknemers in de andere twee gewesten. Nog steeds aan de hand van de EAK-gegevens onderzoeken we nadien het vaste of tijdelijke karakter van de tewerkstelling van de Brusselse werknemers, ongeacht de ligging van de onderneming waar ze werken.

A. Gegevens op basis van de plaats van tewerkstelling

Loontrekkenden met een tijdelijk contract zijn relatief weinig vertegenwoordigd in het Brussels Gewest. In 2020 maakten ze 9,4% van de totale werkgelegenheid uit (tegen eveneens 9,4% in Vlaanderen en 12,8% in Wallonië). Over de gehele beschouwde periode (2017-2020) had Wallonië een groter aandeel tijdelijke jobs dan de twee andere gewesten. De coronacrisis heeft die tendens niet doorbroken.

Daartegenover staat dat de coronacrisis er wel toe geleid heeft dat het aandeel van de tijdelijke banen in de totale werkgelegenheid in de drie gewesten licht is gedaald. In perioden van crisis zijn de tijdelijke werknemers door hun sterke correlatie met de economische activiteit altijd de eersten die voor de vermindering van het activiteitsvolume moeten opdraaien. Toen de bedrijven als gevolg van de coronacrisis verplicht werden om hun activiteiten om gezondheidsredenen tijdelijk te staken, werd een deel van die tijdelijke contracten ongetwijfeld

⁵⁰ Institut de la statistique du Québec. (2017). *La qualité de l'emploi au Québec : développements conceptuels et création d'une typologie*, p. 20.

niet verlengd, en dan vooral in de sectoren die het zwaarst onder de crisis te lijden hadden (zoals de horeca).

Tabel 7. Evolutie van het aandeel van de vaste en tijdelijke loontrekkende jobs per gewest van tewerkstelling in de periode 2017-2020

Gewest van tewerkstelling	Soort contract	2017-2019	2020
Brussel	Vast	89,8%	90,6%
	Tijdelijk	10,2%	9,4%
Vlaanderen	Vast	90,2%	90,6%
	Tijdelijk	9,8%	9,4%
Wallonië	Vast	86,7%	87,2%
	Tijdelijk	13,3%	12,8%

Bron: EAK, berekeningen view.brussels

Als we kijken naar de loontrekkenden die voor Brusselse ondernemingen werken, dan zien we dat er verschillen zijn naargelang van het geslacht en/of de activiteitensector. Vóór de crisis helde de man-vrouwverdeling voor de tijdelijke contracten in Brussel over naar de kant van de vrouwen (52,6% vrouwen en 47,4% mannen tussen 2017 en 2019). De COVID-19-pandemie heeft die tendens niet noemenswaardig beïnvloed, aangezien het aandeel van de vrouwen in de tijdelijke contracten in 2020 min of meer hetzelfde was (52,5% vrouwen tegen 47,5% mannen).

In 2020 waren tijdelijke contracten merendeels te vinden in bepaalde Brusselse activiteitensectoren, zoals het onderwijs (23,5%), de groot- en detailhandel (10,8%), het openbaar bestuur (10,6%), de menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (7,9%), de kunst-, amusement- en recreatiesector (6,0%) en de horeca (5,5%). De impact van de COVID-19-pandemie op de tijdelijke contracten varieert echter van de ene sector tot de andere. Terwijl het aandeel van de tijdelijke contracten sterk terugliep in de horeca (-55,5% tussen 2019 en 2020), de handel (-10,6%) en de gezondheidszorg (-32,1%), zien we een stijging van dit soort contracten in het onderwijs (+32,4% tussen 2019 en 2020), het openbaar bestuur (+47,8%) en de sector kunst, amusement en recreatie (+14,6%).

De daling van het aandeel tijdelijke contracten in de Brusselse horeca en handel is het gevolg van de gezondheidsmaatregelen die werden genomen om de pandemie tegen te gaan en die de horeca- en handelszaken verplichtten hun deuren te sluiten. Deze sectoren hebben veel laaggeschoolde werknemers die bijzonder hard getroffen werden door de economische schok veroorzaakt door de pandemie (exogene schok). De daling van de tijdelijke contracten in de gezondheidszorg kan worden verklaard door het feit dat contacten met zieken moesten worden vermeden, wat een rechtstreekse impact had op de tijdelijke werknemers in de sector. In het onderwijs en het openbaar bestuur daarentegen, die veel midden- en hooggeschoold

personeel tewerkstellen, hebben de tijdelijke contracten toegelaten om jobs te behouden, ondanks een vertraging van de activiteit. Tot slot zou de toename van tijdelijke contracten in de sector kunst, amusement en recreatie tot meer precariteit kunnen leiden voor de werknemers van de sector.

B. Gegevens op basis van de woonplaats

Naast gegevens gekoppeld aan de plaats van tewerkstelling, biedt de EAK ook gegevens over het aandeel van de loontrekkende werknemers met een tijdelijke job in functie van hun woonplaats. Uit die gegevens leiden we af dat Brusselse werknemers vaker tijdelijk werk hebben in vergelijking met de werknemers in de andere twee gewesten. Wat de Brusselaars betreft, merken we dat tijdelijke betrekkingen vóór de crisis merendeels door vrouwen werden ingevuld (gemiddeld 52,6%, tegenover 47,3% mannen in de periode 2017-2019). De gegevens op basis van de woonplaats leiden dus wat dit betreft tot dezelfde conclusie als de gegevens op basis van de plaats van tewerkstelling.

Voor 2020 zien we dat het aandeel van tijdelijk werk voor de Brusselse werknemers is gedaald en dat die daling zich vooral bij de vrouwen situeerde. In dat jaar was hun aandeel vergelijkbaar met dat van de mannen.

Tabel 8. Evolutie van het aandeel van tijdelijk werk als percentage van de bezoldigde werkgelegenheid volgens geslacht en woonplaats in de periode 2017-2020

Gewest van de woonplaats	2017-2019			2020		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
Brussel	14,7	15,4	15,0	14,0	14,0	14,0
Vlaanderen	8,5	10,2	9,3	8,0	9,9	8,9
Wallonië	11,2	12,7	12,0	11,4	11,4	11,4
België	9,9	11,5	10,6	9,6	10,7	10,1

Bron: Statbel EAK, berekeningen view.brussels

Om de jobkwaliteit te onderzoeken, volstaat het echter niet om alleen naar het aandeel van het tijdelijk werk te kijken. Sommige werknemers kunnen immers bewust voor een tijdelijke baan hebben gekozen. Er moet daarnaast ook rekening worden gehouden met het onvrijwillige karakter van die tijdelijke arbeid en dus met het feit dat een deel van de werknemers in een situatie verkeert waarin het onmogelijk blijkt om een stabiele baan te vinden. We kunnen inderdaad veronderstellen dat werknemers met een tijdelijke job die daar niet voor hebben gekozen, meestal een vaste job zouden verkiezen.

Tabel 9. Evolutie van het aandeel van onvrijwillig tijdelijk werk als percentage van het tijdelijk werk volgens geslacht en gewest van de woonplaats in de periode 2017-2020

Gewest van de woonplaats	2017-2019			2020		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
Brussel	72,6%	74,2%	73,4%	73,6%	75,1%	74,4%
Vlaanderen	68,6%	69,6%	69,1%	63,5%	61,3%	62,3%
Wallonië	79,9%	82,4%	81,1%	73,7%	79,1%	76,5%
België	73,0%	74,4%	73,6%	68,5%	68,6%	68,6%

Bron: EAK, berekeningen view.brussels

De EAK-gegevens leren ons dat tijdelijk werk in 2020 in de grote meerderheid van de gevallen geen vrijwillige keuze was: bijna 7 Belgische werknemers op 10 kozen niet bewust voor hun tijdelijke baan.

Net zoals het aandeel van tijdelijk werk in de volledige loonarbeid daalde ten opzichte van de precoronasituatie, daalde ook het aandeel van onvrijwillig tijdelijk werk, over heel België beschouwd.

Het Brussels Gewest onderscheidt zich echter op dit vlak van de andere gewesten, in die zin dat het aandeel onvrijwillig tijdelijk werk voor de Brusselse werknemers lichtjes steeg vergeleken met de situatie vóór de crisis. In de andere twee gewesten was er daarentegen een aanzienlijke daling. 74,4% van de Brusselse werknemers met een tijdelijke baan in 2020 werkte noodgedwongen tijdelijk.

Er zijn ook verschillen tussen de geslachten. Bij de vrouwen was 75,1% van de tijdelijke tewerkstellingen in 2020 onvrijwillig en bij de mannen was dit 73,6%. Ook in Wallonië waren de vrouwen in de meerderheid. In Vlaanderen daarentegen waren er meer mannen dan vrouwen met onvrijwillig tijdelijk werk.

Volgende stappen

Voor de volgende versie van de barometer zal ook een onderscheid tussen de verschillende soorten tijdelijk werk worden voorgesteld. View.brussels denkt ook na over de mogelijkheid om een **meer specifieke analyse voor te stellen op basis van bepaalde bevolkingscategorieën (en bijvoorbeeld een indeling te maken op basis van de leeftijd van de werknemers of te focussen op eenoudergezinnen).**

4.1.2 Uitstroomgraad naar werk en positieve uitstroomgraad (Actiris)

De Brusselse barometer van de jobkwaliteit geeft niet alleen een statisch beeld, maar bevat ook gegevens die enigszins inzicht geven in de dynamiek van de Brusselse arbeidsmarkt.

Daarvoor worden gegevens van Actiris gebruikt. Op basis van die gegevens kunnen we achterhalen in welke mate de niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) die op 31 december van een gegeven jaar (in dit geval 2018, 2019 en 2020) bij Actiris ingeschreven waren, in de 12 daaropvolgende maanden een job hebben kunnen vinden van minstens 1 maand of een inschakelingstraject zijn gestart (werk van minstens 1 maand, opleiding, studiehervatting of stage).

Tabel 10. Uitstroomgraad naar werk en positieve uitstroomgraad over een periode van 12 maanden - cohorten 2018, 2019 en 2020

Cohorten	NWWZ	Uitstroomgraad naar werk	Positieve uitstroomgraad
2018	88.317	26,6%	33,4%
2019	87.022	21,1%	27,5%
2020	90.586	27,3%	33,2%
Totaal	265.925	25,1%	31,4%

Bron: Actiris, berekeningen view.brussels

In de 12 eerstvolgende maanden heeft iets meer dan 26% van de NWWZ van de cohorten 2018 en 2020 werk gevonden en hebben iets meer dan 3 van de 10 NWWZ een positieve uitstroom gekend. In vergelijking met deze twee jaren lagen de uitstroomgraad naar werk en de positieve uitstroomgraad voor de NWWZ van de coorte 2019 beduidend lager. De voornaamste verklaring ligt in de negatieve gevolgen van de coronacrisis. Deze crisis heeft ertoe geleid dat de Brusselse arbeidsmarkt in 2020 vertraagde en zelfs bijna volledig tot stilstand kwam, met een drastische daling van de aanwervingen tot gevolg. Dat de situatie in 2021 opnieuw verbeterde, wordt bewezen door de uitstroomgraden van de coorte 2020.

Tabel 11. Uitstroomgraad naar werk en positieve uitstroomgraad in een periode van 12 maanden volgens geslacht, leeftijd, studieniveau en werkloosheidsduur - cohorten 2018, 2019 en 2020

Cohorten	Uitstromers			Uitstroomgraad naar werk			Positieve uitstroomgraad		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Volgens geslacht									
Mannen	45.694	45.067	42.786	18,0%	13,5%	17,0%	23,3%	17,9%	21,3%
Vrouwen	42.623	41.955	47.800	15,8%	11,9%	15,2%	22,5%	18,0%	21,0%
Volgens leeftijd									
< 25 jaar	8.893	8.724	9.976	29,3%	22,1%	26,7%	40,9%	32,2%	36,0%
25-29 jaar	11.441	11.219	12.666	27,2%	20,9%	27,0%	35,8%	28,2%	34,2%
30-39 jaar	23.747	22.801	23.422	19,9%	14,9%	18,6%	26,1%	20,8%	24,7%
40-49 jaar	20.856	20.297	20.291	14,3%	10,9%	13,1%	19,7%	15,6%	17,2%

50-59 jaar	17.349	16.860	16.745	8,3%	6,4%	8,1%	11,8%	9,4%	10,8%
> 60 jaar	6.031	7.121	7.486	1,7%	1,4%	2,0%	2,2%	2,1%	2,5%
Volgens studieniveau									
1. Laag	19.482	18.532	18.638	14%	10%	12%	19%	14%	16%
2. Midden	18.412	18.229	19.598	20%	15%	18%	27%	21%	24%
3. Hoog	13.010	14.428	16.475	25%	20%	25%	33%	27%	31%
4. Studies in het buitenland zonder gelijkwaardigheid	37.413	35.833	35.875	14%	10%	13%	20%	15%	18%
Volgens werkloosheidsduur									
< 6 maanden	22.049	23.137	24.720	28,5%	22,2%	27,0%	37,1%	22,2%	27,0%
6-11 maanden	10.063	9.910	11.062	22,4%	16,5%	23,1%	31,4%	16,5%	23,1%
12-23 maanden	12.599	11.960	13.650	20,2%	14,8%	17,8%	27,6%	14,8%	17,8%
≥ 24 maanden	43.606	42.015	41.154	8,9%	6,0%	7,2%	12,4%	6,0%	7,2%

Bron: Actiris, berekeningen view.brussels

Als we de uitstroomgraden van de NWWZ van de verschillende cohorten in het licht van hun **geslacht** bekijken, dan zien we dat de mannen systematisch een hogere uitstroomgraad naar werk en een hogere positieve uitstroomgraad hebben dan de vrouwen, en dit voor alle jaren. Aan de andere kant zien we dat vrouwen iets meer dan mannen geneigd zijn om een beroepsopleiding te starten, weer te gaan studeren of een bedrijfsstage te volgen.

Wat de **leeftijd** betreft, stellen we vast dat de min-25-jarigen, voor alle cohorten, in verhouding een hogere uitstroomgraad naar werk en positieve uitstroomgraad hebben dan de andere leeftijdsklassen. Zo liet bijna 45% van de personen onder de 25 jaar in de cohorte van 2018 een uitstroom naar werk optekenen in het jaar 2019. Zoals we al aangaven, zorgde de coronacrisis voor een terugval tot ongeveer 36% voor de cohorte van 2019. Voor de cohorte 2020 klom de uitstroom naar werk opnieuw richting zijn eerdere niveau, om uit te komen op net geen 44%. Als we naar de totale positieve uitstroom kijken, dan zien we dat die voor de min-25-jarigen van de cohorte 2018 op iets boven de 56% lag, tegen 49% voor de cohorte 2019 en ruim 53% voor de cohorte 2020. De uitstroompercentages zijn daarentegen het laagst voor de groep vanaf 50 jaar. Dit is meer dan waarschijnlijk het gevolg van de moeilijkheden die oudere personen ondervinden bij het (her)betreden van de arbeidsmarkt.

Wat het **studieniveau** betreft, is het geen verrassing dat NWWZ met een diploma van het hoger (al dan niet universitair) onderwijs de hoogste uitstroom naar werk en positieve uitstroom laten registreren. Het bezit van een hogeronderwijsdiploma is dus bevorderlijk voor het vinden van werk, het volgen van een beroepsopleiding, een studiehervatting of een stage in een onderneming. Verder stellen we vast dat de uitstroomgraad naar werk en de positieve

uitstroomgraad van NWWZ met buitenlandse studies relatief vergelijkbaar is met die van de laaggeschoolden. Het feit dat hun diploma niet officieel erkend is, kan dus hun toetreding tot de arbeidsmarkt belemmeren, in combinatie met een heleboel andere factoren die in de wetenschappelijke literatuur⁵¹ al zijn beschreven (studieniveau dat ontoereikend wordt geacht, discriminatie, onvoldoende kennis van de landstaal enz.).

In verband met de **werkloosheidsduur** tot slot, stellen we vast dat de uitstroomgraad naar werk en de positieve uitstroomgraad neigen af te nemen naarmate de werkloosheidsduur toeneemt. Deze laatste vaststelling stelt het Brussels gewest al jarenlang voor een uitdaging, wetende dat het aantal langdurig werklozen er structureel hoog is en dat inschakeling op de arbeidsmarkt voor deze groep moeilijker is.

Behalve dat ze informatie verschaffen over individuele kenmerken, bieden de gegevens van Actiris ook inzicht in de sectoren waarin de NWWZ uit de cohorten 2018, 2019 en 2020 aan het werk zijn gegaan. We zien wat dit betreft een zekere "versplintering". Wel zijn er drie sectoren die eruit springen en bijna de helft van de NWWZ uit de onderzochte cohorten aanwerven⁵²: het openbaar bestuur (13,0% over de hele periode), de administratieve en ondersteunende diensten (10,7%) en de groot- en detailhandel (9,3%).

Tabel 12. Aandeel in de uitstroom naar werk in een periode van 12 maanden voor de cohorten 2018, 2019 en 2020 samen, volgens NACE-sector

Activiteitensectoren	2018-2020
C. Industrie	1,6%
F. Bouwnijverheid	1,9%
G. Groot- en detailhandel, reparatie van auto's en motorfietsen	9,3%
H. Vervoer en opslag	3,9%
I. Verschaffen van accommodatie en maaltijden	4,3%
J. Informatie en communicatie	2,7%
K. Financiële activiteiten en verzekeringen	1,0%
M. Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	2,5%
N. Administratieve en ondersteunende diensten	10,7%
O. Openbaar bestuur en defensie, verplichte sociale verzekeringen	13,0%
P. Onderwijs	5,7%
Q. Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	7,1%
R. Kunst, amusement en recreatie	1,8%
S. Overige diensten	2,6%

⁵¹ Zie in dit verband Fays, V., Jacobs, V., Mahy, B., Rycx, F., & Volral, M. (2020). Migration, discrimination salariale et suréducation : quel est l'impact de l'hétérogénéité des travailleurs ?. *Dynamiques régionales*, 9, 57-71.

⁵² We merken hierbij op dat het in ongeveer 30% van de gevallen niet mogelijk is om de sector te bepalen waarin de NWWZ werk hebben gevonden.

Varia ⁵³	1,3%
Onbepaald	30,7%
Totaal	66.649

Bron: Actiris, berekeningen view.brussels

Niet alleen de sector, maar ook het gewest waarin de NWWZ aan de slag zijn gegaan, is een interessante indicator, omdat we zo kunnen onderzoeken in hoeverre de Brusselse arbeidsmarkt in staat is de NWWZ in het Brussels Gewest te "absorberen". Voor de drie onderzochte cohorten samen, stellen we vast dat iets minder dan 6 op de 10 uitstromen naar werk een tewerkstelling in het BHG betroffen. Als we de uitstromen naar werk waarvoor de locatie niet gekend is buiten beschouwing laten, gaat het zelfs om iets minder dan 8 op de 10 uitstromen naar werk.

Tabel 13. Aandeel in de uitstroom naar werk in een periode van 12 maanden voor de cohorten 2018, 2019 en 2020 samen, volgens plaats van tewerkstelling

Gewest van tewerkstelling	2018-2020
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	57,3%
Vlaanderen	10,2%
Wallonië	5,5%
Onbepaald	27,0%
Algemeen totaal	66.649

Bron: Actiris, berekeningen view.brussels

Volgende stappen

Voor de volgende versie van de barometer zal een **analyse worden gemaakt van de uitstroomgraad naar een tewerkstelling met een langere minimumduur** (3 en mogelijk 6 maanden). Er zal ook een analyse worden gemaakt van de **uitstroom naar werk volgens het aantal vermelde werkgevers**. De volgende versie van de barometer zal bovendien een **vergelijkende analyse bevatten van de uitstroomgraad naar werk en de positieve uitstroomgraad voor de verschillende tewerkstellingsmaatregelen** van Actiris.

4.1.3 De kwaliteit van de uitstroom naar werk uit de vergoede werkloosheid (RVA)

Hoewel de populatie niet identiek dezelfde is, vormt deze indicator een aanvulling op de hierboven voorgestelde gegevens, door in te gaan op de bestendigheid en de stabiliteit van

⁵³ Deze categorie omvat de sectoren landbouw, bosbouw en visserij; productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht; distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering; exploitatie van en handel in onroerend goed; huishoudens als werkgever; niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik; extraterritoriale organisaties en lichamen.

de tewerkstelling na een periode van vergoede werkloosheid. We herinneren eraan dat de vergoeding van werkzoekenden door de RVA een federale bevoegdheid is.

Meer bepaald analyseren we de kwaliteitsverschillen in de uitstroom naar werk uit de werkloosheid in de periode 2017 tot 2020 aan de hand van de gewestelijke gegevens geproduceerd door de RVA. We kijken dus naar alle uitstromen naar werk tussen 2017 en 2020, waarbij we opmerken dat de coronacrisis globaal genomen de tendenzen van vóór de crisis niet heeft aangetast⁵⁴. De resultaten worden opgedeeld op basis van verschillende individuele kenmerken van de UVW-WZ gedomicilieerd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Ter herinnering: aangezien de RVA niet bevoegd is voor de begeleiding of opleiding van werkzoekenden wordt hier met die twee variabelen geen rekening gehouden om de kwaliteit van de uitstroom naar werk te bepalen.

Allereerst wijzen de resultaten uit dat de categorie "volmaakt" krimpt en de categorieën "laag" en "middelmatic" aanzwellen naarmate de leeftijd van de Brusselse UVW-WZ toeneemt. In algemene termen kunnen we stellen dat de kwaliteit van de uitstroom naar werk vanuit de vergoede werkloosheid vanaf de leeftijd van 50 jaar afneemt.

Wat het **studieniveau** betreft, tekenen zich duidelijke verschillen af tussen de verschillende onderzochte groepen Brusselaars. Zoals te verwachten, vertegenwoordigen de hooggeschoolden (39,1%) en middengeschoolden (38,3%) een groter aandeel dan de laaggeschoolden (33,0%) in de uitstroom naar werk van "volmaakte" kwaliteit. In de categorieën "lage" en "middelmatic" werkkwaliteit is het omgekeerde waar.

Op basis van **geslacht** kunnen we zien dat de vrouwen in vergelijking met de mannen een groter aandeel uitstromen uit de werkloosheid naar werk in de categorie "volmaakt" laten noteren (40,4% tegenover 33,6%) en een kleiner aandeel in de categorie "middelmatic" (21,7% tegenover 26,2%). In zijn rapport (2022) vermeldt de RVA bovendien dit: "*Uit vroegere publicaties die handelen rond werkloosheid met bijkomende activiteiten bleek al dat mannen vaker dan vrouwen fluctueren tussen werkloosheid en werk (al dan niet met een uitstroom uit de werkloosheid).*" Deze vaststelling geldt ook voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, maar dan in grotere mate. Als we de uitstroom naar werk uit de vergoede werkloosheid kruisen met geslacht en nationaliteit (Belg, EU of niet-EU), dan merken we bovendien dat mannen van buiten de EU van alle onderzochte categorieën UVW-WZ het kleinste aandeel "volmaakte" uitstromen hebben (29,0%) en dat vrouwen van buiten de EU beter scoren met een "volmaakte" uitstroom van 39,6%.

⁵⁴ Voor de beschrijving van de methodologie verwijzen we terug naar deel 3.2.4 van dit rapport.

Hoe langer de werkloosheidsduur, hoe meer de Brusselse resultaten vergelijkbaar zijn met de nationale cijfers. Naarmate de werkloosheidsduur toeneemt, wordt het aandeel van de uitstroomcategorieën "volmaakt" en "hoog" kleiner, en dat van de categorie "laag" groter.

Tot slot hebben personen met een statuut "toegelaten op basis van arbeidsprestaties" een hoger aandeel in de categorieën "volmaakt", "hoog" en "middelmatic" dan personen met het statuut "toegelaten op basis van studies".

Volgende stappen

Voor de volgende versie van de barometer zal de samenwerking met de RVA worden verdiept om te bekijken of het mogelijk is om een gelijkaardige analyse te maken voor een langere periode (momenteel 6 maanden, eventueel 1 jaar).

4.2 De mogelijkheid om voltijds te werken (2e indicator T)

De bevoegdheid voor het arbeidsrecht ligt bij de federale overheid. Zij kan dus invloed uitoefenen op de flexibiliteit van werk (bijvoorbeeld de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde werkduur). Om de indicator met betrekking tot het arbeidsregime (voltijds of deeltijds contract) te kwantificeren, wordt opnieuw gebruikgemaakt van de gewestelijke gegevens van de EAK (2017-2020) voor België.

A. Gegevens op basis van de plaats van tewerkstelling

In eerste instantie focust de analyse op de (Brusselse, Vlaamse, Waalse) werknemers van ondernemingen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn gevestigd. Vóór de crisis (2017-2019) waren de meeste banen in het BHG voltijdse banen (79,5%) en was het aandeel van de deeltijdse betrekkingen (20,5%) kleiner dan in Vlaanderen (26,4%) en in Wallonië (25,6%). In 2020 blijven de voltijdse betrekkingen in de drie gewesten in de meerderheid. In het BHG en in Wallonië is het aandeel van de deeltijdse jobs zelfs nog gedaald (tot respectievelijk 18,9% en 25,0%), terwijl het in Vlaanderen iets omhoogging (26,8%).

Zowel vóór als tijdens de crisis werkten **vrouwen in het BHG vaker deeltijds (31,5% vóór de crisis, maar 28,9% in 2020) dan mannen (ongeveer 10,5%)**. Dit geldt ook voor de andere gewesten. Het percentage vrouwen dat deeltijds werkt, ligt daar wel hoger dan in het BHG: ongeveer 44% in Vlaanderen en circa 42% in Wallonië vóór de crisis, tegen nog 39,9% in 2020. **Tot slot stellen we vast dat de crisis in Brussel en Wallonië tot een daling van de deeltijds werkende vrouwen heeft geleid.**

B. Gegevens op basis van de woonplaats

In tweede instantie gaat de analyse in op de werknemers die wonen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. In de precoronaperiode (2017-2019) werkten de meeste Brusselaars voltijds (77,9%) en lag het aandeel deeltijds werkenden lager (22,1%) dan in Vlaanderen (28,1%) en in Wallonië (25,6%). Ook in 2020 was de meerderheid van de werknemers in de drie gewesten voltijds tewerkgesteld en was het aandeel deeltijds werkenden in het BHG zelfs nog afgenomen (21,9%, tegen 28,1% in Vlaanderen en 25,0% in Wallonië).

Zowel vóór als tijdens de crisis werkten **Brusselse vrouwen vaker deeltijds (ongeveer 30%) dan Brusselse mannen (ongeveer 10%)**. Ook in de andere gewesten waren de vrouwen in de meerderheid. Ten opzichte van de Brusselse vrouwen, werkten ze bovendien vaker deeltijds: ongeveer 43% in Vlaanderen en rond de 42,0% in Wallonië.

Als we stilstaan bij het "**onvrijwillige**" karakter van deeltijds werk, dan stellen we vast dat dit frequenter voorkomt bij de Brusselaars dan bij de Vlaamse en de Waalse werknemers. Terwijl gemiddeld 18,1% van het deeltijds werk in het BHG in de periode 2017-2019 geen bewuste keuze was, ging het in Wallonië om minder dan 10% en in Vlaanderen om minder dan 5%. Het aandeel onvrijwillig deeltijds werk nam bovendien in 2020 in alle gewesten af.

We stellen ook vast dat onvrijwillig deeltijds werk in de drie gewesten van het land vooral een mannenzaak is. We merken echter op dat er tal van academische studies zijn die de (voornamelijk) vrouwelijke onvrijwillige deeltijdse arbeid hebben onderzocht en die er telkens voor waarschuwen dat die notie gerelativeerd moet worden⁵⁵. Al deze onderzoeken zijn het erover eens dat de "keuze" om deeltijds te werken vaak een realiteit verhult die eigen is aan de vrouwen en meer bepaald te maken heeft met de zorg voor kinderen of familie. Het is dus belangrijk om deze resultaten te nuanceren.

Tabel 14. Evolutie van het aandeel van onvrijwillig deeltijds werk als percentage van het deeltijds werk volgens geslacht en gewest van de woonplaats in de periode 2017-2020

Gewest van de woonplaats	2017-2019			2020		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	26,2	15,0	18,1	25,8	10,4	15,1
Vlaams Gewest	7,5	3,5	4,3	3,1	2,3	2,5
Waals Gewest	15,7	8,3	9,8	8,9	7,4	7,7

⁵⁵ Zie in dit verband: Martinez-Garcia, E., Hausmann, T., & Wiseur, G. (2020). *Enquête sur le caractère (in)volontaire du temps partiel féminin*. Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes. 75 p.

België	11,6	5,7	6,9	7,1	4,3	4,9
---------------	-------------	------------	------------	------------	------------	------------

Bron: Statbel (EAK), berekeningen view.brussels

4.3 Inkomen uit werk (3de indicator T)

Het conceptuele kader dat we voorafgaand aan deze barometer schetsten (*zie deel 2.1*) heeft duidelijk gemaakt dat er tal van theoretische benaderingen zijn om jobkwaliteit te definiëren. In de gangbare economische modellen is de voornaamste variabele om het nut van werk te kwalificeren vaak het loon. Jobkwaliteit is weliswaar meer dan loon alleen, maar toch wordt de verloning als een van de belangrijkste kenmerken van een tewerkstelling gezien, samen met de stabiliteit van de job, de loonmobiliteit en de fysieke veiligheid op de werkplek (Davoine et al., 2006). Loon is bovendien een niet te verwaarlozen component van de "arbeidsomstandigheden in de ruime zin". Daarom heeft **view.brussels ervoor gekozen om de component loon in deze barometer mee te nemen om het "inkomen uit werk" van de werknemers die in het Brussels Gewest werken te omschrijven**. We preciseren nog dat **het Belgische loonbeleid een federale materie is**.

Voor deze derde indicator heeft view.brussels gedetailleerde gegevens over de brutomaandlonen van de loontrekkenden gebruikt. Het brutoloon is de geldelijke beloning die in de referentiemaand wordt uitbetaald, vóór aftrek van de belastingen en de sociale bijdragen ten laste van de werknemer, ingehouden door de werkgever.

De gegevens zijn afkomstig uit de jaarlijkse enquête naar de lonen in de Belgische bedrijven (Statbel, *zie deel 3.2.1*). Ter herinnering: deze enquête verschaft geen gegevens voor de overheidsdiensten. Voor de sector menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en voor de cultuursector verstrekt de enquête alleen gegevens voor het jaar 2018. De analyse betreft de periode 2017 tot 2020.

A. Brutomaandlonen, individuele kenmerken en arbeidsregime

In 2020 (periode van de coronacrisis) verdiende een werknemer die in België werkte gemiddeld 3.508 euro bruto per maand, alle anciënniteitsniveaus samen genomen. Dit is een daling met 4,3% in nominale waarde ten opzichte van 2019. Deze daling van het gemiddelde loon is te verklaren door de daling van de lonen van de voltijdse werknemers (3.876 euro in 2020, tegen 3.947 euro in 2019). Bij de deeltijdse werknemers in België was er daarentegen een nominale stijging van 6,4% tussen 2019 en 2020. Ondanks die stijging zien we toch over de volledige beschouwde periode (2017-2020), en op nationaal en gewestelijk niveau, een groot gemiddeld loonverschil tussen de voltijdse en de deeltijdse werknemers. Hoe groot dat

verschil is, varieert naargelang van het gewest. Zo verdiende een voltijdse werknemer in Brussel gemiddeld meer dan in Vlaanderen en Wallonië. Dat verschil zien we ook bij de deeltijds werkenden, maar dan in beperktere mate.

Tabel 15. Gemiddelde brutomaandlonen volgens gewest van tewerkstelling en arbeidsregime in de periode 2017-2020

Gemiddelde brutomaandlonen (in euro)	2017	2018	2019	2020	Nominale variatie 2020-2019
Voltijdse werknemers	3.642	3.829	3.947	3.876	-1,8%
Brussel	4.285	4.376	4.629	4.596	-0,7%
Vlaanderen	3.592	3.760	3.909	3.801	-2,7%
Wallonië	3.388	3.638	3.599	3.587	-0,3%
Deeltijdse werknemers	1.666	1.729	2.049	2.181	6,4%
Brussel	1.947	1.879	2.258	2.298	1,8%
Vlaanderen	1.709	1.733	2.054	2.225	8,3%
Wallonië	1.451	1.643	1.889	2.005	6,2%
België	3.135	3.241	3.664	3.508	-4,3%

Bron: loonenquête (Statbel), berekeningen view.brussels

De kruising tussen de gemiddelde brutomaandlonen (in euro) en het geslacht van de werknemers, alle anciënniteitsniveaus samen genomen, toont ons dat de vrouwelijke voltijdse werknemers in Vlaanderen en in Wallonië in 2020 gemiddeld meer verdienen dan de mannelijke voltijdse werknemers, maar dat er in Brussel nog altijd een loonkloof bestond (4.491 euro bruto voor de vrouwen, tegen 4.672 euro bruto voor de mannen). Bij de deeltijdse werknemers verdienen de vrouwen gemiddeld minder dan de mannen, ongeacht het gewest waar ze werkten.

Tabel 16. Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) volgens gewest van tewerkstelling, arbeidsregime en geslacht in de periode 2017-2020

Gemiddelde brutomaandlonen (in euro)	2017	2018	2019	2020
Voltijdse werknemers	3.642	3.829	3.947	3.876
<i>Brussel</i>	4.285	4.376	4.629	4.596
<i>Vrouwen</i>	4.154	4.230	4.574	4.491
<i>Mannen</i>	4.367	4.506	4.663	4.672
<i>Vlaanderen</i>	3.592	3.760	3.909	3.801
<i>Vrouwen</i>	3.526	3.552	3.831	3.808
<i>Mannen</i>	3.619	3.904	3.943	3.798
<i>Wallonië</i>	3.388	3.638	3.599	3.587
<i>Vrouwen</i>	3.468	3.566	3.616	3.652
<i>Mannen</i>	3.358	3.682	3.592	3.563
Deeltijdse werknemers	1.666	1.729	2.049	2.181
<i>Brussel</i>	1.947	1.879	2.258	2.298
<i>Vrouwen</i>	1.931	1.897	2.169	2.275
<i>Mannen</i>	1.986	1.831	2.516	2.359
<i>Vlaanderen</i>	1.709	1.733	2.054	2.225
<i>Vrouwen</i>	1.705	1.727	1.913	2.158
<i>Mannen</i>	1.717	1.753	2.394	2.381
<i>Wallonië</i>	1.451	1.643	1.889	2.005
<i>Vrouwen</i>	1.471	1.652	1.773	1.956
<i>Mannen</i>	1.412	1.617	2.218	2.143
België	3.135	3.241	3.664	3.508

Bron: loonenquête (Statbel), berekeningen view.brussels

Als we vervolgens de gewestelijke brutomaandlonen (in euro) van de voltijdse werknemers afzetten tegen hun studieniveau, dan zien we, zoals te verwachten, dat de werknemers met hogere studies (bachelor of master) in 2020 gemiddeld een hoger brutoloon kregen (ongeveer +60% in nominale waarde in België). We stellen ook vast dat hooggeschoolde werknemers in Brussel (bachelor en master) gemiddeld een hoger brutoloon hadden dan de hooggeschoolde werknemers in de andere twee gewesten. Voor de lagergeschoolde werknemers (secundair onderwijs) is er daarentegen geen significant loonverschil tussen de gewesten. Als we deze gegevens ten slotte met het geslacht kruisen, dan merken we dat voltijds werkende hooggeschoolde mannen in Brussel (maar ook in de andere twee gewesten) gemiddeld meer verdienen dan hooggeschoolde vrouwen (ongeveer

+3% in nominale waarde). Er is daarentegen geen noemenswaardig loonverschil tussen laaggeschoolde mannen en vrouwen.

Wat het soort arbeidsovereenkomst betreft (ABD of AOD), stellen we vast dat voltijdse werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur (AOD) in 2020 gemiddeld meer verdienden dan voltijdse werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur (ABD), en dit ongeacht het studieniveau. Het verschil in loon was in Brussel bovendien groter (+63,4% in nominale waarde) dan in de andere gewesten (ongeveer +41%). In Brussel zien we daarentegen geen loonkloof tussen de voltijds werkende mannen en vrouwen met een ABD (gemiddeld 2.974 euro bruto voor de vrouwen en 2.966 euro bruto voor de mannen).

B. Brutomaandlonen en sectoren/beroepen

Behalve bepaalde individuele kenmerken (studieniveau en geslacht) of contractkenmerken (soort arbeidsovereenkomst of arbeidsregime) heeft ook de sector waar men werkt een invloed op het loon. De resultaten worden samengevat in **tabel 17** hieronder.

De analyse betreft hier de voltijdse werknemers die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werken (BHG), ongeacht hun beroepsanciënniteit. In zijn socio-economische analyse van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (zie deel 2.2) heeft view.brussels aangetoond dat zes Brusselse sectoren zich onderscheiden, door samen in ongeveer twee derde van de gewestelijke loonarbeid te voorzien: het openbaar bestuur (16,4%), de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (11,3%), het onderwijs (10,9%), de administratieve en ondersteunende diensten (10,6%), de handel (8,9%) en de financiële activiteiten en verzekeringen (8,2%). Om deze sectoranalyse te vervolledigen, werden ook de horeca (die veel laaggeschoolde jobs genereert) en de cultuursector (die zwaar te lijden had onder de coronacrisis) in de analyseperimeter opgenomen.

Een werknemer die voltijds werkt in een van deze sectoren (met uitzondering van de financiële activiteiten en verzekeringen, waar voornamelijk hooggeschoolde profielen werken) verdient gemiddeld minder dan het gewestelijk gemiddelde voor Brussel. De laagste gemiddelde maandlonen (in euro) zijn te vinden in de eet- en drinkgelegenheden (2.889 euro bruto), de diensten in verband met gebouwen; landschapsverzorging (2.975 euro bruto, onder meer de activiteiten ten behoeve van het huishouden), de maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting (2.469 euro bruto) en de activiteiten van bibliotheken, archieven, musea en overige culturele activiteiten (2.533 euro bruto). Ook het verschaffen van accommodatie en de detailhandel behoren tot de slechtst betaalde sectoren.

Tabel 17. Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) voor een voltijdse werknemer die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werkt (het gewest van tewerkstelling) volgens activiteitensector (NACE)

Sectoren	NACE 2		Gemiddelde brutomaandlonen	Variaties ten opzichte van het gewestelijk gemiddelde
Handel	Groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen	45	4.861	8,7%
	Groothandel en handelsbemiddeling, met uitzondering van de handel in motorvoertuigen en motorfietsen	46	5.307	18,7%
	Detailhandel, met uitzondering van de handel in auto's en motorfietsen	47	3.982	-11,0%
Horeca	Verschaffen van accommodatie	55	3.245	-27,4%
	Eet- en drinkgelegenheden	56	2.889	-35,4%
Financiële activiteiten en verzekeringen	Financiële dienstverlening, exclusief verzekeringen en pensioenfondsen	64	5.576	24,7%
	Verzekeringen, herverzekeringen en pensioenfondsen, exclusief verplichte sociale verzekeringen	65	5.008	12,0%
	Ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen	66	5.366	20,0%
Administratieve en ondersteunende diensten	Verhuur en lease	77	5.504	23,1%
	Terbeschikkingstelling van personeel	78	4.040	-9,6%
	Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten	79	4.492	0,4%
	Beveiligings- en opsporingsdiensten	80	4.213	-5,8%
	Diensten in verband met gebouwen; landschapsverzorging	81	2.975	-33,5%
	Administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelijke activiteiten	82	4.809	7,5%
Onderwijs	Onderwijs	85	3.919	-12,4%
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	Menselijke gezondheidszorg	86	3.729	-16,6%
	Maatschappelijke dienstverlening met huisvesting	87	3.122	-30,2%
	Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting	88	2.469	-44,8%
Kunst, amusement en recreatie	Creatieve activiteiten, kunst en amusement	90	3.233	-27,7%
	Bibliotheken, archieven, musea en overige culturele activiteiten	91	2.533	-43,4%
Gemiddelde voor Brussel 2017-2018			4.472	0,0%

Bron: loonenquête (Statbel), berekeningen view.brussels

Legende: de enquête bevat geen gegevens over de overheidsdiensten. Voor de sector menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en voor de cultuursector beschikt view.brussels alleen over gegevens voor het jaar 2018. Voor de andere sectoren werd het gemiddelde berekend voor de periode 2017 tot 2020.

Behalve de sector heeft ook het uitgeoefende beroep een invloed op het loon. De resultaten worden weergegeven in **tabel 18** hieronder. View.brussels heeft de beroepen (of beroepsgroepen) eruit gehaald waarvoor de enquête een statistisch relevant aantal gegevens voor het BHG bevatte. Los van beroepsanciënniteit varieert het brutomaandloon sterk van beroep tot beroep en van de ene beroepsgroep tot de andere. Managers (ongeveer 8.700 euro bruto) en personen in de groep intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen (ongeveer 5.700 euro bruto) hebben gemiddeld een hoger loon dan het gewestelijk gemiddelde (ongeveer 4.600 euro bruto), terwijl de andere beroepen op lagere gemiddelde lonen uitkomen, zij het met onderlinge verschillen.

Aan de ene kant zijn er beroepen die voor een groot deel door (hoog)geschoolde werknemers worden uitgeoefend, maar die een gemiddeld loon bieden dat licht onder het gewestelijk gemiddelde ligt. Dit is bijvoorbeeld het geval voor administratief personeel (ongeveer -13%), technici op het gebied van gezondheidszorg (-1,6% tot -6,6%) en ondersteunend personeel op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie (-3,3% tot -12,5%). In deze laatste groep hebben de zakelijke dienstverleners (code 333) sterk moeten inboeten als gevolg van de gezondheidsmaatregelen die naar aanleiding van de coronacrisis werden genomen (gemiddeld 4.936 euro bruto in 2019, tegen nog 3.519 euro bruto in 2020).

Aan de andere kant waren er in 2020 beroepen met hoofdzakelijk lagergeschoolde werknemers die een gemiddelde verloning ver onder het gewestelijk gemiddelde opleverden: verkopers (ongeveer -20%), huishoudelijke hulpen en schoonmakers in particuliere huishoudens, hotels en kantoren (code 911, -20,6%), reisbegeleiders, conducteurs, reisleiders en gidsen (code 511, -21,0%), koks (code 512, -18,7%), en kelners en barmannen (code 513, -17,5%). Ook voor de ambachtslieden lagen de gemiddelde lonen onder het gewestelijk gemiddelde (-15,8% in 2020).

Tabel 18. Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) voor een voltijdse werknemer die in Brussel werkt volgens beroep (ISCO-01 en 03)

Beroepen ISCO-classificatie		2019		2020	
		Maandlonen	Variatie ten opzichte van het gewestelijk gemiddelde	Maandlonen	Variatie ten opzichte van het gewestelijk gemiddelde
Managers	1.	8.707	46,8%	8.643	46,8%
Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen	2.	5.677	12,0%	5.747	13,3%
Technici op het gebied van gezondheidszorg	321	4.350	-3,2%	4.456	-1,6%
	325	4.051	-6,6%	4.155	-5,1%

Ondersteunend personeel op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie	331	4.086	-6,2%	4.087	-5,9%
	332	4.346	-3,3%	4.037	-6,5%
	333	4.936	3,5%	3.519	-12,5%
Administratief personeel	4.	3.492	-13,1%	3.415	-13,7%
Dienstverlenend personeel en verkopers	511	3.146	-17,0%	2.785	-21,0%
	512	2.927	-19,5%	2.880	-19,9%
	513	2.359	-26,1%	3.086	-17,5%
Verkopers	522	3.124	-17,3%	2.936	-19,2%
	523	2.733	-21,8%	2.983	-18,7%
	524	3.021	-18,5%	2.859	-20,1%
Ambachtslieden	7.	2.943	-19,4%	3.228	-15,8%
Huishoudelijke hulpen en schoonmakers	911	2.682	-22,4%	2.818	-20,6%
	912	2.311	-26,6%	3.039	-18,0%
Brussel		4.629	0,0%	4.596	0,0%

Bron: loonenquête (Statbel), berekeningen view.brussels

Vervolgens heeft view.brussels de brutomaandlonen per beroep voor 2020 gekruist met het geslacht. De resultaten worden weergegeven in **tabel 19**. Ongeacht de anciënniteit kan het brutomaandloon van mannen sterk verschillen van dat van vrouwen tussen de beroepen onderling of binnen hetzelfde beroep.

In de beroepen met een loon boven het gewestelijk gemiddelde (zie **tabel 18** hierboven) verdienen voltijds werkende mannen gemiddeld meer dan vrouwen. Dit geldt zowel voor managers (+4,7%) als voor beoefenaars van intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen (+5,4%).

In de lagergeschoolde beroepen zoals koks (code 512, -6,5%) en kelners en barmannen (code 513, -5,5%) verdienen vrouwen gemiddeld meer dan mannen. Bij huishoudelijke hulpen en schoonmakers (code 911) en administratief personeel (4.) lopen de lonen min of meer gelijk.

Tot slot zien we voor ambachtslieden en voor reisbegeleiders, conducteurs, reisleiders en gidsen (code 511), dat voltijds werkende mannen in deze beroepen in Brussel gemiddeld flink meer verdienen (respectievelijk +20,4% en +42,8%) dan voltijds werkende vrouwen.

Tabel 19. Gemiddelde brutomaandlonen (in euro) van voltijdse werknemers die in het BHG werken volgens beroep (ISCO-01 en 03) en geslacht in 2020

Beroepen ISCO-classificatie		Jaar 2020		
		Vrouwen	Mannen	Verschil mannen/vrouwen
Managers	1.	8.375	8.769	4,7%
Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen	2.	5.563	5.862	5,4%
Ondersteunend personeel op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie	331	4.069	4.109	1,0%
	332	3.942	4.097	3,9%
	333	3.657	3.462	-5,3%
Administratief personeel	4.	3.376	3.430	1,6%
Dienstverlenend personeel en verkopers	511	2.167	3.094	42,8%
	512	3.020	2.825	-6,5%
	513	3.225	3.047	-5,5%
Verkopers	522	2.981	2.898	-2,8%
	523	3.018	2.701	-10,5%
	524	2.700	2.999	11,1%
Ambachtslieden	7.	2.600	3.132	20,4%
Huishoudelijke hulpen en schoonmakers	911	2.797	2.863	2,3%
	912	3.220	3.009	-6,5%
Brussel		4.491	4.672	4,0%

Bron: loonenquête (Statbel), berekeningen view.brussels

Volgende stappen

Voor de tweede editie van de barometer zal een gedetailleerde analyse worden gemaakt van de bruto-uurlonen, berekend op basis van de gegevens van de loonenquête van Statbel. Dit zal een beter beeld van de ontvangen lonen geven, omdat de verschillen qua werkuren zo worden geneutraliseerd. Het is immers zo dat de werknemers die in de enquête zijn opgenomen, of ze nu voltijds of deeltijds werken, op maandbasis (of op weekbasis) niet allemaal evenveel uren presteren. Dergelijke analyse van de uurlonen zal ook toelaten de kwestie van de gepresteerde en door de ondernemingen in het BHG betaalde overuren te behandelen.

4.4 Bijkomende inkomsten of voordelen (4e indicator T)

In de lijn van de geldelijke indicator van het inkomen uit werk, voegt view.brussels nog een indicator toe, die betrekking heeft op eventuele bijkomende inkomsten of voordelen die een werknemer die in Brussel werkt voor de uitoefening van zijn beroep kan ontvangen. Het gaat hier meer bepaald om extra tussenkomsten (maaltijdcheques, een bedrijfswagen, een smartphone, premies enz.) die de werkgever aanbiedt bovenop het brutomaandloon waarop de arbeidsovereenkomst recht geeft.

Voor deze financiële indicator maakt view.brussels opnieuw gebruik van de **gegevens uit de jaarlijkse loonenquête van Statbel**. Die gegevens bevatten immers statistieken met betrekking tot premies die worden toegekend voor werk in ploegendienst (of "shifts"). Dit zijn speciale premies of betalingen die niet als overuren worden beschouwd. Werk in ploegendienst is een regeling waarbij het werk in ploegen is georganiseerd en waar de werknemers elkaar volgens een bepaalde regelmaat op dezelfde arbeidsposten afwisselen. Dit betekent dat de werknemers verplicht zijn per periode van een gegeven aantal dagen (nachten) of weken (weekends) op wisselende uren te werken. Een deel van de ploegenarbeiders heeft bijgevolg atypische uurroosters.

De gegevens van Statbel over de lonen laten zien welke werknemers van een Brusselse werkgever een eventuele ploegenpremie hebben ontvangen in de periode 2015 tot 2020. Ze geven ook informatie over het totaalbedrag van die premies per sector in Brussel over de gehele onderzochte periode.

A. Toegekende premies per sector en per beroep

De belangrijkste vaststelling is dat slechts enkele sectoren speciale premies voor ploegenwerk toekennen en dat het gaat om sectoren die voornamelijk midden- en laaggeschoolde werknemers tewerkstellen en die moeilijkere arbeidsomstandigheden en specifiekere werkroosters hebben dan de andere sectoren⁵⁶.

De verdeling van speciale premies voor ploegenwerk over de verschillende sectoren is in Brussel ook sterk verschillend van de andere gewesten, wat vooral te maken heeft met de structuur van de gewestelijke werkgelegenheid. De resultaten worden weergegeven in **tabel 20** hieronder.

- In Vlaanderen en Wallonië hebben vooral de sectoren industrie (C), die in de Brusselse economie minder aanwezig is, en vervoer en opslag (H) het grootste deel van de speciale

⁵⁶ In de financiële activiteiten en verzekeringen (NACE-BEL sectie K) en de vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten (sectie M) werken daarentegen hoofdzakelijk hooggeschoolde werknemers.

premies voor ploegenarbeid uitbetaald. Deze sectoren bieden vooral laaggeschoolde arbeidsplaatsen aan.

- In Brussel waren het de sectoren vervoer en opslag (H, 46,8%), handel (G, 10,3%) en administratieve en ondersteunende diensten (N, 12,2%) die de meeste premies voor ploegenwerk uitkeerden. De industrie (C, 11,5%) vertegenwoordigt in Brussel ook een substantieel deel van de premies (11,5%), maar in verhouding een kleiner deel dan in de andere gewesten. Net als in de twee andere gewesten bieden deze sectoren eveneens vooral laaggeschoolde arbeid aan.

Tabel 20. Toegekende speciale premies (bruto, in euro) volgens sector (NACE) en gewest van tewerkstelling in de periode 2015-2020

NACE		Brussel		Vlaanderen		Wallonië	
Industrie	C	65.465	11,5%	2.272.776	56,7%	618.076	45,1%
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	D	36.780	6,5%	100.450	2,5%	94.701	6,9%
Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	E	16.839	3,0%	65.424	1,6%	29.056	2,1%
Bouwnijverheid	F	6.563	1,2%	35.399	0,9%	28.650	2,1%
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	G	58.578	10,3%	248.995	6,2%	72.352	5,3%
Vervoer en opslag	H	266.123	46,8%	918.049	22,9%	366.434	26,7%
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	I	6.372	1,1%	27.188	0,7%	12.033	0,9%
Informatie en communicatie	J	28.075	4,9%	28.406	0,7%	34.770	2,5%
Financiële activiteiten en verzekeringen	K	4.996	0,9%	784	0,0%	6.292	0,5%
Exploitatie van en handel in onroerend goed	L	0	0,0%	1.782	0,0%	0	0,0%
Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	M	9.458	1,7%	47.116	1,2%	10.862	0,8%
Administratieve en ondersteunende diensten	N	69.143	12,2%	261.775	6,5%	97.330	7,1%
TOTAAL		568.392	100,0%	4.008.143	100,0%	1.370.555	100,0%

Bron: loonenquête (Statbel), berekeningen view.brussels

Behalve deze sectorale indeling, heeft view.brussels de toekenning van speciale premies in Brussel ook in relatie tot het beroep onderzocht, voor de hele periode 2015 tot 2020. In Brussel zien we uitschieters bij een aantal lagergeschoolde beroepen met tegelijkertijd moeilijkere arbeidsomstandigheden (vooral qua flexibele werkuren), zoals vrachtwagen- en buschauffeurs (ISCO 833, 22,4% van de uitbetaalde premies), personeel op het gebied van de openbare orde en de veiligheid (ISCO 541, 8,0%) en, in mindere mate, zakelijke dienstverleners (ISCO 333, 5,3%) en treinmachinisten en dergelijke (ISCO 831, 4,4%).

B. Toegekende premies volgens individuele kenmerken

Het feit dat de sector vervoer en opslag (H), een overwegend mannelijke sector, voor de toekenning van premies in Brussel de eerste plaats bekleedt, verklaart ook meteen de oververtegenwoordiging van de mannen (87,1%, tegenover 12,9% voor de vrouwen). Een ander interessant gegeven is dat deze speciale premies globaal genomen aan lagergeschoolde werknemers worden betaald (hoger en lager secundair, 61,2%). Ten slotte heeft ook de stabiliteit van de tewerkstelling een impact op de mogelijkheid om een premie te ontvangen: 98,8% voor arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur en 94,9% voor voltijdse werknemers.

Tabel 21. Door de Brusselse werkgevers toegekende premies (bruto, in euro) volgens bepaalde individuele kenmerken en soort arbeidsovereenkomst in de periode 2015-2020

Geslacht	
Vrouwen	12,9%
Mannen	87,1%
Studieniveau	
Bachelor	17,4%
Master	21,4%
Lager secundair	19,5%
Hoger secundair	41,7%
Arbeidsovereenkomst	
Overeenkomst voor bepaalde duur	1,2%
Overeenkomst voor onbepaalde duur	98,8%
Arbeidstijd	
Voltijds	94,9%
Deeltijds	5,1%
Brussel	568.392

Bron: loonenquête (Statbel), berekeningen view.brussels

4.5 "Atypische" werkuren (5e indicator T)

Deze vijfde indicator betreft de atypische werkuren (afwijkende werkuren of werkuren die buiten de normale uren vallen, meer bepaald nachtwerk, weekendwerk of ploegenwerk) en concentreert zich op het verband tussen jobkwaliteit en werktijdregeling. In België ligt de **bevoegdheid voor de bepaling van de werktijden en de wetgeving daarrond bij de federale overheid.**

Werknemers met atypische werkuren (met name nachtwerk) kunnen met een verstoord bioritme kampen en daar op middellange of lange termijn gezondheidsgevolgen van ondervinden⁵⁷. Net zoals de indicatoren met betrekking tot flexibiliteit en planningsautonomie die later aan bod zullen komen, heeft deze atypische werkorganisatie een weerslag op de verzoening tussen werk en privéleven (impact van weekend- of nachtwerk op het sociale leven van de werknemer), wat een belangrijke factor is van welzijn op het werk.

De gegevens die view.brussels heeft gebruikt om het aandeel van de werknemers met atypische werkuren in België in kaart te brengen, zijn afkomstig van de enquête naar de arbeidskrachten (EAK, 2017-2020). Ze laten toe dit thema te onderzoeken in functie van de woonplaats of de plaats van tewerkstelling.

A. Gewest van de woonplaats

Wat het **weekendwerk** betreft, blijkt uit tabel 22 dat het aandeel werknemers die gewoonlijk op zaterdag werken op Belgisch niveau groter is dan het aandeel werknemers die gewoonlijk op zondag werken, en dit zowel in de pre- als in de post-Coronacrisisperiode. Op het niveau van de afzonderlijke gewesten, is dit eveneens het geval. De tabel laat daarnaast ook zien dat het aandeel werknemers die gewoonlijk weekendwerk verrichten in 2020 als gevolg van de coronacrisis gekrompen is, op nationaal en op gewestelijk niveau.

In de periode 2017-2020 was het aandeel werknemers met weekendwerk, mannen en vrouwen samengenomen, het kleinst in Brussel (voor zaterdagwerk bijvoorbeeld lag dit in Brussel in 2020 op 12,6%, tegen 17,0% in Vlaanderen en 16,9% in Wallonië). Daarnaast zijn er in Brussel meer mannen dan vrouwen met weekenddienst. Dat was zo vóór de crisis en is erna nog steeds het geval. In Wallonië en Vlaanderen is het omgekeerde waar. In 2020 werkte in Vlaanderen zelfs 19,0% van de vrouwen gewoonlijk op zaterdag (bijna een vijfde van de Vlaamse werkneemsters).

⁵⁷ Smith, P. (2016). Travail de nuit et travail posté, conséquences sur la santé des travailleurs et recommandations. *Infonursing*, vol. 182.

Tabel 22. Aandeel (in procent) van de werknemers die gewoonlijk in het weekend werken volgens geslacht en gewest van de woonplaats in de periode 2017-2020

Gewest van de woonplaats	2017-2019			2020		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
Gewoonlijk zaterdagwerk						
Vlaanderen	16,2	20,2	18,1	15,2	19,0	17,0
Wallonië	16,2	19,7	17,9	17,0	16,8	16,9
Brussel	17,4	14,7	16,0	13,2	11,9	12,6
België	16,3	19,5	17,9	15,5	17,7	16,6
Gewoonlijk zondagwerk						
Vlaanderen	10,1	12,4	11,2	8,6	11,4	10,0
Wallonië	8,9	10,8	9,8	9,1	9,4	9,2
Brussel	8,8	7,9	8,4	7,5	7,0	7,2
België	9,6	11,5	10,5	8,6	10,4	9,5

Bron: Statbel (EAK)

We zien ook dat werknemers in 2020, in heel België en in de gewesten, minder vaak gewoonlijk nachtwerk en ploegenarbeid verrichtten dan gewoonlijk weekendwerk. Deze twee vormen van atypische werktijden (nacht- en ploegenwerk) komen in verhouding ook meer voor bij mannelijke werknemers (vooral nachtwerk). In Brussel vormt ploegenwerk daarop een uitzondering en is het aandeel van de mannen en de vrouwen nagenoeg evenwaardig (respectievelijk 3,3% en 3,4%).

Tabel 23. Aandeel (in procent) van de werknemers die gewoonlijk 's nachts of in ploegen werken volgens geslacht en gewest van de woonplaats in de loop van 2020

Gewoonlijk nachtwerk			
Gewest van de woonplaats	Mannen	Vrouwen	Totaal
Vlaanderen	4,1	2,1	3,2
Wallonië	4,0	1,6	2,8
Brussel	4,1	0,7	2,4
België	4,1	1,9	3,0
Gewoonlijk ploegenwerk			
Gewest van de woonplaats	Mannen	Vrouwen	Totaal
Vlaanderen	9,9	5,4	7,7
Wallonië	6,9	4,6	5,8
Brussel	3,3	3,4	3,3
België	8,4	4,9	6,7

Bron: Statbel (EAK)

B. Gewest van tewerkstelling

Volgende stap

De indeling van de gegevens naar plaats van tewerkstelling moet worden herwerkt. Dit zal in de tweede versie van de barometer worden opgenomen.

4.6 Flexibiliteit (6e indicator T)

Net zoals de vorige indicator met betrekking tot de "atypische werkuren" die werknemers gewoonlijk presteren, staat ook de indicator arbeidsflexibiliteit, of het nu gaat om flexibiliteit van de werkuren of van de werkplek (thuiswerk en telewerk), rechtstreeks in relatie tot de verzoening van werk en privéleven, een belangrijke factor van de levenskwaliteit op het werk.

Beide dimensies van flexibiliteit in de werkorganisatie komen aan bod in de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS)⁵⁸, maar de resultaten zijn alleen beschikbaar voor België en niet voor de gewesten. Om een beeld te krijgen van de Brusselse dimensie van deze zesde indicator van de dimensie Tewerkstelling (T) heeft view.brussels zich daarom gebaseerd op de enquête naar de arbeidskrachten (EAK).

A. Flexibiliteit van de werktijd

Volgens de bevindingen van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS) kunnen werkenden die flexibelere uren hebben, en hun werk daardoor kunnen aanpassen, hun beroeps- en privéleven gemakkelijker met elkaar verzoenen. Die flexibilisering van de werktijd is echter niet voor alle beroepen even haalbaar. In de overwegend mannelijke sectoren bijvoorbeeld (zoals de bouw en het transport) is het veel moeilijker om in bepaalde mate zelf over de werkuren te kunnen beslissen (Eurofound, 2018).

De gegevens van de enquête naar de arbeidskrachten (EAK, 2019) verschaffen informatie over het aandeel van de werkenden in de verschillende gewesten (interne werkgelegenheid, loontrekkenden en zelfstandigen) die toegang hebben tot flexibele werktijden, of met andere woorden zelf kunnen kiezen wanneer hun werkdag start en eindigt. In het algemeen kan de helft van de werkenden in het BHG (51,2%) en in Vlaanderen (51,3%) niet zelf over zijn werkrooster beslissen. In Wallonië is dat zelfs 58,8%. In Brussel verklaart ongeveer 24% van de werkenden zelf over zijn werkuren te kunnen beslissen (tegen 23,7% in Vlaanderen en 20,4% in Wallonië).

⁵⁸ <https://www.eurofound.europa.eu/nl/surveys/2021/european-working-conditions-telephone-survey-2021>.

Tabel 24. Aandeel (in procent) van de werkenden met toegang tot een flexibele werktijdregeling per gewest van tewerkstelling in 2019

Mogelijkheid om zelf over het begin en einde van de werktijd te beslissen	Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG)	Vlaams Gewest	Waals Gewest
De werkende kan hier volledig zelf over beslissen	23,9	23,7	20,4
De werkende kan hierover beslissen binnen bepaalde grenzen	24,9	25,0	20,8
De werkgever, de klanten, de taken of de wettelijke regelingen bepalen dit	51,2	51,3	58,8

Bron: Statbel (EAK)

B. Flexibiliteit van de werkplek

Behalve flexibiliteit in de organisatie van de werktijd kan ook flexibiliteit van de werkplek (de mogelijkheid om thuis te werken of te telewerken) ertoe bijdragen dat de balans tussen werk en privéleven meer in evenwicht komt, doordat tijd wordt gewonnen in de woon-werkverplaatsingen. Vooral de opkomst van nieuwe technologieën werkt thuis- en telewerk in de hand. Deze mogelijkheid om van thuis uit te werken of te telewerken, is echter niet voor alle werkenden even toegankelijk en is niet voor alle banen mogelijk.

Een recente studie (2021)⁵⁹, die volgens een eigen methodologie de aard van het uitgevoerde werk (het beroep) met de activiteitensector van de vestiging (wat het bedrijf "produceert") combineert, schat dat 44% van de loontrekkende banen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (merendeels hooggeschoolde arbeidsplaatsen) voor de toepassing van telewerk in aanmerking zou kunnen komen. Voorts is het aandeel van werknemers die telewerken volgens de laatste studie van de FOD Mobiliteit en Vervoer (2022)⁶⁰ tussen 2018 en 2022 bijna verdubbeld (van 17% tot 32%), onder invloed van de maatregelen als gevolg van de gezondheids crisis. Er bestaan echter verschillen tussen de gewesten. De werknemers in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest doen verhoudingsgewijs vaker aan telewerk (ongeveer 42% telewerkt minstens 1 dag per week, tegenover ongeveer 32,5% in Vlaanderen en 27,5% in Wallonië) en telewerken bovendien een groter aantal dagen.

Om de resultaten uit deze twee studies aan te vullen, heeft view.brussels opnieuw gebruikgemaakt van de gegevens van de enquête naar de arbeidskrachten (EAK, 2017-

⁵⁹ Descamps, J. et al. (2021). *Analyse en impact van telewerk in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: Studieverlag* (nr. 2013/336952). Université Libre de Bruxelles (ULB).

⁶⁰ <https://www.telewerken.be/in-cijfers/telewerken-de-groei-en-de-gevolgen>

2020). De gegevens in kwestie hebben enkel betrekking op de loontrekkenden en dit op basis van hun woonplaats.

Tabel 25 hieronder toont per gewest het aandeel van de loontrekkende werknemers die verklaren soms of gewoonlijk thuis te werken⁶¹. In de periode 2017 tot 2019 werkten Brusselse werknemers gemiddeld in ruimere mate soms of gewoonlijk thuis (21,9%) dan in Vlaanderen (18,3%) en in Wallonië (14,6%) of zelfs op nationaal niveau (17,6%). Anders dan in de andere gewesten was het aandeel mannen en vrouwen dat verklaarde soms of gewoonlijk thuis te werken in Brussel gelijkwaardig (ongeveer 21,8%). Een andere vaststelling is dat de Coronacrisis, en meer bepaald de gezondheidsmaatregelen die werden genomen om de verspreiding van het virus tegen te gaan, het aandeel thuiswerkende werknemers sterk de hoogte in heeft gejaagd, en dit zowel op gewestelijke schaal (42,7% in Brussel, 28,7% in Vlaanderen en 25,1% in Wallonië), als op nationaal niveau (29,0%). De coronacrisis heeft dus in 2020 het verschil tussen de Brusselse werknemers en de werknemers in de andere gewesten aangescherpt.

Tabel 25. Percentage werknemers die soms of gewoonlijk thuiswerken per gewest van de woonplaats en geslacht in de periode 2017-2020

Gewest van de woonplaats	Geslacht	2017-2019	2020
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Mannen	21,8%	41,9%
	Vrouwen	21,9%	43,6%
	Totaal	21,9%	42,7%
Vlaams Gewest	Mannen	17,3%	26,5%
	Vrouwen	19,4%	31,1%
	Totaal	18,3%	28,7%
Waals Gewest	Mannen	13,5%	23,5%
	Vrouwen	15,8%	26,8%
	Totaal	14,6%	25,1%
België	Mannen	16,6%	27,0%
	Vrouwen	18,6%	31,0%
	Totaal	17,6%	29,0%

Bron: Statbel (EAK), berekeningen view.brussels

Uit de gegevens van de EAK (2017-2020) kunnen we ook afleiden dat het aandeel werknemers die verklaren soms of gewoonlijk thuis te werken in de drie gewesten groter is in de openbare sector dan in de privésector en dat de coronacrisis die tendens nog heeft versterkt. In Brussel bedroeg dit aandeel 56,4% voor de openbare sector (tegen 48,0% in

⁶¹ De variabele "thuiswerken" omvat niet alleen het telewerk. Leerkrachten bijvoorbeeld kunnen "thuiswerken" wanneer ze hun lessen voorbereiden of taken verbeteren.

Vlaanderen en 39,0% in Wallonië) en 37,1% voor de private sector (tegen 23,4% in Vlaanderen en 19,5% in Wallonië).

Tabel 26. Aandeel werknemers die soms of gewoonlijk thuiswerken, volgens gewest van de woonplaats en privé- of openbare sector, in de periode 2017-2020

Gewest van de woonplaats	Sectoren	2017-2019	2020
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Openbare sector	31,3%	56,4%
	Privésector	18,2%	37,1%
	Totaal	21,9%	42,7%
Vlaams Gewest	Openbare sector	35,0%	48,0%
	Privésector	14,0%	23,4%
	Totaal	18,3%	28,7%
Waals Gewest	Openbare sector	26,7%	39,0%
	Privésector	10,1%	19,5%
	Totaal	14,6%	25,1%

Bron: Statbel (EAK), berekeningen view.brussels

Tot slot maken de gegevens van de EAK (2017-2020) het ook mogelijk het aandeel werknemers die soms of gewoonlijk thuiswerken per studieniveau en per sector te bepalen, zonder deze twee variabelen te kruisen met het gewest van de woonplaats. Niettegenstaande leren de resultaten ons een aantal belangrijke lessen die naar het Brussels Gewest kunnen worden geëxtrapoleerd.

Op nationaal niveau was het aandeel werknemers die verklaarden soms of gewoonlijk thuis te werken in 2020 zeer groot voor de hooggeschoolde werknemers (49,3%, tegen 12,9% voor de middengeschoolde werknemers en amper 3,7% voor de laaggeschoolde). Dat een groot deel van de hooggeschoolde werknemers verklaart soms of gewoonlijk thuis te werken, heeft alles te maken met het overwicht van hooggeschoolde banen in de Brusselse interne werkgelegenheid (zie deel 2.1).

Op sectorniveau tonen de gegevens van de EAK (2020) aan dat de horeca (9,2%), de bouwnijverheid (14,9%), de handel (15,5%), de vervoersactiviteiten (13,4%) en de menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (11,3%) de sectoren met het kleinste aandeel soms of gewoonlijk thuiswerkende werknemers zijn. In de horeca en de handel, beide sectoren die laaggeschoolde werkgelegenheid bieden, waren de meeste Brusselse jobs in 2020 door Brusselaars ingevuld (ongeveer 65% in de twee sectoren).

4.7 Planningsautonomie (7e indicator T)

De indicator waarvan hier voornamelijk sprake is, spitst zich toe op de autonomie op het vlak van de planning van de werkuren. Werkenden die in bepaalde mate autonoom zijn wat de

planning van hun werkuren betreft, ervaren doorgaans meer werktevredenheid, zijn gemotiveerder, ondervinden minder stress door persoonlijke verplichtingen en vinden een beter evenwicht tussen hun werk en privéleven. Meer autonomie in de planning van de werktijden kan ook motiverend werken, omdat de werkenden zelfstandiger beslissingen kunnen nemen en ze zich meer bij het werk betrokken voelen. Dit bevordert de tevredenheid op het werk en het engagement ten opzichte van de onderneming. Dit kan de ondernemingen uiteindelijk dus ook helpen om getalenteerde en gemotiveerde werkenden aan boord te houden en daar op lange termijn de economische vruchten van te plukken.

In onze analyse van de gegevens van de enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS) staan we specifiek stil bij de vraag die naar de bepaling van het werkrooster peilt. De resultaten voor België geven aan dat bijna de helft van de ondervraagde werkenden (49%) zich moet schikken naar de werkuren die de onderneming heeft bepaald. Iets meer dan een kwart van de respondenten (27%) kan in zekere mate zelf zijn werkuren kiezen, al is dat binnen bepaalde grenzen. Circa 9% van de werkenden kan kiezen uit verschillende opties die de onderneming voorstelt. Dit betekent dat slechts 15% van de ondervraagde werkenden vrij is zijn werkrooster zelf te bepalen, zonder dat de werkgever beperkingen oplegt. Die situatie is vooral van toepassing op de zelfstandigen, die hier de meerderheid van de respondenten uitmaken, waarvan 75% verklaart zijn werktijden autonoom te kunnen bepalen.

Deze resultaten doen de vraag rijzen naar de autonomie van de werkenden wanneer het gaat om het beheer van hun werktijd, en de potentiële effecten daarvan op hun welzijn en productiviteit. Het is belangrijk om die tendenzen in de toekomst verder te blijven opvolgen om te begrijpen hoe het arbeidsbeleid en de praktijken van de bedrijven de organisatie van de werktijd en de arbeidsomstandigheden van de werkenden kunnen beïnvloeden.

De resultaten suggereren eveneens dat het studieniveau van de werkenden een bepalende factor is in de mogelijkheid om de eigen werkuren te kiezen. Hooggeschoolden krijgen vaker de kans om dit te doen. Zo kan een kwart van hen zijn eigen werkrooster bepalen. Die autonomie is daarentegen veel minder aanwezig bij laaggeschoolden: slechts 4% van hen heeft de mogelijkheid om zelf over zijn werktijden te beslissen. Die ongelijkheid benadrukt hoe belangrijk het is om rekening te houden met de verschillen in studieniveau wanneer wordt nagedacht over het beheer van de werktijd en de autonomie van de werkenden. De werkgevers moeten zich bewust zijn van de impact hiervan op de motivatie en de tevredenheid van hun personeel, maar ook op de kwaliteit van het geleverde werk.

De enquête (EWCS) brengt opmerkelijke verschillen tussen de onderzochte sectoren aan het licht. In de sectoren handel en horeca, waar voornamelijk Brusselaars werken, moet ongeveer de helft van de werkenden de door de werkgevers vastgelegde werkuren respecteren en kan

een kwart zijn eigen uren kiezen. Die laatsten zullen ongetwijfeld de zelfstandigen zijn. In de andere sectoren, zoals het openbaar bestuur, de gezondheidszorg, het onderwijs en de financiële diensten, hebben de werkenden vaker toegang tot flexibele werkuren (ongeveer 1/3) in de vorm van flexibiliteit qua aankomst en vertrek op de werkplek.

4.8 Carrière mogelijkheden (8e indicator T)

Binnen de algemene arbeidsomstandigheden van iemand die werkt, vinden we naast de indicatoren in verband met het soort arbeidsovereenkomst, de werktijden, de flexibiliteit, de (atypische) werkuren en het loon, ook een indicator die de carrière mogelijkheden betreft.

In de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS) wordt de kwalitatieve indicator carrière mogelijkheden (of loopbaanperspectieven) gemeten aan de hand van de vraag in welke mate de respondent het eens of oneens is met de stelling dat "zijn werk goede vooruitzichten voor carrière mogelijkheden biedt". Hoewel de resultaten van deze enquête jammer genoeg alleen voor België beschikbaar zijn, en niet voor de gewesten, verschaffen ze toch belangrijke informatie over bepaalde individuele kenmerken (geslacht, beroepsstatuut en leeftijd) en sectorkenmerken. We merken hierbij op dat deze indicator zowel de loonarbeid als de zelfstandige arbeid betreft.

In België zijn het, als we naar de variabele geslacht kijken, vooral de mannen die het "ermee eens" zijn dat hun werk goede vooruitzichten voor carrière mogelijkheden biedt (45,0%, tegen 35,0% voor de vrouwen). Daartegenover staat dat 43,0% van de ondervraagde vrouwen het niet met deze positieve uitspraak eens is (tegenover 33,0% van de mannen). Ongeveer evenveel mannen als vrouwen gaven aan het niet eens of niet oneens te zijn met deze bewering.

Vanuit het perspectief van leeftijd, blijkt dat de werkenden onder de 35 jaar doorgaans goede carrière mogelijkheden menen te hebben (48,0%), maar dat die perceptie met de leeftijd afneemt: de meerderheid van de 50-plussers is het daar ofwel "mee oneens" (47,0%), ofwel "niet mee eens of mee oneens" (21,0%). Wat het statuut betreft, zijn het voornamelijk de zelfstandigen die vinden dat ze goede loopbaanperspectieven hebben (59,0%, tegen 38,0% van de werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en 41,0% van de werknemers met een tijdelijk contract). Tot slot hebben geschoolde werkenden (met manuele of kantoorjobs) het sterkst het gevoel dat ze in hun loopbaan kunnen evolueren (ongeveer de helft). Hoe lager het opleidingsniveau hoe minder dat gevoel ervaren wordt. Nauwelijks 27,0% van de laaggeschoolde handwerkers in België meent dat zijn job goede perspectieven biedt om er professioneel op vooruit te gaan.

Op sectorniveau is de sector overheid, onderwijs en gezondheidszorg de enige sector waar een meerderheid van de werkenden het "oneens" is met de uitspraak dat zijn werk goede vooruitzichten voor carrièremogelijkheden biedt (40,0%, is het oneens, 35,0% is het eens). In de andere sectoren (landbouw en industrie, bouwnijverheid en vervoer, handel en hotelwezen, financiële en andere diensten) vindt circa 44,0% wel goede carrièremogelijkheden te hebben.

4.9 Opleidingsmogelijkheden (9e indicator T)

Een laatste indicator die in het kader van de dimensie Tewerkstelling (T) in aanmerking moet worden genomen, heeft betrekking op de opleidingsmogelijkheden voor werknemers. Zoals Delhez et al. (2022) benadrukken, wint dit aspect ook aan belang. Zo lezen we: *"Met loopbanen die steeds minder lineair verlopen, wordt er alsmaar meer van baan of sociaal-economisch statuut veranderd. [...] De arbeidsmarkt en de competenties die er nodig zijn, worden ook uitgedaagd door de ontwikkeling van nieuwe technologieën en de groene transitie. Om ervoor te zorgen dat werknemers, van wie de loopbanen langer worden, inzetbaar blijven, is een daadkrachtig beleid van levenslang leren nodig."* In die zin is permanente vorming absoluut noodzakelijk. Cedefop, het Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding, stelt dat 40% van de Belgische werknemers nood zou hebben aan nieuwe competenties om zijn job te kunnen behouden of een kwaliteitsvolle beroepsomschakeling te maken.

Alvorens de beschikbare statistieken in verband met permanente vorming te analyseren, staan we stil bij het initiële opleidingsniveau van de loontrekkenden en de bevolking in het algemeen. Dit laatste punt is belangrijk omdat dit een bepalende factor is voor de toegang tot werk.

4.9.1 Context: initieel opleidingsniveau (EAK)

Om het initiële opleidingsniveau van de bevolking te onderzoeken, maken we gebruik van de gegevens van de EAK. Op basis van de beschikbare gegevens stellen we vast dat iets minder dan de helft van de 30- tot 34-jarigen in België (ongeveer 47%) een diploma van het hoger onderwijs (van het korte of het lange type) behaalde. Verhoudingsgewijs blijken vrouwen vaker een diploma van het hoger onderwijs te bezitten, zoals al in meerdere socio-economische studies over dit onderwerp werd aangetoond. In 2020 had ruim 1 op de 2 vrouwen in België een hogere studie afgerond, tegenover "slechts" 4 op de 10 mannen.

Op gewestelijk niveau zien we dat het aandeel 30- tot 34-jarigen met een hogeronderwijsniveau in Brussel (58,2%) proportioneel groter is dan in Vlaanderen (49,3%) en in Wallonië (40,6%). Dit geldt zowel voor de mannen als voor de vrouwen. Hoewel

bovendien de oververtegenwoordiging van vrouwen een constante is voor de drie gewesten, is het verschil tussen hooggeschoolde vrouwen en mannen in Brussel het kleinst (+4,5 procentpunten in 2020, tegenover een verschil van 17 punten in de twee andere gewesten).

Tabel 27. Aandeel van de 30- tot 34-jarigen (in procent) met een diploma hoger onderwijs volgens geslacht en gewest van de woonplaats in de periode 2017-2020

Gewest van de woonplaats	2017-2019			2020		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	54,4	56,3	55,4	55,9	60,4	58,2
Vlaanderen	39,6	55,7	47,7	40,8	57,8	49,3
Wallonië	35,6	48,2	41,9	32,1	49,1	40,6
België	40,4	53,5	47,0	40,2	55,5	47,8

Bron: Statbel (EAK), berekeningen view.brussels

In de categorie van de 55- tot 64-jarigen ligt het aandeel van personen die dit onderwijsniveau hebben bereikt gevoelig lager dan in de jongere bevolking. Op Belgische schaal ging het in 2020 om 3 personen op 10. Ook hier zijn er in verhouding meer vrouwen dan mannen met een diploma van het hoger onderwijs, maar het verschil is kleiner en de vrouwelijke oververtegenwoordiging is minder frappant dan bij de jongere bevolking.

Op gewestelijk niveau is het opnieuw de Brusselse bevolking die vaker dit niveau behaalde (40,0 % in 2020) in vergelijking met de Vlaamse (32,7%) en de Waalse (30,7%) bevolking.

Tabel 28. Aandeel van de 55- tot 64-jarigen (in procent) met een diploma hoger onderwijs volgens geslacht en gewest van de woonplaats in de periode 2017-2020

Gewest van de woonplaats	2017-2019			2020		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	38,5	39,4	39,0	40,6	39,4	40,0
Vlaams Gewest	30,0	30,0	30,0	32,1	31,9	32,0
Waals Gewest	29,3	30,2	29,8	29,3	32,0	30,7
België	30,5	30,9	30,7	31,9	32,6	32,2

Bron: EAK, berekeningen view.brussels

We kunnen dus uit de gegevens afleiden dat de Brusselse bevolking in globaliteit hogerediplomeerd is dan de Vlaamse en de Waalse bevolking. Daartegenover staat echter dat de Brusselse bevolking, maar ook de Waalse, er eveneens boven uitsteekt wanneer het gaat om vroegtijdig schoolverlaten. In beide gewesten liggen de globale uitvalcijfers hoger dan in Vlaanderen. In alle gewesten zijn er bovendien proportioneel meer mannen dan vrouwen die de school niet afmaken.

Tabel 29. Aandeel van de 18- tot 24-jarigen (in procent) die het hoger secundair onderwijs niet hebben afgemaakt en niet meer naar school gaan (vroegtijdig schoolverlaten) volgens geslacht en gewest van de woonplaats in de periode 2017-2020

Gewest van de woonplaats	2017-2019			2020		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	13,8	9,9	11,8	10,0	9,4	9,7
Vlaanderen	8,7	5,1	6,9	9,0	4,4	6,7
Wallonië	12,5	8,2	10,4	12,4	7,2	9,8
België	10,5	6,7	8,6	10,2	5,9	8,1

Bronnen: EAK, FOD Werkgelegenheid, berekeningen view.brussels

Een gelijkaardige vaststelling zien we bij de jongeren die niet werken en geen enkele vorm van onderwijs of opleiding volgen (NEET). Ook op dit vlak liggen de cijfers in Brussel en Wallonië in verhouding hoger dan in Vlaanderen.

Tabel 30. Aandeel van de 15- tot 24-jarigen (in procent) die niet werken en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET) volgens geslacht en gewest van de woonplaats in de periode 2017-2020

Gewest van de woonplaats	2017-2019			2020		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	13,7	12,6	13,2	11,1	11,4	11,3
Vlaanderen	7,8	7,2	7,5	8,0	6,6	7,3
Wallonië	11,9	9,8	10,9	12,3	11,1	11,7
België	9,8	8,7	9,2	9,8	8,6	9,2

Bronnen: EAK, FOD Werkgelegenheid, berekeningen view.brussels

De samenstelling van de Brusselse bevolking is met andere woorden sterk contrasterend. Aan de ene kant zien we immers een hooggeschoolde bevolking, maar aan de andere kant zien we jammer genoeg ook dat een aanzienlijk deel van de bevolking laaggeschoold is, eerder ver van werk verwijderd is en qua socioprofessionele inschakeling minder perspectieven heeft.

Als we focussen op het onderwijsniveau van de werkenden (werknemers en zelfstandigen samen⁶²) dan stellen we hetzelfde contrast vast. Eigen aan de Brusselse werkenden is dat ze in vergelijking met de twee andere gewesten een groter aandeel hooggeschoolden tellen. Onder die Brusselse werkenden met een hoger onderwijsniveau hebben de vrouwen bovendien een overwicht ten opzichte van de mannen. Die vrouwelijke oververtegenwoordiging zien we ook in Vlaanderen en Wallonië. Maar anderzijds valt ook op,

⁶² De EAK levert die gegevens niet voor de werknemers alleen.

zoals we eerder al noteerden, dat het aandeel laaggeschoolden onder de werkenden in Brussel groter is dan in de twee andere gewesten. Wat dit betreft, zijn de mannen in de meerderheid.

Tabel 31. Verdeling van de werkenden (interne werkgelegenheid) volgens studieniveau en gewest van de woonplaats

Gewest van de woonplaats	Studieniveau	2017-2019			2020		
		Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Laag	20,8%	13,7%	17,6%	20,0%	12,7%	16,7%
	Midden	25,0%	23,9%	24,5%	24,4%	20,8%	22,8%
	Hoog	54,1%	62,4%	57,9%	55,6%	66,5%	60,5%
Vlaanderen	Laag	15,5%	10,6%	13,2%	14,7%	9,4%	12,2%
	Midden	43,4%	36,2%	40,0%	43,2%	35,1%	39,4%
	Hoog	41,1%	53,2%	46,8%	42,1%	55,4%	48,4%
Wallonië	Laag	17,4%	12,6%	15,1%	15,8%	9,9%	13,0%
	Midden	42,8%	33,4%	38,4%	43,0%	32,4%	37,9%
	Hoog	39,9%	54,0%	46,5%	41,2%	57,7%	49,0%

Bronnen: EAK, FOD Werkgelegenheid, berekeningen view.brussels

4.9.2 Permanente opleiding

De opleidingsgerelateerde indicatoren zijn ook belangrijk in die zin dat opleiding een grote rol speelt in de toegang tot vaardigheden, vormings- en onderwijsmogelijkheden die personen op beroepsactieve leeftijd nodig hebben om zich (opnieuw) op de arbeidsmarkt te kunnen begeven, om hun huidige baan te behouden of in hun loopbaan te kunnen evolueren, of om zich professioneel te heroriënteren.

De gegevens in verband met permanente opleiding⁶³ voor werknemers worden doorgaans op nationaal niveau voorgesteld. De gegevens afkomstig van de Europese enquête naar voortgezette beroepsopleiding (CVTS), de EWCS of de rapporten van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid bieden immers zelden (of nooit) gegevens op gewestelijk niveau. Niettegenstaande zijn alle nationale gegevens het erover eens dat er grote verschillen zijn in de toegang tot permanente vorming al naargelang van het studieniveau. In dit verband

⁶³ Permanente opleiding kan worden gedefinieerd als opleidingen die door de werkgever worden georganiseerd of minstens gedeeltelijk door de werkgever worden gefinancierd en die tot doel hebben de competenties van de werknemer te verbeteren.

preciseerde de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid het volgende: "De personen met de hoogste initiële opleiding en de personen met de hoogst gekwalificeerde functies nemen het vaakst deel aan opleiding. Ze zijn doorgaans beter geïnformeerd over de opleidingsmogelijkheden en de bijbehorende ondersteuning en zijn zich bewuster van de positieve gevolgen. [...] Ten slotte hebben mensen die tijdens hun initiële opleiding een hoger scholingsniveau hebben bereikt, de neiging om later meer competenties te verwerven, terwijl mensen met minder kansen dat niet zo gemakkelijk doen."⁶⁴

Uit de weinige gegevens die op gewestelijk niveau beschikbaar zijn (Statbel) maken we voorts op dat nagenoeg de helft van de werknemers in België in 2020 heeft deelgenomen aan een opleidingsactie gefinancierd door de werkgever. Die opleidingsacties werden bovendien vaker door mannen gevolgd dan door vrouwen.

Wanneer we de gewesten met elkaar vergelijken, dan blijkt dat de Brusselse werknemers frequenter een opleidingsactie volgden (54,4% in 2020) dan de Vlaamse en de Waalse werknemers (respectievelijk 50,8% en 44,6%). De vaststelling dat mannelijke werknemers vaker een permanente opleiding volgen dan vrouwelijke werknemers geldt ook hier voor elk van de drie gewesten.

Tabel 32. Aandeel van de werknemers die deelnamen aan een permanente opleiding volgens geslacht en gewest van de woonplaats in 2015 en 2020

Gewest van de woonplaats	2015			2020		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	61,2%	56,0%	58,9%	64,4%	44,8%	54,4%
Vlaanderen	54,3%	48,3%	52,1%	52,0%	48,1%	50,8%
Wallonië	54,6%	45,5%	51,6%	47,3%	39,0%	44,6%
België	56,0%	50,3%	53,9%	53,8%	45,7%	50,7%

Bronnen: EAK, Statbel, Continuing Vocational Training Survey (CVTS)

De gegevens in verband met de inzet van betaald educatief verlof geven eveneens een indicatie van de toegang tot permanente opleiding voor werknemers. Een opmerking is wel dat dit recht niet alleen de beroepsgebonden opleidingen betreft, maar ook betrekking kan hebben op algemenere opleidingen die niet noodzakelijk rechtstreeks met het werk te maken hebben. In de periode vóór de Coronacrisis ging het aantal werknemers die gebruikmaakten van betaald educatief verlof in het BHG steil omhoog (+21% tussen academiejaar 2015-2016 en academiejaar 2018-2019). Toen de economische (en onderwijs-)activiteit vertraagde, viel het aantal werknemers dat in het eerste jaar van de crisis een beroep kon doen op deze

⁶⁴ Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. (2021). *Permanente opleiding voor werknemers: investeren in de toekomst*, p. 37.

voorziening sterk terug, tot een niveau dat vergelijkbaar was met dat van 2015-2016. Het aantal bedrijven dat hun werknemers de toelating gaf om in dit systeem te stappen, kende een gelijkaardige evolutie.

Tabel 33. Aantal werknemers in de privésector die betaald educatief verlof hebben genoten, aantal werkgevers die dit hebben toegekend en gemiddeld aantal uren in opleiding volgens academiejaar en gewest van de woonplaats van de werknemer

Gewest van de woonplaats		2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Werkgevers	1.477	1.472	1.467	1.536	1.302
	Werknemers	7.889	8.730	9.265	10.030	7.978
	Gemiddeld aantal uren	61	59	60	68	63
Vlaams Gewest	Werkgevers	7.194	7.057	7.018	7.162	6.324
	Werknemers	52.173	50.742	49.838	50.523	50.640
	Gemiddeld aantal uren	58	61	61	61	48
Waals Gewest	Werkgevers	2.371	2.349	2.360	2.318	2.206
	Werknemers	16.638	16.027	16.920	18.603	17.824
	Gemiddeld aantal uren	61	64	68	73	70

Bronnen: Departement Werk en Sociale Economie; Gewestelijke Overheidsdienst Brussel; Forem, berekeningen view.brussels

5. De dimensie Werk (W) voor de werknemers en de zelfstandigen

De dimensie Werk (W) bestaat uit 7 grotendeels "kwalitatieve" indicatoren die het effect van de fysieke omgeving (ofwel de gezondheid op het werk) en het emotionele welzijn (ofwel het welzijn op het werk) op de arbeidskwaliteit van de werkenden meten. Deze indicatoren zijn: taakautonomie, autonoom teamwerk, taakcomplexiteit, werkdruk, emotionele belasting van het werk, repetitieve taken en beroepsrisico's.

Er dient ook te worden aan herinnerd dat gezondheid en welzijn op het werk in België federale bevoegdheden zijn. Voor zover wij weten, bestaan er voor de bovengenoemde indicatoren geen gegevens of grootschalige enquêtes die specifiek de ondernemingen in Brussel, de Brusselse zelfstandigen of de Brusselse werknemers betreffen. Op dit moment kunnen we de gewestelijke gegevens over de beroepsrisico's van Fedris gebruiken om de indicator "beroepsrisico's" (7e indicator W) voor een deel van de werknemers vanuit een Brussels perspectief te benaderen. Om de zes andere indicatoren te evalueren en te kwalificeren, grijpt view.brussels dus op dit ogenblik terug naar de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS 2015), die alleen resultaten op nationaal niveau verstrekt. Ter herinnering: de EWCS heeft betrekking op zowel werknemers als zelfstandigen.

5.1 Taakautonomie (1e indicator W)

Autonomie in de uitvoering van de taken kan een grote impact hebben op de kwaliteit van de arbeid. Als een werkende zelf beslissingen mag nemen en een zekere controle heeft over zijn werk, kan dit zijn jobtevredenheid, zijn engagement en zijn motivatie vergroten. Die autonomie kan bovendien bijdragen tot een betere organisatie en planning van het werk. Een werkende die zijn eigen werk kan beheren, kan zijn prioriteiten beter inschatten en zijn tijd efficiënter gebruiken, wat ook de kwaliteit van het werk kan verbeteren.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest houdt op dit moment geen grootschalige enquêtes die toelaten te beoordelen in hoeverre de werkenden autonoom zijn in de dagelijkse uitoefening van hun taken. Om deze eerste indicator "taakautonomie" van de dimensie Werk (W) te beoordelen, valt view.brussels daarom terug op verscheidene vragen van de EWCS, waarvan de resultaten enkel voor België beschikbaar zijn.

Eerst en vooral onderzoekt view.brussels of de werkenden "de volgorde van hun taken zelf kunnen kiezen of veranderen". In België geeft 74% van de respondenten aan de volgorde van zijn taken te kunnen kiezen of veranderen, terwijl 26% zegt dat ze de vastgelegde volgorde moeten volgen. Zoals kan worden verwacht, zijn zelfstandigen autonomer (90%) in de

organisatie van hun dagelijkse taken dan werknemers (74%). Het blijkt ook zo dat kantoorwerkers (hoog- of laaggeschoold) meer vrijheid hebben om hun dagelijks werk zelf te organiseren dan handwerkers (hoog- of laaggeschoold). De resultaten zijn vergelijkbaar wanneer we ons buigen over de vraag of de werkenden zelf hun werkmethode kunnen kiezen om de gevraagde taken te volbrengen.

Opmerkingen

i. De gegevens van de EWCS 2021 zullen in de tweede versie van de barometer worden geïntegreerd. We herinneren eraan dat die gegevens niet volledig met de voorgaande gegevens zullen kunnen worden vergeleken.

ii. De ontwikkeling van een gewestelijke enquête, naar het voorbeeld van de Vlaamse "Werkbaarheidsbarometer", zou toelaten specifiekere Brusselse gegevens te verzamelen en deze indicator bijgevolg nauwkeuriger te analyseren.

5.2 Autonom teamwerk (2e indicator W)

De Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS) bevat een kwalitatieve variabele die naar "de mate van teamautonomie" peilt. We gebruiken die variabele om de indicator "autonom teamwerk" in het kader van de Brusselse barometer van de jobkwaliteit te kwalificeren. We herhalen dat de resultaten van de EWCS alleen op nationaal niveau beschikbaar zijn.

De resultaten voor België tonen aan dat 45% van alle respondenten niet in team werkt. 24% werkt wel in team en heeft daarbij een zekere autonomie. Slechts 12% is daarin volledig autonoom. 18% van de respondenten werkt in team zonder autonomie. België sluit met deze resultaten aan bij het Europese gemiddelde. We merken op dat ongeveer de helft van de respondenten die in de geaggregeerde sectoren handel, hotel- en restaurantwezen (51%) en financiële en andere diensten (52%) werken, zegt niet in team te werken.

De resultaten geven ook aan dat naarmate het studieniveau stijgt ook meer of volledige autonomie in de uitvoering van het werk wordt gevraagd (ongeveer 41% van de hooggeschoolde respondenten in België). Laaggeschoolde handwerkers werken van hun kant minder vaak in team (41%) en hebben nauwelijks volledige autonomie (4%). De situatie is anders voor de laaggeschoolde kantoorwerkers. De meerderheid van hen werkt in team (57%) en ze zijn vaker volledig autonoom in de uitvoering van hun taken (11%).

Tot slot zijn er ook sectorale verschillen qua autonomie in het teamwerk. In de geaggregeerde sector overheid, onderwijs en gezondheidszorg hebben de werkenden vaker enige of volledige autonomie in hun teamwerk (44%, tegenover een nationaal gemiddelde van 36%).

In de geaggregeerde sector handel, hotel- en restaurantwezen hebben de werkenden daarentegen minder autonomie (30% verklaart een zekere of volledige autonomie te hebben).

Opmerkingen

i. De gegevens van de EWCS 2021 zullen in de tweede versie van de barometer worden geïntegreerd. We herinneren eraan dat die gegevens niet volledig met de voorgaande gegevens zullen kunnen worden vergeleken.

ii. De ontwikkeling van een gewestelijke enquête, naar het voorbeeld van de Vlaamse "Werkbaarheidsbarometer", zou toelaten specifiekere Brusselse gegevens te verzamelen en deze indicator bijgevolg nauwkeuriger te analyseren.

5.3 Taakcomplexiteit (3e indicator W)

We beschikken vandaag niet over enquêtes of studies voor Brussel die toelaten de complexiteit van de taken van de werkenden in de bedrijven te beoordelen. Om de indicator "taakcomplexiteit" te beoordelen, heeft view.brussels zich gebaseerd op de EWCS-vraag "Moet u in uw baan ingewikkelde taken verrichten?"

Volgens de resultaten van de EWCS zegt 58% van de respondenten in België dagelijks ingewikkelde taken uit te voeren. Hiermee zit België onder het Europese gemiddelde van 63%. De meerderheid van de mannen (64%) antwoordt bevestigend op deze vraag, terwijl de vrouwen (52%) onder het nationaal gemiddelde blijven. De taakcomplexiteit neemt ook toe samen met de scholingsgraad (ongeveer 70% van de hooggeschoolde respondenten, met een manuele of een kantoorjob), maar blijft eerder gering voor laaggeschoolde handwerkers (circa 30% vindt zijn dagelijkse taken ingewikkeld, tegenover 52% van de laaggeschoolde kantoorwerkers).

Tot slot verklaart de meerderheid van de werkenden in de handel en het hotel- en restaurantwezen (59%), sectoren waar een groot aantal laaggeschoolde Brusselaars werken, geen ingewikkelde jobtaken uit te voeren, terwijl de werkenden in de andere in de Europese enquête (EWCS) beschouwde sectoren voor een deel wel complexe taken verrichten (ongeveer 60 tot 65% van de respondenten).

Opmerkingen

i. De gegevens van de EWCS 2021 zullen in de tweede versie van de barometer worden geïntegreerd. We herinneren eraan dat die gegevens niet volledig met de voorgaande gegevens zullen kunnen worden vergeleken.

ii. De ontwikkeling van een gewestelijke enquête, naar het voorbeeld van de Vlaamse "Werkbaarheidsbarometer", zou toelaten specifiekere Brusselse gegevens te verzamelen en deze indicator bijgevolg nauwkeuriger te analyseren.

5.4 Werkdruk (4e indicator W)

De werkdruk die werkenden bij de uitvoering van hun taken ervaren, kan worden veroorzaakt door het feit dat het werkritme gestuurd wordt door de mechanische hulpmiddelen die worden gebruikt (zoals bij bandwerk, werk waarbij een product of een onderdeel volgens een regelmatig ritme automatisch wordt verplaatst of gerobotiseerd werk). Ook de hoge productie-eisen (met krappe termijnen of constante controles door de hiërarchie) kunnen de werkenden onder druk zetten. Dit kan leiden tot beroepsrisico's, zoals arbeidsongevallen (verwondingen door het gebruik van werktuigen, knellingen of vallen van voorwerpen of personen), of tot beroepsziekten.

De Europese enquête EWCS bevat verschillende vragen die toelaten op Belgisch niveau gegevens te verzamelen over de druk die werkenden voelen bij de uitoefening van hun beroep. Deze vragen zijn: "Heeft u genoeg tijd om uw werk af te maken?", "Komt het in uw baan voor dat u heel snel moet werken?" en "Komt het in uw baan voor dat u met strakke deadlines moet werken?"

In België hebben de werkenden - mannen en vrouwen - over het algemeen genoeg tijd om hun werk te doen (75%). Er zijn echter wel verschillen in het tempo waaraan de taken elkaar opvolgen. Zo verklaarde 42% van de deelnemers aan de EWCS-enquête geen hoog werktempo te hebben en gaf 22% aan altijd snel te moeten werken. De resterende 36% antwoordde een kwart tot driekwart van zijn werktijd aan een zeer hoog tempo te moeten werken. Er zijn op dit vlak verschillen tussen de geslachten: mannen blijken vaker aan een hoog werkritme te moeten presteren dan vrouwen (61% tegenover 55%). De mannen moeten bij de uitvoering van hun taken ook striktere deadlines respecteren. Voorts zien we dat hoge werkritmes en korte deadlines afnemen naarmate de leeftijd van de werkenden stijgt.

Op sectorniveau tellen de landbouw en de industrie relatief meer werkenden die bijna constant aan een hoog ritme werken (30%). In de sector overheid, onderwijs en gezondheidszorg ligt het werktempo bijna nooit zeer hoog. De groep werkenden die verklaren een kwart tot driekwart van hun werktijd stevig te moeten doorwerken, is het grootst in de handel en horeca. De kortste en striktste deadlines vinden we tot slot in de sector bouw en vervoer. Alle andere sectoren die in de EWCS-enquête in aanmerking worden genomen, draaien rond het landsgemiddelde.

Opmerkingen

i. De gegevens van de EWCS 2021 zullen in de tweede versie van de barometer worden geïntegreerd. We herinneren eraan dat die gegevens niet volledig met de voorgaande gegevens zullen kunnen worden vergeleken.

ii. De ontwikkeling van een gewestelijke enquête, naar het voorbeeld van de Vlaamse "Werkbaarheidsbarometer", zou toelaten specifiekere Brusselse gegevens te verzamelen en deze indicator bijgevolg nauwkeuriger te analyseren.

5.5 Emotionele belasting (5e indicator W)

Om deze indicator met betrekking tot de emotionele druk op het werk te evalueren, baseert view.brussels zich op de gegevens van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS) en meer bepaald op de vraag "Komt u in uw baan terecht in situaties die u als emotioneel verontrustend ervaart?"

Volgens de resultaten van de EWCS-enquête zegt 71% van de respondenten in België bijna nooit taken uit te voeren die emotioneel moeilijk zijn (tegenover nauwelijks 4% dat aangeeft dagelijks emotioneel zwaar werk te verrichten en ongeveer 25% dat zegt dit soms te doen). Op individueel niveau brengt de enquête geen verschillen naar leeftijd aan het licht, maar lijkt ze wel aan te tonen dat vrouwen in verhouding meer worden blootgesteld aan taken die vaak of soms emotioneel belastend kunnen zijn (36%, tegen 23% voor de mannen).

De enquête toont een opvallend verschil tussen "lagergeschoolde" (maar fysiek zwaardere) sectoren en "hogergeschoolde" sectoren. Personen die in lagergeschoolde sectoren werken, zoals de bouw, de industrie en het vervoer, de handel en de horeca ondervinden weinig emotionele stress, in tegenstelling tot personen die in de financiële dienstverlening, het openbaar bestuur, het onderwijs en de gezondheidszorg werken. Ongeveer 48% van de werkenden in de sector overheid, onderwijs en gezondheidszorg (die sterk vertegenwoordigd is in de Brusselse bezoldigde arbeid, zie deel 2.2.2) verklaart regelmatig emotioneel belastende taken uit te voeren.

Opmerkingen

i. De gegevens van de EWCS 2021 zullen in de tweede versie van de barometer worden geïntegreerd. We herinneren eraan dat die gegevens niet volledig met de voorgaande gegevens zullen kunnen worden vergeleken.

ii. De ontwikkeling van een gewestelijke enquête, naar het voorbeeld van de Vlaamse "Werkbaarheidsbarometer", zou toelaten specifiekere Brusselse gegevens te verzamelen en deze indicator bijgevolg nauwkeuriger te analyseren.

5.6 Repetitieve taken (6e indicator W)

Net zoals langdurig dezelfde (zittende) houding aannemen of fysieke overbelasting van een deel van het lichaam, kan het dagelijks uitvoeren van repetitieve taken ("repetitieve bewegingen") voor musculoskeletale problemen zorgen (MSA) en de gezondheid van de werkenden schaden. Hoewel dergelijke repetitieve bewegingen in sommige beroepen onvermijdelijk zijn, doet men er goed aan ze zoveel mogelijk te beperken of te vermijden door de fysieke werkomgeving ergonomischer te maken. Ondanks de bevoegdheidsoverdracht als gevolg van de zesde staatshervorming (2012-2014) blijft in België de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg bevoegd voor de promotie en uitvoering van het welzijnsbeleid op het werk, met onder andere ook aandacht voor preventie rond repetitieve bewegingen op het werk⁶⁵.

Voor zover wij weten, bestaan er geen rechtstreeks toegankelijke gegevens of enquêtes over de omvang van repetitieve taken in de Brusselse bedrijven. Om de indicator "repetitieve taken" nader te bekijken, heeft view.brussels daarom de gegevens van de EWCS gebruikt, die naar dit verschijnsel peilde via de vraag *"Moet u in uw baan veelvuldig dezelfde bewegingen met de handen of de armen maken?"* Ter herinnering: de resultaten van de EWCS kunnen naar bepaalde sectorkenmerken en individuele kenmerken (geslacht, beroepsstatuut en leeftijd) worden uitgesplitst, maar zijn alleen beschikbaar op Belgisch niveau.

45,0% van de respondenten van de EWCS-enquête in België zegt in zijn beroep "bijna nooit" repetitieve bewegingen te doen, terwijl 30% zegt dit altijd te doen. De overige 25% moet een vierde tot drie vierde van de tijd repetitieve bewegingen maken. Uit de enquête komen geen significante verschillen tussen de geslachten en de leeftijdsgroepen naar voren, al geeft de helft van de respondenten van 50 jaar en ouder wel aan bijna nooit (meer) herhaaldelijk dezelfde bewegingen te moeten maken. Vanuit het perspectief van het uitgeoefende beroep komen repetitieve taken, zonder verrassing, vaker voor bij manuele beroepen dan bij kantoorjobs en neemt het verschil nog toe in verhouding tot het kwalificatieniveau van de werkenden. Als we tot slot naar de sectoren kijken, dan zien we dat werkenden in de sector overheid, onderwijs en gezondheidszorg (die sterk aanwezig is in de Brusselse loonarbeid, zie deel 2.2.2) voor het grootste gedeelte nooit repetitieve bewegingen zeggen uit te voeren

⁶⁵ <https://www.preventievanmsa.be/nl/preventie-van-msa/herhaalde-bewegingen>

(50,0%), en dat werkenden in de bouw- en vervoersector antwoorden dit relatief vaak te doen (40,0%). De andere sectoren (horeca, financiële diensten enz.) zitten rond het nationaal gemiddelde.

Opmerkingen

i. De gegevens van de EWCS 2021 zullen in de tweede versie van de barometer worden geïntegreerd. We herinneren eraan dat die gegevens niet volledig met de voorgaande gegevens zullen kunnen worden vergeleken.

ii. De ontwikkeling van een gewestelijke enquête, naar het voorbeeld van de Vlaamse "Werkbaarheidsbarometer", zou toelaten specifiekere Brusselse gegevens te verzamelen en deze indicator bijgevolg nauwkeuriger te analyseren.

5.7 Fysieke risico's: musculoskeletale, omgevings- en biochemische risico's (7e indicator W)

Deze zevende indicator betreft ter herinnering maar een deel van de werknemers (werknemers uit de privésector en een stuk van de openbare sector). Statistisch gezien kunnen de fysieke risico's waaraan werknemers worden blootgesteld, gekwantificeerd worden met behulp van de gegevens van Fedris over de beroepsrisico's. Hoewel Fedris een federale socialezekerheidsinstelling is, zijn er ook sectorgegevens beschikbaar voor Brussel.

5.7.1 Beroepsziekten (Fedris)

De eerste variabelen die in het kader van deze 7e indicator onder de noemer "beroepsrisico's" worden ingezet, onderzoeken de gevolgen die de uitoefening van een beroep of activiteit kan hebben voor de gezondheid van de Brusselse werknemers op een welbepaald moment in de tijd. View.brussels doet hier een beroep op de gegevens over beroepsziekten van Fedris. We herhalen dat een beroepsziekte een ziekte is die veroorzaakt is door het uitoefenen van een beroep.

Zoals gezegd, beschikt Fedris, al is het een federaal agentschap, over gewestelijke gegevens met betrekking tot beroepsziekten, en meer bepaald over gegevens met betrekking tot erkende beroepsziekten bij personen (werknemers) die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG) wonen voor de periode 2016-2021. Deze gegevens kunnen volgens verschillende beschrijvende variabelen worden uitgesplitst.

view.brussels wijst evenwel op twee elementen. Ten eerste heeft Fedris geen informatie over de vestigingsplaats van de onderneming die het slachtoffer van een beroepsziekte tewerkstelt, maar kennen we wel voor een deel van de gevallen de activiteitensector van de

persoon met een erkende beroepsziekte. Op basis van de gegevens van de EAK kunnen we dus bepalen of de sector in kwestie veel Brusselaars tewerkstelt. Ten tweede hebben de voorgestelde gegevens betrekking op gevallen waarvoor Fedris een positieve beslissing heeft genomen, maar is het niet mogelijk om een rechtstreeks verband te leggen tussen de beroepsziekten en de arbeidsomstandigheden van de erkende slachtoffers. Deze gegevens kunnen samen met andere indicatoren worden onderzocht om een geheel van aanwijzingen te krijgen dat onrechtstreeks toelaat de arbeidsomstandigheden te beoordelen.

In het algemeen lag het aantal erkende beroepsziekten bij personen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wonen vóór de start van de Coronacrisis betrekkelijk laag: over de hele periode 2016-2019 hadden 83 personen (in jaargemiddelde) een erkende beroepsziekte. Er waren gemiddelde meer mannen (56,5%) dan vrouwen (43,5%) slachtoffer van een beroepsziekte. De meerderheid van de erkende slachtoffers (ongeveer 88%) werkte in de privésector (76%) en in de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (12%). Ongeveer 44% van de Brusselse slachtoffers kreeg een beslissing van tijdelijke arbeidsongeschiktheid, 24% kreeg een beslissing van blijvende arbeidsongeschiktheid en 31,5% kreeg curatieve zorgen.

De meest voorkomende beroepsziekten in de periode 2016 tot 2019 vielen in de categorieën van de beroepsziekten veroorzaakt door fysieke agentia (68,5%), infectieziekten en door parasieten verwekte ziekten (12,0%), beroepshuidziekten veroorzaakt door stoffen en agentia (9,9%) en ziekten veroorzaakt door asbest (6,0%). De drie meest frequente erkende ziekten waren tendinopathie (48,0%), onder meer als gevolg van repetitieve taken, aantasting van de zenuwfunctie door druk (15,6%) en huidaandoeningen (10,0%).

In 2020 en 2021 zien we echter een sterke stijging van het aantal personen, vooral vrouwelijke werknemers, met een erkende beroepsziekte, als gevolg van de opkomst van COVID-19. Uit de gegevens van Fedris voor Brussel maken we op dat het om een toename gaat van erkende ziektes in de categorie "infectieziekten en door parasieten verwekte ziekten", en meer bepaald in de klasse "andere infectieziekten bij de leden van het personeel dat werkzaam is op het gebied van de preventieve gezondheidszorg, geneeskundige verzorging, verpleging aan huis of laboratoriumwerk en andere professionele activiteiten in verzorgingsinstellingen waar een verhoogd infectierisico bestaat" (185 erkende slachtoffers in 2020 en 382 in 2021, tegenover geen enkel voorheen). Een tweede gevolg van de coronacrisis is ook te zien in de stijging van het aantal werknemers met een erkende beroepsziekte in de PPO-sector: 26,4% in 2020 en 39,7% in 2021, tegen 12,5% in 2019. Tot slot heeft de coronacrisis tot een toename van de gevallen van tijdelijke arbeidsongeschiktheid geleid (ongeveer 57,2% in 2020/2021), maar vooral tot een groei van de gevallen van curatieve zorgen verleend aan voornamelijk slachtoffers van de pandemie (ongeveer 40% in 2020/2021).

Tabel 34. Werknemers met woonplaats in het BHG die in de periode 2016-2021 een positieve beslissing met betrekking tot een beroepsziekte kregen

Werknemers met een erkende beroepsziekte met woonplaats in het BHG	2016 -2019	2020	2021
Vrouwen	36	170	306
	43,5%	70,2%	71,8%
Mannen	47	72	120
	56,5%	29,8%	28,2%
Totaal	83	242	426
<i>Jaarlijkse groei</i>		190,7%	76,0%

Bron: Fedris, berekeningen view.brussels

Vervolgens maken we een kruising tussen de aangegeven en erkende beroepsziekten bij werknemers met woonplaats in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in de periode 2016-2021 en de activiteitensector (NACE) van die Brusselse werknemers. Ter herinnering: Fedris heeft geen gegevens over de effectieve plaats van tewerkstelling. We voegen er ook aan toe dat een aantal personen met een erkende beroepsziekte aan geen enkele activiteitensector verbonden zijn (dit geldt voornamelijk voor de werknemers in de PPO-sector). De tabel hieronder geeft de resultaten weer.

Tabel 35. Werknemers met een erkende beroepsziekte met woonplaats in het BHG, volgens sector, voor de periode 2019-2021

Activiteitensector (NACE)	2019	2020	2021
Administratieve en ondersteunende diensten	18,1%	7,0%	3,8%
Horeca	11,1%	0,4%	0,2%
Groot- en detailhandel	13,9%	2,9%	0,7%
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	11,1%	47,9%	51,4%
Geen sector (voornamelijk PPO)	30,6%	33,5%	40,8%
Alle andere NACE-sectoren	15,3%	8,3%	3,1%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: Fedris, berekeningen view.brussels

Vóór de coronacrisis (2019) waren de meeste Brusselse werknemers met een erkende beroepsziekte te vinden in de volgende NACE-sectoren (84,7%): horeca (I) (11,1%), menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (Q) (11,1%), administratieve en ondersteunende diensten (N) (18,1%, waarvan 13,9% in de reiniging), groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen (G) (13,9%) en in de categorie geen activiteitensector in de gegevens (30,6%).

Door de uitbarsting van de gezondheidscrisis in maart 2020 schoot het aantal Brusselaars met een erkende beroepsziekte de hoogte in, en dan vooral in twee activiteitensectoren. De verklaring voor die forse stijging vinden we vooral in de NACE-sector menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (Q) (116 personen met een erkende beroepsziekte in 2020 of 47,9% van alle ziek erkende Brusselaars, en respectievelijk 219 personen of 51,4% in 2021). De ziekenhuizen en de instellingen met huisvesting voor ouderen en voor personen met een lichamelijke handicap⁶⁶ werden het hardst getroffen binnen deze sector. De beslissingen van Fedris in 2020 en 2021, en meer bepaald de stijging van het aantal gevallen van tijdelijke arbeidsongeschiktheid en vooral van curatieve zorgen voor eerstelijns personeel van ziekenhuizen en woonzorgcentra, bevestigen deze vaststelling. Aan de andere kant merken we ook een toename van het aantal Brusselaars met een erkende beroepsziekte in de categorie "geen activiteitensector", die te verklaren is door de sterke verhoging van het aantal werknemers met een erkende beroepsziekte in de sector PPO sinds het begin van de gezondheidscrisis in maart 2020.

5.7.2 Arbeidsongevallen (Fedris)

Een tweede manier om binnen de dimensie Werk (W) de aspecten gezondheid en welzijn op het werk te benaderen, is het analyseren van een ander beroepsrisico waaraan elke werkende in meerder of mindere mate is blootgesteld, namelijk het risico op een arbeidsongeval op de werkplek. Een arbeidsongeval kan tot tijdelijke of permanente arbeidsongeschiktheid leiden of kan zelfs de dood tot gevolg hebben. Er zijn tal van factoren die een ongeval kunnen veroorzaken. Die factoren kunnen van menselijke aard zijn (een gebrek aan ervaring, het ontbreken van een opleiding, een onaangepast profiel van de werknemer) of kunnen te maken hebben met de arbeidsorganisatie of de arbeidsomgeving (de omstandigheden waarin de taken worden uitgevoerd). Ook de aard van de uit te voeren taken, het gebruikte materiaal (bijvoorbeeld slecht werkende machines) en ontoereikende beschermingsmiddelen (veiligheidsschoenen, handschoenen, brillen enz.) kunnen een rol spelen.

We baseren onze analyse op gedetailleerde gewestelijke gegevens over de arbeidsongevallen (op de arbeidsplaats) in de periode 2016 tot 2021, in zowel de privésector als de publieke sector. Deze gegevens zijn opnieuw afkomstig van Fedris. We onderzoeken de gegevens op twee manieren. Eerst bekijken we alle arbeidsongevallen die hebben plaatsgevonden bij de Brusselse werkgevers, waarbij een deel van de slachtoffers Brusselse werknemers waren. Daarna analyseren we alle arbeidsongevallen aangegeven door personen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wonen, ongeacht of ze daar ook werken.

⁶⁶ Deze activiteiten stemmen respectievelijk overeen met NACE-BEL-codes 86.1, 87.3 en 87.1.

Hoewel de gegevens van Fedris over de arbeidsongevallen, net zomin als de gegevens over de beroepsziekten, uitsluitel kunnen geven over de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden in hun geheel (fysiek of mentaal belastend werk, pesterijen enz.), kunnen ze wel in bepaalde mate aangeven welke sectoren en beroepen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor de werknemers de meeste risico's inhouden en welke categorieën van werknemers het meest kwetsbaar zijn (op basis van hun individuele kenmerken).

Deze indicator heeft betrekking op alle arbeidsongevallen die zich voordoen in bedrijven gevestigd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, met hier en daar een opdeling naar private en publieke ondernemingen. In de hele periode 2016 tot 2021 werden 179.470 arbeidsongevallen in Brusselse ondernemingen aangegeven (59,4% in de privésector en 40,6% in de publieke sector).

36,0% van de 106.474 arbeidsongevallen in Brusselse privéondernemingen had geen gevolg, 52,5% resulteerde in tijdelijke ongeschiktheid en 11,5% in blijvende ongeschiktheid. 43 ongevallen hadden een dodelijke afloop. De meerderheid van de arbeidsongevallen in de Brusselse openbare sector (ongeveer 95%) bleef zonder gevolg of leidde tot een tijdelijke uitval van minder dan 6 maanden.

Als we de gegevens uitsplitsen, dan zien we dat 23,8% van de door de Brusselse privébedrijven aangegeven arbeidsongevallen werknemers betrof die in het BHG woonden, 28,2% werknemers die in Wallonië woonden en 45,1% werknemers uit Vlaanderen. In 2,9% van de gevallen was de woonplaats niet gekend. We noteren geen verschillen in de gevolgen van de arbeidsongevallen naargelang van de woonplaats van de werknemers, maar we merken wel verschillen naargelang van het geslacht.

Zo blijken vrouwen een groter aandeel arbeidsongevallen zonder gevolg te hebben (39,4%) dan mannen (33,6%), maar een kleinere proportie arbeidsongevallen met tijdelijke of permanente ongeschiktheid. We merken ook op dat 40 van de 43 dodelijke slachtoffers mannen waren. Globaal genomen waren er in de Brusselse privésector meer arbeidsongevallen met mannen (59,0%). In de openbare ondernemingen was het omgekeerde waar: hier waren 56,0% van de slachtoffers vrouwen (tegenover 44,0% mannen). Deze laatste vaststelling geldt ook voor de pendelaars, maar niet voor de Brusselaars. Als we alleen rekening houden met de Brusselaars die in de openbare sector werken, dan zijn ook daar de mannelijke slachtoffers van een arbeidsongeval in de meerderheid (56,6%).

Een uitsplitsing naar leeftijd leert ons dat 31,0% van de arbeidsongevallen aangegeven door Brusselse privéondernemingen betrekking had op werknemers jonger dan 30 jaar, 47,9% op werknemers van 30 tot 49 jaar en 21,1% op werknemers vanaf 50 jaar. **Er zijn geen noemenswaardige verschillen naargelang van de woonplaats van de werknemers.** De

kruising tussen leeftijd en gevolgen van het ongeval toont dat het aandeel ongevallen met permanente ongeschiktheid samen met de leeftijd stijgt: 15,7% voor de werknemers van 50 en ouder, tegen 7,0% voor de min-30-jarigen.

In de periode 2016-2021 waren de slachtoffers van een arbeidsongeval in een bedrijf in de Brusselse privésector voor 42,5% arbeiders, voor 36,1% bedienden en voor ongeveer 20% uitzendkrachten. Als we ons beperken tot de Brusselse werknemers, dan constateren we dat een groter deel van de slachtoffers arbeiders waren (52,4%) en een kleiner deel uitzendkrachten (5,9%). In het geheel beschouwd, lopen arbeiders het grootste risico op een arbeidsongeval met blijvende ongeschiktheid. In de openbare sector waren de meeste slachtoffers van een arbeidsongeval (65,9%) Vlaamse en Waalse statutairen. 27,1% van de Brusselse werknemers met een arbeidsongeval in de openbare sector waren contractuele arbeiders (tegenover slechts 2% van de Vlaamse en Waalse werknemers in de Brusselse openbare sector).

Tot slot deden de meeste vastgestelde arbeidsongevallen in de privésector (73,8%) zich voor in vier Brusselse sectoren (volgens de NACE-BEL-classificatie): de administratieve en ondersteunende diensten (29,6%, waarvan 20,8% in de activiteiten voor terbeschikkingstelling van personeel (uitzendwerk) en 5,7% in de huishoudelijke activiteiten), de menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (18,6%), de groot- en detailhandel (13,9%) en vervoer en logistiek (11,7%). De meerderheid van de Brusselaars die een arbeidsongeval hadden in een Brusselse onderneming (65,5%) werkte eveneens in deze sectoren. De horeca, een sector met overwegend Brussels personeel (68,1% in 2020), had ook een aanzienlijk deel in de arbeidsongevallen (8,0%). De resultaten worden samengevat in **tabel 36** hieronder.

Tabel 36. Arbeidsongevallen in Brusselse privéondernemingen in de periode 2016-2021 volgens sector

Activiteitensector (NACE)		In aantal	In aandeel
Vervoer en opslag	H	12.457	11,7%
Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen	49	5.168	4,9%
Vervoer over water	50	1	0,0%
Luchtvaart	51	540	0,5%
Opslag en vervoerondersteunende activiteiten	52	977	0,9%
Posterijen en koeriers	53	5.771	5,4%

Horeca	I	4.535	4,3%
Verschaffen van accommodatie	55	1.203	1,1%
Eet- en drinkgelegenheden	56	3.332	3,1%
Groot- en detailhandel	G	14.751	13,9%
Groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen	45	1.233	1,2%
Groothandel en handelsbemiddeling, met uitzondering van de handel in motorvoertuigen en motorfietsen	46	2.218	2,1%
Detailhandel, met uitzondering van de handel in auto's en motorfietsen	47	11.300	10,6%
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	Q	19.833	18,6%
Menselijke gezondheidszorg	86	8.139	7,6%
Maatschappelijke dienstverlening met huisvesting	87	3.953	3,7%
Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting	88	7.741	7,3%
Administratieve en ondersteunende diensten	N	31.503	29,6%
Verhuur en lease	77	175	0,2%
Terbeschikkingstelling van personeel	78	22.195	20,8%
Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten	79	62	0,1%
Beveiligings- en opsporingsdiensten	80	2.524	2,4%
Diensten in verband met gebouwen; landschapsverzorging	81	6.122	5,7%
Administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelijke activiteiten	82	425	0,4%
Alle andere NACE-sectoren		23.395	22,0%
Totaal		106.474	100,0%

Bron: Fedris, berekeningen view.brussels

Los van de woonplaats van de werknemers werden de meeste arbeidsongevallen in de Brusselse openbare sector zoals te verwachten geregistreerd in de sector openbaar bestuur en defensie (38,4%) en in het onderwijs (52,5%).

6. Bijkomende gewestelijke indicatoren voor de zelfstandigen

6.1. Inkomen van de zelfstandigen (dimensie Tewerkstelling - T)

Voor de werknemers (loontrekkers) hield het WTA-model in de dimensie Tewerkstelling (T) rekening met twee indicatoren die inzicht gaven in de effectieve gemiddelde verloning,

namelijk de gemiddelde (bruto)maandlonen (in euro) als inkomen uit werk en de speciale (bruto)premies voor ploegenwerk (in euro) als bijkomend voordeel. Deze laatste twee variabelen werden berekend met behulp van de gewestelijke gegevens (volgens plaats van tewerkstelling) van de jaarlijkse loonenquête (Statbel).

Voor de kwantificering van het inkomen van de zelfstandigen is view.brussels vertrokken vanuit de gewestelijke gegevens van het RSVZ, en meer bepaald de gegevens met betrekking tot het gemiddelde en het mediane inkomen van zelfstandigen in de periode 2017 tot 2021 (situatie op 31 december). Ter herinnering: het mediane inkomen is het middelste inkomen, waarbij de helft van de beschouwde populatie minder verdient en de andere helft meer verdient. Het gemiddelde inkomen wordt van zijn kant bekomen door alle lonen van de beschouwde populatie op te tellen en daar het gemiddelde van te nemen. De gemiddelde en mediane inkomens van de actieve verzekeringsplichtigen kunnen uitgesplitst worden per (sub)bedrijfstak, gewest, geslacht, leeftijdsklasse en nationaliteit (EU + andere)⁶⁷.

Inleiding

Het loon van de werknemers en het inkomen van de zelfstandigen zijn twee verschillende concepten die niet rechtstreeks met elkaar kunnen worden vergeleken. Werknemers ontvangen een vast loon voor hun werk, gewoonlijk in functie van de tijd die ze daaraan besteden en de competenties waarover ze beschikken. Zelfstandigen halen hun inkomen daarentegen uit hun bedrijf. Hun inkomen kan bijgevolg sterk variëren al naargelang van het succes van hun onderneming en de schommelingen op de markt.

Wat wel mogelijk is, is om de verschillen tussen lonen en inkomens te analyseren. Meestal genieten werknemers sociale bescherming, bijvoorbeeld in de vorm van de ziekte- en werkloosheidsverzekering, en hebben ze andere voordelen, zoals betaald verlof en een pensioenregeling. Zelfstandigen zijn daarentegen zelf verantwoordelijk voor hun sociale bescherming en genieten deze voordelen niet.

Werknemers kunnen bovendien op een stabielere inkomen rekenen dan zelfstandigen, die van hun kant afhankelijk zijn van de economische conjunctuur en daardoor periodes kunnen kennen waarin de activiteiten terugvallen en ze minder inkomsten genereren. Zelfstandigen hebben dan weer meer flexibiliteit in hun werk en hun tijdsbesteding.

Tot slot kunnen moeilijk algemene conclusies worden verbonden aan de verschillen tussen de lonen van werknemers en de inkomens van zelfstandigen, omdat ook individuele omstandigheden en carrièrekeuzes in alle gevallen een belangrijke rol spelen.

⁶⁷ De gegevens zijn geanonimiseerd van zodra een bedrag meer dan 1 persoon vertegenwoordigt.

6.2 Gelijktelling wegens ziekte voor zelfstandigen (dimensie Werk - W)

Voor de indicator fysieke risico's: musculoskeletale, omgevings- en biochemische risico's (7e indicator W) van de dimensie Werk (zie deel 5.7) deed view.brussels een beroep op een hele reeks **gewestelijke en sectorale gegevens van Fedris met betrekking tot arbeidsongevallen en erkende beroepsziekten bij werknemers.**

Voor de zelfstandigen heeft view.brussels van het RSVZ gedetailleerde gegevens ontvangen over het aantal verzekeringsplichtigen met gelijktelling wegens ziekte in de periode 2017 tot 2021 (situatie op 31 december). Deze gegevens kunnen uitgesplitst worden naar verschillende variabelen, zoals (sub)bedrijfstak, gewest van de woonplaats van de verzekeringsplichtige, geslacht, nationaliteit (EU + andere) en leeftijdsklasse. Kort samengevat, kan een zelfstandige die zijn activiteiten omwille van een langere periode van arbeidsongeschiktheid volledig moet staken, bij zijn socialeverzekeringsfonds of bij het RSVZ een gelijktelling wegens ziekte aanvragen. Als zijn aanvraag wordt goedgekeurd, moet de zelfstandige voor de betrokken periodes geen sociale bijdragen betalen en tellen de dagen arbeidsongeschiktheid mee in de berekening van zijn pensioen vanaf de start van de gelijktelling.

In de loop van de onderzochte periode (2017-2021) is het aantal gelijkstellingen wegens ziekte omhooggegaan, zowel op nationaal als op gewestelijk niveau. Niettemin was de stijging (in nominale waarde) groter in Brussel dan in de andere twee gewesten, en dit zowel vóór als na de Coronacrisis. Tabel 37 toont ook aan dat overwegend zelfstandige mannen een gelijktelling wegens ziekte hadden, in alle gewesten. In 2021 was het overwicht van de mannen in Brussel een pak groter (69,3% van de gelijkstellingen wegens ziekte) dan in Vlaanderen (52,7%) en in Wallonië (57,4%).

Tabel 37. Evolutie van het aantal gelijkstellingen wegens ziekte bij zelfstandigen volgens gewest van de woonplaats en geslacht in de periode 2017-2021

Gewest van de woonplaats	Geslacht	2017	2018	2019	2020	2021	Variatie 2019/2017	Variatie 2021/2019
Brussel	Mannen	1.167	1.233	1.359	1.365	1.480	16,5%	8,9%
	Vrouwen	505	542	589	607	656	16,6%	11,4%
	Totaal	1.672	1.775	1.948	1.972	2.136	16,5%	9,7%
Vlaanderen	Mannen	5.558	5.665	5.691	5.727	5.623	2,4%	-1,2%
	Vrouwen	4.368	4.583	4.724	4.930	5.031	8,2%	6,5%

	Totaal	9.926	10.248	10.415	10.657	10.654	4,9%	2,3%
Wallonië	Mannen	3.261	3.241	3.223	3.237	3.322	-1,2%	3,1%
	Vrouwen	2.174	2.220	2.252	2.321	2.464	3,6%	9,4%
	Totaal	5.435	5.461	5.475	5.558	5.786	0,7%	5,7%
Totaal	Mannen	10.144	10.315	10.464	10.492	10.657	3,2%	1,8%
	Vrouwen	7.120	7.440	7.667	7.958	8.285	7,7%	8,1%
	Totaal	17.264	17.755	18.131	18.450	18.942	5,0%	4,5%

Bron: RSVZ, berekeningen view.brussels

Als we inzoomen op de zelfstandigen met woonplaats in Brussel dan stellen we vast dat de meerderheid van de gelijkstellingen wegens ziekte (88,5%) in 2021 werden aangegeven voor zelfstandigen actief in de nijverheid (38,5%, waarvan 29,1% in de bouwnijverheid), de handel (33,6%, voornamelijk de groot- en detailhandel, en de horecasector) en de vrije beroepen (16,4%). Mannen met een gelijkstelling wegens ziekte zijn voornamelijk geconcentreerd in de nijverheid en de handel, vrouwelijke zelfstandigen in arbeidsongeschiktheid zijn vooral actief in de handel en de vrije beroepen.

Tabel 38. Brusselse zelfstandigen in gelijkstelling wegens ziekte volgens (sub)bedrijfstak en geslacht in Brussel (gewest van de woonplaats) in 2021

Subbedrijfstak	Mannen	Vrouwen	Brussel
Landbouw	29	8	37
Visserij	0	0	0
Nijverheid	731	92	823
<i>310 - Bouwnijverheid</i>	<i>579</i>	<i>42</i>	<i>621</i>
Handel	460	259	719
<i>401 - Groothandel</i>	<i>150</i>	<i>44</i>	<i>194</i>
<i>402 - Kleinhandel</i>	<i>78</i>	<i>46</i>	<i>124</i>
<i>407 - Horecasector</i>	<i>121</i>	<i>98</i>	<i>219</i>
Diverse beroepen	13	5	18

Diensten	95	94	189
Vrije beroepen	152	198	350
Brussel	1480	656	2136

Bron: RSVZ, berekeningen view.brussels

Conclusie en volgende stappen

In deze eerste editie van de barometer van de jobkwaliteit heeft view.brussels zich in eerste instantie geconcentreerd op indicatoren waarvoor op Brussels niveau gegevens beschikbaar zijn.

Om zo gedetailleerd mogelijke Brusselse gegevens te bekomen, werden daarom allereerst verschillende instellingen aangesproken (zie hoofdstuk 3). De verkregen gegevens zijn grotendeels in deze barometer verwerkt.

In tweede instantie werd een grondige analyse gemaakt van de gegevens afkomstig uit diverse Europese en nationale enquêtes.

Er werd ook voor gekozen om deze barometer in twee delen te verdelen: een eerste deel gewijd aan loonarbeid en een tweede deel gewijd aan zelfstandige arbeid.

Op die manier zijn we erin geslaagd de dimensie Tewerkstelling van de barometer zo goed als volledig te behandelen voor de werknemers, met behulp van statische en dynamische statistieken. De barometer specifiek voor zelfstandigen is van zijn kant nog in wording. Niettegenstaande hebben we in deze eerste versie van de barometer toch al een eerste voorstel gepresenteerd.

Als volgende stappen willen we eerst en vooral een uitgebreidere set gegevens integreren, en dan met name gegevens uit de EAK op basis van de plaats van tewerkstelling. Een aanvraag van die gegevens werd ingediend bij de FOD Economie. Daarnaast willen we ook bepaalde gegevens toevoegen die de hierboven beschreven verzamelde gegevens zullen aanvullen. We denken meer bepaald aan de Dynam-gegevens⁶⁸. Ten slotte zullen we de voorgestelde gegevens updaten.

Een andere belangrijke stap zal zijn dat we zullen proberen de analyse van de dimensie Tewerkstelling uit te breiden en te focussen op bepaalde categorieën van de bevolking (bijvoorbeeld eenoudergezinnen en personen van buitenlandse origine). Op dit moment blijft de analyse immers beperkt tot eerder "algemene" statistieken.

Verder zal een eerste uitdaging erin bestaan om de nodige gewestelijke gegevens te verkrijgen om de indicatoren van de dimensie Arbeidsverhoudingen (A) te kunnen aanvullen. Dit zal moeten worden besproken bij de voorstelling van deze tussentijdse resultaten aan de vertegenwoordigers van Brupartners. Een belangrijk deel van die indicatoren zou immers mogelijk via de vak- en werkgeversorganisaties kunnen worden verkregen. Een tweede uitdaging zal zijn om de dimensie Werk (W) te proberen aan te vullen met gewestelijke

⁶⁸ https://www.dynamstat.be/nl/?lang=nl_be

gegevens, indien beschikbaar. Als blijkt dat voor bepaalde indicatoren geen gegevens beschikbaar zijn, zal view.brussels genoodzaakt zijn onrechtstreekse verbanden te leggen op basis van nationale gegevens, ook al kunnen we met die manier van werken de eventuele specifiek Brusselse facetten van de jobkwaliteit niet helemaal achterhalen.

De belangrijkste geïdentificeerde gegevensbronnen om die dimensie te vervolledigen, zijn op dit moment de EWCS (de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden) en de ECS (de Europese bedrijvenenquête). Deze enquêtes leveren echter alleen nationale gegevens op. Om die eventuele tekortkoming te verhelpen, zullen (opnieuw) diverse instellingen worden gecontacteerd met de bedoeling zoveel mogelijk gewestelijke gegevens te kunnen verzamelen.

Op dit moment lijkt het ons echter moeilijk (zometer onmogelijk) om voor het volledige spectrum van indicatoren over gewestelijke gegevens te kunnen beschikken zonder te kunnen steunen op een enquête zoals die in Vlaanderen al bestaat (de Werkbaarheidsmonitor⁶⁹). Dergelijke enquête zou ons toelaten een beter beeld te krijgen van die indicatoren waarvoor het onmogelijk lijkt gewestelijke gegevens te verkrijgen.

Om te eindigen, is view.brussels zich terdege bewust van het "technische" karakter van dit document en van het mogelijke gebrek aan zichtbaarheid dat daarmee gepaard zou kunnen gaan, door de geringe toegankelijkheid voor een niet-ingewijd publiek. Daarom stelt view.brussels voor om tijdens de vergaderingen met Brupartners het idee te bespreken om thematische overzichts fiches te creëren die dit werkdocument op een meer toegankelijke manier zouden kunnen presenteren. Daarnaast zouden de vele tabellen en gegevens die hierboven worden voorgesteld, kunnen worden gecompileerd in een uniek "dashboard" waarin iedereen die in het thema geïnteresseerd is alle indicatoren waarop dit verslag gebaseerd is, kan terugvinden.

⁶⁹ <http://www.werkbaarwerk.be>.

Bibliografische verwijzingen

Bazillier, R., Boboc, C., & Calavrezo, O. (2014). Measuring employment vulnerability in Europe. *International Labour Review*, vol. 155, nr. 2, pp. 265-280.

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

Internationaal Arbeidsbureau (IAB). (1999). *Le travail décent, Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail*. 8e zitting, Genève, 90 p.

Davoine, L., & Erhel, C. (2007). La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique. *Economie et Statistique*, nr. 407, pp. 47-69.

Delhez, P., Nautet, M., Saks, Y., & Zimmer, H. (2022). Lifelong learning for employees: investing in the future. *Economisch Tijdschrift van de Nationale Bank van België*, 14 p.

Desiere, S., & Lenaerts, K. (2020). *Is it feasible to integrate and harmonise national surveys on working conditions? A scoping paper*. Leuven: InGRID-2 project, 21 p.

Freyssinet, J. (2020a). Au Royaume-Uni, du National Minimum Wage au National Living Wage. *La Revue de l'Ires*, (1), pp. 67-101.

Freyssinet, J. (2020b). La croissance de la « pauvreté laborieuse ». *Chronique Internationale de l'Ires*, nr. 172, pp. 21-32. <https://doi.org/10.3917/chii.172.0021>

Green F. (2006). *Demanding work: the paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton. Princeton University Press, 224 p.

Greenan, N., Seghir, M., Smiths, I., Szekér, L., Van Gyes, G., & Vercruyssen, A. (2017). *Job quality and vulnerability-at-work indicators in Europe*. Leuven: InGRID-2 project, 109 p.

Guergoat-Larivière, M., & Marchand, O. (2012). Définition et mesure de la qualité de l'emploi : une illustration au prisme des comparaisons européennes. *Economie et statistique*, nr. 454, pp. 23-42.

Holman, D., & McClelland, C. (2011). Job quality in growing and declining economic sectors of the EU. *Walqing working paper*, nr. 3, 138 p.

Holman, D. (2012). Job types and job quality in Europe. *Human Relations*, vol. 66, nr. 4, pp. 475-502.

Huys, R., Pollet, I., Van Hootehem, G., & Wouters, L. (1997). *Bouwen en schaven aan de kwaliteit van de arbeid: een handboek*. Leuven: HIVA.

Institut de la statistique du Québec. (2017). *La qualité de l'emploi au Québec : développements conceptuels et création d'une typologie*. 52 p.

Institut pour un Développement Durable (2020). *Peut-on atteindre un taux d'emploi de 80% en 2030 ?*. <http://www.iddweb.eu/docs/breven49.pdf>

Institut pour un Développement Durable. (2021). *Pauvreté et redistribution des revenus : quelques réflexions en amont du futur plan fédéral de lutte contre la pauvreté*. <http://www.iddweb.eu/?p=658>

Lamberts, M., Szekér, L., Vandekerckhove, S., Van Gyes, G., Van Hootehem, G., Vereycken, Y., Vendramin, P. (2016). *Jobkwaliteit in België in 2015: analyses aan de hand van de European Working Conditions Survey EWCS*.

Kilhoffer, Z., De Groen, W. P., Lenaerts, K., Smits, I., Hauben, H., Waeyaert, W., & Robin-Olivier, S. (2019). *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, VT/2018/032, Final Report*, 13 December 2019.

Lenaerts, K., Smits I. (2018). *Input note on normative standards for job quality indicators* Leuven: InGRID-2 project, 25 p.

L'Horty, Y. (2008). Pourquoi le travail ne protège plus de la pauvreté. *Regards croisés sur l'économie*, vol. 2, pp. 107-114.

Lowe, G. (2007). *21st Century Job Quality: Achieving What Canadians Want*. Research Report W|37 – Work and Learning. Ottawa: Canadian Policy Research Network (CPRN), 92 p.

Marchand, O. (2010). La conciliation travail-famille, dimension fondamentale de la qualité de l'emploi. *Revue Interventions économiques*, vol. 41, 7 p.

Meylemans, L., & Lenaerts, K. (2020). *Inventory of available administrative data for comparative research on quality of employment*. Leuven: InGRID-2 project, 23 p.

Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO). (2019). Des emplois de qualité pour tous dans un monde du travail en mutation, La stratégie de l'OCDE pour l'emploi. *OECD Publishing*. Paris. <https://doi.org/10.1787/4e6a92fa-fr>

Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO). (2020). Effets positifs potentiels du télétravail sur la productivité à l'ère post-Covid-19 : quelles politiques publiques peuvent aider à leur concrétisation ? *OECD Publishing*. Parijs. 15 juli 2020.

Ponthieux, S. (2009). Les travailleurs pauvres comme catégorie statistique – Difficultés méthodologiques et exploration d'une notion de pauvreté en revenu d'activité. Documents de travail de l'Insee, nr. F2009/02, maart. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1380802>.

Prieto, C. (coörd.), Arnal, M., Caprile, M., & Potrony, J. (2009). La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica. Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Prieto, C., Serrano, A. (2011). "Qualité de l'emploi" ou travail décent : les enjeux d'une controverse in Coutrot, T., Flacher, D., & Méda, D. (dir), *Pour en finir avec ce vieux monde. Les chemins de la transition*, pp. 133-145.

Quintelier, E. (2020). Wie heeft tijdelijk werk? Een studie naar het profiel en de evolutie van loontrekkenden met tijdelijk werk (1999-2018). Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium).

United Nations Economic Commission for Europe (UNECE). (2010). *Measuring Quality of Employment. Country Pilot Reports*.

United Nations Economic Commission for Europe. (2015). Handbook on Measuring Quality of Employment - A Statistical Framework. New York: United Nations.

Saks, Y. (2021), Loondifferentiatie in België volgens SILC-gegevens. Economisch Tijdschrift van de NBB van juni 2021.

Szekér, L., & Van Gyes, G. (2015). Inventory of working conditions and occupational safety and health surveys. InGRID Working Paper Milestone 21.9 of WP 21.

Szekér, L., Smits, I., & Van Gyes, G. (2017). *It takes more than one measure. Capturing the multidimensionality of job quality with job types and multiple job quality outcomes*, Leuven: InGRID-2 project, 55 p.

Valeyre, A. (2006). Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union Européenne : des situations contrastées selon les formes d'organisation. *Centre d'études de l'emploi*, nr. 73, 48 p.

Vandenbrande, T., Vandekerckhove, S., Vendramin, P., Valenduc, G., Huys, R., Van Hoetegem, G., & De Witte, H. (2013). *Kwaliteit van werk en werkgelegenheid in België*. FOD Werkgelegenheid.

Vendramin, P., Valenduc, G. (2020). *Baromètre 2019 de la qualité du travail et de l'emploi*. Chaire Travail-Université (UCL-CIRTES) en CSC, 68 p.

Ver Heyen, W., & Vandenbrande, T. (2005) *Werken in de gezinszorg. Kwaliteit van de arbeid van de verzorgenden*. Leuven: HIVA.