

Belgian Science Policy Office



belspo

CHANGE
Changing work, changing incomes: designing a responsive
social protection system for all

Esmée Vanpoucke, Lyse Ooms, Julie Janssens en
Sarah Marchal

Een empirische verkenning van individuele kwetsbaarheid in de verschillende wettelijke arbeidsvormen in België

WORKING PAPER

PAPER 2026/N°5

ANTWERP/ BRUSSELS/ LEUVEN



CENTRUM VOOR SOCIOLOGISCH ONDERZOEK
CENTRE FOR SOCIOLOGICAL RESEARCH



University of Antwerp
CSB | Centre for Social
Policy Herman Deleeck

The CHANGE project

Het CHANGE-project is een onderzoeksproject van het Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck (CSB, Universiteit Antwerpen, coördinator), het Centre de droit public et social (CDPS, Université libre de Bruxelles) en het Centrum voor Sociologisch Onderzoek (CESO, KU Leuven).

Dit samenwerkingsproject brengt academische instellingen samen en wordt gefinancierd door BELSPO, het Federaal Wetenschapsbeleid, binnen het BRAIN-be-programma. Het project heeft als doel de uitdagingen waarmee niet-standaardwerkers binnen het socialezekerheidsstelsel worden geconfronteerd, uitgebreid te onderzoeken en in kaart te brengen. Niet-standaardwerkers, waaronder zelfstandigen, deeltijdse werknemers, werknemers met een tijdelijk contract en personen in hybride arbeidsvormen, ervaren immers vaak lacunes in hun sociale bescherming.

Het project maakt gebruik van bestaande survey- en administratieve databronnen en verzamelt daarnaast nieuwe gegevens over een brede en diverse groep niet-standaardwerkers, waaronder verschillende categorieën zelfstandigen en werknemers in atypische arbeidsvormen. Op die manier wil het project inzicht bieden in de uiteenlopende, maar vaak gemeenschappelijke uitdagingen waarmee deze werknemers worden geconfronteerd, zoals een ontoereikende sociale bescherming en fluctuerende inkomens.

<https://www.uantwerpen.be/nl/onderzoeksgroep/csb/onderzoek/projecten/change/>

Citering:

Esmée Vanpoucke, Lyse Ooms, Julie Janssens & Sarah Marchal (2026), *Een empirische verkenning van individuele kwetsbaarheid in de verschillende wettelijke arbeidsvormen in België*, CHANGE Working Paper Nr. 5, Antwerp/ Brussels/Leuven: CHANGE, 57p.

CHANGE Working Paper 5

Een empirische verkenning van individuele kwetsbaarheid in de verschillende wettelijke arbeidsvormen in België

Noot: Deze deliverable is een sterk uitgebreide versie van Vanpoucke, Janssens en Marchal (2024).

Esmée Vanpoucke

Universiteit Antwerpen, esmee.vanpoucke@uantwerpen.be

Lyse Ooms

Universiteit Antwerpen, lyse.ooms@uantwerpen.be

Sarah Marchal, sarah.marchal@uantwerpen.be

Abstract

Deze deliverable brengt de heterogeniteit en individuele kwetsbaarheid van verschillende vormen van niet-standaard werk in België empirisch in kaart en sluit daarbij wordt mogelijk aan bij de wettelijke classificatie van Ramlot (2024). Hiervoor worden zowel surveygegevens uit de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) en de Belgische Statistics on Income and Living Conditions (BE-SILC) onderzocht als administratieve microdata van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ). De resultaten tonen aan dat niet-standaard werk geen homogene categorie vormt. Specifieke arbeidsvormen zijn sterk geconcentreerd bij bepaalde groepen: deeltijds werk is bijvoorbeeld vaker terug te vinden bij vrouwen en oudere werknemers, terwijl uitzendwerk, gelegenheidswerk en dienstenchequewerk vaker voorkomen bij laag- en middengeschoolde werknemers en personen met een migratieachtergrond. Ook de mate en aard van kwetsbaarheid verschillen aanzienlijk tussen arbeidsvormen. Vooral gelegenheidswerk en uitzendwerk worden gekenmerkt door een combinatie van een lager arbeidsvolume, lagere lonen en een grotere arbeidsmarktinstabiliteit. Dienstenchequewerk gaat eveneens gepaard met lage inkomens, maar vertoont een stabiel tewerkstellingspatroon. Het combineren van meerdere jobs blijkt uit deze analyses bovendien niet noodzakelijk te leiden tot gunstigere uitkomsten: de uitkomsten verschillen sterk naargelang de aard van de gecombineerde arbeidsvormen.

Dankwoord

De auteur spreekt oprechte dank uit aan het CHANGE-team voor hun bijdragen aan dit artikel.

Dit project werd financieel ondersteund door het Belgisch Federaal Wetenschapsbeleid (CHANGE-project – Contract B2/233/P3/CHANGE). De standpunten, meningen, bevindingen, conclusies en aanbevelingen in dit artikel zijn uitsluitend die van de auteurs en weerspiegelen niet noodzakelijk de standpunten van de financierende instanties of de werkgevers van de auteurs.

WP 3 van het CHANGE project: Risicogroepen op de nieuwe arbeidsmarkt: inkomens, materiële deprivatie en vermogen van (niet-standaard) werknemers

WP3 heeft als doel om tot een meer genuanceerde beoordeling van inkomens te komen, afgestemd op de situatie van niet-standaardwerkers (RO1). Daarnaast maakt WP3 gebruik van zowel survey- als administratieve gegevens om deze meer genuanceerde inkomensbeoordeling te integreren in een multidimensionale beoordeling van de kwetsbaarheid van niet-standaardwerkers, met als doel specifieke risicoprofielen binnen deze groep te identificeren (RO2, in het bijzonder RO2.1 en RO2.2).

Daarnaast wordt nagegaan in welke mate de uitdagingen die door specifieke groepen niet-standaardwerkers tijdens de focusgroepen binnen WP2 werden aangehaald, kunnen worden geïdentificeerd aan de hand van traditionele databronnen en indicatoren. Daarbij ligt de focus op de volatiliteit van het (netto)inkomen en op de samenhang tussen inkomen, vermogen en indicatoren van materiële deprivatie.

Inhoud

1. Inleiding	6
1. Literatuuroverzicht	7
1.1. Kwetsbaarheid onder personen werkzaam in atypische werkvormen	7
1.2. Niet-standaard werk in België: een wettelijke definitie	10
2. Data en methode	10
2.1. De identificatie van de verschillende vormen niet-standaard werk	12
3. Resultaten uit de surveydata	17
3.1. Prevalentie van niet-standaard kenmerken	17
3.2. Profielschets en geassocieerde kwetsbaarheid	18
4. Resultaten uit de administratieve data	28
Conclusie en discussie	41
Referenties	44
Appendix A	47
Appendix B	56

1. Inleiding

De voorbije decennia voerde de wetgever verschillende nieuwe vormen van atypische arbeid in om de flexibiliteit op de Belgische arbeidsmarkt te verhogen. Bepaalde vormen van niet-standaard werk werden specifiek ingevoerd om de kansen van kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt te verbeteren, of kwamen tegemoet aan de vraag van werknemers naar meer controle over hun 'work-life balance'. Ramlot (2024) onderscheidt niet minder dan 20 wettelijk mogelijke vormen van niet-standaard werk in België, zoals uitzendarbeid, contracten van bepaalde duur, deeltijdse contracten en dienstencheque-tewerkstelling. Waar deze atypische arbeidsvormen tegemoet komen aan een persistente vraag naar meer flexibiliteit, is het niet altijd duidelijk in welke mate ze bijdragen aan meer bestaanszekerheid voor de werkende. Internationaal onderzoek, dat zich meestal richt op brede categorieën niet-standaard werk zoals deeltijds en tijdelijk werk, benadrukt vaak de minder gunstige arbeids- en loonvoorwaarden (Beckmannshagen & Schröder, 2022; Canale et al., 2022; Lohmann & Marx, 2018). Echter, het zou te kort door de bocht zijn om alle vormen van niet-standaard werk als precair te bestempelen. Tot op heden bestaat er bijzonder weinig onderzoek waarbij de verschillende vormen van niet-standaard werk met elkaar worden vergeleken en de profielen van werkenden, en dan in het bijzonder hun kwetsbaarheid, onderzocht worden. In deze deliverable komen we tegemoet aan deze leemte in de literatuur door de profielen en kwetsbaarheid van personen in (combinaties van) atypische arbeidsvormen te onderzoeken. Anders dan in eerder onderzoek, blijven we hier zo dicht mogelijk bij de wettelijke definitie van de verschillende atypische arbeidsvormen in België, bouwend op het werk van Ramlot (2024).

Eerst gaan we na in welke mate deze juridische arbeidsvormen ook empirisch geïdentificeerd kunnen worden in twee veelgebruikte surveys die peilen naar de levens- en arbeidssituatie van de Belgische bevolking: de Belgische Statistics on Income and Living Conditions (BE-SILC) en de Enquête van de arbeidskrachten (EAK). Na het vergelijken van de mogelijkheden en beperkingen van beide surveys zoomen we in op verschillen in socio-demografische en economische kenmerken van werkenden in de verschillende arbeidsvormen en in welke mate deze kenmerken samenhangen met verhoogde kwetsbaarheid, in termen van huishoudinkomen en materiële deprivatie. Hoewel de BE-SILC en de EAK vaak worden ingezet in onderzoek naar niet-standaard werk, blijkt aan de hand van deze exploratieve oefening dat het vaak moeilijk, of zelfs onmogelijk, is om meer specifieke arbeidsvormen te identificeren¹. Wij verkennen daarom bredere categorieën van arbeidsvormen op basis van juridisch relevante kenmerken. Deze bredere categorieën stellen ons in staat om verschillen in profiel en kwetsbaarheid beschrijvend te onderzoeken, maar gaan onvermijdelijk gepaard met een verlies aan detail en precisie. Daarom vullen we de surveyanalyses aan met analyses op administratieve microdata op populatieniveau afkomstig van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ). Deze data maken het mogelijk om arbeidsstatuten en loopbanen rechtstreeks af te leiden uit officiële aangiftes en om minder frequente of moeilijk observeerbare (combinaties van) arbeidsvormen in kaart te brengen.

Dankzij deze unieke onderzoeksopportunity om surveygegevens aan te vullen met administratieve data, kunnen we zowel de profielen, en meerdere kwetsbaarheidsindicatoren van niet-standaard

¹ Een uitzondering hierop vormen de uitzendwerkers, werkenden met een tijdelijk contract, en dienstenchequewerknemers (zie ook verder in deze deliverable). Bij wijze van extensie op de voorliggende deliverable, gaat D3.3.1.b daarom verder in op de armoederisico's en risicofactoren specifiek verbonden met deze contracttypes, bouwend op de informatie in de EAK, uitgebreid met een administratieve armoede-indicator: Esmée Vanpoucke & Sarah Marchal, (2026), Disentangling non-standard employment: contract-specific channels to in-work poverty in Belgium, CHANGE Working Paper Nr. 4, Antwerp/ Louvain/ Brussels: CHANGE, 31 p.

werkenden in kaart brengen. Hierdoor ontstaat een vollediger en genuanceerder beeld van de mogelijk hogere kwetsbaarheid onder atypisch werkenden. Bovendien laat deze benadering ons toe om de prevalentie van de verschillende contractvormen die mogelijk zijn in België in kaart te brengen. We houden ook rekening met de reële invulling van de verschillende contractvormen. Zo tonen we bijvoorbeeld de variatie in arbeidsvolume binnen deeltijds werk en verschillende vormen van tijdelijk werk. We kijken verder ook naar de mate waarin verschillende contractvormen gecombineerd worden, zodat we de diversiteit binnen deze groep nauwkeurig kunnen vatten. Deze geïntegreerde aanpak laat ons toe om kwetsbaarheid breed te begrijpen, én tegelijk het concept 'niet standaard werk' in al zijn variatie te analyseren. Zo leveren we een zo volledig mogelijke empirische basis om de complexiteit van precair werk en de uiteenlopende risico's die ermee gepaard gaan te analyseren.

1. Literatuuroverzicht

1.1. *Kwetsbaarheid onder personen werkzaam in atypische werkvormen*

Niet-standaard werk, dat afwijkt van een voltijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, is wijdverspreid in de meeste geïndustrialiseerde landen. België vormt hier geen uitzondering op. Volgens Zwysen (2025) werkt tussen 40 en 50% van de werkenden in België in een vorm van niet-standaard werk, waarmee België boven het EU-gemiddelde uitkomt. Meer specifiek is deeltijds werk en zelfstandige arbeid in België sterker vertegenwoordigd dan gemiddeld in de EU (OECD, 2024; Nautet & Piton, 2019). Daarnaast wijst Zwysen (2025) op een relatief hoge prevalentie van zeer preciaire vormen van niet-standaard werk. Zo lag in 2023 zowel het aandeel werknemers met een tijdelijk contract van minder dan één jaar als het aandeel onvrijwillig deeltijds werkenden ook boven het EU-gemiddelde. Hoewel België dus relatief hoge niveaus van niet-standaard werk vertoont in vergelijking met andere landen, lijkt de verdere toename ervan de afgelopen jaren gestagneerd te zijn en is het aandeel van niet-standaard werkers tussen 2013 en 2023 nauwelijks veranderd (Zwysen, 2025). Nautet en Piton (2019) stellen al een vergelijkbare stabilisering vast voor de periode vanaf 2005. Het aandeel deeltijdse werknemers bleef gedurende deze periode relatief stabiel, terwijl het aandeel zelfstandigen slechts met ongeveer 1 procentpunt toenam. Toch, wijzen meer recente cijfers wijzen op enkele ontwikkelingen die van dit algemene patroon afwijken. Zo is het aantal zelfstandigen sinds 2019 met 15% toegenomen (Statbel, 2024) en is het aandeel werknemers in tijdelijk werk tussen 2014 en 2017 toegenomen van 8% naar 10%.

Verder, voerde de wetgever in de laatste decennia ook verschillende nieuwe werkvormen in. Deze nieuwe vormen kwamen er als antwoord op de vraag naar meer flexibilisering op de arbeidsmarkt, een betere balans tussen werk en privé voor de werknemer, of een meer duurzame tewerkstelling voor kwetsbare groepen. Het gesubsidieerde dienstencheque systeem, het flexi-job systeem en het specifiek statuut voor verenigingswerk zijn maar enkele voorbeelden. De impact en de mate waarin deze vormen tegemoet komen aan hun oorspronkelijke bestaansredenen, is nog niet voor alle vormen even grondig onderzocht.

Wel werd in de internationale literatuur al overtuigend aangetoond dat flexibelere of atypische vormen van arbeid een hogere mate van kwetsbaarheid met zich meebrengen (Canale et al., 2022). Dit is omdat deze werknemers over het algemeen te maken hebben met minder gunstige arbeids- en loonvoorwaarden (Beckmannshagen & Schröder, 2020; Lohmann & Marx, 2018) die aanleiding kunnen geven tot toenemende werk- en financiële onzekerheid en een beperktere toegang tot sociale rechten (Palier, 2019; Standing, 2014). Bovendien heeft empirisch onderzoek aangetoond dat niet-standaard werkers vaak jonger, vrouwelijk, alleenstaand en van migrantenafkomst zijn (bijv. Rasmussen et al., 2019). Echter, deze studies focussen grotendeels op brede categorieën van niet-standaard werk, in het

bijzonder deeltijdse en tijdelijke arbeid, zonder daarbij te differentiëren naar de verschillende onderliggende juridische vormen (Eichhorst et al., 2017; OECD, 2015). Casestudies over specifieke vormen van atypisch werk onthullen aanzienlijke verschillen in de ervaringen en economische uitkomsten van werkenden binnen vaak bestudeerde, meer specifieke groepen zoals zelfstandigen (Boeri et al., 2020), deeltijdwerkers (Barbieri et al., 2019), en solo-zelfstandigen (Murgia & Pulignano, 2021).

Daarnaast wijzen Conen en De Beer (2021) en Horemans (2017) erop dat de vraag of personen werkzaam in atypische arbeidsvormen een kwetsbaar profiel hebben, sterk afhankelijk is van de mate waarin zij vrijwillig voor deze vormen van arbeid hebben gekozen. Waar deze bevinding evident mag lijken, wijst ze op het grote verschil in de functie die atypische arbeid kan hebben voor individuen en huishoudens. Flexibele arbeid kan voor sommigen een bewuste keuze inhouden om vaardigheden op te doen, tegemoet te komen aan bredere interesses of een aanvulling te zijn voor het financieren van projecten, waar anderen zich uitgesloten voelen van reguliere tewerkstellingsopties. Deze ongelijkheid binnen de groep atypische werkenden maakt het moeilijk om in algemene termen over bestaansonzekerheid of financiële kwetsbaarheid te spreken. Desondanks blijft het belangrijk om deze groep verder te differentiëren. Waar Conen, De Beer en Horemans zich richten op bredere categorieën, zoals permanent tegenover tijdelijk werk, deeltijds tegenover voltijds werk en zelfstandigen, met als doel vergelijkingen en conclusies over verschillende landen heen te maken, focussen wij op meer specifieke arbeidsmarktgroepen binnen België.

In de Belgische context werd de link tussen verschillende types niet-standaard werk en kwetsbaarheid slechts in beperkte mate empirisch onderzocht. De Becker en Schoukens (2022) vormen hierop een waardevolle uitzondering, al nemen zij eerder grote groepen samen om internationale vergelijkingen mogelijk te maken. Recent publiceerde de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2025) (verder: FOD WASO) uitgebreide analyses van de werknemersprofielen binnen Belgische arbeidsovereenkomsten. Op basis van administratieve gegevens uit de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ) werd een gedetailleerde longitudinale analyse uitgevoerd van de werkenden binnen specifieke contracttypes, met aandacht voor hun socio-demografische kenmerken, arbeidsvoorwaarden en arbeidsmarkttransities. Deze bevindingen wijzen op een aanzienlijke heterogeniteit binnen niet-standaard werk, waarbij bepaalde arbeidsvormen sterk geconcentreerd zijn bij specifieke bevolkingsgroepen. Zo blijken uitzendkrachten vaker mannen en personen van niet-Belgische origine, terwijl dienstenchequewerknemers overwegend vrouwen zijn, met een lager opleidingsniveau. Flexi-jobbers blijken dan weer geconcentreerd in Vlaanderen. Echter konden niet alle analyses uitsluitend op basis van administratieve data worden uitgevoerd. Bepaalde contractkenmerken, zoals tijdelijk werk, kunnen niet rechtstreeks geobserveerd worden in deze databronnen en vereisen daarom aanvullende surveygegevens. In tegenstelling tot de studie van de FOD WASO (2025), hanteert onze analyse geen longitudinaal perspectief, maar focussen we op een uitgebreide profielschets van werkenden in een uitgebreide set niet-standaard werkvormen in 2019. Ten eerste onderscheiden we een bredere waaier aan arbeidsvormen, waaronder zelfstandigen in hoofd- en bijberoep, PWA-werk en artikel 60-tewerkstelling. Ten tweede beperken we ons niet tot de hoofdjob, maar onderzoeken we ook welke arbeidsvormen werknemers combineren en hoe de kwetsbaarheidsindicatoren verschillen naargelang deze combinaties. Ten derde brengen we naast het kwartaalloon ook verschillende inkomenscomponenten afzonderlijk in kaart, waaronder premies, daglonen en uitkeringen. Tot slot beschikken we, in tegenstelling tot FOD WASO, ook over gegevens van de huishoudleden van de onderzochte werknemers. Hierdoor kunnen we bijkomende inzichten bieden in de huishoudsituatie van niet-standaard werkers.

Andere auteurs hanteerden een louter juridisch perspectief (Dumont et al., 2022), of voerden uitvoerige casestudies naar de samenhang tussen specifieke statuten en kwetsbaarheid, maar bereikten daarbij soms tegenstrijdige conclusies.

Horemans en Marx (2017) vonden voor zelfstandigen een verhoogd risico op inkomensarmoede, maar ook dat zelfstandigen op basis van niet-inkomensgerelateerde kwetsbaarheidsindicatoren een veel sterker profiel hebben. Voor deeltijdswerkenden, werd enerzijds internationaal aangetoond dat zij vaker te maken hebben met een verhoogde (financiële) kwetsbaarheid (e.g., Barbieri et al., 2019) en dat er binnen hun huishouden een tweede, bovengemiddeld inkomen nodig is ter compensatie (Cantillon, 2016). Anderzijds, stelt onderzoek vast dat België een vrij lage deeltijdse loonkloof kent en de lagere inkomsten gecompenseerd worden door de werkintensiteit van andere huishoudleden (Horemans & Marx, 2013).

Ook voor meer specifieke tewerkstellingsstatuten is de bestaande evidentie rond de mate van kwetsbaarheid niet eenduidig. Het Belgische dienstenchequesysteem lijkt enerzijds in betere sociale bescherming en arbeidsvoorwaarden te voorzien door het terugdringen van werkloosheid en zwartwerk (Martín, 2018). Anderzijds stappen sommige vrouwen over van vaste banen naar minder zekere posities binnen het systeem (Lens et al., 2023). Uitzendkrachten in België blijken, aan de ene kant, een gelijke behandeling te krijgen ten op zichten van vaste werknemers. Aan de andere kant, lijken ze nog steeds vaker in precaire situaties terecht te komen door minder extralegale voordelen en tegenstrijdige eisen van het uitzendbureau en de cliënt (Bosmans et al., 2022).

Om een dieper inzicht te krijgen in de kwetsbaarheden van niet-standaard werk zoomen we in deliverable 3.3.1 (b) verder in op armoederisico's. In die deliverable analyseren we drie specifieke vormen van niet-standaard werk: tijdelijke contracten van bepaalde duur, uitzendwerk en dienstenchequewerknemers. Op basis van de EAK, gekoppeld aan administratieve inkomensgegevens (ADI), onderzochten we in welke mate deze werkvormen bijdragen aan hogere armoede, en welke contract gerelateerde factoren daarbij een rol spelen. Onze analyses bevestigen dat alle drie de werkvormen gepaard gaan met een verhoogd armoederisico, maar dat de onderliggende mechanismen verschillen per contracttype. Institutionele bescherming blijkt daarbij cruciaal. Voor werknemers met een contract van bepaalde duur en voor dienstenchequewerknemers blijken lage werkuren en een lage uurloonwaarde een groot deel van de armoedekloof met standaard werkenden te verklaren. Bij uitzendkrachten spelen daarentegen vooral periodes van werkloosheid een doorslaggevende rol. Tegelijkertijd lijkt het systeem van sectorale cao's voor uitzendwerk, dat gelijke verloning voor gelijk werk binnen bedrijven garandeert, hun loonachterstand effectief te beperken, terwijl het ontbreken van vergelijkbare beschermingen voor tijdelijke werknemers hen extra kwetsbaar maakt. Omgekeerd zorgt de afwezigheid van strikte limieten op opeenvolgende tewerkstellingen in uitzendwerk voor meer job instabiliteit, terwijl de bestaande beperkingen op opeenvolgende tijdelijke contracten wel een zekere bescherming bieden.

België wordt over het algemeen beschouwd als een land met sterke arbeidsbescherming (OECD, 2019). Niet-standaard werkvormen zijn onderworpen aan strikte regelgevingen, zoals het maximale aantal keren dat een tijdelijk contract door dezelfde werkgever kan worden verlengd, minimumvereisten omtrent werkuren bij deeltijdswerk, en voorwaarden voor het openen van een vacature onder een tijdelijk contract (Ramlot, 2024). Tegelijkertijd zien we een toenemende diversiteit in de wettelijk toegestane arbeidsvormen. Sommige vormen gaan gepaard met hun eigen sociale zekerheidsbijdrageregelingen en daaropvolgende rechten. Deze institutionele context vormt dan ook het vertrekpunt voor deze deliverable.

1.2. *Niet-standaard werk in België: een wettelijke definitie*

In deze deliverable verkennen we in welke mate specifieke wettelijke arbeidsvormen geassocieerd zijn met bepaalde profielen en kwetsbaarheid. Daarvoor hanteren we, in de mate van het mogelijke, de juridische classificatie van Ramlot (2024). Hier lichten we deze classificatie kort toe.

Ramlot (2024) onderscheidt 20 verschillende wettelijke vormen² die afwijken van de standaard werkvorm bestaande uit een voltijds contract van onbepaalde duur (zie de eerste kolom van tabel 1³). Alle 20 vormen hebben een of meer van volgende kenmerken in hun juridische definitie: ze zijn deeltijds; tijdelijk; worden niet vergoed door een loon; drie partijen zijn betrokken in de arbeidsrelatie (tripartite); kennen geen duidelijke wettelijke subordinitie en/of betreffen een ad hoc afwijkend socialezekerheidsstelsel dat resulteert in een ontbrekende of gedeeltelijke dekking⁴. Deze kenmerken zijn niet wederzijds uitsluitend. Bovendien vormt niet elk kenmerk een wettelijk criterium voor alle arbeidsvormen. Een voorbeeld om dit te verduidelijken: arbeid in het kader van dienstencheques is wettelijk gezien niet verplicht om deeltijds afgesloten te worden, maar heeft wel een tripartite aard als een wettelijk criterium. Dit wil echter niet zeggen dat dienstencheque arbeid in werkelijkheid niet vaak plaatsvindt binnen een deeltijdse tewerkstelling. In onze analyse van kwetsbaarheid onder niet-standaard werkenden focussen we op werkvormen die verondersteld worden te (kunnen) voorzien in een levensonderhoud en dus vergoed worden.

2. Data en methode

We baseren onze analyses enerzijds op twee surveys die peilen naar de levens- en arbeidssituatie van de Belgische bevolking: de Belgische Statistics on Income and Living Conditions (BE-SILC) en de Enquête van de arbeidskrachten (EAK). Deze gegevens zijn afkomstig van Statbel, het Belgisch statistiekbureau. De BE-SILC bevraagt inkomen, armoede, sociale uitsluiting en materiële deprivatie (Lohmann, 2011). De EAK focust op het in kaart brengen van de bevolking volgens haar positie op de arbeidsmarkt (werkend, werkloos en niet beroepsactief) (*LFS / Statbel*, n.d.). We combineren analyses op beide databronnen om een zo volledig en genuanceerd mogelijk beeld te schetsen van de profielen en kwetsbaarheden van personen in niet-standaard werkvormen. Bovendien is de EAK aangevuld door Statbel met administratieve variabelen inzake armoedestatus. Hoewel de EAK sommige kwetsbaarheidsindicatoren mist, bijvoorbeeld subjectieve armoede, heeft deze survey een grotere omvang wat de mogelijkheid biedt meer specifieke categorieën in de data te identificeren. De BE-SILC laat toe om te focussen op kwetsbaarheden die niet door de EAK worden gedekt. Echter, de

² De 20 wettelijk vastgestelde vormen van Ramlot (2024) bieden geen exhaustieve lijst van alle mogelijke arbeidsvormen binnen de Belgische wetgeving. De belangrijkste categorieën atypische werkenden die niet door Ramlot worden behandeld zijn: kunstenaars (nu bekend als 'kunstwerkers'), onthaalouders, pleegouders, doctoraatsstudenten met een beurs, en assistent-klinische artsen kandidaat-specialisten. De kunstenaars werden uitgesloten door de volledige herziening van hun status eind 2023, aangezien de beschikbare data voor onze empirische analyses grotendeels eerdere periodes behelzen. Andere vormen werden uitgesloten door hun minder frequent voorkomen op de arbeidsmarkt in vergelijking met de vele andere onderzochte situaties (zoals deeltijdwerkers, flexi-jobbers, tijdelijke werknemers, etc.). Bovendien bestaan er nog statuten binnen het werkgelegenheidsbeleid en leerlingenstatuut, maar door de regionale bevoegdheden kennen deze vormen een uitgesproken specificiteit per gemeenschap.

³ In Tabel 1 nemen we de drie types van Gelegenheidsarbeid samen en wordt PWA-arbeidsovereenkomsten (plaatselijk werkgelegenheidsagentschap) gelijkgesteld met het Vlaamse wijk-werken. Bovendien werden zelfstandigen opgesplitst in zelfstandigen in hoofd- en bijberoep. Hierdoor toont Tabel 1 18 arbeidsvormen i.p.v. 20.

⁴ Merk op dat het kenmerk "afwijkend socialezekerheidsstelsel" steeds in tandem voorkomt met minimaal één ander kenmerk van niet-standaard werk.

steekproefgrootte beperkt de mogelijkheid tot fijnmazige onderverdelingen naar type arbeidscontract zonder in te boeten op de betrouwbaarheid (De Beckers et al., 2023).

Anderzijds, maken we gebruik van administratieve microdata afkomstig van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ), om de beperkingen van de surveydata te ondervangen. Deze data omvatten de volledige werkende populatie tussen 18 en 64 jaar die in de periode 2016–2022 actief was als werknemer of zelfstandige, evenals alle aan deze personen gekoppelde huishoudleden. De werkende populatie wordt daarbij gedefinieerd als iedereen die gedurende minstens één kwartaal in deze periode werkzaam was. Door verschillende administratieve registers over (zelfstandige) arbeid, sociale zekerheid en uitkeringen op individueel niveau voor de gehele werkende bevolking te koppelen, bieden deze gegevens een gedetailleerd en longitudinaal beeld van de arbeidsmarktposities en loopbaantrajecten. Bovendien maakt de brede populatiedekking het mogelijk om ook minder frequente of moeilijk observeerbare vormen van niet-standaard werk in kaart te brengen.

In wat volgt gaan we eerst na in hoeverre de verschillende arbeidsvormen van Ramlot (2024) geïdentificeerd kunnen worden in de twee surveys (BE-SILC en EAK) en de administratieve data. We kijken naar het jaar 2019 om de invloed van de COVID pandemie buiten beschouwing te laten⁵. Vervolgens splitsen we de resultatensectie op in de resultaten van de surveygegevens en die van de administratieve gegevens.

In de resultatensectie van de surveygegevens worden de arbeidsvormen gegroepeerd naar de wettelijke hoofdkenmerken van Ramlot (2022): deeltijdse arbeid, arbeid tussen drie partijen (tripartite arbeid); tijdelijke arbeid en arbeidsrelaties zonder wettelijke ondergeschiktheid (nl., zelfstandige arbeid). Zo komen we tegemoet aan de soms (erg) lage aantallen observaties voor specifieke arbeidsvormen. We gaan na in welke mate bepaalde kenmerken *in werkelijkheid* gecombineerd worden, welke profielen van werkenden weerspiegeld worden in de combinatie van niet-standaard kenmerken en welke kwetsbaarheden hiermee gepaard gaan.

In de resultatensectie van de administratieve gegevens zoomen we dieper in op de verschillende arbeidsvormen binnen niet-standaard werk en onderscheiden we de specifieke arbeidscontracten opgelijst door Ramlot (2024). We gaan na hoe vaak bepaalde contracten op populatieniveau voorkomen en identificeren de profielen van werkenden die hierin vertegenwoordigd zijn. Deze analyses worden niet enkel uitgevoerd voor afzonderlijke contracttypes, maar ook voor combinaties van arbeidscontracten⁶. Daarnaast onderzoeken we welke vormen van kwetsbaarheid gepaard gaan met (de combinatie van) bepaalde arbeidscontracten.

⁵ Aangezien de databeschikbaarheid werd bepaald op het moment van de aanvraag tot toegang tot de gegevens, bestrijkt onze dataset enkel de periode tot en met 2022.

⁶ Deze verschillende jobs die iemand combineert worden gerangschikt van meest belangrijke job (= hoofdjob) naar minst belangrijke job binnen het kwartaal, op basis van de volgende criteria, in afnemende volgorde van belang: (1) De job is actief op het einde van het kwartaal (ja/nee); (2) De job is verbonden met het hoogste brutoloon (inclusief normaal en forfaitair loon); (3) Het type prestatie, volgens volgende rangorde: voltijds, deeltijds, bij tussenpozen/seizoenarbeid, onbekend; (4) De job met het grootste aantal arbeidsdagen (of arbeidsuren bij deeltijdse arbeid); (5) De job met het grootste aantal gelijkgestelde dagen; (6) Indien bovenstaande criteria geen onderscheid maken: de eerste job in de lijst.

2.1. De identificatie van de verschillende vormen niet-standaard werk

Tabel 1 geeft voor elke niet-standaard arbeidsvorm aan in welke mate deze identificeerbaar is in de surveygegevens en de administratieve data. Daarbij maken we een onderscheid tussen drie situaties: (1) de werkvorm kan rechtstreeks uit de data worden afgeleid; (2) de werkvorm kan enkel worden benaderd op basis van sterke assumpties; of (3) de werkvorm is niet identificeerbaar met behulp van de microdata. Daarnaast rapporteert de tabel zowel het aantal observaties, het gewogen aantal als het aandeel in de totale werkende bevolking⁷ tussen 18 en 64 jaar⁸.

⁷ De werkende bevolking wordt voor de EAK bepaald op basis van de variabele statbit, die in lijn is met de definitie van “een werkende” volgens het Internationaal Arbeidsbureau (IAB). Werkende personen zijn degenen “die tijdens de referentieweek arbeid verrichtten ‘tegen betaling’ of met als doel ‘winst te maken’ ongeacht de duur, inclusief de groep die slechts één uur heeft gewerkt, of die een job hadden maar tijdelijk afwezig waren”. Voor de BE-SILC wordt inkomen uit werk gehanteerd om de werkende populatie af te bakenen. Dit wordt bepaald op basis van variabelen PY010g (contante of bijna contante inkomsten van werknemers), PY020g (niet contante inkomsten van werknemers) en PY050g (contante winsten of verliezen van zelfstandige arbeid). We hanteren een verschillende strategie voor de EAK ten opzichte van de BE-SILC om zoveel mogelijk rekening te houden met de sterktes en beperkingen van elk van beide bronnen.

⁸ In appendix 2 worden deze schattingen ook vergeleken met de aantallen zoals gerapporteerd in online geraadpleegde administratieve bronnen.

Tabel 1: Identificatie arbeidsvormen in de EAK, BE-SILC & KSZ 2019

	EAK Identificatie	Aantal	Totaal	%	SILC Identificatie	Aantal	Totaal	%	KSZ Identificatie	Aantal	%
			232.304				387.586				
<i>Arbeidsovereenkomst gesloten voor bepaalde tijd</i>	Rechtstreeks identificeerbaar, incl. vervangings- overeenkomst	1.810	[222.011; 242.597]	4,79	Rechtstreeks identificeerbaar, incl. vervangings- overeenkomst	472	[296.372; 478.799]	7,08	Niet identificeerbaar	N.a.	N.a.
<i>Vervangings- overeenkomst</i>	Niet apart identificeerbaar	N.a.	N.a.	N.a.	Niet apart identificeerbaar	N.a.	N.a.	N.a.	Niet apart identificeerbaar	N.a.	N.a.
<i>Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid</i>	Rechtstreeks identificeerbaar	716	113.612 [101.420; 125.803]	2,32	Rechtstreeks identificeerbaar	135	108.177 [74.328; 142.026]	1,97	Rechtstreeks identificeerbaar	165.154	3,6
<i>Zelfstandige arbeid in hoofdberoep</i>	Rechtstreeks identificeerbaar	5.443	645.659 [630.241; 661.077]	13,59	Rechtstreeks identificeerbaar	676	533.843 [422.559; 645.127]	9,15	Rechtstreeks identificeerbaar	668.860	10,5
<i>Zelfstandigen arbeid in bijberoep</i>	Rechtstreeks identificeerbaar	980	104.073 [97.872; 110.275]	2,19	Combinatie van variabelen	114	86.709 [61.767; 111.651]	2,15	Rechtstreeks identificeerbaar	258.824	4,1
<i>Arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid</i>	Rechtstreeks identificeerbaar	10.150	1.227.036 [1.203.866; 1.250.206]	24,60	Rechtstreeks identificeerbaar	1.486	1.163.468 [988.061; 1.338.875]	20,87	Rechtstreeks identificeerbaar	1.307.098	28,2
<i>Overeenkomst voor tewerkstelling van studenten</i>	Rechtstreeks identificeerbaar	430	44.589 [37.485; 51.694]	0,77	Rechtstreeks identificeerbaar	<50	[6.003; 37.709]	<1	Rechtstreeks identificeerbaar (enkel voor 2020)	179.467	3,6
<i>Flexi-job arbeidsovereenkomst</i>	Combinatie van variabelen onder sterke assumpties	<50	[5.115; 11.458]	<0,2	Combinatie van variabelen	180	135.990 [105.641; 166.339]	2,50	Rechtstreeks identificeerbaar	43.030	0,9
<i>PWA- arbeidsovereenkomsten of wijk-werken systeem</i>	Rechtstreeks identificeerbaar	70	10.825 [7.236; 14.415]	0,23	Via vraag <i>Reden aantal uur gewerkt</i>	Te weinig observaties	Rechtstreeks identificeerbaar	Te weinig obs.	Rechtstreeks identificeerbaar	3.142	0
<i>Arbeidsovereenkomst dienstencheques</i>	Rechtstreeks identificeerbaar	568	136.605 [124.202; 149.008]	2,87	Combinatie van variabelen	<50	[10.421; 36.964]	<1	Rechtstreeks identificeerbaar	142.278	3,1
	EAK Identificatie	Aantal	Totaal	%	SILC Identificatie	Aantal	Totaal	%	KSZ Identificatie	Aantal	%

	EAK Identificatie	Aantal	Totaal	%	SILC Identificatie	Aantal	Totaal	%	KSZ Identificatie	Aantal	%
Alternerende opleiding leerovereenkomst	Via variabele <i>Arbeid in het kader van een leercontract of een alternerende opleiding (afwisselend leren op school)</i>	89	8.037 [6.326; 9.748]	0,13	Via variabele <i>Leercontract stage opleiding</i>	Te weinig observaties	N.a.	N.a.	Rechtstreeks identificeerbaar (enkel voor 2020)	16.991 (RSZ, 2019/1)	
Stages – beroepsinlevingsstage	Via variabele <i>Arbeid in het kader van een opleiding of een stage</i>	113	14.190 [11.803; 16.577]	0,29	N.a.	Te weinig observaties	N.a.	N.a.	Rechtstreeks identificeerbaar (enkel voor 2020)	69.454	1,4
Gelegenheidsarbeid	Niet identificeerbaar								Rechtstreeks identificeerbaar	28.589	0,6
Artikel 60 of 61	Niet identificeerbaar								Rechtstreeks identificeerbaar	17.478	0,4
Verenigingswerk	Niet identificeerbaar								Niet identificeerbaar		
Vrijwilligerswerk	Niet identificeerbaar								Niet identificeerbaar		
IBO	Niet identificeerbaar								Rechtstreeks identificeerbaar (enkel voor 2020)	4.327	0,09
Platformwerk	Niet identificeerbaar								Niet identificeerbaar (geen toegang)		

Noten: Voor de EAK en de administratieve gegevens rapporteren we in kolom 'Aantal' de N waarde voor het eerste kwartaal om dubbeltellingen te vermijden. Voor de puntschattingen in de EAK corrigeren we met de aanwezige gewichten. Om contracttypes van elkaar te kunnen onderscheiden maken we gebruik van twee vragen uit de EAK: een vraag naar het type permanente arbeid en naar het type tijdelijke arbeid in de hoofdactiviteit. In de BE-SILC maken we gebruik van de vraag "Met welk contract bent u tewerkgesteld?". Uitzendarbeid worden afgesloten met een contract van bepaalde duur. In de EAK-data wordt uitzendarbeid geïdentificeerd via 'uitzendkracht', een antwoordoptie bij soort tijdelijk werk en via 'interimarbeid via een uitzendbureau', een antwoordoptie onder soort permanent werk. In de BE-SILC kan uitzendarbeid geïdentificeerd worden via de antwoordoptie 'contract als uitzendkracht'. Arbeidsovereenkomsten voor deeltijdse arbeid worden in beide enquêtes achterhaald door de vraag of men deeltijds of voltijds werkt in de hoofdactiviteit. Hoewel vervangingsovereenkomsten niet apart geïdentificeerd kunnen worden, zullen deze (gedeeltelijk) omvat worden door de groep die aangeeft te werken op basis van een contract van bepaalde duur. In de administratieve data onderscheiden we contracttypes (als hoofdjob) aan de hand van verschillende variabelen weergegeven in figuur A1 (appendix). De administratieve gegevens omvatten de totale werkende bevolking van 2019 (18-64). Het aandeel van de verschillende arbeidsvormen is berekend ten opzichte van de totale werkende bevolking (n = 4 664 523), gedefinieerd als personen die bij de RSZ of RSVZ bekend zijn. Deeltijds werk wordt hier gedefinieerd als werk op basis van een deeltijds contract, waarbij niet-standaard arbeidscontracten niet worden uitgesloten, om de cijfers zo vergelijkbaar mogelijk te houden met de surveygegevens. De categorie gelegenheidsarbeid neemt twee types samen: in de horeca en in de land- en tuinbouw. De derde vorm, gelegenheidsarbeid in de begravenissector bestond nog niet in 2019. De variabelen die stages, IBO, studentenovereenkomsten en alternerend leren identificeren zijn pas beschikbaar in de data vanaf 2020. Het wijk-werken systeem is de Vlaamse versie van het plaatselijk werkgelegenheidsagentschap (PWA) systeem en wordt samengenomen. Bron: eigen berekeningen op EAK, BE-SILC en administratieve gegevens verkregen via de KSZ voor 2019.

Tabel 1 laat zien dat surveys belangrijke beperkingen kennen voor de identificatie van verschillende arbeidsvormen. Ten eerste, **veel werkvormen worden niet bevraagd in de surveys**, bijvoorbeeld gelegenheidsarbeid en arbeid in de context van gesubsidieerde artikel 60 en 61 tewerkstelling⁹. De administratieve gegevens bieden wel inzicht in de frequentie van deze arbeidsvormen en wijzen op een zeer kleine groep werkers met gelegenheidswerk of een artikel 60 of 61 tewerkstelling als hoofdjob. Hierbij dient een belangrijke nuance te worden gemaakt met betrekking tot gelegenheidswerk: Tabel 1 toont de omvang van de verschillende werkvormen in het eerste kwartaal van 2019. Voor gelegenheidswerk is dit het kwartaal waarin het kleinste aantal werknemers wordt geregistreerd. In het derde kwartaal omvat deze groep daarentegen 54.879 werknemers, oftewel 1,2% van de werkzame populatie. Deze toename hangt samen met seizoensgebonden patronen in de vraag naar gelegenheidsarbeid. Daarnaast, tonen de administratieve gegevens dat er een relatief grote groep werkzaam is in flexi-werk, namelijk 44.473 personen op actieve leeftijd in 2019 (RSZ, 2019)¹⁰. Toch is deze vorm ook niet rechtstreeks identificeerbaar in de surveys. Op basis van de geldende wetgeving hebben we getracht om in beide surveys “likely cases” te identificeren¹¹. De gehanteerde strategie leverde echter geen goede match op met de beschikbare cijfers uit de administratieve data.

De vormen die wel terugkomen in de survey data worden slechts in enkele gevallen goed benaderd (cf. tabel 1). Zo kunnen we, in vergelijking met de administratieve data, concluderen dat zelfstandigen in hoofdberoep accuraat worden opgenomen in beide surveys. Echter, ligt het aantal zelfstandigen volgens de EAK meer in lijn met de administratieve gegevens dan in de BE-SILC. Voor uitzendkrachten en deeltijdse werknemers rapporteren de EAK en de BE-SILC vergelijkbare aantallen, maar dit aantal is in beide gevallen lager dan de administratieve gegevens registreerden, wat wellicht verklaard kan worden door het verschil in referentieperiodes en de grootte van de steekproeven.

Ten slotte bestaat er een groep arbeidsvormen die wel bevraagd wordt in de surveys, maar die geen betrouwbare resultaten opleveren. Zo lijkt het aantal personen met een zelfstandig bijberoep veel lager op basis van de survey data dan op basis van de administratieve gegevens. Net zoals Boeri et al. (2020) al eerder opmerkten, wordt het aantal zelfstandigen in enquêtes vaak sterk onderschat wanneer mensen meerdere banen hebben. Hoewel zelfstandigen in bijberoep niet als aparte categorie worden besproken in Ramlot (2024), werd deze categorie opgenomen in onze analyses omwille van hun aparte sociale en fiscale verplichtingen (*Zelfstandige in bijberoep*, n.d.).

⁹ Artikel 60-werk is een vorm van OCMW-tewerkstelling die leefloongerechtigden de kans biedt om werkervaring op te doen en socialezekerheidsrechten op te bouwen, terwijl artikel 61-werk verwijst naar een tewerkstellingsmaatregel waarbij het OCMW leefloongerechtigden begeleidt naar een job bij een reguliere werkgever en instaat voor de nodige ondersteuning en opvolging (Ramlot, 2024).

¹⁰ Bovendien hebben recente wetswijzigingen ertoe geleid dat zowel het aantal als het aandeel verder is toegenomen (RSZ, 2026).

¹¹ In de EAK selecteerden we die observaties die een tijdelijke 2^{de} betrekking rapporteerden in een van volgende sectoren: “I Verschaffen van maaltijden en accommodatie” & “46 Groothandel en handelsbemiddeling en 47 detailhandel, met uitzondering van de handel in motorvoertuigen en motorfietsen”, én die aangaven minstens voor 32 uur aan het werk te zijn in hun hoofdberoep. Deze bepaling gaat echter uit van enkele sterke assumpties, aangezien werknemers die tijdens het trimester T-3 al voor minstens 4/5de werkten bij een andere werkgever ook onder het flexisysteem mogen werken (Ramlot, 2024). Hierdoor zal in vergelijking met administratieve data van de RSZ, de EAK de aantallen flexi-jobbers sterk onderschatten. In de BE-SILC trachtten we flexi-jobbers te benaderen door individuen met meerdere banen die minstens 4/5de werken (≥ 32 uren) in het hoofdberoep. Ook deze definitie houdt sterke assumpties in, want er kan onder andere geen rekening worden gehouden met de sector van het bijberoep terwijl flexi-werk slechts in bepaalde sectoren is toegelaten. In tegenstelling tot de EAK, zorgde de gebruikte definitie in de BE-SILC dan ook voor een sterke overschatting van het aantal flexi-werkers in vergelijking met de administratieve data.

Voor andere arbeidsvormen (PWA-werknemers of wijkwerkers, dienstencheque-werknemers, studentenovereenkomsten en leerovereenkomsten) bevat de steekproef een zodanig klein aantal observaties, dat het onmogelijk is om betrouwbare uitspraken te doen over de profielen en kwetsbaarheid. Dit probleem speelt met name bij de BE-SILC, die gebaseerd is op een kleinere steekproef dan de EAK. De betrouwbaarheid van de aantallen uit de EAK-data is verschillend voor deze contracten. Terwijl het aantal dienstencheque werkers en het aantal pwa-werkers vergelijkbaar is met het aantal uit de administratieve gegevens, onderschat de EAK het aantal studentenovereenkomsten en stageovereenkomsten sterk. De administratieve data bieden geen mogelijkheden om de aantallen van overeenkomsten voor alternerend leren te vergelijken.

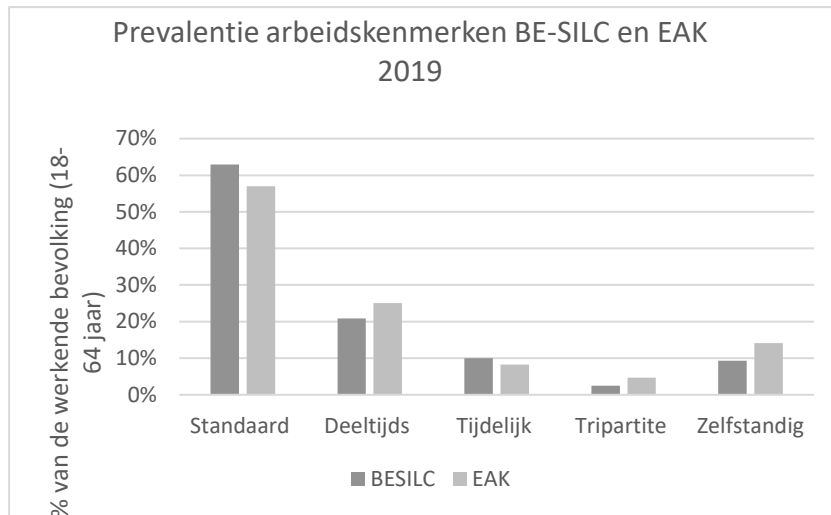
Bij deze oefening moet een belangrijke kanttekening worden gemaakt. Sommige juridische vormen kunnen moeilijk gemeten worden in de data. Zo is de surveydata grotendeels gebaseerd op zelf rapportage. Gegeven de complexiteit van de Belgische arbeidswetgeving enerzijds en de nagestreefde harmonisatie tussen de deelnemende EU-landen anderzijds, worden de enquêtevragen zo opgesteld en beantwoord dat ze strikt genomen juridisch foutief zijn. Dit leidt bijvoorbeeld tot situaties waarin respondenten zich als tijdelijke werknemer beschouwen, ondanks dat ze verbonden zijn aan een contract van onbepaalde duur. Een PWA-medewerker is in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd; desalniettemin wordt deze vorm in de EAK ook opgenomen als een vorm van tijdelijke arbeid. Verder worden uitzendarbeid en studentarbeid in de EAK zowel permanent als tijdelijk gecategoriseerd, hoewel beide juridisch gezien enkel tijdelijk geregeld kunnen worden. Ook in de BE-SILC zijn er categorieën aanwezig die juridisch ambigue geïnterpreteerd kunnen worden. In de vraag naar het contracttype van respondenten is één van de opties 'andere werkregeling (zoals consultant, freelance, enz.)', waarbij verdere specificatie noodzakelijk is binnen de context van de Belgische wetgeving. *Freelance* bestaat niet als aparte vorm en consultants kunnen onder meerdere soorten arbeidsovereenkomsten vallen. Deze categorie heeft juridisch geen betekenis, maar socio-economisch kan dit wel een zinvolle categorie vormen. Ten slotte blijkt ook de administratieve data niet elke arbeidsvorm te kunnen onderscheiden. Zo kan er geen onderscheid gemaakt worden tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en voor onbepaalde duur (Cfr. Annex).

3. Resultaten uit de surveydata

3.1. Prevalentie van niet-standaard kenmerken

In het licht van de hierboven vermelde beperkingen groeperen we de werkvormen in vier categorieën, gebaseerd op de gerapporteerde kenmerken¹². Figuur 1 geeft de incidentie van deze vier kenmerken weer in de EAK en de BE-SILC (2019) als percentage van de werkende bevolking.

Figuur 1: Incidentie vier arbeidskenmerken BE-SILC en EAK 2019



Bron: Eigen berekeningen BE-SILC en EAK 2019, Statbel.

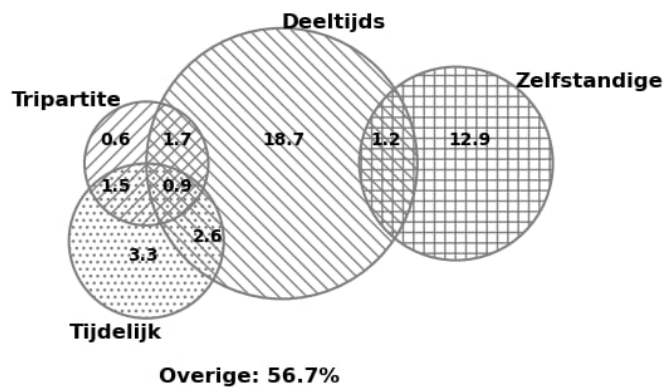
Natuurlijk overlappen deze kenmerken vaak binnen een arbeidsvorm. Dit wordt weergegeven in Figuur 2 op basis van de EAK (2019) die de intersecties tussen de kenmerken toont binnen de werkende bevolking van 18 tot 64 jaar, uitgedrukt in procenten. Opvallend is de relatieve omvang van de overlappende gebieden. Zo geeft 2,6% van de werkende bevolking aan dat hun hoofdactiviteit zowel deeltijds als tijdelijk is. De overlap tussen tijdelijke en tripartite arbeidsrelaties suggereert dat deze kenmerken niet vaak geïsoleerd voorkomen. Dit vraagt om verder te kijken naar eventueel verhoogde kwetsbaarheden voor werknemers in jobs die verschillende kenmerken combineren. In deliverable 3.3.1(b) maken we daarom een onderscheid tussen werknemers met een contract van bepaalde duur en uitzendkrachten, aangezien uitzendwerk zowel een tripartite arbeidsrelatie als een tijdelijk tewerkstellingsverband omvat. Onze resultaten tonen echter geen 'hogere' kwetsbaarheid bij uitzendkrachten, maar wel dat deze twee groepen door verschillende onderliggende mechanismen worden beïnvloed, wat illustreert dat tijdelijke arbeid geen uniforme categorie vormt, maar uiteenvalt in werkvormen met elk een eigen contractuele logica.

Zelfstandig werk vertoont geen overlap met andere arbeidskenmerken, met uitzondering van situaties waarin individuen zichzelf als deeltijds werkend in hun hoofdactiviteit beschouwen. Voor werknemers impliceert dit doorgaans een deeltijdse arbeidsovereenkomst, terwijl dit concept juridisch niet toepasbaar is op zelfstandigen, waar slechts onderscheid wordt gemaakt tussen zelfstandigen in hoofd- en bijberoep, afhankelijk van de sociale zekerheidsstatus en het inkomensniveau. Zelfstandigen

¹² De eerste categorie, 'deeltijdse arbeid', omvat alle werkende individuen die in hun hoofdactiviteit deeltijds werken. De categorie 'tripartite arbeidsrelaties' bestaat uit individuen die werkzaam zijn in één van de volgende situaties: uitzendarbeid; arbeid via dienstencheques, of als PWA-werknemer. De rest van de arbeidsvormen met dit kenmerk waren niet identificeerbaar in de microdata, namelijk Artikel 60 en 61 en platformwerk. 'Tijdelijke arbeid' verwijst naar de status die de respondenten zelf gerapporteerd hebben. Ten slotte bestaat de categorie 'geen wettelijke subordinatie' uit zelfstandigen en meewerkende gezinsleden in hoofdberoep.

rapporteren vermoedelijk dat zij deeltijds werken vanwege hun beperkte werkuren. Meer dan 60% van de deeltijdse zelfstandigen bestaat uit vrouwen, die gemiddeld 18 uur per week werken, in contrast met de 47 uur die zelfstandigen – die hun activiteit als voltijds percipiëren –, merendeels mannen, gemiddeld presteren.

Figuur 2: overlappings arbeidskenmerken EAK, 2019



Noten: Figuur 2 geeft de overlappings weer tussen vier arbeidskenmerken. De overige populatie bestaat uit standaard werkers. De schaalverhoudingen in deze figuur zijn niet volledig nauwkeurig weergegeven, maar de cijfers zelf geven de werkelijke omvang van de groepen correct aan. Bron: eigen berekeningen EAK 2019, Statbel.

3.2. Profielschets en geassocieerde kwetsbaarheid

Tabel 2 toont voor elk van de vier onderscheiden kenmerken van niet-standaard werk het aandeel in de totale werkende bevolking (18-64 jaar) en de samenstelling van deze groep aan de hand van verschillende profielkenmerken. De vetgedrukte getallen geven aan dat er een statistisch significant verschil¹³ is tussen de populatie met een specifiek arbeidskenmerk en de standaard werkende bevolking. Voor de eerste rij 'Standaard' werd de groep vergeleken met de niet-standaard werkende bevolking. In de bespreking focussen we op de significante verschillen. Naast de zuivere vormen (overlap tussen de kenmerken uitgesloten), toont Tabel 2 ook de profielen van personen werkzaam in een arbeidsvorm die de niet-standaard kenmerken combineert. Onderaan Tabel 2, wordt bovendien voor de specifieke arbeidsvormen die betrouwbaar zijn teruggevonden in de data (cf. Tabel 1), de profielschets getoond.

¹³ Deze verschillen zijn vastgesteld met behulp van de Pearson chi-kwadraattoets, een statistische toets die gebruikt wordt om te bepalen of er een significant verschil is tussen verwachte en geobserveerde frequenties in een of meerdere categorieën.

Tabel 2: Profiel werkenden, naar niet-standaard kenmerk hoofdactiviteit uitgedrukt in percentages, EAK 2019

	Aandeel	Gemid. Leeftijd	Vrouw	Laag- geschoold	Midden- geschoold	Hoog- geschoold	België	EU28	Non-EU	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	Alleen- staande	Alleenstaan- de met kinderen	Koppel zonder kinderen	Koppel met kinderen
Standaard	57	41	37	14	39	47	83	8	9	9	61	30	15	8	21	50
Deeltijds (PT)	19	45	81	14	42	44	87	6	7	7	67	27	11	9	21	56
Tijdelijk	3	32	48	15	38	48	73	10	18	18	45	37	14	12	17	47
Tripartite	0,6	43	78	30^U	58		46	36^U		23^U	54	24^U	21^U		20^U	37^U
Zelfstandig in HB	13	44	31	13	38	49	83	10	7,5	11	63	26	14	6	18	58
Zelfstandig in BB	3,3	41	43	6	33	61	88	6	6	8	66	27	15	9	21	54
Trip & PT	1,7	43	96	36	54	10^U	56	25	19	16	51	32	9^U	16	18	52
Trip & Tijd	1,5	35	26	29	51	20	59	12^U	29	8^U	66	27	19	12^U	14^U	45
PT & Tijd	2,6	31	65	24	46	30	78	8^U	15	13	52	35	12	18	16	46
Trip & Tijd & PT	0,9	40	68	39	45	17^U	63		27		65	24	19^U	15^U	13^U	47
Zelf & PT	1,2	45	69	13^U	33	54	80	10^U	9,6	15^U	65	20	10^U		30	52
Bepaalde duur	4,5	34	58	18	38	44	73	10	17	16	44	40	16	13	18	44
Uitzend- krachten	2,3	35	37	28	52	21	64	11	25	8	67	26	18	12	13	48
PWA	0,2	50	68^U	54^U			59^U									
Diensten- cheques	2,1	43	97	37	54	9^U	49	30	21	18	53	29	11	15	20	49
Alterneren d leren	0,2	24														
Stage	0,3	29	36^U			50^U	83				57^U					45^U

	Aandeel	Gemid. Leeftijd	Vrouw	Laag- geschoold	Midden- geschoold	Hoog- geschoold	België	EU28	Non-EU	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	Alleen- staande	Alleenstaan de met kinderen	Koppel zonder kinderen	Koppel met kinderen
Tot. werkende bevolking	100	42	47	15	40	45	82	8	10	10	62	29	14	9	20	52

Noot. U - unreliable: gebaseerd op een gewogen aantal van 5000 - 10.000 individuen. Lege cellen voldoen niet aan het minimale aantal observaties voor weergave, cf. EAK. De cijfers zijn afgerond op nul decimalen. HB staat voor hoofdberoep en BB voor bijberoep. Bron: eigen berekeningen op EAK 2019, Statbel. Analyses op de BE-SILC (2019) leverden gelijkaardige profielen op.

Deeltijds werkenden vertegenwoordigen een grote groep op de Belgische arbeidsmarkt. In lijn met eerder onderzoek, zien we dat deeltijdswerk voornamelijk een oudere en meer vrouwelijke groep vormt. Verder zien we dat ze vaker onderdeel zijn van een koppel met ten minste één kind. De overgrote meerderheid is ook eerder midden- of hooggeschoold. Het laatste verandert van zodra we de intersectie met werknemers in tripartite arbeidsrelaties bekijken. Deze groep bestaat eerder uit laag- en middengeschoolden. Dit kan verklaard worden door schoonmaakpersoneel dat via dienstencheques tewerkgesteld worden en vaak in een deeltijds statuut werken.

Het profiel van de tijdelijke werkenden ziet er anders uit. In lijn met bestaande literatuur vinden we dat jongere werknemers oververtegenwoordigd zijn, wat mogelijk verklaard kan worden doordat zij eerst jobs (moeten) aannemen op instapniveau of van flexibele aard. Ten opzichte van de standaard werkenden vinden we geen significant verschil in de scholingsgraad. In de intersecties met tripartite en deeltijdse arbeidsrelaties ligt het aandeel laaggeschoolden daarentegen telkens hoger. Bovendien bevestigen onze resultaten dat migranten een hoger risico hebben om in een tijdelijke arbeidsrelatie te belanden, met zelfs hogere risico's in de intersecties.

Individueel werkzaam in 'zuiver' tripartite arbeidsrelaties zijn niet significant jonger dan standaard werkers. Echter, als we kijken naar de specifieke arbeidsvormen wordt het effect van de relatief oudere werknemers onder dienstencheques gecompenseerd met de relatief jongere uitzendkrachten. Tabel 2 toont verder nog dat personen in een tripartite arbeidsrelatie minder hoog opgeleid zijn dan de totale werkende bevolking, en relatief vaak middengeschoold zijn. Opnieuw wijst Tabel 2 ons op de grote variatie binnen deze groep. We zien dit weerspiegeld in de mate waarin werknemers in een tripartite arbeidsrelatie ook deeltijds en/of tijdelijk tewerkgesteld zijn. Het is opvallend dat deze combinaties meer individuen bevatten dan de 'zuiver' tripartite vorm. Bovendien tonen de combinaties van tripartite met het kenmerk deeltijds een verhoging van risicofactoren zoals opleidingsniveau en geslacht.

Zelfstandigen ten slotte, ofwel werkenden zonder wettelijke subordiatie in juridische termen, zijn vaker mannen en overwegend ouder, wat kan duiden op de uitdagingen van het starten van een eigen onderneming op jonge leeftijd. Deze groep heeft geen significant verschillend opleidingsniveau dan de standaardwerkers. Koppels met kinderen vormen de grootste groep zelfstandigen terwijl alleenstaanden en eenoudergezinnen doorgaans minder zelfstandig zijn, mogelijk door de grotere financiële risico's. In vergelijking, zelfstandigen in bijberoep zijn vaker jonger en vrouwelijk.

Vervolgens verkennen Tabel 3 en 4 de kwetsbaarheid die gepaard gaat met de verschillende arbeidskenmerken. Voor tabel 3 baseren we ons op de BE-SILC gegevens. Omwille van de kleinere steekproef beperken we ons hier tot een verkenning van de kwetsbaarheid die gepaard gaat met de globale arbeidskenmerken, en zoomen we niet verder in op intersecties en specifieke arbeidsvormen. We tonen het percentage dat in elke groep kampt met verschillende kwetsbaarheidsindicatoren.

Een significant hoger percentage van de personen met deeltijds werk heeft een slechtere algemene gezondheid vergeleken met personen met voltijds werk. Dit kan een logisch gevolg zijn van waarom mensen een deeltijdse job moeten aannemen. Echter is er nauwelijks verschil in de prevalentie van alternatieve kwetsbaarheidsindicatoren tussen deeltijdse en standaard werknemers. Deze bevinding wijst op het belang van huishoudelijke buffers en benadrukt zo de rol die het huishouden met extra kostwinners speelt.

In tegenstelling tot deeltijds werkenden tonen tijdelijk en tripartite werkenden wél aanzienlijk hogere risico's op alle kwetsbaarheidsindicatoren, waarbij tripartite werkenden vaak nog net iets slechter af zijn dan tijdelijk werkenden. Tijdelijk en tripartite werk lijken dan ook niet afdoende te beschermen tegen armoede: de helft van de werkenden in deze arbeidsvormen ervaart subjectieve en meer dan

een kwart objectieve armoede. Deze kwetsbaarheid vertaalt zich bovendien in andere dimensies van financiële onzekerheid. Zo beschikken deze groepen aanzienlijk minder vaak over een financiële buffer voor onverwachte uitgaven en rapporteren zij vaker zware lasten van woonkosten en afbetalingen. Daarnaast zijn zij duidelijk oververtegenwoordigd op de huurmarkt en in sociale huisvesting. Ook de lagere vermogens- en inkomensposities en de lage werkstabiliteit versterken dit beeld van cumulatieve kwetsbaarheid. De vraag is echter in welke mate deze verhoogde kwetsbaarheid voortvloeit uit de contractvorm zelf dan wel uit de concentratie van reeds kwetsbare groepen in deze arbeidsvormen. Deze resultaten onderstrepen het belang van vervolgonderzoek naar de mechanismen die de relatie tussen specifieke contractvormen en armoede verklaren. Hier gaan we dieper op in, in deel twee van deze deliverable (D3.3.1.b).

De kwetsbaarheidsindicatoren voor zelfstandigen bevestigen ten slotte bevindingen uit eerder onderzoek (Horemans & Marx, 2017). De resultaten duiden op een relatief goede gezondheid binnen deze groep. Hoewel het monetaire armoederisico iets hoger is dan gemiddeld, hebben zelfstandigen minder vaak moeite met rondkomen en relatief hogere vermogensinkomsten dan de standaard en andere niet-standaard werktypes, wat hun relatief sterke financiële positie benadrukt. Bovendien vertonen zij een zeer hoge werkstabiliteit, zelfs hoger dan standaardwerk. Wanneer we echter naar objectieve armoede of financiële kwetsbaarheid kijken, vertellen de cijfers een ander verhaal, maar dit moet genuanceerd worden. De inkomsten van zelfstandigen zijn berucht moeilijk te meten (Conen & Schippers, 2019), omdat het onderscheid tussen persoonlijke en bedrijfsmiddelen lastig te maken valt¹⁴ (Steyaert & Van Lancker, 2024).

Tabel 3: Kwetsbaarheidsindicatoren, naar arbeidskenmerk, BE-SILC 2019 in percentages

	Totale werkende bevolking (18-64 jaar)	Standaard	Deeltijds werkenden	Tijdelijk werkenden	Tripartite	Zelfstandigen
Gezondheids- problemen	20,9	19,3	25,9	23,5	26,6	16,7
Risico op armoede ^a	11,1	9,4	9,3	27,1	27,0	12,9
Materiële deprivatie ^b	6,1	5,1	6,0	17,2	17,6	2,4
Subjectieve armoede ^c	29,0	27,1	29,7	46,8	53,0	24,2
Monetaire armoede	7,4	5,9	6,4	18,0	19,6	11,7
Financiële kwetsbaar ^d	11,0	8,5	12,6	20,0	22,3	16,3
Geen financiële buffer voor onverwachte uitgaven	20,5	19,6	19,4	38,1	43,0	12,5

¹⁴ Platformwerk kon niet opgenomen worden als werkvorm die soms wettelijke subordinatie kent. Deze groep kan echter een kwetsbare groep vormen. Platformwerkers worden wel makkelijker als werknemer beschouwd met het vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst in België vanaf 2022 en het recente Europese akkoord over de richtlijn voor platformwerk (*Platform Work*, 2024).

Zware financiële last van totale woonkost ^e	25,5	24	24,5	37,4	39,0	23,3
Zware financiële last van afbetalingen	28,1	27,4	26,2	41,1	58,0	25,6
Huurder	20,4	19,1	18,9	39,5	38,6	16,9
Huurder van sociale woning	5,7	5,3	5,4	10,8	16,0	4,1
<i>Kwetsbaarheidsindicatoren, naar arbeidskenmerk, BE-SILC 2019 in gemiddelden</i>						
Vermogensinkomsten ^f	4.713,02	4.641,54	4.054,15	2.351,79	1.217,32	7.147,84
Werkstabiliteit ^g	0,64	0,85	0,80	0,30	.	0,89

Noot 1: vetgedrukte cijfers tonen significante verschillen. Voor de kolom standaard wordt vergeleken met de totaal werkende bevolking. De groep standaard werkenden bestaat uit voltijdse werknemers met een contract van onbepaalde duur, exclusief degenen die onder een tripartite arbeidsrelatie vallen. a) Risico op armoede of sociale uitsluiting verwijst naar de situatie waarin personen geconfronteerd worden met minstens één van de volgende armoederisico's: risico op monetaire armoede (leeft in een huishouden met een equivalent beschikbaar huishoudinkomen lager dan 60% van de mediaan), ernstige materiële deprivatie (kan 7 items van de materiële en sociale kostenposten niet veroorloven) en leven in een huishouden met zeer lage werkintensiteit. b) Men wordt beschouwd als individu met 'materiële deprivatie' wanneer men minimum 5 van de 13 materiële en sociale kostenposten niet kan veroorloven. Het kunnen betalen van een week vakantie en het kunnen opvangen van een onverwachte uitgave zijn twee voorbeelden uit de lijst van 13 kostenposten. c) Subjectieve armoede komt overeen met de vraag of men het moeilijk heeft om de eindjes aan elkaar te knopen. Mensen die dit zeer moeilijk, moeilijk of eerder moeilijk ervaren, ervaren subjectieve armoede. d) Men behoort binnen de categorie 'financieel kwetsbaar' indien men in een huishouden leeft met een equivalent beschikbaar gezinsinkomen tussen de 60 en 80% van de mediaan. e) De indicator 'zware financiële last van totale woonkost' is gebaseerd op de volgende surveyvraag: "Houd rekening met uw totale woonlasten, inclusief hypotheekaflossing (kapitaal en rente) of huur, verzekeringen en servicekosten (rioolheffing, afvalverwijdering, regulier onderhoud, reparaties en overige kosten). In hoeverre vormen deze kosten een financiële last voor u?". f) Vermogensinkomsten omvatten inkomsten uit de verhuur van onroerend goed of grond, evenals interesten, dividenden en winsten uit kapitaalinvesteringen in niet-geïncorporeerde ondernemingen. g) Werkstabiliteit geeft weer hoe stabiel iemands arbeidsmarkttraject is door het aandeel tijd in werk te combineren met de mate van fragmentatie van de sequentie, zodat consistente tewerkstelling wordt beloond en turbulente trajecten worden bestraft. De longitudinale data van de BE-SILC, waarop deze indicator gebaseerd is, kan tripartite werk niet onderscheiden. Desmyter & Marchal (2026), bieden meer informatie over deze indicator in Measuring employment stability in Europe: A new approach using labour market sequences (Working paper). Bron: eigen berekeningen op de BE-SILC 2019, Statbel.

Tabel 4 geeft de kwetsbaarheden weer die gepaard gaan met verschillende werkvormen, gebaseerd op de EAK-gegevens. Omdat we tijdelijk werkenden, uitzendkrachten en werknemers tewerkgesteld via dienstencheques betrouwbaar kunnen identificeren, gaan we dieper in op de specifieke kwetsbaarheden van deze groepen.

Ten eerste lopen alle niet-standaardwerkenden een verhoogd risico op armoede. Enkel tijdelijk werkenden vertonen ook een hoger risico op het hebben van meerdere jobs, wat mogelijk een copingmechanisme is om lagere inkomens te compenseren en onzekerheid over verlengingen op te vangen. Dat sluit aan bij hun lagere gemiddelde uurloon, dat ook voor dienstencheque-werknemers bijzonder laag ligt. Daarnaast werken dienstencheque-werknemers gemiddeld het kleinste aantal uren, maar geldt wel dat het gemiddelde aantal gewerkte uren in de hoofdactiviteit structureel lager ligt voor alle niet-standaardwerkvormen, ook wanneer verschillende jobs gecombineerd worden.

Een logisch maar opvallend verschil tussen werkvormen betreft het gemiddelde aandeel tijd in werkloosheid. Dit aandeel wordt berekend door het aantal waves in werkloosheid te delen door het totaal aantal geobserveerde waves in de periode

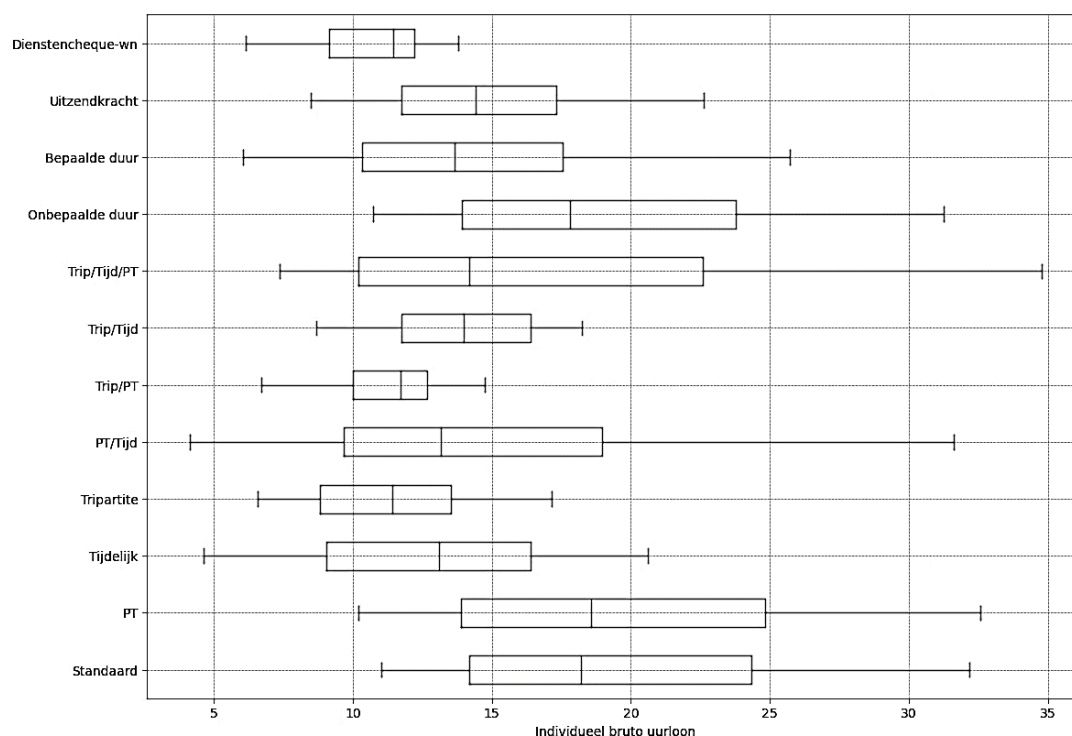
2017–2019. Het werkloosheidsaandeel ligt aanzienlijk hoger bij werkvormen met een uitgesproken tijdelijk karakter, namelijk bij tijdelijke werknemers en uitzendkrachten. Voor dienstencheque-werknemers zien we daarentegen meer jobstabiliteit: hun aandeel werkloosheid ligt zelfs lager dan dat van standaardwerkenden. Verder is de ongelijkheid in gewerkte uren, gemeten als de volatiliteit ten opzichte van het normale (gemiddelde) niveau van de werknemer, groter voor alle niet-standaardwerkvormen dan voor standaard werkenden. Ten slotte ligt de dienstduur, uitgedrukt in maanden gewerkt in de huidige job, opvallend lager voor zowel tijdelijke werknemers als uitzendkrachten. Tabel 4: Kwetsbaarheidsindicatoren, naar arbeidskenmerk, EAK 2019 in percentages

	Totale werkende bevolking (18- 64 jaar)	Standaard	Tijdelijk werkenden	Uitzend werkenden	Werkenden met diensten- cheques
Risico op armoede	3,2%	2,4%	10,3%	8,8%	11,9%
Meerdere jobs	4,9%	4,9%	5,6%	2,5%	3,8%
Slechts één lid van het huishouden werkt	33,2%	32,7%	38,8%	39,3%	33,2%
<i>Kwetsbaarheidsindicatoren, naar arbeidskenmerk, EAK 2019 in gemiddelden</i>					
Uurloon (log)	2,836	2,877	2,526	2,626	2,266
Aantal uren (log)	3,541	3,559	3,415	3,500	3,216
Aantal uren, incl. 2 ^e betrekking (log)	3,553	3,570	3,431	3,507	3,228
Werkloosheids- aandeel	0,005	0,003	0,027	0,031	0,002
Volatiliteit uren	0,104	0,091	0,202	0,176	0,143
Dienstduur	130,692	141,812	24,282	24,416	72,771

Noot: vetgedrukte cijfers tonen significante verschillen. Voor de kolom standaard wordt vergeleken met de totaal werkende bevolking. De groep standaard werkenden bestaat uit voltijdse werknemers met een contract van onbepaalde duur, exclusief degenen die onder een tripartite arbeidsrelatie vallen. Bron: eigen berekeningen op de EAK 2019, Statbel.

Vervolgens proberen we inzicht te krijgen in **de variëteit in inkomsten voor de verschillende arbeidsvormen**. Aan de hand van Figuur 3 en 4 geven we een indicatie van de verdeling van individueel en huishoudelijke inkomsten in de hoofdactiviteit, naargelang de verschillende arbeidskenmerken, hun intersecties en arbeidsvormen. Deze figuren tonen de verdeling van lonen per arbeidsvorm, waarbij de 10e, 25e, 50e (mediaan), 75e en 90e percentielen van zowel het individueel bruto uurloon (Figuur 3) als het huishoudelijk equivalent bruto maandelijks loon (Figuur 4), voor die gezinnen waarin een niet-standaard werkende leeft, worden weergegeven op basis van de EAK-gegevens.

Figuur 3: Percentiel 10, 25, 50, 75 en 90 van het individueel bruto uurloon, kenmerken naar arbeidsvormen en (overlappings van) arbeidskenmerken

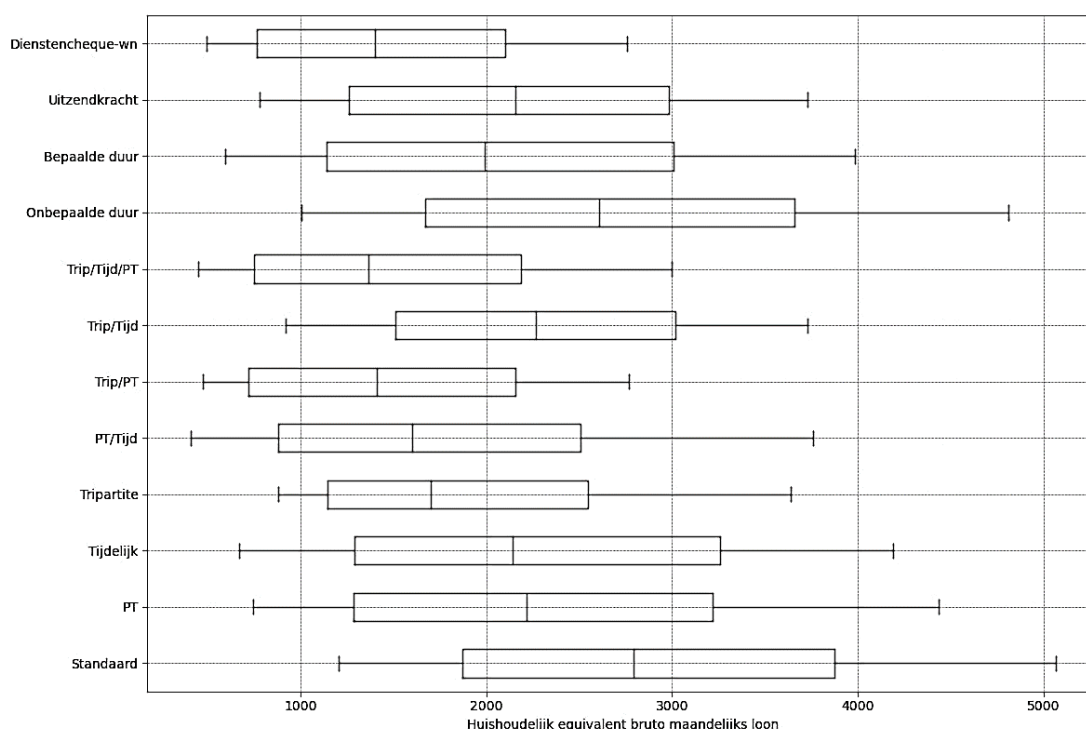


Noten: EAK bevat geen informatie over de inkomsten van zelfstandigen. Bron: Eigen berekeningen EAK (2019), Statbel.

Figuur 3 maakt zichtbaar dat de mediaanlonen en de spreiding rond die mediaan sterk variëren tussen verschillende arbeidsvormen. Terwijl sommige vormen zoals "Standaard" en "Onbepaalde duur" hogere mediane lonen en een grotere spreiding naar boven hebben, hebben arbeidsvormen zoals "Dienstencheque-werknemer" en "Uitzendkracht" lagere mediaanlonen met kleinere spreidingen.

Werkvormen die verschillende precare kenmerken combineren (tripartite, tijdelijk en deeltijds werk, en deeltijds en tijdelijk werk) hebben de neiging om lagere mediane inkomens en grotere spreidingen te vertonen, wat wijst op meer variabiliteit en minder hoge lonen binnen deze groepen. Tripartite-tijdelijk werk en deeltijds-tripartite werk kennen daarentegen een lagere spreiding. Net als bij de bespreking bij Tabel 2 ligt de verklaring in de types jobs die in België als tripartite georganiseerd worden. Deze groep valt samen met uitzendkrachten en dienstencheques werknemers (met aanvulling van PWA-werknemers). Uitzendkrachten werken vaak tijdelijk, maar aan hogere lonen dan dienstenchequeswerknemers, die bovendien vaak deeltijds werken. Dit verklaart ook meteen de erg lage spreiding in de groep tripartite-deeltijds, aangezien het gaat om sterk gereglementeerde tewerkstelling.

Figuur 4: Percentiel 10, 25, 50, 75 en 90 van het huishoudelijk equivalent bruto maandelijks loon, kenmerken, overlappings en arbeidsvormen

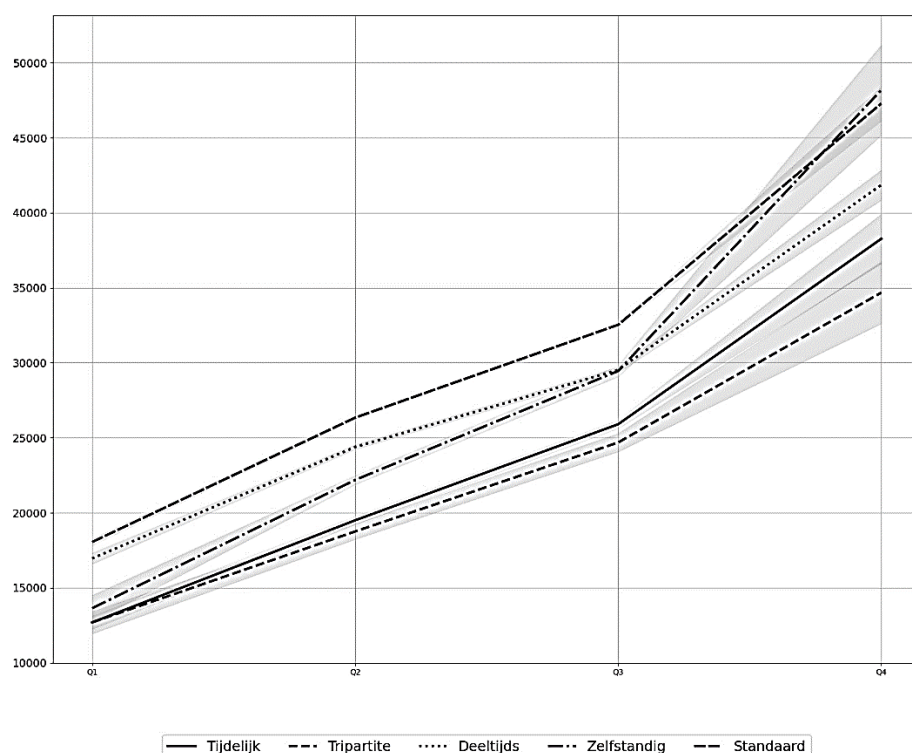


Noten: EAK bevat geen informatie over de inkomsten van zelfstandigen. Bron: Eigen berekeningen EAK (2019), Statbel.

Figuur 4 toont de lonen gepoold op huishoudniveau, en aangepast met de gemodificeerde OESO equivalentieschaal¹⁵. We vinden hier grotendeels gelijkaardige patronen terug: de rangorde tussen de verschillende types werk blijft gelijk. Huishoudens compenseren dus zeker niet volledig de impact van minder gunstige lonen.

¹⁵ De OESO equivalentieschaal werd toegepast, waarbij de eerste volwassene telt als 1, bijkomende volwassenen worden beschouwd als 0,5 equivalente volwassenen, en elk kind jonger dan 14 jaar qua behoeften equivalent is aan 0,3 volwassenen. Het gebruik van een equivalentieschaal is essentieel voor het vergelijken van huishoudens van verschillende grootte en samenstelling, omdat het rekening houdt met schaalvoordelen (Horemans & Marx, 2013).

Figuur 5. Kwartielgrenzen totaal huishoudelijk equivalent beschikbaar netto-inkomen, naar arbeidskenmerk, 2019



Bron: Eigen berekeningen op BE-SILC 2019, Statbel.

Ten slotte tonen we in Figuur 5 de kwartielgrenzen (Q1 tot Q4) van het totaal beschikbaar equivalent huishoudinkomen binnen een huishouden met minstens een gezinslid werkzaam in een arbeidsvorm met één van de kenmerken van niet-standaard werk. Met deze grafiek proberen we inzicht te geven in de **variëte in huishoudinkomen** binnen een arbeidskenmerk (i.e. hoe dicht de kwartielgrenzen bij elkaar liggen binnen een specifieke groep werkenden), en tussen groepen (de mate waarin kwartielwaarden verschillen tussen groepen). Deze cijfers zijn gebaseerd op de BE-SILC data, aangezien die een volledig inkomensconcept toelaat. Dit betekent wel dat we in Figuur 5 enkel naar ruwere groepen van niet-standaard werk kunnen kijken. De figuur laat zien dat huishoudens met personen in tripartite arbeidsrelaties het laagste inkomen hebben, met weinig variatie tussen die huishoudens. Huishoudens met tijdelijke arbeidsrelaties hebben een iets hoger inkomen, maar vertonen wel meer variatie. Deeltijders doen het beter, maar het inkomensniveau ligt nog steeds lager dan dat van huishoudens met alleen standaard werkers. Opvallend is hier de enorm grote variatie in inkomen in huishoudens waartoe zelfstandigen behoren. Waar het eerste inkomenskwartiel zich situeert in de buurt van de grenzen voor tijdelijk en tripartite arbeidsrelatie, hierboven geïdentificeerd als kwetsbare groepen, ligt de hoogste kwartielgrens zelfs boven die van standaard werk. Dit is mogelijk te verklaren door de verschillende types zelfstandigen, zoals zelfstandigen zonder en met personeel, waarbij de werkpatronen en de aard van de activiteiten kunnen variëren tussen deze groepen.

4. Resultaten uit de administratieve data

In dit deel maken we gebruik van administratieve data om de arbeidskenmerken die in de voorgaande analyses op basis van de BE-SILC en de EAK werden geïdentificeerd verder uit te diepen en de heterogeniteit binnen de brede categorieën van niet-standaard werk nauwkeuriger in kaart te brengen. Meer bepaald zoomen we in op die arbeidsvormen geïdentificeerd in het werk van Ramlot (2024) die een substantiële bijdrage leveren aan het levensonderhoud. Studentenarbeid wordt uitgesloten omdat dit enkel kan uitgevoerd worden door studenten en daarom een specifiek profiel beoogt. Uit de oorspronkelijke lijst van 20 verschillende arbeidscontracten blijven er dan vijftien over waarvan we er acht kunnen onderscheiden in de administratieve data (cf. Appendix, tabel A1), namelijk: deeltijdse arbeidsovereenkomst, arbeidsovereenkomst voor uitzendwerk, gelegenheidswerk¹⁶, arbeidsovereenkomst dienstencheques, zelfstandig werk in hoofdberoep (of bijberoep), flexi-job, PWA-arbeidsovereenkomst en tewerkstelling via artikel 60.

Tabel 5 biedt een gedetailleerd overzicht van de demografische en socio-economische profielen van werkenden in verschillende niet-standaard contractvormen als hoofdjob in België. De resultaten tonen duidelijk dat de kenmerken van werkenden sterk variëren naargelang de specifieke arbeidsvorm. Hoewel niet-standaard werk vaak als één categorie wordt beschouwd, maakt de tabel zichtbaar dat de onderliggende groepen zeer uiteenlopende profielen hebben, die bovendien sterk verschillen van de standaard werkenden.

De administratieve gegevens bevestigen de hoge prevalentie van **deeltijds werkenden**, die eerder met de surveygegevens werd vastgesteld. Zij blijken ook uit deze data vaker vrouwelijk, gemiddeld iets ouder en meestal midden- tot hoggeschoold te zijn. Verder, worden **gelegenheidswerkers** in de administratieve data gekenmerkt door een relatief jonge leeftijd en een laag opleidingsniveau, wat in lijn ligt met de bestaande literatuur en de voorgaande profielanalyses in dit rapport¹⁷. Wanneer we verder inzoomen op twee specifieke vormen van gelegenheidswerk, namelijk gelegenheidsarbeid in de horeca en seizoensarbeid, komen eveneens duidelijke verschillen naar voren (cfr. Appendix, tabel A3). Zo is seizoensarbeid sterker vertegenwoordigd onder mannen en personen met een migratieachtergrond. Daarnaast blijken **Flexi-jobbers**, net als gelegenheidswerkers, gemiddeld jonger te zijn. Tegelijk zijn zij over het algemeen vaker midden- tot hoggeschoold en alleenstaand. Bovendien valt de zeer sterke regionale concentratie op. Een overgrote meerderheid (93,2%) blijkt namelijk actief te zijn in Vlaanderen, wat in lijn ligt met bestaande bevindingen (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, 2024).

Contractvormen zoals **artikel 60-tewerkstelling** en **PWA** vertonen eveneens een jongere werknemerspopulatie. In tegenstelling tot de voorgaande niet-standaard contracten, wordt deze groep echter gekenmerkt door een aanzienlijk hoger aandeel personen met een migratieachtergrond, zowel afkomstig uit EU- als niet-EU-landen. Wat bovendien opvalt in vergelijking met standaard werk, is dat deze arbeidsvormen in de administratieve data het vaakst voorkomen bij alleenstaanden zonder kinderen, terwijl dit patroon minder duidelijk naar voren kwam in de surveyresultaten.

De profielen van tripartite arbeidsrelaties, **uitzendwerk** en **dienstencheques**, blijkt ook van elkaar te verschillen. Dienstenchequewerk wordt voornamelijk gekenmerkt door een oudere, sterk vrouwelijke populatie, terwijl binnen uitzendwerk eerder een jongere en meer mannelijke groep tewerkgesteld is.

¹⁶ In de oorspronkelijke classificatie van Ramlot (2024) werd gelegenheidswerk opgesplitst in drie sectoren: de land- en tuinbouwsector, de horecasector en de uitvaartsector. Wij hebben ervoor gekozen om gelegenheidswerk te benaderen als één arbeidsvorm en de verschillende sectoren waarin dit kan plaatsvinden (land- en tuinbouwsector en horecasector) samen te nemen. De derde vorm, gelegenheidsarbeid in de begrafenissector bestond nog niet in 2019.

¹⁷ Ook in het derde kwartaal, wanneer het aantal gelegenheidswerkers hoger ligt, blijft dit profiel behouden.

Beide werkvormen situeren zich, in lijn met de bevindingen uit tabel 2, voornamelijk binnen de laag- tot middengeschoolde segmenten van de arbeidsmarkt en kennen een relatief hoog aandeel werknemers met een migratieachtergrond, zowel uit EU- als niet-EU-landen, in vergelijking met andere niet-standaard werkvormen.

Zelfstandigen vormen een duidelijk onderscheiden groep. Zowel in hoofdberoep als in bijberoep, zijn zelfstandigen vaker mannelijk, gemiddeld ouder en hoogopgeleid, wat consistent is met de bevindingen uit de surveygegevens. Bovendien zijn personen met een Belgische herkomst in deze groep oververtegenwoordigd, wat erop zou kunnen wijzen dat toegang tot zelfstandige activiteit mogelijk samenhangt met institutionele, sociale en financiële drempels die ongelijk verdeeld zijn over de bevolking.

Deze resultaten maken duidelijk dat werknemers niet willekeurig over niet-standaard contractvormen verdeeld zijn, maar dat er duidelijke patronen zichtbaar zijn naar demografische en sociaaleconomische kenmerken. Jongere werknemers komen vaker terecht in meer flexibele en tijdelijke contracten, terwijl vooral tripartite relaties (zoals uitzendwerk en dienstenchequewerk) en activeringscontracten (zoals artikel 60 en PWA) samen blijken te vallen met profielen die gekenmerkt worden door lagere scholingsniveau en meer personen met een migratieachtergrond. Dit suggereert dat de toegang tot en positie binnen deze contracten mede wordt bepaald door structurele mechanismen op de arbeidsmarkt, waardoor bepaalde groepen disproportioneel vertegenwoordigd zijn in meer preciaire vormen van tewerkstelling. Bovendien tonen de administratieve gegevens aan dat achter de brede categorieën die in de surveyanalyses noodgedwongen werden gehanteerd, zoals tripartite arbeid, een aanzienlijke heterogeniteit schuilgaat, met duidelijke verschillen in de profielen van werknemers naargelang de specifieke contractvorm.

Tabel 5: Profiel werkenden, naar niet-standaard contract hoofdactiviteit uitgedrukt in percentages, KSZ 2019 (eerste kwartaal)

	Aandeel ^A	Gemid. Leeftijd	Vrouw	Laag- geschoold	Midden- geschoold	Hoog- geschoold	België	EU28	Non-EU	Brussel	Vlaandere n	Wallonië	Alleen- staande	Alleen- staande met kinderen	Koppel zonder kinderen	Koppel met kinderen
Standaard werk	63,2	38	41,0	25,3	41,0	33,8	75,7	12,1	12,2	10,5	58,6	30,9	15,6	12,3	19,4	52,7
Deeltijds werk ^B	20,5	45	77,1	21,0	40,8	38,3	80,7	10,0	9,2	6,9	65,3	27,8	10,7	10,5	22,8	56,0
Gelegenheids- werk	0,6	35	42,9	44,3	42,9	12,8	54,4	19,2	26,5	12,5	65,0	22,5	21,1	16,6	17,0	45,3
Flexi-werk	0,9	38	54,9	18,0	48,9	33,1	86,5	6,1	7,4	1,8	93,2	5,0	26,9	13,3	25,6	34,2
Diensten- cheque werk	3,1	43	97,4	49,3	44,1	6,7	50,2	32,5	17,3	13,9	61,9	24,2	10,7	16,4	19,7	53,1
Uitzendwerk	3,6	34	34,6	38,7	46,8	14,4	60,4	16,7	22,8	7,8	65,8	26,4	19,9	14,5	16,8	48,9
Zelfstandig hoofdberoep	10,5	44	31,6	17,1	37,7	45,3	76,1	15,5	8,4	11,3	62,5	26,3	13,5	6,6	20,8	59,1
Zelfstandig bijberoep	4,1	43	42,0	11,3	37,4	51,3	84,5	9,0	6,5	6,3	62,8	30,9	14,9	9,1	20,5	55,5
Artikel 60- werk	0,4	37	41,4	67,2	23,9	9,0	35,1	12,5	52,5	23,1	36,3	40,6	40,5	27,0	6,1	26,3
PWA	0	47	60,2	48,9	38,7	12,4	60,4	16,1	23,6	20,3	0,3	79,4	34,6	24,1	11,8	29,5
Tot. werken de bevolking	100	42	47,1	20,5	39,1	40,5	77,7	12,4	10,0	9,0	61,9	29,1	15,1	9,5	21,5	54,0

Noten: A) Het aandeel van de verschillende arbeidsvormen is berekend ten opzichte van de totale werkende bevolking (n = 4 691 871), gedefinieerd als personen die bij de RSZ of RSVZ bekend zijn. B) Deeltijds werk wordt hier gedefinieerd als standaard deeltijds werk, waarbij niet-standaard arbeidscontracten worden uitgesloten (cf. appendix 1). C) De variabele gelegenheidsarbeid neemt twee types samen: seizoensarbeiders en gelegenheidsarbeiders in de horeca (cfr. appendix 1). De profielen van de twee verschillende types kunnen geraadpleegd worden in appendix 3.

Tabel 6 biedt een verdere verfijning van de profielschets door in te zoomen op de meest voorkomende combinaties van niet-standaard arbeidsvormen. Uit de administratieve data blijkt dat het combineren van verschillende jobs geen marginaal fenomeen is; 10,7% van de totale werkende bevolking (500.680 personen) combineert (minstens) twee jobs. De meest voorkomende combinaties zijn: standaard werk met een zelfstandig bijberoep, deeltijds werk met een zelfstandig bijberoep, standaard werk met een flexi-job en deeltijds werk met een tweede deeltijdse job. Deze patronen suggereren dat meervoudige tewerkstelling in de eerste plaats voorkomt bij relatief stabiele hoofdactiviteiten, waarbij aanvullende arbeid kan dienen als strategie voor inkomensdiversificatie of -aanvulling.

De combinatie van standaard werk met een zelfstandig bijberoep vormt de grootste groep en wordt gekenmerkt een voornamelijk mannelijke, oudere en midden- tot hooggeschoolde groep. Dit wijst erop dat deze vorm eerder voorkomt bij groepen met voldoende sociaal en financieel kapitaal om bijkomende economische activiteiten te ontplooiën. Bovendien zijn personen met een Belgische herkomst hier sterk vertegenwoordigd, wat aansluit bij eerdere redeneringen over selectieve toegang tot zelfstandig werk. Ook de combinatie van deeltijds werk met een zelfstandig bijberoep komt frequent voor en vertoont een gelijkaardig profiel, al bevat deze groep relatief meer vrouwen. Deeltijds werk in combinatie met een tweede deeltijdse job vormt een derde grotere categorie. Deze groep wordt, net zoals alle andere combinaties met deeltijds werk, gekenmerkt door een sterke feminisering.

Opvallend is bovendien dat het aandeel alleenstaanden en personen zonder kinderen relatief hoger ligt voor combinaties met flexi-jobs. Dit kan wellicht verklaard worden door de specifieke aard van flexi-jobs, die vaak worden opgenomen als een fiscaal voordelige bijverdienste naast een (quasi) voltijdse baan, en daardoor mogelijk vooral aantrekkelijk zijn voor individuen zonder gezinsverplichtingen. Tot slot dient benadrukt te worden dat de aandelen van deze combinaties relatief laag blijven en dat de profielen in grote mate overeenkomen met die van de betreffende arbeidsvormen wanneer deze als enige job worden uitgeoefend.

Tabel 6: Profiel werkenden, naar combinatie van twee niet-standaard contracten uitgedrukt in percentages, KSZ 2019 (eerste kwartaal)

	Aandeel tot. werkende bevolking ^a	Gemid. Leeftijd	Vrouw	Laag-geschoold	Midden-geschoold	Hoog-geschoold	België	EU28	Non-EU	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	Alleenstaande	Alleenstaande met kinderen	Koppel zonder kinderen	Koppel met kinderen
Tot. werkende bevolking met 2 jobs	10,7	40	47,3	17,2	39,1	43,7	79,1	10,5	10,4	7,7	65,8	26,5	16,5	10,5	20,6	52,5
Standaard werk^a als hoofdjjob, met als tweede job...																
Standaard werk + Flexi-werk	0,6	36	50,3	15,5	50,8	33,8	86,4	5,8	7,8	1,9	93,1	5,0	27,7	12,6	24,1	35,6
Deeltijds werk^c als hoofdjjob, met als tweede job...																
Deeltijds werk	0,5	44	74,6	24,9	34,5	40,6	69,7	12,4	18,1	12,4	56,2	31,4	14,7	11,8	21,2	52,3
Uitzendwerk	0,1	39	68,1	28,6	43,9	27,6	61,9	13,5	24,7	9,3	67,7	23,1	17,3	14,7	18,3	49,7
Gelegenheidswerk	0	37	74,6	26,5	52,0	21,5	73,1	10,8	16,1	6,4	80,2	13,4	19,7	16,8	20,2	43,3
Dienstenchequewerk	0,1	45	96,9	44,6	48,2	7,1	60,6	21,7	17,7	7,6	72,2	20,2	15,5	18,6	21,0	44,8
Flexi-werk	0,1	40	80,5	19,3	50,5	30,2	87,1	6,4	6,5	1,5	93,7	4,7	20,1	20,2	21,0	38,8
Uitzendwerk als hoofdjjob, met als tweede job...																
Uitzendwerk	0	36	35,5	38,2	45,1	16,7	52,8	15,3	31,9	7,4	69,5	23,1	21,4	14,5	16,9	47,2
Deeltijds werk	0	34	40,2	35,6	48,8	15,6	60,1	13,3	26,6	5,7	77,3	17,0	23,5	14,8	17,1	44,7
Dienstenchequewerk als hoofdjjob, met als tweede job...																
Deeltijds werk	0,1	46	96,9	51,3	41,9	6,8	53,6	28,4	18,0	8,8	69,4	21,8	14,1	16,5	22,0	47,4
Zelfstandig werk als hoofdberoep, met als tweede job...																
Deeltijds werk	0	50	76,3	15,9	37,1	46,9	83,3	9,8	6,9	4,4	73,1	22,5	7,9	6,9	26,1	59,1
Zelfstandig werk als <u>bijberoep</u>, met als <u>eerste</u> job...																
Standaard werk	2,8	43	27,8	10,9	38,9	50,2	85,4	8,0	6,6	5,9	64,1	30,0	15,0	7,9	20,4	56,7
Deeltijds werk	1,4	43	67,7	8,5	34,6	56,9	86,5	8,5	5,1	6,2	64,5	29,4	11,8	10,1	19,4	58,7
Uitzendwerk	0,1	39	39,1	19,3	55,8	24,9	75,9	11,5	12,6	3,8	79,4	16,8	19,7	10,5	20,3	49,4
Dienstencheque werk	0,1	41	93,9	28,2	62,0	9,8	64,3	25,8	9,9	9,8	65,9	24,4	10,1	16,6	17,0	56,3

Noten: Enkel de combinaties met > 1000 observaties worden meegenomen in de tabel. A) Combinaties met standaard werk, met uitzondering van de combinatie met flexiwerk, werden niet verder besproken, aangezien de focus hier ligt op potentieel kwetsbare profielen en uit voorgaande analyses bleek dat combinaties met standaard werk doorgaans minder kwetsbaar zijn. B) Het aandeel van de verschillende arbeidsvormen is berekend ten opzichte van de totale werkende bevolking, gedefinieerd als personen die bij de RSZ of RSVZ bekend zijn. Ter vergelijking werden de profielkenmerken toegevoegd van de totale werkende bevolking met twee jobs (n = 498 057). C) Deeltijds werk wordt hier gedefinieerd als standaard deeltijds werk (cf. appendix, tabel A1), met uitzondering van combinaties met uitzendwerk. In die gevallen wordt deeltijds werk ruimer opgevat als deeltijdse tewerkstelling in het algemeen, aangezien er geen observaties bestaan waarbij een hoofdjjob in uitzendwerk gecombineerd wordt met standaard deeltijds werk als tweede job.

Tabel 7 biedt een overzicht van verschillende kwetsbaarheidsindicatoren voor de verschillende vormen van niet-standaard werk. Samen geven deze indicatoren een multidimensioneel beeld van de mate van arbeidsmarktonzekerheid die gepaard gaat met specifieke contractvormen. Wat de arbeidsduur betreft valt op dat gelegenhedswerk en uitzendwerk het sterkst afwijken van het voltijdsequivalent, wat niet verwonderlijk is, gezien het gefragmenteerd arbeidspatroon met frequente onderbrekingen of zeer korte opdrachten¹⁸. Werknemers met dienstencheques volgen daarop en presteren gemiddeld minder uren dan andere deeltijdse werknemers. Daarentegen sluit artikel 60-tewerkstelling relatief dicht aan bij voltijdse arbeid.

De transitiecijfers geven weer in welke mate werknemers die in het eerste kwartaal van 2019 gedurende het volledige kwartaal voltijds werkten, in de daaropvolgende periode terugvallen naar een lager arbeidsvolume, en omgekeerd. Terwijl standaardwerkenden slechts zelden een dergelijke overgang maken, ligt deze mobiliteit aanzienlijk hoger binnen verschillende niet-standaard arbeidsvormen. Vooral werknemers in uitzendwerk en gelegenhedswerk kennen een hoge uitstroom naar een lager arbeidsvolume, wat vermoedelijk samenhangt met het instabiele en discontinue karakter van deze contracten. Omgekeerde transitities, waarbij werknemers overgaan van een lager arbeidsvolume naar voltijdse tewerkstelling, komen daarentegen beduidend minder vaak voor. Opvallend is bovendien dat werknemers in het dienstenchequesysteem zowel zelden overgaan naar een voltijds arbeidsvolume als relatief beperkt terugvallen naar een lager arbeidsvolume. Dit wijst erop dat dienstenchequewerk doorgaans wordt uitgeoefend binnen een stabiel deeltijds arbeidsregime, met relatief beperkte schommelingen in het arbeidsvolume. Deze bevinding sluit aan bij eerder onderzoek van Vanpoucke en Marchal (2026).

Op het vlak van verloning bevestigen de loonindicatoren een duidelijke stratificatie tussen contractvormen. Standaard werk gaat gepaard met de hoogste dag- en kwartaallonen, evenals hoge premies. Niet-standaard werkvormen, met uitzondering van zelfstandig werk, situeren zich systematisch in lagere looncategorieën met gemiddeld zeer weinig premies. Voornamelijk gelegenhedswerk, uitzendwerk en dienstenchequewerk behoren tot de financieel meest kwetsbare arbeidsvormen. Het zeer lage kwartaalloon van gelegenhedswerkers dient echter te worden geïnterpreteerd in het licht van de geldende regelgeving, die quota oplegt voor het aantal dagen dat werknemers met een gelegenhedscontract mogen werken¹⁹.

De uitkeringsbedragen en werkloosheidsfrequenties bieden bijkomend inzicht in de mate van inkomensonzekerheid. Werknemers in standaard deeltijds werk, uitzendwerk, dienstenchequewerk en artikel 60-tewerkstelling ontvangen gemiddeld hogere uitkeringsbedragen, wat wijst op een grotere afhankelijkheid van sociale bescherming. Binnen uitzendwerk wordt bovendien het hoogste aandeel werkloosheid vastgesteld. Werknemers in dienstenchequewerk scoren hier dan weer opmerkelijk lager op (0,80%) in vergelijking met de andere niet-standaard werk types. Dit hangt vermoedelijk samen met de institutionele regeling binnen de sector, waarbij werknemers na drie maanden een contract van onbepaalde duur krijgen, wat de kans op uitstroom naar werkloosheid verkleint (Vanpoucke & Marchal, 2026).

¹⁸ Aangezien de arbeidsduur wordt uitgedrukt als het percentage van een voltijdsequivalent dat gedurende een kwartaal werd gepresteerd, kunnen waarden lager dan 100% bij tijdelijke contracten zowel wijzen op een deeltijdse tewerkstelling gedurende het volledige kwartaal (bv. een volledig kwartaal gewerkt aan 50% van een voltijdsequivalent) als op een voltijdse tewerkstelling gedurende slechts een deel van het kwartaal (bv. 50% van het kwartaal voltijds gewerkt).

¹⁹ Werknemers met een extrahorecontract mogen maximaal 50 dagen per jaar en maximaal twee opeenvolgende dagen met dit type contract worden tewerkgesteld. Voor seizoensarbeiders geldt een beperking van maximaal 100 dagen per jaar.

Deze indicatoren tonen duidelijke verschillen in kwetsbaarheid tussen de diverse niet-standaard werkvormen. Vooral in gelegenheidswerk en uitzendwerk stapelen verschillende risicofactoren op, zoals lagere arbeidsduur, lagere lonen en een groter werkloosheidsrisico. Hoewel werknemers in het dienstenchequesysteem gemiddeld eveneens zeer lage kwartaallonen en premies ontvangen, vertoont dit type een stabiel tewerkstellingspatroon. Deeltijds werk neemt eerder een tussenpositie in. Deze resultaten bevestigen dat niet-standaard werk niet enkel heterogeen is in samenstelling, maar ook in de mate en vorm van sociaaleconomische kwetsbaarheid die ermee gepaard gaat.

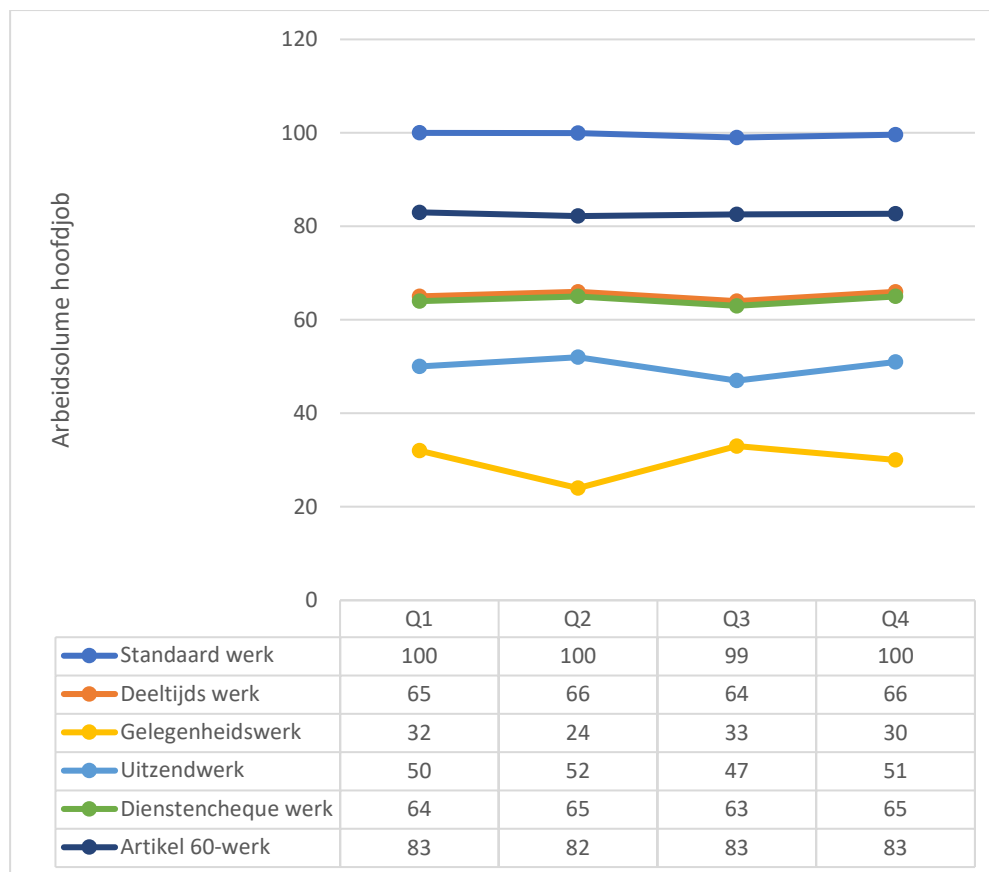
Tabel 7: Kwetsbaarheidsindicatoren, naar arbeidsvorm, KSZ 2019 in percentages & gemiddeldes

	Arbeids- volume ^a	Transitie naar arbeidsvolume <100% ^b	Transitie naar arbeidsvolume 100% ^b	Werkloosheid ^c	Dagloon	Kwartaalloon ^d	Premies ^d	Uitkeringen
Standaard werk	99,8	4,4	/	0,32	[154-164]	[9807-9817]	[299-309]	[1308-1358]
Deeltijds werk ^g	64,4	/	17,2	1,57	[131-141]	[5751-5761]	[68-78]	[2067-2117]
Gelegenheids-werk	31,6	77,3	13,7	2,98	[41-51]	[381-391]	[0-3]	[1050-1100]
Dienstencheque werk	63,9	34,2	6,1	0,80	[75-85]	[3117-3127]	[0-2]	[2260-2310]
Uitzendwerk	50,1	79,0	38,6	7,15	[102-112,]	[37001-3710]	[15-25]	[2490-2540]
Zelfstandig hoofdberoep ^e	/	/	/	/	/	38643	/	[369,36-419,36]
Artikel 60-werk	82,8	/	/	/	[76-86]	[4178-4188]	[2-12]	[3297-3347]
Tot. werkende bevolking	87,1	17,59	19,23	1,74	[150-160]	[8091-8101]	[198-208]	[1549-1599]

Noten: a) Het **arbeidsvolume** wordt uitgedrukt ten opzichte van een voltijdsequivalent. Aangezien gewerkte uren in de administratieve data gemeten worden op kwartaalniveau, verwijzen de gerapporteerde werkuren van tijdelijke contracten niet naar de wekelijkse arbeidsduur, maar naar een percentage van een voltijdsequivalent over de geregistreerde periode (bijv. 50% van een kwartaal). b) De **transitievariabelen** geven het aandeel van de werkende bevolking weer dat in het eerste kwartaal van 2019 gedurende het volledige kwartaal voltijds werkzaam was en in één of meerdere daaropvolgende kwartalen minstens één overgang maakte naar een arbeidsvolume lager dan een volledige tewerkstelling, en omgekeerd. Een volledige tewerkstelling verwijst hierbij naar een voltijds arbeidsregime gedurende het volledige kwartaal. Een arbeidsvolume lager dan een volledige tewerkstelling kan zowel het gevolg zijn van een vermindering van de arbeidsduur als van een periode zonder arbeidscontract. c) **Werkloosheid** verwijst naar het aandeel van de werkende bevolking dat in het eerste kwartaal van 2019 een job had en in de daaropvolgende kwartalen minstens één keer werkloos is geweest. Het dagloon wordt berekend op basis van de hoofdjob. d) Voor **kwartaalloon en premies** wordt gekeken naar alle jobs. Loon-, premie variabelen worden in de administratieve data weergegeven op kwartaalniveau in klassen van 10. Uitkeringsvariabelen worden weergegeven op jaarniveau in klassen van 50. De gerapporteerde waarden geven de onder- en bovengrens weer. De bovengrens wordt berekend door de resultaten te vermenigvuldigen met 10 of 50 (afhankelijk van de klassen); de ondergrens ligt respectievelijk €10 of €50 lager. e) Voor **zelfstandigen** zijn loonvariabelen enkel op jaarbasis beschikbaar, waardoor kwartaal- en daglonen niet rechtstreeks kunnen worden bepaald. Het kwartaalloon wordt daarom benaderd door het jaarbedrag te delen door vier. Ook de transitie over kwartalen heen kunnen voor zelfstandigen niet berekend worden omwille van de data op jaarniveau. Voor zelfstandigen bevatten de administratieve data (afkomstig van het RSVZ) geen informatie over het aantal gewerkte uren. f) **PWA-werk** wordt niet opgenomen in de kwetsbaarheidstabel, aangezien deze werknemers enkel geïdentificeerd kunnen worden in de RVA-dataset, terwijl het merendeel van de gebruikte indicatoren afkomstig is uit de RSZ-dataset. g) **Deeltijds werk** wordt hier gedefinieerd als standaard deeltijds werk.

Figuur 6 illustreert de fluctuaties in gewerkte uren gedurende de kwartalen van 2019. Werknemers met standaardwerk vertonen, zoals verwacht, een vrijwel vlak patroon, wat samenhangt met de continuïteit van hun contract. Ook deeltijds werk en dienstenchequewerk blijven relatief constant doorheen het jaar. De meest uitgesproken schommelingen doen zich voor in gelegenhedswerk en uitzendwerk, wat aansluit bij de flexibele inzetbaarheid van deze contracttypes. Artikel 60-tewerkstelling blijft dan weer op een zeer stabiel niveau, wellicht dankzij het meer gereguleerde en trajectgebonden karakter van deze arbeidsvorm.

Figuur 6: Arbeidsvolume in hoofdjob (voltijdsequivalent), 2019



Noten: Het arbeidsvolume wordt uitgedrukt ten opzichte van een voltijdsequivalent. Aangezien gewerkte uren in de administratieve data gemeten worden op kwartaalniveau, verwijzen de gerapporteerde werkuren van tijdelijke contracten (gelegenhedswerk en uitzendwerk) niet naar de wekelijkse arbeidsduur, maar naar een percentage van een voltijdsequivalent over de geregistreerde periode (bijv. 50% van een kwartaal). Voor zelfstandigen bieden de administratieve data geen informatie over het aantal gewerkte uren. Elk van de vier kwartalen omvat alle personen van wie de hoofdjob in dat specifieke kwartaal tot de desbetreffende arbeidsvorm behoort. Daardoor kan het aantal personen (n) verschillen tussen de kwartalen. In figuur A4 in (appendix) worden de fluctuaties weergegeven voor het kwartaalloon. Deze volgen, zoals verwacht, hetzelfde patroon als deze figuur.

Tabel 8 toont de kwetsbaarheidsindicatoren voor werkenden die meerdere niet-standaard arbeidsvormen combineren. In lijn met de profielschetsen uit tabel 6 tonen de resultaten aan dat de kwetsbaarheidsindicatoren van gecombineerde jobs sterk afhankelijk zijn van de aard van de hoofdactiviteit en de specifieke combinatie van arbeidsvormen.

Wanneer we kijken naar het arbeidsvolume zien we dat het totale arbeidsvolume voor alle combinaties van arbeidsvormen groter is dan het arbeidsvolume voor mensen met slechts één job, echter in uiteenlopende mate (Cfr. Appendix: tabel A5). Het grootste verschil ten opzichte van mensen met slechts één job wordt vastgesteld bij deeltijds werk wanneer het gecombineerd wordt met flexi-werk.

Dit ligt in lijn met dat flexi-jobs specifiek ontworpen zijn als aanvullende en fiscaal voordelige arbeid, die relatief eenvoudig combineerbaar is met een bestaande job en vaak wordt ingezet als flexibele bijverdienste. Bovendien is het hoge arbeidsvolume bij deze combinatie niet verwonderlijk, aangezien het uitoefenen van een flexi-job als voorwaarde stelt dat de werknemer in de hoofdjob minstens 80% tewerkgesteld is (in het derde kwartaal voorafgaande aan de flexi-job). Ook werknemers die een deeltijdse hoofdjob combineren met een tweede job in deeltijds werk, hebben gemiddeld een aanzienlijk hoger tewerkstellingspercentage dan werknemers met uitsluitend een deeltijdse job. Tabel A4 in de appendix vergelijkt het arbeidsvolume in de hoofdjob met het arbeidsvolume van de tweede job en laat zien dat het arbeidsvolume in de hoofdjob gemiddeld eerder laag is. Door de toevoeging van een tweede job stijgt het totale arbeidsvolume echter tot ongeveer vier vijfde van een voltijdsequivalent. Dit wijst erop dat deze combinaties vermoedelijk worden gebruikt om het beperkte arbeidsvolume van de hoofdjob te compenseren. Voor combinaties met uitzendwerk en gelegenheidswerk blijft de stijging in arbeidsduur daarentegen eerder beperkt, wat verklaard kan worden door de inherente fragmentatie en onzekerheid van de arbeidsvormen, waarbij het moeilijker is om stabiel en aanvullend voldoende uren te realiseren.

Wat betreft de verloning valt bovendien op dat werkenden die deeltijds werk combineren met een tweede job in uitzend-, gelegenheids- of dienstenchequewerk niet noodzakelijk hogere inkomsten hebben dan personen met uitsluitend een deeltijdse job (cf. Tabel 7: kwetsbaarheid naar arbeidsvorm). Het hogere arbeidsvolume vertaalt zich voor deze groepen immers niet in een hoger kwartaalloon, noch in hogere premies. Een mogelijke verklaring ligt in de lage daglonen die gepaard gaan met deze jobcombinaties. Het bijkomende arbeidsvolume uit de tweede job lijkt bij deze combinaties daardoor niet voldoende om dit lagere loonprofiel te compenseren. Omgekeerd, ligt het gemiddelde kwartaal- en dagloon van personen die uitzendwerk, gelegenheidswerk of dienstenchequewerk combineren met een tweede job in deeltijdse arbeid wel hoger dan bij personen die uitsluitend uitzend- of dienstenchequewerk verrichten, aangezien het dagloon in de bijkomende deeltijdse job hoger ligt dan in hun hoofdjob.

Daarnaast blijkt het kwartaalloon van standaardwerkenden met een flexi-job ook lager te liggen dan dat van standaardwerkenden zonder bijkomende job, wat het gevolg zou kunnen zijn van een selectie-effect, waarbij werknemers met een relatief lager loon vaker een flexi-job opnemen als aanvullende inkomstenbron. Echter, toont de tabel dat het dagloon voor deze groep wel hoger is. Hier kunnen we geen sluitende verklaring voor bieden, aangezien er voorzichtig dient omgesprongen te worden met de interpretatie van het dagloon²⁰. Ten slotte toont tabel 8 dat werknemers die meerdere jobs combineren gemiddeld minder beroep doen op sociale bescherming, al blijft dit sterk variëren naargelang de aard van de betrokken arbeidsvormen. Samengevat tonen de resultaten aan dat het combineren van twee jobs niet noodzakelijk gepaard gaat met gunstigere uitkomsten op de verschillende kwetsbaarheidsindicatoren. Terwijl sommige combinaties, samenhangen met een hogere arbeidsduur en betere inkomenspositie, blijven bepaalde combinaties, voornamelijk met uitzendwerk, gelegenheidswerk en dienstenchequewerk, gekenmerkt door aanhoudende kwetsbaarheid op basis van dagloon, kwartaalloon en uitkeringen.

²⁰ Het dagloon dient met de nodige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd, aangezien het wordt berekend als een gestandaardiseerd voltijds dagloon op basis van een 38-urenwerkweek en bijgevolg geen rekening houdt met verschillen in de feitelijke arbeidsduur, zoals deeltijdse tewerkstelling of halftijdse werkdagen.

Tabel 8: Kwetsbaarheidsindicatoren, naar combinaties van arbeidsvormen, KSZ 2019 in percentages & gemiddeldes

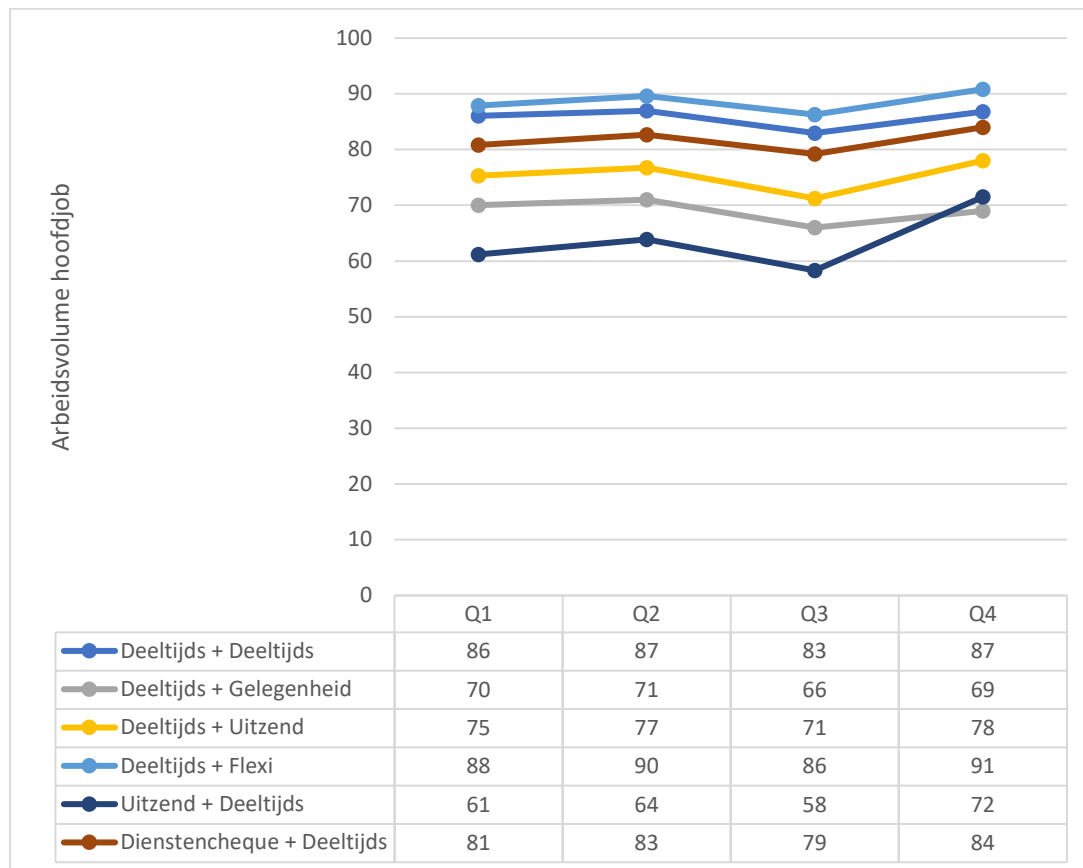
	Arbeidsvolume ^a	Dagloon ^c	Kwartaalloon alle jobs ^d	Premies	Uitkeringen
Standaard werk als hoofdjob, met als tweede job...					
Flexi werk	115,6 (+15,8) ^b	[244-254]	[9188-9198]	[85-95]	[381-391]
Deeltijds werk^a als hoofdjob, met als tweede job...					
Deeltijds werk	86,2 (+21,8)	[275-285]	[7242-7243]	[68-78]	[1274-1324]
Gelegenheidswerk	70,3 (+5,9)	[191-201]	[4154-4164]	[11-21]	[629-679]
Uitzendwerk	74,9 (+10,5)	[257-267]	[5683-5693]	[17-27]	[860-910]
Dienstenchequewerk	84,4 (+20)	[192-202]	[4778-4788]	[0-9]	[1519-1569]
Flexi-werk	92,5 (+28,1)	[244-254]	[7277-7287]	[50-60]	[540-590]
Uitzend werk als hoofdjob, met als tweede job...					
Deeltijds werk	61,3 (+11,2)	[254-264]	[4515-4525]	[23-33]	[1547-1597]
Dienstencheque werk als hoofdjob, met als tweede job...					
Deeltijds werk	81,0 (+17,1)	[184-194]	[4179-4189]	[0-5]	[1513-1563]
Zelfstandig werk als hoofdberoep, met als tweede job...^e					
Deeltijds werk	/	/	45945	/	[547-597]
Zelfstandig bijberoep als tweede job, met als eerste job...^e					
Standaard werk	/	/	14383,79	/	[394-444]
Deeltijds werk	/	/	9913	/	[963-1013]
Gelegenheidswerk	/	/	1593	/	[3188-3238]
Uitzendwerk	/	/	4512	/	[1272-1322]
Dienstencheque werk	/	/	4308	/	[1166-1216]
Tot. werkende bevolking met 2 jobs	87,7	[203-213]	[8811-8821]	[173-183]	[881-931]

Noten: Enkel de combinaties met > 1000 observaties en een aandeel van $\geq 0,1$ worden meegenomen in de tabel. Combinaties met standaard werk, met uitzondering van de combinatie met flexiwerk, werden niet verder besproken, aangezien de focus hier ligt op potentieel kwetsbare profielen en uit voorgaande analyses bleek dat combinaties met standaard werk doorgaans minder kwetsbaar zijn. a) Het **arbeidsvolume** wordt uitgedrukt ten opzichte van een voltijdsequivalent. Aangezien gewerkte uren in de administratieve data gemeten worden op kwartaalniveau, verwijzen de gerapporteerde werkuren van tijdelijke contracten (zoals uitzendwerk en gelegenheidswerk) niet naar de wekelijkse arbeidsduur, maar naar een percentage van een voltijdsequivalent over de geregistreerde periode (bijv. 50% van een kwartaal). b) Hierbij is telkens het verschil (+...) in gewekte urenpercentage ten opzichte van de hoofdjob als enige baan weergegeven (cf. Tabel 7). c) Het **dagloon** wordt berekend op basis van de hoofdjob. d) Voor **kwartaalloon en premies** wordt gekeken naar alle jobs. Loon-, premie variabelen worden in de administratieve data weergegeven op kwartaalniveau in klassen van 10. **Uitkeringsvariabelen** worden weergegeven op jaarniveau in klassen van 50. De gerapporteerde waarden geven de onder- en bovengrens weer. De bovengrens wordt berekend door de resultaten te vermenigvuldigen met 10 of 50 (afhankelijk van de klassen); de ondergrens ligt respectievelijk €10 of €50 lager (afhankelijk van de klassen). e) Voor **zelfstandigen** zijn enkel op jaarbasis beschikbaar, waardoor kwartaal- en daglonen niet rechtstreeks kunnen worden bepaald. Het kwartaalloon wordt daarom benaderd door het jaarbedrag te

delen door vier. Ook de transities over kwartalen heen kunnen voor zelfstandigen niet berekend worden omwille van de data op jaarniveau. Voor zelfstandigen bevatten de administratieve data (afkomstig van het RSVZ) geen informatie over het aantal gewerkte uren. f) **PWA-werk** wordt niet opgenomen in de kwetsbaarheidstabel, aangezien deze werknemers enkel geïdentificeerd kunnen worden in de RVA-dataset, terwijl het merendeel van de gebruikte indicatoren afkomstig is uit de RSZ-dataset. g) **Deeltijds werk** wordt hier gedefinieerd als standaard deeltijds werk, met uitzondering van combinaties met uitzendwerk. In die gevallen wordt deeltijds werk ruimer opgevat als deeltijdse tewerkstelling in het algemeen, aangezien er geen observaties bestaan voor standaard deeltijds werk in combinatie met uitzendwerk.

Figuur 7 illustreert de fluctuaties in gewerkte uren gedurende de kwartalen van 2019 voor werknemers die twee jobs combineren. In vergelijking met Figuur 6, vertoont het totale arbeidsvolume van werknemers met meerdere jobs meer volatiliteit wanneer alle jobs in beschouwing worden genomen dan wanneer enkel de hoofdjob wordt bekeken. Daarnaast vertonen de verschillende combinaties van arbeidstypes een grotendeels gelijkaardig patroon in de evolutie van het arbeidsvolume. Zo ligt het arbeidsvolume voor alle arbeidstypes het laagst in het derde kwartaal, wat mogelijk samenhangt met seizoensgebonden factoren, zoals de zomermaanden, waarin werknemers vaker vakantie opnemen en tijdelijke contracten mogelijk minder vaak worden verlengd.

Figuur 7: Arbeidsvolume in hoofdjob en tweede job (voltijdsequivalent), 2019



Noten: Het arbeidsvolume wordt uitgedrukt ten opzichte van een voltijdsequivalent. Aangezien gewerkte uren in de administratieve data gemeten worden op kwartaalniveau, verwijzen de gerapporteerde werkuren van tijdelijke contracten (zoals uitzendwerk en gelegenheidswerk) niet naar de wekelijkse arbeidsduur, maar naar een percentage van een voltijdsequivalent over de geregistreerde periode (bijv. 50% van een kwartaal). Voor zelfstandigen bieden de administratieve data geen informatie over het aantal gewerkte uren. Elk van de vier kwartalen omvat de personen die in dat specifieke kwartaal beide jobs combineren. Daardoor kan het aantal personen (n) verschillen tussen de kwartalen. In figuur A2 (appendix) worden de fluctuaties weergegeven voor het kwartaalloon. Deze volgen, zoals verwacht, hetzelfde patroon als deze figuur.

Conclusie en discussie

Deze deliverable heeft als doel om de heterogeniteit binnen niet-standaard werk in België in kaart te brengen door surveygegevens en administratieve data te combineren. Deze aanpak laat toe om verder in te zoomen op de onderliggende profielen en kwetsbaarheden van specifieke arbeidsvormen en houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met de wettelijke criteria voor niet-standaard werk. De combinatie van beide databronnen biedt daarbij een duidelijke meerwaarde: surveygegevens bieden inzicht in subjectieve en moeilijk observeerbare kwetsbaarheden, maar kunnen slechts in zeer beperkte mate inzoomen op de verschillende wettelijke niet-standaard arbeidsvormen in België, terwijl administratieve data toelaat om specifieke contractvormen en hun verspreiding in de populatie nauwkeurig te identificeren, maar minder mogelijkheden biedt om verscheidene kwetsbaarheidsindicatoren te meten. Onze bevindingen bevestigen de hogere kwetsbaarheid onder niet-standaard werkenden die uit eerder onderzoek naar voren kwam en tonen tegelijk dat er binnen de verschillende vormen van niet-standaard werk een grote variatie bestaat.

Ten eerste, tonen zowel de survey- als administratieve analyses aan dat bepaalde verschillen in leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en migratieachtergrond zich systematisch concentreren in specifieke arbeidsvormen. Zo blijken deeltijdse werknemers vaker vrouwelijk en ouder. Binnen tripartite arbeidsvormen (in casu uitzendwerkers en dienstenchequewerkers) blijken werknemers dan weer vaker laag- tot middengeschoold en hebben ze vaker een migratieachtergrond, net zoals gelegenheidswerkers. De verdeling op basis van gender verschilt evenwel naargelang de specifieke arbeidsvorm: uitzendwerkers en gelegenheidswerkers zijn vaker mannen, terwijl dienstenchequewerkers bijna uitsluitend vrouwen zijn. Zelfstandigen komen in beide databronnen naar voren als een duidelijk onderscheiden groep met een gemiddeld hogere leeftijd en een hoog opleidingsniveau. Onze bevindingen sluiten hiermee nauw aan bij de eerdere analyses van FOD WASO, die gelijkaardige profielverschillen tussen contracttypes vaststellen. Complementair aan de analyse van de FOD WASO, vergelijken we verschillende databronnen met elkaar en onderzoeken we een aantal bijkomende atypische niet-standaard arbeidsvormen, waaronder zelfstandigen in hoofd- en bijberoep, PWA-werk en artikel 60-tewerkstelling. Bovendien onderzoeken we welke arbeidsvormen werknemers combineren en hoe de kwetsbaarheidsindicatoren verschillen naargelang deze combinaties. Tot slot beschikken we, in tegenstelling tot FOD WASO, ook over gegevens van de huishoudleden van de onderzochte werknemers, waardoor we bijkomende inzichten kunnen bieden in de huishoudsituatie van niet-standaard werkers. Een tweede belangrijke vaststelling betreft de sterke variatie in kwetsbaarheidsindicatoren tussen de arbeidsvormen zelf. De resultaten suggereren dat bepaalde vormen van niet-standaard werk gepaard gaan met een verhoogd risico op socio-economische kwetsbaarheid, maar nuanceren tegelijk het idee dat dit voor niet-standaard werk in het algemeen, en in gelijke mate, geldt. Uitzendwerkers en gelegenheidswerkers komen hierbij systematisch naar voren als de meest kwetsbare profielen, gekenmerkt door lagere inkomens, minder stabiele arbeidspatronen en een grotere afhankelijkheid van sociale bescherming. Gelegenheidswerkers kunnen bovendien in mindere mate rekenen op uitkeringen. Het lage kwartaalinkomen en het beperkte arbeidsvolume van deze groep dienen uiteraard mede te worden geïnterpreteerd in het licht van de wettelijke beperkingen op het aantal dagen dat zij als gelegenheidswerker mogen worden tewerkgesteld. Een derde belangrijke bevinding betreft het combineren van meerdere jobs. Combinaties met een stabiele hoofdjob, zoals standaard werk met een zelfstandig bijberoep, gaan doorgaans gepaard met gunstigere uitkomsten. Daartegenover staan combinaties waarin meer preciaire arbeidsvormen voorkomen, zoals gelegenheidswerk, uitzendwerk of dienstencheques, waar de cumulatie van jobs niet noodzakelijk gepaard gaat met een minder kwetsbaar profiel.

Echter, roepen deze profielverschillen bijkomende, interpretatieve vragen op: Waarom concentreren kwetsbare profielen zich in bepaalde arbeidsvormen en werken die arbeidsvormen vervolgens

beschermend of net risico-verhogend? Hoewel onze data deze vragen niet sluitend kunnen beantwoorden, wijzen ze, in samenhang met eerder onderzoek, op een gedifferentieerd beeld. Het onderzoek van Vanpoucke en Marchal (2026) toont bijvoorbeeld dat de oververtegenwoordiging van laaggeschoolde vrouwen in deeltijdse dienstenchequejobs het resultaat lijkt van een combinatie van selectie-effecten en de institutionele vormgeving van de sector. Enerzijds zijn werknemers in deze jobs vaker afkomstig uit kwetsbare groepen. Anderzijds wordt de sector gekenmerkt door lage lonen en een grote prevalentie van deeltijdse arbeid, wat economische kwetsbaarheid met zich meebrengt. Tegelijk lijken deze jobs voor die kwetsbare groep wel degelijk een toegevoegde waarde te bieden: dienstencheque-werknemers hebben weliswaar het hoogste armoederisico, maar dat verband verdwijnt grotendeels na controle voor individuele en huishoudkenmerken. Hun armoede weerspiegelt vooral de instroom van kwetsbare profielen, terwijl de tewerkstelling zelf stabiel is. Bij uitzendwerk verschilt de bescherming echter sterk en bovendien spiegelbeeldig. Uitzendkrachten genieten via sectorale cao's gelijk loon voor gelijk werk, maar missen bescherming tegen opeenvolgende contracten, wat tot werkloosheidsperiodes en instabiliteit leidt. Dit onderscheid suggereert dat de loutere concentratie van kwetsbare profielen in een arbeidsvorm op zichzelf weinig zegt over de mate van bescherming die deze biedt.

Verder werpen deze bevindingen ook belangrijke vragen op voor beleid en toekomstig onderzoek. Enerzijds tonen ze aan dat het cruciaal is om niet-standaard werk niet als één categorie te benaderen, maar rekening te houden met de specifieke kenmerken van verschillende arbeidsvormen. Anderzijds blijft de vraag in welke mate de welvaartsstaat voldoende bescherming biedt om de kwetsbaarheid die met deze arbeidsvormen gepaard gaat, te beperken. Een verdere verdieping in de bescherming die niet-standaard werkers genieten is daarom essentieel. De verkennende analyses in deze deliverable bieden alvast een belangrijke basis om de arbeidsvormen en kwetsbaarheidsprofielen te identificeren die in deze vervolgonderzoeken prioritair moeten worden uitgediept. In de volgende werkpakketten zullen we bovendien een aanvullende survey afnemen bij niet-standaard werkers en de dynamieken van niet-standaard werk verder onderzoeken, onder meer via analyses van inkomensvolatiliteit (zowel op individueel als op huishoudniveau) en de dekking door de sociale zekerheid.

Tot slot illustreert deze deliverable de aanzienlijke methodologische uitdagingen die gepaard gaan met een gedetailleerde analyse van niet-standaard werk. Zo blijkt uit onze analyses dat bepaalde arbeidsvormen, met name tijdelijke arbeid, niet centraal worden bijgehouden door administraties, net als sommige kwetsbaarheidsindicatoren uit de BE-SILC. Daarnaast zijn de kwetsbaarheids-, inkomens- en arbeidsvormindicatoren die wel beschikbaar zijn vaak verspreid over verschillende instanties, en stelt een koppeling uitdagingen op het vlak van privacy en informatica. België is geen uitzondering als het gaat om de uitdagingen rond het meten van niet-standaard arbeidsvormen. Net als veel andere landen kampt het met problemen met het bijhouden van nauwkeurige data over digitale en niet-traditionele werkvormen (Global Conference on Measuring New Forms of Employment, 2024). Een uitbreiding van de BE-SILC met administratieve data biedt daarentegen niet noodzakelijk soelaas, gegeven de kleine steekproef van de BE-SILC data. Hierin ligt een duidelijke meerwaarde van de aanpak binnen het CHANGE-project. Waar eerder onderzoek zich vaak moest beperken tot surveygegevens, combineren wij verschillende administratieve databronnen met surveygegevens om een breder beeld te schetsen van de sociaaleconomische positie van niet-standaard werkers. Zo werden, naast klassieke socio-demografische kenmerken, ook indicatoren zoals arbeidsmarktstabiliteit, loon, arbeidsduur en huishoudkenmerken opgenomen om de beperkingen van afzonderlijke databronnen zoveel mogelijk te overstijgen en een genuanceerder beeld van de kwetsbaarheid van niet-standaard werkers te verkrijgen. Bovendien beperkte deze analyse zich niet tot de hoofdjob, maar worden ook combinaties van jobs in rekening gebracht.

Referenties

- Barbieri, P., Cutuli, G., Guetto, R., & Scherer, S. (2019). Part-time employment as a way to increase women's employment: (Where) does it work? *International Journal of Comparative Sociology*, 60(4), 249–268.
- Beckmannshagen, M., & Schröder, C. (2022). Earnings inequality and working hours mismatch. *Labour Economics*, 76, 102184.
- Boeri, T., Giupponi, G., Krueger, A. B., & Machin, S. (2020). Solo Self-Employment and Alternative Work Arrangements: A Cross-Country Perspective on the Changing Composition of Jobs. *Journal of Economic Perspectives*, 34(1), 170–195.
- Bosmans, K., De Moortel, D., & Vanroelen, C. (2022). Enforceability of rights in the temporary agency sector: The case of Belgium. *Economic and Industrial Democracy*, 43(4), 1519–1538.
- Canale, R. R., Liotti, G., & Musella, M. (2022). Labour market flexibility and workers' living conditions in Europe. *Structural Change and Economic Dynamics*, 62, 441–450.
- Cantillon, B., De staat van de welvaartsstaat, 555 p., *Leuven, Acco*, 2016
- Conen, W., & De Beer, P. (2021). When two or more do not equal one: An analysis of the changing nature of multiple and single jobholding in Europe. Transfer: *European Review of Labour and Research*, 27(2), 165–180.
- Conen, W., & Schippers, J. (2019). Self-Employment As Precarious Work: A European Perspective. *Edward Elgar Publishing*.
- De Becker, E.; Dockx, A.; Schoukens, P.; (2022). In-work poverty in Europe: Vulnerable and Under-represented persons in a comparative perspective; 2022; pp. 37 - 37 *Publisher: Kluwer Law International*
- De Becker, E., Schoukens, P., Spasova, S., Haapanala, H., & Marengo, M. (2023). Improving Access to Social Protection in the European Union: A proposal for further action: Paper providing expertise to the future Belgian Presidency of the Council of the European Union (January - June 2024). *Improving Access to Social Protection in the European Union: A Proposal for Further Action*, 1–54.
- Desmyter, L., & Marchal, S. (2026). *Measuring employment stability in Europe: A new approach using labour market sequences* (Working paper).
- Dumont, D., Gerard, S., Gilman, J., & Mechelynck, A. (2022). Sociaal recht en precare arbeid: Lessen uit een juridische cartografie van atypische arbeid. *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid*, 64(3), 273-342, verschenen in 2024. Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid. Beschikbaar op <https://socialsecurity.belgium.be/nl/publicaties/belgisch-tijdschrift-voor-sociale-zekerheid/btsz-jaargang-64>
- Dimona en het personeelsbestand—Sociale zekerheid. (n.d.). Retrieved May 7, 2024, from https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dimona/index.htm
- Eichhorst, W., Marx, P., & Wehner, C. (2017). Labor market reforms in Europe: Towards more flexicure labor markets? *Journal for Labour Market Research*, 51(1), 3.
- Eurofound. (2017). Non-Standard Forms of Employment: Recent Trends and Future Prospects.
- Eurostat. (z.d.). *Part-time and full-time employment*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time_and_full-time_employment_-_statistics
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid (FOD WASO). (2025). *Arbeidsovereenkomsten in België*. FOD WASO. <https://werk.belgie.be/nl/publicaties/arbeidsovereenkomsten-belgie>
- Global Conference on Measuring New Forms of Employment. (2024). *Measuring new forms of employment*. <https://www.measuring-new-employment2024.eu>

- Hipp, L., Bernhardt, J., & Allmendinger, J. (2015). Institutions and the prevalence of nonstandard employment. *Socio-Economic Review*, 13(2), 351–377.
- Horemans, J. (2017). Atypical Employment and In-Work Poverty: A Different Story for Part-Timers and Temporary Workers? *CSB working paper*; 17/01
- Horemans, J., & Marx, I. (2013). Should We Care about Part-Time Work from a Poverty Perspective? An Analysis of the EU15 Countries. In *Non-standard employment in Europe: Paradigms* (pp. 169–183). https://doi.org/10.1057/9781137267160_11
- Horemans, J., & Marx, I. (2017). Poverty and Material Deprivation Among the Self-Employed in Europe: An Exploration of a Relatively Uncharted Landscape. *IZA discussion paper*; 11007.
- Lens, D., Marx, I., Oslejšová, J., & Mussche, N. (2023). Nice work if you can get it: Labour market pathways of Belgian service voucher workers. *Journal of European Social Policy*, 33(1), 117–131.
- LFS | Statbel. (n.d.). Retrieved June 23, 2023, from <https://statbel.fgov.be/nl/lfs>
- Lohmann, H. (2011). Comparability of EU-SILC survey and register data: The relationship among employment, earnings and poverty. *Journal of European Social Policy*, 21(1), 37–54.
- Lohmann, H., & Marx, I. (2018). Handbook on In-Work Poverty. *Edward Elgar Publishing*.
- Martín, N. R. (2018). Job Quality and Industrial Relations in the Personal and Household Services Sector—VS/2018/004.
- Murgia, A., & Pulignano, V. (2021). Neither precarious nor entrepreneur: The subjective experience of hybrid self-employed workers. *Economic and Industrial Democracy*, 42(4), 1351–1377. <https://doi.org/10.1177/0143831X19873966>
- Nautet, M., & Piton, C. (2019). An analysis of non-standard forms of employment in Belgium, 28 p., https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2019/ecorevi2019_h5.pdf.
- OECD. (2015). In It Together: Why Less Inequality Benefits All p. 336). OECD. https://read.oecd-ilibrary.org/employment/in-it-together-why-less-inequality-benefits-all_9789264235120-en
- OECD. (2019). Policy Responses to New Forms of Work. Organisation for Economic Co-operation and Development. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/policy-responses-to-new-forms-of-work_0763f1b7-en
- OECD. (2024). *Self-employment rate*. <https://www.oecd.org/en/data/indicators/self-employment-rate.html>
- Palier, B. (2019). Work, social protection and the middle classes: What future in the digital age? *International Social Security Review*, 72(3), 113–133.
- Platform Work: First green light to new EU rules on employment status | News | European Parliament. (2024, March 19). <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240318IPR19420/platform-work-first-green-light-to-new-eu-rules-on-employment-status>
- Ramlot, N. (2024), *Non-standard work relationships in Belgium: a legal overview*, CHANGE Working Paper no. 1, Antwerp/Brussels/Leuven: CHANGE, 85 p.
- Rasmussen, S., Nätti, J., Larsen, T. P., Ilsøe, A., & Garde, A. H. (2019). Nonstandard Employment in the Nordics – Toward Precarious Work? *Nordic Journal of Working Life Studies*, 9. <https://doi.org/10.18291/njwls.v9iS6.114689>
- Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. (2026). *Flexi-jobs*. <https://www.rsz.be/stats/flexijobs#data>

- Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. (2024). *Flexi-jobs en andere specifieke tewerkstellingstypes (horeca en andere sectoren)*. <https://www.rsz.be/stats/specifieke-tewerkstellingstypes-horeca-en-andere-sectoren#introduction>
- Standing, G. (2014). The Precariat. *Contexts*, 13(4), 10–12.
- Statistiek Vlaanderen. (n.d.). [www.vlaanderen.be](https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen). Retrieved May 23, 2024, from <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen>
- Steyaert, L. & Van Lancker, W. (2024), Professional Perspectives on Self-Employed Financial Risks, CHANGE Working Paper Nr. 2, Antwerp/ Brussels/Leuven: CHANGE, 9p.
- Tewerkstellingsstatistieken* / RSZ. (N.d.). Retrieved September 9, 2024, from <https://www.rsz.be/statistieken>
- Zelfstandige in bijberoep*. (n.d.). [Vlaanderen.be](https://www.vlaanderen.be). Retrieved September 5, 2024, from <https://www.vlaanderen.be/starten-met-een-onderneming/zelfstandige-in-bijberoep>
- Esmée Vanpoucke, Sarah Marchal (2026), Disentangling non-standard employment: contract-specific channels to in-work poverty in Belgium, CHANGE Working Paper Nr. 4, Antwerp/ Louvain/ Brussels: CHANGE, 31
- Zwysen, W. (2025). Non-standard and precarious work across Europe: an overview and mapping of national actions, Report 2025.03, ETUI.

Appendix A

Onderstaande tabel geeft de operationalisering weer van de verschillende arbeidsvormen die we identificeren uit de administratieve data. We beperkten ons tot de arbeidsvormen uit Ramlot's (2024) oplijsting die in levensonderhoud kunnen voorzien of substantieel vergoed worden.

Tabel A1: Operationalisering van de identificeerbare werkstatuten in de administratieve data

TYPES NIET-STANDAARD WERK	OPERATIONALISERING
STANDAARD WERK	Werknemer wiens hoofdjob standaard werk is. Dataset: Rsz Gebaseerd op: Tauxaa (>90%²¹) & de uitsluiting van individuen die voor hun hoofdjob de volgende waarden op de betreffende variabelen hebben: Notie bij tussenpozen == "Y" – yes Notie huisarbeid == "Y" - yes Clatr2 == "OA" – Arbeider, leerling == "OE" – Arbeider, schoolplichtige == "EC" bedinde – OCMW – artikel 60 == "OC" – Arbeider – OCMW – artikel 60 == "OQ" – Arbeider, gesubsidieerde contractuelen mindervalide == "OS" – Arbeider, gesubsidieerde contractuelen == "OT" – Arbeider, lonen prestaties aangegeven door derde betalende == "EA" - Bediende, leerling == "EE" – Bediende, schoolplichtige == "EG" – Betaalde sportbeoefenaars == "EU" – Bediende, schoolplichtige artiesten == "EQ" – Bediende, gesubsidieerde contractuelen mindervalide == "ER" – Bediende, artiest == "ES" – Bediende, gesubsidieerde contractuelen == "ET" – Bediende, lonen/prestaties aangegeven door derde betalende == "FT" – Lonen/prestaties aangegeven door derde betalende == "SE" – Student, bediende == "SO" – Student, arbeider == "EB" – Vrijwillige brandweer, hoofdarbeider == "ED" - Monitoren hoofdarbeiders == "OB" - Vrijwillige brandweerlieden en vrijwillige ambulanciers, Workerstatus == "A1" – Artiest met een arbeidsovereenkomst == "A2" – Artiest zonder arbeidsovereenkomst (artikel 1bis) == "B" – Vrijwillige brandweerlieden == "BA" – 'Werknemer tewerkgesteld buiten normale arbeidscircuit == "D" – Thuiswerker == "D1" – Thuiswerker Onthaalouder Vlaamse Gemeenschap == "D2" – Thuiswerker Onthaalouder Franse Gemeenschap == "LP" – Werknemers met gelimiteerde prestaties

²¹ Voor de afbakening van voltijdse werknemers hanteren we een tewerkstellingspercentage van meer dan 90%. Een strikte grens van 100% zou het aantal voltijdse werknemers op basis van 'Voltijdsequivalent inclusief gelijkgestelde dagen' onderschatten. Vergelijking met 'Prestatietype' die het arbeidsregime weergeeft, toont aan dat de 90%-grens het aantal voltijdse werknemers beter benadert. 'Prestatietype' zelf kon niet worden gebruikt omdat werknemers met zeer korte/onregelmatige contracten (interim, seizoenarbeid, gelegenheidsarbeid in land- en tuinbouw en gelegenheidsarbeid in horeca) onder de afzonderlijke categorie 'speciaal' vallen en dus niet worden meegenomen in de voltijdse categorie.

	== "SS" – Statutairen die stage lopen en niet onderworpen zijn aan een pensioenregeling van de overheidssector == "TW" – Werkzoekende tijdelijke werkervaring in het Vlaams Gewest, aangeworven op basis van artikel 60 == "VA" – Vrijwillige ambulancier of vrijwillige van de civiele bescherming (Operationalisering hieronder verder besproken:) Deeltijds_werk == 1 Dienstencheque_werk == 1 Uitzend_werk == 1 Flexi_werk == 1 Gelegenheids_werk == 1
ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR UITZENDARBEID	Werknemer wiens hoofdjjob uitzendwerk is. Dataset: Rsz Gebaseerd op: Clatr2 (code 'OI', 'OJ', 'OK', 'EI', 'EJ', 'EK') voor de hoofdjjob 'OI' = Arbeider – gewoon – interim 'OJ' = Arbeider – schoolplichtige – interim 'OK' = Arbeider – leerling – interim 'EI' = Bediende – gewoon – interim 'EJ' = Bediende – schoolplichtige – interim 'EK' = Bediende – leerling – interim
FLEXI-JOBARBEIDSOVEREENKOMST	Werknemers die minstens 1 flexi-job hebben. Dataset RSZ pers & Rsz Gebaseerd op: Clatr2 (code 'EW' & 'OW') 'EW' = Bediende – flexi-job 'OW' = Arbeider – flexi-job Belangrijk bij flexi-jobs: Deze worden in de analyses nooit als hoofdjjob beschouwd en verwijzen dus steeds naar een tweede job. Werknemers combineren echter vaak meerdere flexi-job contracten. Aangezien we ons in deze analyses beperken tot de eerste en tweede job, wordt de combinatie van meerdere flexi-jobs niet meegenomen en bieden we bijvoorbeeld geen zicht op het inkomen verkregen uit de combinatie van verschillende flexi-job contracten.
ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DEELTIJDSE ARBEID	Werknemer wiens hoofdjjob 'standaard' deeltijds werk is. Dataset: Rsz Gebaseerd op: Tauxaa (>0% en <90%²²) & t_prest voor de hoofdjjob <i>Tauxaa = arbeidsvolume (in percent) ten opzichte van een voltijdsequivalent.</i> <i>t_prest = Code (voltijds, deeltijds, speciaal, onbepaald, afwezigheid wegens (langdurige) ziekte) die informatie verstrekt over het arbeidsregime op de laatste dag van het kwartaal.</i>
ARBEIDSOVEREENKOMST DIENSTENCHEQUES	Werknemers wiens hoofdjjob dienstencheque werk is. Dataset: Rsz stbplus Gebaseerd op: Proximityjobs voor de hoofdjjob

²² Voor de afbakening van voltijdse werknemers hanteren we een tewerkstellingspercentage van meer dan 90%. Een strikte grens van 100% zou het aantal voltijdse werknemers op basis van 'Voltijdsequivalent inclusief gelijkgestelde dagen' onderschatten. Vergelijking met 'Prestatietype', die het arbeidsregime weergeeft, toont aan dat de 90%-grens het aantal voltijdse werknemers beter benadert. 'Prestatietype' zelf kon niet worden gebruikt omdat werknemers met zeer korte/onregelmatige contracten (interim, seizoenarbeid, gelegenheidsarbeid in land- en tuinbouw en gelegenheidsarbeid in horeca) onder de afzonderlijke categorie 'speciaal' vallen en dus niet worden meegenomen in de voltijdse categorie.

	Proximityjobs = code die aanduidt of de werknemer werd tewerkgesteld via het stelsel van dienstencheques
ZELFSTANDIGE ARBEID	Werker wiens hoofdberoep een zelfstandige activiteit is. Dataset: Rsvz Gebaseerd op: bijdragecategorie (code 'A' & 'L') voor de hoofdjob <i>'A' = zelfstandige als hoofdactiviteit</i> <i>'L' = meewerkende echtgenoot als hoofdactiviteit</i> Werker wiens bijberoep een zelfstandige activiteit is. Dataset: Rsvz Gebaseerd op: bijdragecategorie (code 'D' & 'Q') <i>'D' = zelfstandige als bijkomende activiteit</i> <i>'Q' = Meewerkende echtgenoot als bijkomende activiteit</i>
GELEGENHEIDSARBEID	Werknemers die als hoofdberoep gelegenheidswerk doen. Dataset: Rsz pers Gebaseerd op: ExtraHoreca ('E'), Clatr2 (code 'OH', 'OX', 'OY', 'EY', 'EX') voor de hoofdjob <i>'OH' = Arbeider - Seizoenarbeider Land/tuinbouw</i> <i>'OX' = Arbeider - Gewoon Extra Horeca</i> <i>'OY' = Arbeider - Schoolplichtige Extra Horeca</i> <i>'EY' = Bediende - Schoolplichtige Extra Horeca</i> <i>'EX' = Bediende - Gewoon Extra Horeca</i> <i>'E' = gelegenheidswerknemers in de horeca met een arbeidsovereenkomst met maximum 2 opeenvolgende dagen waarvoor een voordelig forfait gehanteerd wordt voor de berekening van de bijdragen.</i>
ARTIKEL 60 OF 61	Werknemers die als hoofdberoep Artikel 60 werk hebben. Dataset: Rsz & Rsz stbplus Gebaseerd op Clatr2 (code: 'OC', 'EC'), Workerstatus (code 'TW') voor de hoofdjob <i>'OC' = Arbeider - OCMW - artikel 60</i> <i>'EC' = Bediende - OCMW - artikel 60</i> <i>'TW' = Werkzoekende tijdelijke werkervaring in het Vlaams Gewest, aangeworven op basis van artikel 60, §7, van de OCMW-wet van 8 juli 1976.</i>
IBO	Dataset: Rsz pers Gebaseerd op: KindofWorker (code: 'IVT') voor de hoofdjob <i>'IVT' = Een persoon verbonden door een IBO, PFI / CFI of FPI overeenkomst, maar gedurende zijn opleiding nog steeds het statuut van werkloze heeft en door de werkgever niet in de DmfA-aangifte moet worden opgenomen.</i>

Tabel A2: Identificatie arbeidsvormen in de EAK, BE-SILC & KSZ 2019 (met rapportering online cijfers KSZ)

	EAK				SILC				KSZ			Administratieve cijfers	
	Identificatie	Aantal	Totaal	%	Identificatie	Aantal	Totaal	%	Identificatie	Aantal	%		
			232.304				387.586						
<i>Arbeidsovereenkomst gesloten voor bepaalde tijd</i>	Rechtstreeks identificeerbaar, incl. vervangings-overeenkomst	1.810	[222.011; 242.597]	4,79	Rechtstreeks identificeerbaar, incl. vervangings-overeenkomst	472	[296.372; 478.799]	7,08	Niet identificeerbaar	N.a.	N.a.	N.a.	
<i>Vervangings-overeenkomst</i>	Niet apart identificeerbaar	N.a.	N.a.	N.a.	Niet apart identificeerbaar	N.a.	N.a.	N.a.	Niet apart identificeerbaar	N.a.	N.a.	N.a.	
<i>Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid</i>	Rechtstreeks identificeerbaar	716	113.612 [101.420; 125.803]	2,32	Rechtstreeks identificeerbaar	135	108.177 [74.328; 142.026]	1,97	Rechtstreeks identificeerbaar	165.154	3,6	170.766 (RSZ, 2019/1) van 18-64 jaar	
<i>Zelfstandige arbeid in hoofdberoep</i>	Rechtstreeks identificeerbaar	5.443	645.659 [630.241; 661.077]	13,59	Rechtstreeks identificeerbaar	676	533.843 [422.559; 645.127]	9,15	Rechtstreeks identificeerbaar	668.860	10,5	792.651 en 50.491 helpers (exclusief bijberoep) (KSZ, 2019/1) ^A	
<i>Zelfstandigen arbeid in bijberoep</i>	Rechtstreeks identificeerbaar	980	104.073 [97.872; 110.275]	2,19	Combinatie van variabelen	114	86.709 [61.767; 111.651]	2,15	Rechtstreeks identificeerbaar	258.824	4,1	252.079 waarvan 903 helpers (KSZ, 2019/1)	
<i>Arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid</i>	Rechtstreeks identificeerbaar	10.150	1.227.036 [1.203.866; 1.250.206]	24,60	Rechtstreeks identificeerbaar	1.486	1.163.468 [988.061; 1.338.875]	20,87	Rechtstreeks identificeerbaar	1.307.098	28,2	1.336.548 (RSZ, 2019/1)	
<i>Overeenkomst voor tewerkstelling van studenten</i>	Rechtstreeks identificeerbaar	430	44.589 [37.485; 51.694]	0,77	Rechtstreeks identificeerbaar	<50	[6.003; 37.709]	<1	Rechtstreeks identificeerbaar (enkel voor 2020)	179.467	3,6	201.010 (RSZ, 2019/1) van 18-64 jaar	
<i>Flexi-job arbeidsovereenkomst</i>	Combinatie van variabelen onder sterke assumpties	<50	[5.115; 11.458]	<0,2	Combinatie van variabelen	180	135.990 [105.641; 166.339]	2,50	Rechtstreeks identificeerbaar	43.030	0,9	44.130 (RSZ, 2019/1) zonder gepensioneerden	
<i>PWA-arbeidsovereenkomsten of wijk-werken systeem</i>	Rechtstreeks identificeerbaar	70	10.825 [7.236; 14.415]	0,23	Via vraag <i>Reden aantal uur gewerkt</i>	Te weinig observaties	Rechtstreeks identificeerbaar	3.142	Rechtstreeks identificeerbaar	3.142 (RVA, 2019)	0	N.a.	
<i>Arbeidsovereenkomst dienstencheques</i>	Rechtstreeks identificeerbaar	568	136.605 [124.202; 149.008]	2,87	Combinatie van variabelen	<50	[10.421; 36.964]	<1	Rechtstreeks identificeerbaar	142.278	3,1	131.865 (Vlaanderen, 2019) & 27.911 (Gewestelijke overheidsdienst Brussel, 2019)	

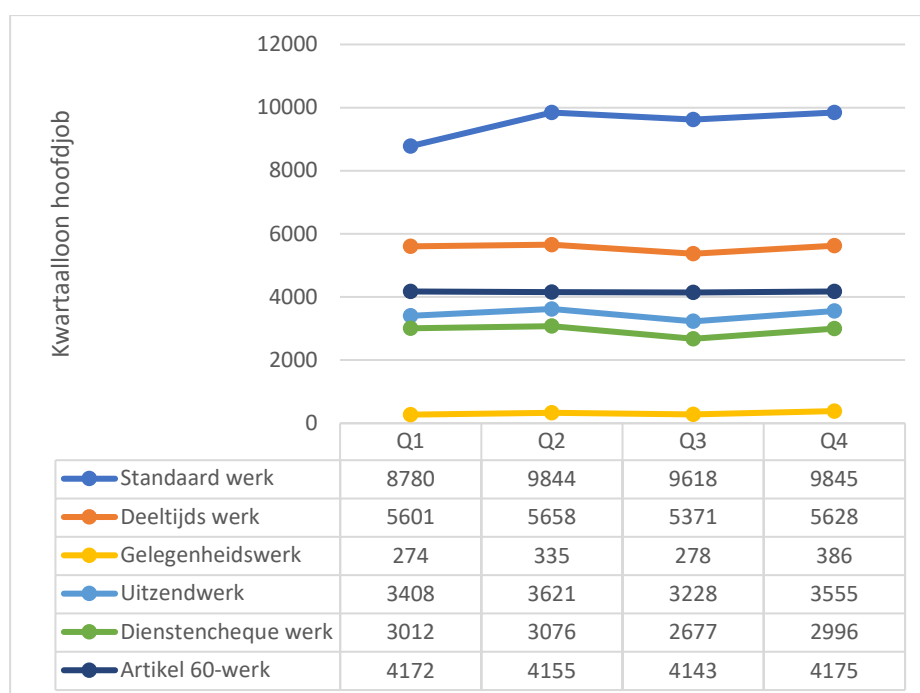
	EAK				SILC				KSZ			
	Identificatie	Aantal	Totaal	%	Identificatie	Aantal	Totaal	%	Identificatie	Aantal	%	Administratieve cijfers
Alternerende opleiding leerovereenkomst	Via variabele <i>Arbeid in het kader van een leercontract of een alternerende opleiding (afwisselend leren op school)</i>	89	8.037 [6.326; 9.748]	0,13	Via variabele <i>Leercontract stage opleiding</i>	Te weinig observaties	N.a.	N.a.	Rechtstreeks identificeerbaar (enkel voor 2020)	16.991 (RSZ, 2019/1)	N.a.	N.a.
Stages – beroepsinlevingsstage	Via variabele <i>Arbeid in het kader van een opleiding of een stage</i>	113	14.190 [11.803; 16.577]	0,29	N.a.	Te weinig observaties	N.a.	N.a.	Rechtstreeks identificeerbaar (enkel voor 2020)	69.454	1,4	N.a.
Gelegenheidsarbeid	Niet identificeerbaar								Rechtstreeks identificeerbaar	28.599	0,6	25.611 (RSZ, 2019/1)
Artikel 60 of 61	Niet identificeerbaar								Rechtstreeks identificeerbaar	17.478	0,4	14.573 (RSZ, 2019/1) 18-64 jaar
Verenigingswerk	Niet identificeerbaar								Niet identificeerbaar	N.a.	N.a.	9.148 (RSZ, 2019/1) enkel O2C
Vrijwilligerswerk	Niet identificeerbaar								Niet identificeerbaar	N.a.	N.a.	N.a.
IBO	Niet identificeerbaar								Rechtstreeks identificeerbaar (enkel voor 2020)	4.327	0,09	19.657 (VDAB, Actiris, Forem, ADG, 2019)
Platformwerk	Niet identificeerbaar								Niet identificeerbaar (geen toegang)	N.a.	N.a.	Geen admin. gegevens beschikbaar.

Noten: De online-gerapporteerde cijfers van de KSZ verwijzen in sommige gevallen naar een bredere leeftijdscategorie dan 18 tot 64 jaar. A) Voor zelfstandigen in hoofdberoep toont deze tabel een duidelijk verschil tussen onze cijfers en de door de KSZ gerapporteerde cijfers. Dit verschil kan worden verklaard door de bredere afbakening die de KSZ hanteert voor 'zelfstandigen in hoofdberoep', waarbij ook zelfstandigen die actief zijn na de pensioenleeftijd worden opgenomen. Deze groep kunnen wij niet volledig identificeren, aangezien onze administratieve data enkel werkende personen tot en met 64 jaar omvatten

Tabel A3: Profielschets seizoensarbeid en Gelegenheidsarbeid in de horeca

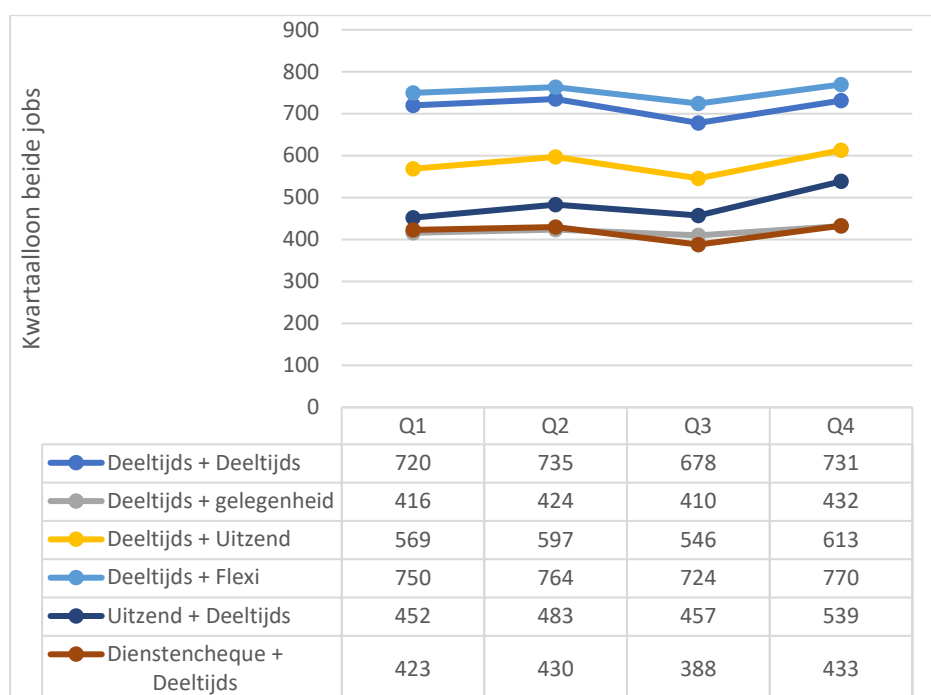
	Seizoensarbeid	Gelegenheidsarbeider in de horeca
AandeelA	0,9	0,2
Gemid. Leeftijd	36	32
Vrouw	40,4	52,2
Laag-geschoold	59,4	43,5
Midden-geschoold	30,2	44,3
Hoog-geschoold	10,4	12,3
België	30,6	65,9
EU28	20,1	14,5
Non-EU	49,3	19,6
Brussel	6	12,5
Vlaanderen	58,4	64
Wallonië	35,6	23,5
Alleenstaande	19,4	18,5
Alleenstaande met kinderen	10,3	22,3
Koppel zonder kinderen	18,3	14,1
Koppel met kinderen	52	45,1

Figuur A1: Kwartaalloon (in klassen van 10 euro) in hoofdjob, 2019



Noten: Het kwartaalloon dient als volgt geïnterpreteerd te worden: om de bovengrens te bepalen, wordt het gerapporteerde bedrag vermenigvuldigd met tien; de ondergrens wordt vervolgens bekomen door tien euro van dit resultaat af te trekken. Voor zelfstandigen zijn in de administratieve data enkel loongegevens op jaarbasis beschikbaar.

Figuur A2: Kwartaalloon (in klassen van 10 euro) in hoofdjob en tweede job, 2019



Noten: Het kwartaalloon dient als volgt geïnterpreteerd te worden: om de bovengrens te bepalen, wordt het gerapporteerde bedrag vermenigvuldigd met tien; de ondergrens wordt vervolgens bekomen door tien euro van dit resultaat af te trekken. Voor zelfstandigen zijn in de administratieve data enkel loongegevens op jaarbasis beschikbaar.

Tabel A4: Arbeidsvolume gepresteerd in de hoofdjjob en in de tweede job, voor deeltijds werk gecombineerd met deeltijds werk

	Deeltijds werk + deeltijds werk
Arbeidsvolume hoofdjjob	53%
Arbeidsvolume tweede job	29%
Arbeidsvolume totaal	82%

Tabel A5: Kwetsbaarheidsindicatoren voor werkers met één job, KSZ 2019 in percentages & gemiddeldes

	Arbeidsvolume	Dagloon	Kwartaalloon	Premies	Uitkeringen
Standaard werk	99,8	[153-163]	[9691-9701]	[298-308]	[1253-1303]
Deeltijds werk	66,0	[131-141]	[5704-5714]	[69-79]	[2212-2262]
Gelegenheids-werk	33,3	[38-48]	[218-228]	[0-1]	[982-1032]
Dienstencheque werk	65,7	[75-85]	[3073-3083]	[0-1]	[2370-2420]
Uitzendwerk	53,9	[102-112]	[3651-3661]	[7-17]	[2555-2605]
Zelfstandig hoofdberoep	/	/	[31050-31060]	/	[595-645]
Artikel 60-werk	83,4	[75-85]	[4188-4198]	[2-12]	][3324-3374]
Tot. werkende bevolking	86,0	[140-150]	[18010-18020]	[203-213]	[1636-1686]

Appendix B

In de administratieve data kan geen algemeen onderscheid worden gemaakt tussen arbeidsovereenkomsten van bepaalde en onbepaalde duur. De beschikbare gegevens laten slechts toe om enkele specifieke categorieën van tijdelijke tewerkstelling te identificeren, zoals weergegeven in onderstaande tabel.

Tabel B1: Operationalisering van arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de administratieve data

ARBEIDSOVEREENKOMST GESLOTEN VOOR BEPAALDE TIJD	Dataset: rsz stbplus Gebaseerd op: workerstatus (code 't' en 'ts') <i>Workerstatus 't' = werknemers aangeworven in het kader van een contract van bepaalde duur om te kunnen voorzien in de vervanging van een vaste werknemer of om te beantwoorden aan een tijdelijke toename van het werk of om de uitvoering van een uitzonderlijk werk te verzekeren (dit heeft geen betrekking op de uitzendkrachten die via een uitzendbureau ter beschikking worden gesteld van een werkgever).</i> <i>Workerstatus 'ts' = tijdelijke statutairen in het onderwijs, bezoldigd door een gemeenschap of door een universiteit, een hogeschool of een plaatselijke of provinciale overheid.</i>
--	---

Deze categorieën bieden echter geen betrouwbare operationalisering van tijdelijk werk zoals afgebakend door Ramlot (2024). De categorie 'T' lijkt qua definitie aan te sluiten bij de afbakening van Ramlot (2024), maar uit verdere analyses blijkt dat slechts een zeer beperkt aandeel van de werknemers met deze status geregistreerd worden in deze categorie. Uit contact met de RSZ blijkt dat werkgevers niet verplicht zijn om aan te geven wanneer het om een tijdelijk contract gaat. De categorie 'TS' heeft betrekking op tijdelijke statutaire tewerkstellingen in het onderwijs en sluit nauw aan bij TADD-contracten (*tijdelijke aanstelling van doorlopende duur*). Een TADD is een specifiek statuut binnen het Vlaamse onderwijs waarbij een tijdelijk personeelslid, na het vervullen van bepaalde voorwaarden, een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur kan verwerven. Bijgevolg laten de beschikbare administratieve gegevens niet toe om werknemers met een contract van bepaalde tijd op een voldoende volledige en betrouwbare manier te identificeren.