

Inkomende en uitgaande detachering in de Belgische arbeidsmarktstatistieken

MET EEN FOCUS OP HET BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK GEWEST

ACHTERGRONDRAPPORT

Frederic De Wispelaere, Saena Chakkar &
Ludo Struyven

KU LEUVEN

HIVA

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR
ARBEID EN SAMENLEVING

INKOMENDE EN UITGAANDE DETACHERING IN DE BELGISCHE ARBEIDSMARKTSTATISTIEKEN

Met een focus op het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Achtergrondrapport

Frederic De Wispelaere, Saena Chakkar & Ludo Struyven

Onderzoek in opdracht van Actiris (Bestek nr. 3-2019)

Gepubliceerd door
KU Leuven
HIVA - ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België
hiva@kuleuven.be
<http://hiva.kuleuven.be>

© 2020 HIVA-KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.
No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

Samenvatting

Arbeidsmobiliteit via detachering kende het voorbije decennium een sterke toename in de Europese Unie.¹ Deze situatie waarbij een werkgever tijdelijk werknemers naar een ander land stuurt om er een bepaalde tijd te werken is in bepaalde Belgische sectoren zelfs een belangrijke vorm van tewerkstelling geworden, niet in het minst in de Belgische bouwsector. Ondanks het toenemende belang van detachering worden statistieken over de omvang en het profiel ervan momenteel nog niet systematisch geanalyseerd en gepubliceerd in België. Hierdoor blijven veel vragen onbeantwoord. Voor instanties zoals Actiris² is het van belang om een beter zicht te krijgen op het aantal gedetacheerden in het Brussels Gewest. Hierbij wil zij in de eerste plaats weten in welke mate gedetacheerde werknemers in rekening moeten worden gebracht bij het berekenen van de werkgelegenheidsgraad, dit is het aandeel werkenden in de bevolking op beroepsactieve leeftijd. Een bepaalde groep van langdurig inkomende gedetacheerden is immers woonachtig in het Brussels Gewest, maar doordat hun socio-economische positie niet gekend is in de beschikbare administratieve data, worden zij niet als een ‘werkende’ beschouwd. Hierdoor wordt de werkgelegenheidsgraad voor het Brussels Gewest (maar ook voor België) momenteel onderschat. Doelstelling van deze studie is dan ook om de omvang van deze onderschatting op basis van de beschikbare data te ramen.³ De mogelijke meerwaarde van deze studie ligt zeker niet alleen in de correctie van de werkgelegenheidsgraad voor het Brussels Gewest. Cijfers over de omvang van detachering naar België zijn in voorgaande studies altijd op een nationaal niveau gerapporteerd.⁴ In dit onderzoek wordt voor de eerste keer een raming gemaakt van de omvang van detachering naar gewest en werd het profiel van detachering in het Brussels Gewest in detail bestudeerd.

1. Naar een exhaustieve benadering van de binnenlandse werkgelegenheid: ook met inkomende en uitgaande detachering moet rekening gehouden worden

Daarnaast laat dit onderzoek toe vragen te stellen over hoe momenteel/idealiter met detachering moet worden omgegaan bij het berekenen van de werkelijke omvang van de werkgelegenheid in België. In de huidige Belgische tewerkstellingsstatistieken wordt bij de berekening van de ‘binnenlandse werkgelegenheid’⁵ immers geen correctie gemaakt voor inkomende en uitgaande detachering. Een lacune als men zicht wil krijgen op de werkelijke omvang van het aantal tewerkgestelde personen alsook op de jobcreatie in België. Deze opmerking geldt echter niet alleen voor de Belgische tewerkstellingsstatistieken, maar is eigenlijk een Europese lacune en dito uitdaging.⁶

1 De Wispelaere, F. & Pacolet, J. (2018), *Posting of workers: Report on A1 portable documents issued in 2017*, Network Statistics FMSSFE, DG EMPL - European Commission; De Wispelaere, F. & Pacolet, J. (2019), *Posting of workers: Collection of data from national declaration tools in 2017*, Network Statistics FMSSFE, DG EMPL - European Commission.

2 Actiris is de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

3 Deze onderzoeksvraag lag in lijn met het onderzoek dat het HIVA in 2017 voor het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse (BISA) uitvoerde. Internationale tewerkstelling in Brussel werd immers tot recent niet standaard opgenomen in de tewerkstellingsstatistieken. Uit het onderzoek bleek dat ongeveer 48 000 personen in een internationale instelling werkten die in Brussel gevestigd is. De werkgelegenheidsgraad voor het Brussels Gewest steeg daardoor van 49% tot 53% wanneer de internationale werknemers werden meegerekend (Desiere, S. & Struyven, L. (2017), *Statistieken over de loontrekkende tewerkstelling bij Europese en andere Internationale werkgevers in het BHG. Resultaten van de nulmeting*, HIVA – KU Leuven, in opdracht van het BISA).

4 Zie o.a. De Wispelaere, F. & Pacolet, J. (2017), *De omvang en impact van intra-EU detachering op de Belgische economie. Met een specifieke focus op de bouwsector*, HIVA – KU Leuven; Mussche, N., Corluy, V. & Marx, I. (2017), ‘How posting shapes a hybrid single European labour market’, *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 24(2) 113–127; Lens D., Mussche, N. & Marx, I. (2019), ‘Europe’s ever expanding mobility patterns – posting, third-country nationals and the single European labour market’, Working Paper, No. 19.08, University of Antwerp - Herman Deleeck Centre for Social Policy.

5 Bij de berekening van de ‘binnenlandse werkgelegenheid’ worden (momenteel) het territorium van een land/regio en de gevestigde productie-eenheid (versta de ‘ingezetene werkgever’) als criteria genomen voor het tellen van de tewerkstelling. Waar een werknemer woont is hierbij niet van tel. Dit begrip verschilt van de ‘nationale werkgelegenheid’, waarbij enkel de ingezetenen van een land worden opgenomen in deze arbeidsmarktstatistiek. De nationale werkgelegenheid in België bestaat dan uit alle werkende personen die woonachtig zijn in België (en dus ongeacht in welk land ze werken).

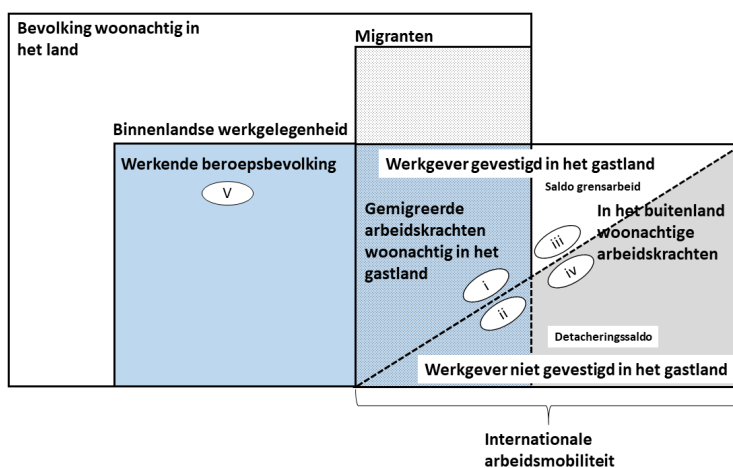
6 In België worden de nationale rekeningen, waar de tewerkstellingsstatistieken deel van uitmaken, immers net als in alle landen van de EU, opgesteld volgens de definities van het ‘Europees systeem van nationale en regionale rekeningen – ESR 2010’.

1.1. Theoretisch kader

Volgens UNECE, de Economische Commissie voor Europa van de Verenigde Naties, omvat het begrip ‘internationale arbeidsmobiliteit’ “alle verplaatsingen van natuurlijke personen van het ene land naar het andere met het oog op tewerkstelling of het leveren van diensten”.⁷ Dit is een zeer omvattende definitie aangezien ook verplaatsingen omwille van het leveren van diensten in rekening worden gebracht. Conceptueel gezien zijn twee parameters cruciaal in het afbakenen van de vormen van internationale arbeidsmobiliteit. Enerzijds is er de woonplaats van de mobiele persoon en anderzijds is er de vestigingsplaats van de werkgever (of de zelfstandige). Dit wordt ook duidelijk op basis van *Figuur 1*. Inkomende gedetacheerden kunnen, afhankelijk van het feit of ze al dan niet woonachtig zijn in België, onder categorie *ii* of *iv* vallen. Beide categorieën omvatten de volledige groep ‘werkgever niet gevestigd in het gastland’⁸ of dus internationale arbeidsmobiliteit met het oog op het leveren van diensten.

In het bijzonder de vestigingsplaats van de werkgever is momenteel doorslaggevend bij de bepaling van welke vormen van arbeidsmobiliteit wel of niet worden opgenomen bij de berekening van de binnenlandse werkgelegenheid van een land. In het ‘binnenlands concept’ van werkgelegenheid zijn immers het territorium van een land en de ‘gevestigde productie-eenheid’ (versta ‘de ingezeten werkgever’) de criteria voor het tellen van de tewerkstelling. De binnenlandse werkgelegenheid in België omvat daarom (enkel) de personen die tijdens de referentieperiode betaalde arbeid verricht hebben bij een in België gevestigde werkgever. Dit is volgens ons een te enge benadering. Zoals in *Figuur 1* wordt weergegeven omvat arbeidsmobiliteit ook het leveren van diensten door een werkgever die niet is gevestigd in het gastland (groepen *ii* en *iv*).

Figuur 1 Het meten van de binnenlandse werkgelegenheid: internationale arbeidsmobiliteit in relatie tot de woonplaats van de bevolking en de vestigingsplaats van de werkgever



i: ‘Gemigreerde’ arbeidskrachten woonachtig in het gastland die een arbeidsverhouding hebben met een in het gastland gevestigde werkgever; **ii:** ‘Gemigreerde’ arbeidskrachten woonachtig in het gastland die een arbeidsverhouding hebben met een niet in het gastland gevestigde werkgever; **iii:** in het buitenland wonende arbeidskrachten die een arbeidsverhouding hebben met een in het gastland gevestigde werkgever; **iv:** in het buitenland wonende arbeidskrachten die een arbeidsverhouding hebben met een niet in het gastland gevestigde werkgever; **v:** arbeidskrachten geboren en woonachtig in het ‘gastland’ die een arbeidsverhouding hebben met een in het gastland gevestigde werkgever. **‘Saldo grensarbeid’:** inkomende grensarbeiders - uitgaande grensarbeiders; **‘Detacheringsaldo’:** inkomende gedetacheerden - uitgaande gedetacheerden.

Bron Aangepaste figuur op basis van UNECE (2018), *Measuring International Labour Mobility*, Geneva.

7 United Nations Economic Commission for Europe - UNECE (2018), *Measuring International Labour Mobility*, Geneva.

8 Versta (tijdelijk) land van tewerkstelling.

Wil men een beter zicht krijgen op het totale aantal personen die op een bepaald moment aan het werk zijn in een land, wat volgens ons los kan staan van het feit of de werkgever daar wel of niet gevestigd is, moeten ook groepen *ii* en *iv* bij de binnenlandse werkgelegenheid geteld worden. Het veronderstelt wel dat in navolging van een ‘saldo grensarbeid’ ook een ‘detacheringssaldo’ berekend wordt. Uitgaande gedetacheerde personen mogen immers niet bij de binnenlandse tewerkstelling gerekend worden. Voor wat betreft de correctie van de werkzaamheidsgraad moet zicht gekregen worden op groep *ii*. Deze personen wonen in België maar hebben een arbeidsverhouding met een werkgever uit een ander land. Het gaat hier om ‘langdurig gedetacheerden’.

1.2. *Methodologisch kader*

Doel is om detachering op een methodologisch correcte wijze in de beschikbare tewerkstellingsstatistieken te integreren. Daarom moet in de eerste plaats de juiste ‘meeteenheid’ bepaald worden. Het veronderstelt vooreerst dat men in termen van personen denkt. Realiteit is immers dat voor gedetacheerde personen een zogenaamd ‘A1-formulier’ (zie infra) aangevraagd moet worden en dat zij gemeld moeten worden in het nationaal registratiestelsel van de ontvangende lidstaat. Het tellen van het aantal uitgegeven A1-formulieren of van het aantal meldingen is echter geen goede optie. Gelukkig worden op Europees niveau data verzameld over het aantal inkomende en uitgaande gedetacheerde personen in een bepaald jaar.⁹ Dit ‘jaarconcept’ is wel een te ruime benadering aangezien tewerkstelling veeleer op een bepaald moment wordt gemeten. Om een overschatting van het aandeel van detachering in de totale binnenlandse tewerkstelling in België te vermijden wordt daarom de omvang van detachering beter gemeten op een bepaald moment in het jaar (of een gemiddelde berekend over het volledige jaar). In het verleden hebben we gesteld dat inkomende detachering ongeveer 4,5% uitmaakt van de tewerkstelling in België.¹⁰ Dat was echter op basis van cijfers voor de totale groep van inkomende gedetacheerden die tijdens het jaar ten minste één dag had gewerkt in België. In dit onderzoek hebben we bovenstaand percentage gecorrigeerd door een gemiddelde te berekenen van het aantal inkomende gedetacheerden. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) meet het aantal binnenlandse werknemers steeds op de laatste dag van het kwartaal.¹¹ Dit is echter een slecht meetmoment voor detachering aangezien de kans bestaat dat een groot aantal gedetacheerden mogelijk juist teruggekeerd zijn naar hun land van oorsprong. Daarom hebben we de omvang van detachering in België steeds op de eerste maandag van de laatste maand van het kwartaal gemeten en daarvan een gemiddelde berekend. Tenslotte zal om de correctie van de binnenlandse werkgelegenheid methodologisch correct te laten verlopen ook rekening moeten worden gehouden met uitgaande detachering. Hierdoor zal een ‘detacheringssaldo’ berekend kunnen worden.

1.3. *Beschikbare data*

Op Belgisch niveau worden data over het aantal inkomende detacheringen naar België verzameld via LIMOSA (*Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van Migratie Onderzoek bij de Sociale Administratie*).¹² De LIMOSA-meldingsplicht voorziet sinds 1 april 2007 in een voorafgaandelijke melding van gedetacheerde werknemers en zelfstandigen. Voor uitgaande detachering zal dan weer de WABRO databank (*Working Abroad*) geanalyseerd moeten worden. Deze databank bevat ondermeer informatie over de A1-formulieren afgeleverd door de RSZ. Zo een A1-formulier bewijst dat men in België

⁹ Wat reeds een belangrijke stap voorwaarts is aangezien een persoon niet noodzakelijk gelijkstaat aan een formulier of een melding.

¹⁰ De Wispelaere, F. & Pacolet, J. (2017), *De omvang en impact van intra-EU detachering op de Belgische economie. Met een specifieke focus op de bouwsector*, HIVA – KU Leuven.

¹¹ De Nationale Bank van België (NBB) hanteert een andere methodologie. Per kwartaal wordt immers een gemiddelde berekend. Het jaarcijfer is dan een gemiddelde van de 4 kwartaalgemiddelden.

¹² www.limosa.be

sociaal verzekerd is en dient onder meer aangevraagd te worden door de werkgever wanneer werknemers naar het buitenland worden gedetacheerd.¹³ Door de rijkdom aan data aanwezig in LIMOSA en WABRO is het mogelijk geweest om in grote mate een antwoord te formuleren op de onderzoeksvragen gesteld door Actiris. Dit is zeker niet vanzelfsprekend. Vele andere lidstaten beschikken immers (nog) niet over dergelijke data. Desalniettemin kan men niet blind zijn voor de beperkingen van de data die werden verzameld via LIMOSA en WABRO (Figuur 2).

Figuur 2 Beperkingen van de LIMOSA en WABRO databanken

LIMOSA (inkomende detachering)	WABRO (uitgaande detachering)
– Onderschatting van de omvang van inkomende detachering doordat bepaalde categorieën worden vrijgesteld van een LIMOSA-aangifte;	– Bevat enkel data over werknemers en dus niet over uitgaande zelfstandigen;
– Een melding in LIMOSA staat niet noodzakelijk gelijk aan een tewerksstelling. In LIMOSA wordt enkel de intentie gemeld om personen te detacheren naar België;	– Het hebben van een A1-formulier is weinig dwingend waardoor er een onderschatting is van uitgaande detachering;
– Het jaar van melding in LIMOSA komt niet noodzakelijk overeen met het jaar van tewerksstelling;	– Het hebben van een A1-formulier staat niet noodzakelijk gelijk aan een tewerksstelling.
– Zelfrapportering omtrent de sector van tewerksstelling verschilt mogelijk van de werkelijke situatie;	
– Onvolledig beeld over het aantal gedetacheerde zelfstandigen omdat er slechts een meldingsplicht bestaat voor 3 'risicosectoren': bouwsector, vleessector en schoonmaaksector.	

2. Omvang en impact van detachering op Belgisch niveau

De voorbije jaren is detachering vanuit andere landen richting België sterk toegenomen. Het welbekende credo van de federale regering, 'jobs, jobs, jobs', is daardoor nog meer gerealiseerd als men ook de gedetacheerden meetelt. Zo stellen we vast dat voor ongeveer 250 000 uniek¹⁴ gedetacheerde personen werd gemeld dat zij in de loop van 2018 minstens één dag in België zouden werken (Figuur 3). Het gaat om personen waarvoor een LIMOSA-melding in 2018 of een vroeger jaar gemaakt werd. De statistieken die in de studie besproken werden houden echter enkel rekening met de meldingen die in 2018 gecreëerd zijn, wat dus een engere benadering is. Het gaat hier om een groep van ongeveer 230 000 uniek gedetacheerde personen. Deze groep zal in 2018 nooit op hetzelfde moment diensten verricht hebben in België omdat men veelal voor een relatief korte periode wordt gedetacheerd. Zo bedraagt de gemiddelde duur dat iemand met een A1-formulier wordt gedetacheerd ongeveer 100 dagen voor de EU (of iets meer dan 3 maanden) (2017 cijfers).¹⁵ Aangezien een persoon gemiddeld bijna 2 maal per jaar wordt gedetacheerd is de gemiddelde detacheringsduur per uniek persoon evenwel gelijk aan ongeveer 190 dagen (of ongeveer 6 maanden). Op basis van cijfers van LIMOSA blijkt dat de gemiddelde detacheringsduur naar België van een uniek persoon 177 dagen bedraagt (2017 cijfers).¹⁶ Daarom wordt beter een gemiddelde berekend van het aantal inkomende gedetacheerden actief in de Belgische economie wil men de impact ervan niet overschatten.¹⁷ Dit

¹³ Merk wel op dat het A1-formulier niet enkel wordt uitgegeven voor detacheringen (op basis van Artikel 12 Verordening (EG) nr. 883/2004) maar ook voor personen die in twee of meer lidstaten werkzaam zijn (op basis van Artikel 13 Verordening (EG) nr. 883/2004), voor overeenkomsten afgesloten tussen twee of meer lidstaten (op basis van Artikel 16 Verordening (EG) nr. 883/2004) en voor nog andere grensoverschrijdende activiteiten (bv. voor luchtvaartpersoneel).

¹⁴ 'Uniek' betekent dat zij slechts één keer per jaar worden geteld ondanks het feit dat zij meerdere keren in dat jaar kunnen gedetacheerd zijn.

¹⁵ De Wispelaere, F. & Pacolet, J. (2018), *Posting of workers: Report on A1 portable documents issued in 2017*, Network Statistics FMSSFE, DG EMPL - European Commission.

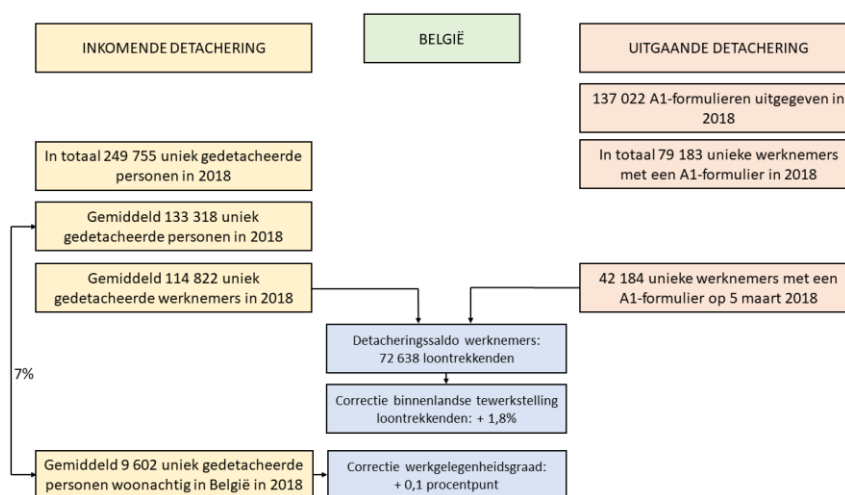
¹⁶ De Wispelaere, F. & Pacolet, J. (2019), *Posting of workers: Collection of data from national declaration tools in 2017*, Network Statistics FMSSFE, DG EMPL - European Commission.

¹⁷ Of het aantal personen in voltijdse equivalenten.

cijfer kan dan ook gebruikt worden om de werkelijke omvang van de binnenlandse werkgelegenheid in België te ramen.

Gemiddeld waren er in 2018 ongeveer 133 000 gedetacheerde personen actief in België, waarvan 115 000 gedetacheerde werknemers (gemiddelde van 4 meetmomenten). Willen we de werkelijke omvang van de binnenlandse werkgelegenheid kennen dan moet er ook gecorrigeerd worden voor het aantal uitgaande gedetacheerden. In 2018 hebben ongeveer 79 000 unieke werknemers een A1-formulier ontvangen van de RSZ. Opnieuw is het beter om te kijken hoeveel uitgaande gedetacheerden op een bepaald moment actief waren in een andere lidstaat. Zo waren er op 5 maart 2018 naar schatting 42 000 Belgische werknemers met een A1-formulier actief in een andere lidstaat. Door het gemiddeld aantal uitgaande gedetacheerde werknemers af te trekken van het gemiddeld aantal inkomende gedetacheerde werknemers, wordt het ‘detacheringssaldo’ bekomen. In 2018 ging het naar schatting om 72 600 werknemers.¹⁸ Als dit saldo bij de huidige binnenlandse werkgelegenheid voor loontrekkenden wordt geteld, dan stijgt de binnenlandse tewerkstelling van loontrekkenden in België met zo’n 1,8%.

Figuur 3 Omvang en impact van inkomende en uitgaande detachering, België, 2018



Ook hebben we ons de vraag gesteld hoeveel inkomende gedetacheerden er woonachtig zijn in België. Er moet immers een verblijfsaanvraag ingediend worden als de verblijfsduur van de gedetacheerde in België langer dan 90 dagen bedraagt. Dit cijfer hebben we nodig om de werkgelegenheidsgraad in België te kunnen corrigeren. De inkomende gedetacheerden woonachtig in België worden immers wel opgenomen in de noemer (bevolking op beroepsactieve leeftijd) maar onterecht niet als ‘werkend’ gekwalificeerd in de teller. De socio-economische positie van inkomende gedetacheerden woonachtig in België is immers niet gekend in het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ).¹⁹ Hierdoor wordt deze groep (momenteel nog) ondergebracht onder de categorie ‘andere’ waardoor zich natuurlijk een onderschatting voordoet van ‘de teller’ en dus van de Belgische werkgelegenheidsgraad.

¹⁸ Idealiter was voor uitgaande detachering ook een gemiddelde gemaakt over 4 meetmomenten. Toch prefereren we om voor inkomende detachering het gemiddelde te nemen en niet het cijfer van 5 maart 2018. Het zorgt anders voor een (sterke) onderschatting van de werkelijke impact van detachering op de binnenlandse werkgelegenheid. Het aantal inkomende gedetacheerden op de andere 3 meetmomenten ligt immers heel wat hoger. Dit is wellicht niet het geval bij uitgaande detachering.

¹⁹ Het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming beoogt de koppeling van sociaal-economische gegevens afkomstig van de instellingen uit de Belgische sociale zekerheid en andere openbare instellingen. De KSZ heeft een elektronisch netwerk uitgebouwd dat de verschillende instellingen van sociale zekerheid met elkaar verbindt.

Naar schatting waren er in 2018 gemiddeld 9 600 inkomende gedetacheerde personen woonachtig in België. Wat neerkomt op ongeveer 7% van het gemiddelde aantal inkomende gedetacheerde personen. Door deze groep bij de werkenden in de bevolking op beroepsactieve leeftijd te tellen stijgt de werkgelegenheidsgraad in België met ongeveer 0,1 procentpunt.

3. Omvang en profiel van detachering naar regio, met een focus op het Brussels Gewest

Het Vlaams Gewest ontvangt veruit de meeste inkomende gedetacheerden. Gemiddeld genomen waren op de specifieke meetmomenten ongeveer 7 op de 10 gedetacheerde personen naar België actief in Vlaanderen. Voor het Brussels Gewest gaat het om ongeveer 16% van de inkomende gedetacheerde personen. Het profiel van de inkomende gedetacheerden blijkt soms (sterk) te verschillen naar gewest. Zo lijkt bijvoorbeeld taalverwantschap een belangrijke rol te spelen. Landen waar Frans een belangrijke voertaal is hebben een groot aandeel in het totale aantal gedetacheerde personen naar het Brussels Gewest en naar Wallonië. Dit terwijl gedetacheerde personen vanuit Nederland dan weer zeer sterk vertegenwoordigd zijn in Vlaanderen maar veel minder in het Brussels Gewest en Wallonië.

Daarnaast zien we ook dat het aantal gedetacheerden naar België met een nationaliteit van buiten de Europese Unie (EU) of de Europese Vrijhandelsassociatie (EFTA) aan belang gewonnen heeft. Dit is zeker zo in het Brussels Gewest. Ongeveer 21% van de gedetacheerden naar dit gewest heeft immers een niet-EU/EFTA nationaliteit. Voor België in zijn geheel gaat het hierbij meestal om Oekraïners die vanuit Polen richting België worden gedetacheerd. Voor het Brussels Gewest gaat het veelal om personen afkomstig uit India. Ook blijkt dat de gedetacheerden naar het Brussels Gewest meer dan in vergelijking met de andere gewesten diensten verrichten in de bouwsector alsook in de ICT en de telefoniesector.²⁰

Daarenboven hebben we ook het profiel van de inkomende gedetacheerden die woonachtig zijn in het Brussels Gewest meer in detail geanalyseerd. Het gaat gemiddeld om een groep van ongeveer 4 200 personen in 2018. Zij zijn gemiddeld 36 jaar oud en 17% is van het vrouwelijke geslacht. Deze groep van personen is voornamelijk woonachtig in Brussel en in mindere mate in Etterbeek, Evere en Elsene. Ongeveer 2 op 3 gedetacheerden die wonen in het Brussels Gewest zijn er ook daadwerkelijk tewerkgesteld. Deze specifieke groep van gedetacheerden heeft ook een atypisch profiel. Meer dan één derde heeft immers de Indiase nationaliteit. Ook zijn 37% van de inkomende gedetacheerde personen die zowel in het Brussels Gewest wonen en werken tewerkgesteld in de ICT en de telefoniesector.

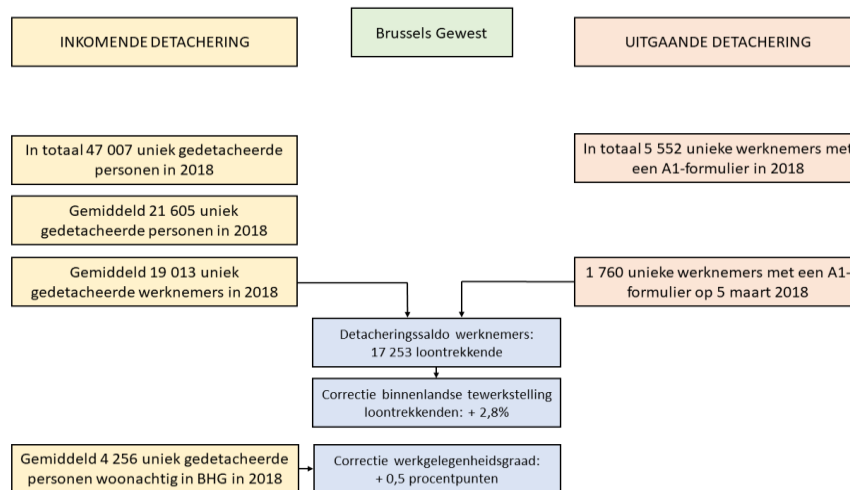
Net als voor België kan ook voor het Brussels Gewest de omvang en de impact van inkomende en uitgaande detachering geraamd worden (*Figuur 4*). Naar schatting voor ongeveer 47 000 uniek gedetacheerde personen werd in 2018 gemeld dat zij in de loop van 2018 minstens één dag in het Brussels Gewest zouden werken. Net als voor België is het beter om deze groep te meten op een bepaald moment. Gemiddeld waren er in 2018 dan ongeveer 21 600 gedetacheerde personen actief in het Brussels Gewest, waarvan naar schatting ongeveer 19 000 gedetacheerde werknemers. Tegelijk waren er op 5 maart 2018 ook 1 760 werknemers woonachtig in het Brussels Gewest die op dat moment

²⁰ Sinds oktober 2017 is een veel groter detail naar sector van tewerkstelling beschikbaar voor gedetacheerde werknemers. Dit is een positieve evolutie aangezien in het verleden enkel de omvang van detachering in de bouwsector (en detachering via uitzendarbeid) in beeld kwam. Op basis van de gerapporteerde data blijkt echter dat ondanks de mogelijkheid om activiteiten te melden in 17 specifieke sectoren toch nog één derde van de gedetacheerde personen gemeld wordt in een 'andere' sector. Daarenboven zien we dat het aantal gemelde gedetacheerde personen in de bouwsector en het aantal gemelde gedetacheerde personen via een uitzendbureau sterk zijn afgenomen. Het lijkt hier om een statistisch artefact te gaan eerder dan om een werkelijke daling van detachering in deze sectoren. Sinds eind 2017 wordt immers in geval van uitzendarbeid, het erkenningsnummer van het buitenlands uitzendkantoor gevraagd en voor activiteiten in de bouwsector (Paritair Comité nr. 124) wordt gevraagd of de werkgever een premie betaalt die vergelijkbaar is met de geldende premie 'getrouwheidszegels' in België. De kans is reëel dat ondernemingen deze vragen 'ontwijken', ondanks dat zij toch actief zijn in de bouwsector of de uitzend. De betrouwbaarheid van de cijfers naar sector van tewerkstelling komt hierdoor in het gedrang. Het leidt mogelijks ook tot voorbarige conclusies. De RSZ is zich bewust van deze trend en neemt de nodige stappen om de betrouwbaarheid van de gemelde sectoren te verhogen.

tewerkgesteld waren in een ander land. Het ‘detacheringsaldo’ voor 2018 is hierdoor gelijk aan ongeveer 17 250 loontrekkenden. Door dit saldo bij de huidige binnenlandse tewerkstelling voor loontrekkenden te tellen, stijgt de binnenlandse tewerkstelling voor loontrekkenden in het Brussels Gewest met 2,8%. Dit percentage ligt 1 procentpunt hoger dan in vergelijking met België.

Zoals reeds gesteld waren er in 2018 naar schatting 4 256 inkomende gedetacheerde personen woonachtig in het Brussels Gewest. Dit betekent dat meer dan 4 op de 10 inkomende gedetacheerde personen woonachtig in België, gedomicilieerd zijn in het Brussels Gewest. Deze groep wordt momenteel dus nog niet meegerekend bij de werkende bevolking. Door deze groep bij de werkenden in de bevolking op beroepsactieve leeftijd te tellen zal de werkgelegenheidsgraad in het Brussels Gewest met ongeveer 0,5 procentpunt stijgen. Dit is een veel lagere ophoging dan deze die gebeurd is voor personen tewerkgesteld bij de Europese en internationale instellingen. Ze ligt wel een stuk hoger dan de correctie voor de Belgische werkgelegenheidsgraad.

Figuur 4 Omvang en impact van inkomende en uitgaande detachering, Brussels Gewest, 2018



4. Aanbevelingen

In overweging 5 van de recente Richtlijn (EU) 2018/957 die de huidige Detacheringsrichtlijn wijzigt (Richtlijn 96/71/EG) staat te lezen dat “voldoende en nauwkeurige statistische gegevens in verband met ter beschikking gestelde werknemers van fundamenteel belang zijn, met name het aantal ter beschikking gestelde werknemers in bepaalde beroepssectoren en lidstaten. De lidstaten en de Commissie moeten die gegevens verzamelen en monitoren.” Met deze studie is alvast voor België een stap gezet in de realisatie van deze ambitie en ze toont tegelijk aan dat België, door de rijkdom aan beschikbare gegevens over detachering, hier een voortrekkersrol kan vervullen.

Onze belangrijkste aanbeveling is dat instanties die zich in België op nationaal en regionaal niveau bezighouden met het opstellen van arbeidsmarktstatistieken samengebracht moeten worden omtrent de vraag hoe om te gaan met detachering in de tewerkstellingsstatistieken. Uiteindelijk is dit natuurlijk eerder een Europese discussie aangezien lidstaten steeds de definities van het ‘Europees systeem van nationale en regionale rekeningen – ESR 2010’ zullen volgen.²¹ Wat niet wil zeggen dat België geen aanzet in de discussie kan geven.²² Zo werd bijvoorbeeld in een rapport van 2011 van UNECE over de impact van de globalisering op de nationale rekeningen erkend dat de impact van internationale arbeidsmobiliteit beter tot uiting moet komen in de macro-economische indicatoren.²³ Als oplossing werd de ontwikkeling van een satellietrekening of een arbeidsrekening voorgesteld die kan worden geïntegreerd in de nationale rekeningen. Een eerste stap in de verwezenlijking hiervan is dat de bevoegde federale en regionale overheidsinstellingen op systematische wijze data over inkomende en uitgaande detachering verzamelen en publiceren.

Merken we tenslotte op dat de KSZ in de nabije toekomst de gegevens uit de LIMOSA databank van de RSZ zal opnemen in het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming. Op deze manier zal de categorie ‘andere’ als socio-economische positie verder uitgezuiverd worden en zal de werkgelegenheidsgraad nauwkeuriger berekend kunnen worden. Ook voor verder onderzoek is dit natuurlijk een belangrijke stap voorwaarts.

21 Of zelfs ruimer gezien ESR 2010 grotendeels de methodologie volgt van het “System of National Accounts of the United Nations (2008 SNA)”.

22 Wat gedeeltelijk reeds gebeurd is door de Oostenrijkse statistische dienst in 2017 via de UNECE Working Paper ‘Labour Mobility’.

23 United Nations Economic Commission for Europe – UNECE (2011), *The Impact of Globalization on National Accounts*, Geneva.

Inhoud

Samenvatting	3
1 Inleiding	13
1.1 Wat is detachering?	13
1.2 Onderzoeksvragen en onderzoeksmethodologie	14
1.2.1 Onderzoeksvragen	14
1.2.2 Onderzoeksmethodologie	16
2 Hoe omgaan met detachering bij de berekening van de binnenlandse werkgelegenheid? Een theoretisch en methodologisch kader	23
2.1 Detachering in de context van arbeidsmobiliteit tussen landen	24
2.2 Internationale arbeidsmobiliteit in de arbeidsmarktstatistieken	25
2.3 Ontwerp van een methodologisch kader voor de integratie van detachering in de arbeidsmarktstatistieken	29
2.3.1 Structuur	29
2.3.2 Van melding of formulier naar persoon	30
2.3.3 Van jaar naar specifiek meetmoment	30
2.3.4 Een saldo voor gedetacheerde arbeid	31
2.3.5 Correctie van de werkgelegenheidsgraad	31
3 Analyse van het aantal gedetacheerde personen en hun eigenschappen	33
3.1 Evolutie van het aantal uniek gedetacheerde personen naar België	33
3.2 Naar gewest	35
3.2.1 Naar regio klant	36
3.2.2 Naar plaats van tewerkstelling	37
3.3 Naar zendend land van de gedetacheerde persoon	38
3.4 Naar nationaliteit van de gedetacheerde persoon	39
3.5 Naar sector van tewerkstelling	41
4 Detachering in de arbeidsmarktstatistieken	45
4.1 Van jaar naar een specifiek meetmoment	46
4.1.1 Voor België	46
4.1.2 Naar Gewest	47
4.2 Inkomende gedetacheerden woonachtig in België, met een focus op het Brussels Gewest	48
4.2.1 Het aantal gedetacheerden die gezien hun detacheringsduur mogelijks een verblijfsaanvraag in België hebben ingediend ('theoretische' omvang)	48
4.2.2 Het aantal gedetacheerden die werkelijk gedomicilieerd zijn in België, met een verdere opdeling naar gewest	48
4.2.3 Correctie van de werkgelegenheidsgraad	54
4.3 Wat met uitgaande detachering?	56
4.4 Wat als ... ook met detachering rekening wordt gehouden bij de berekening van de binnenlandse werkgelegenheid?	57
5 Analyse van de kwaliteit van de gegevens omtrent detachering	59
5.1 Beperkingen van de LIMOSA databank voor het meten van inkomende detachering	60
5.1.1 Vaststellingen	60
5.1.2 Aanbevelingen	63
5.2 Beperkingen van de WABRO databank voor het meten van uitgaande detachering	65
5.2.1 Vaststellingen	65
5.2.2 Aanbevelingen	67
5.3 Welke andere bronnen kunnen voor het meten van detachering gebruikt worden?	67
5.3.1 De Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK)	67
5.3.2 Statistieken over de handel in diensten: GATS mode 4	68
5.3.3 Toerismestatistieken	68
Referenties	71

1 | Inleiding

Detachering is de situatie waarbij een werkgever gevestigd buiten het Belgisch grondgebied werknemers naar België stuurt om er een bepaalde tijd te werken. Ook zelfstandigen kunnen zichzelf detacheren naar België om hier tijdelijk bepaalde diensten te verrichten. Ondanks het feit dat de publieke en politieke opinie eerder een negatief beeld heeft over de hierboven beschreven vorm van arbeidsmobiliteit, maakt inkomende detachering een belangrijk onderdeel uit van de totale tewerkstelling en jobcreatie in België. Men lijkt dit soms te vergeten of zelfs niet te beseffen, wellicht omdat men de inkomende gedetacheerden niet in de Belgische tewerkstellingsstatistieken zal terugvinden.

Dit rapport²⁴ ambieert om een aantal pertinente onderzoeksvragen die door Actiris voor het Brussels Gewest werden geformuleerd, te beantwoorden.^{25,26} Zo vraagt men zich af in welke mate de werkgelegenheidsgraad (het aandeel werkenden in de bevolking op beroepsactieve leeftijd) voor het Brussels Gewest moet gecorrigeerd worden doordat inkomende gedetacheerden woonachtig zijn in het gewest maar momenteel niet bij de tewerkgestelden worden geteld. Deze onderzoeksvraag zorgt ervoor dat voor het eerst de statistieken over inkomende detachering op een regionaal niveau zullen geanalyseerd worden. Deze vraag laat ook toe om de denkoefening omtrent hoe om te gaan met detachering in de tewerkstellingsstatistieken verder uit te werken alsook het meten ervan verder te optimaliseren. Dit valt samen met een verhoogde aandacht door Internationale en Europese instellingen voor het meten van ‘internationale arbeidsmobiliteit’. Er is immers de toenemende bewustwording dat naast ‘arbeidsmigratie’ er nog veel andere vormen van (tijdelijke) arbeidsmobiliteit zijn. Tegelijk is er de moeilijkheid om deze vormen van tijdelijke arbeidsmobiliteit goed te meten.

1.1 Wat is detachering?

Detachering heeft zowel op sociaal- en arbeidsrechtelijk vlak als op fiscaalrechtelijk vlak belangrijke implicaties. Een onderscheid dient gemaakt te worden tussen gedetacheerden afkomstig uit de EU of de Europese Vrijhandelsassociatie (EFTA) en deze afkomstig van buiten de EU/EFTA. Waar bij intra-EU detachering vooral naar de toepasbare Europese wetgeving gekeken moet worden, is detachering van buiten de EU/EFTA sterk gereguleerd door bilaterale akkoorden. We beschrijven hieronder kort de toepasbare wetgeving bij intra-EU detachering.²⁷

In regel is de socialezekerheidswetgeving van de lidstaat waar de werknemer of zelfstandige werkt van toepassing. Detachering vormt echter een uitzondering op dit principe aangezien de socialezekerheidswetgeving van de lidstaat van herkomst van toepassing blijft voor een periode van maximum 24 maanden (op basis van Artikel 12 van Verordening (EG) Nr. 883/2004 betreffende de

²⁴ We verwijzen ook naar de onderzoekspaper en de samenvatting die werden geschreven naar aanleiding van dit project.

²⁵ We willen hierbij in het bijzonder de heer Mourad De Villers, mevrouw Sandy Van Rechem, de heer Stéphané Thys en tenslotte mevrouw Sara Del Molino Talavera bedanken.

²⁶ Experten werden samengebracht in een begeleidingscommissie om de realisatie van de onderzoeksopdracht op te volgen. Naast Actiris zetelden ook BISA, Iweps, Steunpunt WSE, FOD WASO en RSZ in deze begeleidingscommissie. Wij danken hen voor hun pertinente opmerkingen en suggesties.

²⁷ Voor een gedetailleerde bespreking van het juridisch kader verwijzen we o.a. Jorens (2009); Verschueren (2020).

coördinatie van socialezekerheidsstelsels).²⁸ De gedetacheerde persoon naar België zal dus niet aan de Belgische sociale zekerheid onderworpen zijn, maar wel aan deze van de lidstaat van herkomst. Dit betekent ook dat sociale bijdragen betaald worden op het niveau van de lidstaat van herkomst en dat deze bijdragen dus zullen verschillen met deze van toepassing in België.

Daarnaast bepaalt de zogenaamde Detacheringsrichtlijn (Richtlijn 96/71/EG)²⁹ een ‘harde kern’ van arbeidsvoorwaarden en – omstandigheden (bv. minimumlonen), die in de ontvangende lidstaat in acht moeten worden genomen bij het detacheren van werknemers. Deze Richtlijn werd omgezet naar Belgisch recht via de wet van 5 maart 2002. Merk wel op dat gedetacheerde zelfstandigen niet onder deze Richtlijn vallen. Ook is het van belang te weten dat de recente Richtlijn (EU) 2018/957 van 28 juni 2018 een aantal belangrijke wijzigingen aanbrengt in de Detacheringsrichtlijn.³⁰ Deze nieuwe bepalingen moeten worden omgezet in nationale wetgeving tegen 30 juli 2020.

Ook fiscaalrechtelijk zal het detacheren van personen natuurlijk gevolgen hebben, dit via de zogenaamde ‘183-dagenregel’. Het basisprincipe hierbij is dat wanneer men minder dan 183 dagen in België werkt, de gedetacheerde werknemer belastingen betaalt in het land waar de werkgever is gevestigd. Werkt men meer dan 183 dagen in België dan is de gedetacheerde werknemer verplicht om personenbelastingen te betalen in België.

Merk tenslotte op, en dit zal belangrijk zijn voor deze onderzoeksopdracht, dat een onderscheid gemaakt moet worden tussen detacheringen die al of niet langer dan 90 dagen duren. Er dient immers een verblijfsaanvraag ingediend te worden indien de detacheringduur meer dan 90 dagen bedraagt.³¹ Natuurlijk enkel wanneer de inkomende gedetacheerde ook in België verblijft. Ook het bewijs dat men sociaal verzekerd is in een andere lidstaat en recht heeft op gezondheidszorg wijzigt hierdoor. Tijdens de eerste periode van 90 dagen volstaat een Europese Ziekteverzekeringskaart. Wanneer de woonplaats wijzigt, zal een zogenaamd S1-formulier aangevraagd moeten worden om aan te tonen dat men sociaal verzekerd is in een andere lidstaat dan waar men woont.³²

1.2 Onderzoeksvragen en onderzoeksmethodologie

In deze subsectie worden de onderzoeksvragen van Actiris kort besproken alsook de gehanteerde onderzoeksmethodologie om deze vragen zo goed mogelijk te beantwoorden.

1.2.1 Onderzoeksvragen

Voorliggend onderzoek in opdracht van Actiris bestaat uit volgende drie onderzoekstopics:

- 1) Analyse van het aantal gedetacheerde werknemers en hun eigenschappen;
- 2) Analyse van de woonplaats van de gedetacheerde werknemers;
- 3) Analyse van de kwaliteit van de gegevens omtrent detachering.

28 Verordening (EG) Nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels. Verordening (EG) nr. 987/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 16 september 2009 tot vaststelling van de wijze van toepassing van Verordening (EG) nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels.

29 Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten.

30 Richtlijn (EU) 2018/957 van het Europees Parlement en de Raad van 28 juni 2018 tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten.

31 Zie: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=41502>

32 Zie: <https://www.inami.fgov.be/nl/themas/kost-terugbetaling/internationaal/werk/Paginas/default.aspx>

Hoe belangrijk detachering ook is als ‘nieuwe’ vorm van tewerkstelling, statistieken over de omvang en het profiel ervan worden momenteel nog niet systematisch geanalyseerd en gepubliceerd in België. Dit ondanks het feit dat LIMOSA (*Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van Migratie Onderzoek bij de Sociale Administratie*), het registratiesysteem waarin elke vorm van tewerkstelling in België van buitenlandse werknemers of zelfstandigen moet worden aangegeven, een schat aan informatie bevat.³³ Daarom dat de onderzoeksopdracht van Actiris van grote toegevoegde waarde kan zijn in de ambitie om een beter zicht te krijgen op de omvang en het profiel van de gedetacheerden naar België, niet langer enkel op een nationaal niveau maar ook op een gewestelijk niveau (*zie onderzoeksvraag 1*). Cijfers over de omvang en het profiel van de gedetacheerden naar het Brussels Gewest moeten immers verzameld en beschreven worden. Een regionale opsplitsing is in vroegere studies nog nooit gemaakt. Op deze manier zal ook kunnen nagegaan worden of de omvang en het profiel van detachering naar België sterk verschilt tussen de gewesten.

Daarnaast is er de vraag in welke mate inkomende gedetacheerde werknemers in rekening kunnen worden gebracht bij het berekenen van de werkgelegenheidsgraad van België en in het bijzonder van het Brussels Gewest. Er zal dus nagegaan moeten worden in welke mate gedetacheerden 1) woonachtig zijn in Brussel (heeft een impact op ‘de noemer’) en 2) de socio-economische positie van gedetacheerden woonachtig in het Brussels Gewest al of niet gekend is (heeft een impact op ‘de teller’) (*zie onderzoeksvraag 2*). Cijfers over de omvang van het aantal inkomende gedetacheerden die omwille van de duur van hun tewerkstelling en verblijf in België, namelijk langer dan 90 dagen, worden geacht woonachtig te zijn in België zijn nog nooit verzameld en gerapporteerd. Gezien het tijdelijke karakter van detachering is dit wellicht iets wat academici zich nog nooit echt hebben afgevraagd.³⁴ Daarnaast kan men veronderstellen dat de socio-economische positie van inkomende gedetacheerden woonachtig in België ‘werkend’ is. In het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ) wordt deze groep (momenteel nog) ondergebracht onder de categorie ‘andere’ waardoor zich een onderschatting voordoet van ‘de teller’ en dus van de werkgelegenheidsgraad. De onderzoeksvraag opent tegelijk ook het debat hoe omgegaan moet worden met detachering bij de berekening van de ‘binnenlandse werkgelegenheid’ in België, of met uitbreiding elke vorm van (tijdelijke) tewerkstelling in België die niet onderworpen is aan de Belgische sociale zekerheid. Hierdoor wordt de discussie uitgebreid tot sterk mobiele personen, zoals internationale vrachtwagenchauffeurs, internationale artiesten en atleten, handelsvertegenwoordigers. De onderzoeksvraag sluit ook nauw aan bij het onderzoek dat het HIVA (Desiere & Struyven, 2017a; 2017b) recent voor het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse (BISA) heeft uitgevoerd. Internationale tewerkstelling in Brussel wordt immers ook niet standaard opgenomen in de tewerkstellingsstatistieken. Uit het onderzoek van Desiere & Struyven bleek dat ongeveer 48 000 personen werken in een internationale instelling die in Brussel gevestigd is. De werkgelegenheidsgraad voor het Brussels Gewest steeg daardoor van 49% tot 53% wanneer de internationale werknemers werden meegerekend. Of detachering een gelijkaardige impact heeft op de werkgelegenheidsgraad voor het Brussels Gewest wordt in deze studie beantwoord.

Tenslotte wenst Actiris ook een beter zicht te krijgen op de kwaliteit van de gegevens die detachering kunnen kwantificeren en beschrijven (*zie onderzoeksvraag 3*). Dit is een pertinente vraag aangezien verschillende bronnen kunnen geraadpleegd worden om een ‘inschatting’ te maken van het aantal inkomende en uitgaande gedetacheerden. Zij hebben wel elk hun beperkingen. Door deze onderzoeksvraag kan een evaluatie gemaakt worden over de exhaustiviteit van de ramingen over de omvang

³³ Zie ook www.limosabe.be.

³⁴ Tegelijk stelt zich de vraag of er een groep van personen bestaat die reeds heel lang woonachtig is in België, waarbij het vermoeden bestaat dat het om ‘fictieve detachering’ gaat. Het gaat hier dan om personen die eigenlijk permanent in België verblijven en soms ook werken in België die door een firma gevestigd in een andere lidstaat naar België worden gedetacheerd. De detachering wordt in deze gevallen geveinsd, terwijl het in realiteit om lokale rekrutering in België gaat. In dit onderzoek zal dit niet verder onderzocht worden.

van detachering alsook over de betrouwbaarheid van de bijschattingen van de werkgelegenheidsgraad. Via deze beoordeling is het tevens mogelijk om de bekomen resultaten beter te kaderen. Het moet immers steeds duidelijk zijn voor vervolgonderzoek of bij herhaling van deze oefening door federale of regionale overheidsinstellingen, wat wel en wat niet gemeten is. In tegenstelling tot het opstellen van statistieken over de loontrekkende tewerkstelling bij Europese en andere Internationale werkgevers in het Brussels Gewest (zie Desiere & Struyven, 2017a) zal hier wel geen methodologische handleiding opgesteld worden. Al lijkt het nuttig om op basis van dit rapport zo een handleiding op te stellen samen met de betrokken instanties (RSZ, NBB, BISA, ...).

1.2.2 Onderzoeksmethodologie

De beschikbaarheid van relevante data is een cruciale voorwaarde om een antwoord te kunnen formuleren op bovenstaande onderzoeksvragen. Dit is zeker niet evident aangezien de dataverzameling over detachering in vele lidstaten nog in haar kinderschoenen staat. België is hier een uitzondering op, niet enkel voor wat betreft de aanwezigheid van data, de stabiliteit/betrouwbaarheid ervan, maar ook voor wat betreft de gehanteerde ‘meeteenheid’. Personen moeten immers geteld worden en geen ‘aangiftes’ of ‘formulieren’. Via de Dienst Internationale Betrekkingen van de RSZ zijn de benodigde data gedefinieerd en opgeleverd aan het HIVA.³⁵ De onderzoeksmethodologie die gebruikt is voor het meten van inkomende en uitgaande detachering is verder toegelicht in secties 1.2.2.2 en 1.2.2.3). Alvorens deze data te analyseren is het van belang om het theoretisch en methodologisch kader te omschrijven. De vraag stelt zich immers hoe met inkomende en uitgaande detachering moet worden omgegaan in de tewerkstellingsstatistieken en op welke manier zij geteld moeten worden (zie sectie 1.2.2.1).

1.2.2.1 Ontwerp van een theoretisch en methodologisch kader voor de integratie van ‘internationale arbeidsmobiliteit’ in de binnenlandse werkgelegenheid

In de Belgische tewerkstellingsstatistieken wordt bij de berekening van de binnenlandse werkgelegenheid (dit concept omvat (momenteel) enkel de personen die tijdens de referentieperiode betaalde arbeid verricht hebben bij een in België gevestigde werkgever) momenteel geen rekening gehouden met het saldo aan gedetacheerden (inkomende detachering versus uitgaande detachering). Een lacune volgens ons als men zicht wil krijgen op het totale aantal personen die worden tewerkgesteld in België (op een bepaald moment). Het speelveld is immers groter dan enkel de Belgische arbeidsmarkt. Het meten van de ‘binnenlandse werkgelegenheid’ mag daarom niet afhankelijk zijn van het feit dat iemand in een ander land woont of dat de arbeidsverhouding tussen de werknemer en de werkgever zich in een ander land voordoet (waardoor de werknemer onder de sociale zekerheid van dat land valt). Om de tewerkstelling in een land te meten veronderstelt men dat in eerste instantie gekeken wordt naar waar de arbeidsprestaties (op een bepaald moment) geleverd worden. Dit staat los van de duur, los van waar de werkgever gevestigd is, en in het geval van ‘Europese arbeidsmobiliteit’ los van het feit of dit via het vrij verkeer van werknemers verloopt (arbeidsverhouding zal zich in het gastland voordoen) of via het vrij verkeer van diensten (arbeidsverhouding zal zich in het buitenland voordoen). Er zal echter blijken dat vaak vanuit een andere context geredeneerd wordt.

In het volgende hoofdstuk zal een theoretisch en methodologisch kader uitgewerkt worden dat moet leiden tot een exhaustieve benadering van detachering, en breder ‘internationale arbeidsmobiliteit’, in

³⁵ We willen hierbij in het bijzonder de heer Bruno De Pauw, de heer Lode Van Steenkiste en tenslotte mevrouw Ingrid Verbeeck bedanken.

de tewerkstellingsstatistieken. Het is een debat die zich opdringt aangezien men vandaag immers eerder moet spreken van ‘arbeidsmobiliteit’ i.p.v. van ‘arbeidsmigratie’.³⁶ Arbeidsmobiliteit omvat hierbij allerlei vormen van (tijdelijke) tewerkstelling in een grensoverschrijdende context waarbij de arbeidsverhouding met de werkgever zich in het land van (tijdelijke) tewerkstelling kan voordoen (bv. bij (circulaire) migratie, seizoensarbeid, ...) of in een ander land (bv. bij detachering). Het theoretisch kader zal gebaseerd worden op onderzoek dat hierover reeds beschikbaar is. In dat opzicht is het interessant om vast te stellen dat nationale, Europese en internationale instellingen er zich in toenemende mate van bewust zijn dat momenteel de omvang van arbeidsmobiliteit tussen landen sterk wordt onderschat doordat bepaalde vormen van (tijdelijke) arbeidsmobiliteit niet of zeer beperkt worden gevat in de beschikbare enquêtegegevens³⁷ en administratieve data. Zo vond tijdens de ‘20^{ste} International Conference of Labour Statisticians’, georganiseerd in 2018 door het ILO (de Internationale Arbeidsorganisatie) een sessie plaats over ‘Statistics on international labour migration’. Tijdens deze sessie werden 2 rapporten besproken die heel nuttig zullen zijn voor het ontwerp van ons theoretisch en methodologisch kader. In 2018 werd immers door UNECE (de Economische Commissie voor Europa van de Verenigde Naties) het rapport ‘Measuring International Labour Mobility’ geschreven. Een jaar eerder werd door UNECE in de ‘Working Paper Series on Statistics’ een paper van de Oostenrijkse statistische dienst gepubliceerd over arbeidsmobiliteit.

1.2.2.2 Het meten van inkomende en uitgaande detachering

In overweging 5 van de recente Richtlijn (EU) 2018/957 die de huidige Detacheringsrichtlijn wijzigt (Richtlijn 96/71/EG) staat te lezen dat “voldoende en nauwkeurige statistische gegevens in verband met ter beschikking gestelde werknemers van fundamenteel belang zijn, met name het aantal ter beschikking gestelde werknemers in bepaalde beroepssectoren en lidstaten. De lidstaten en de Commissie moeten die gegevens verzamelen en monitoren.” Gezien de rijkdom aan gegevens over detachering, kan België zeker een voortrekkersrol vervullen in de realisatie van bovenstaande doelstelling. Dat veronderstelt echter wel dat deze data systematisch geanalyseerd en gerapporteerd worden door betrokken instanties zoals de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ), de Nationale Bank van België (NBB), de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO), het Instituut voor de Nationale rekeningen (INR) of andere overheidsinstellingen. Wat tot op vandaag nog niet echt is gebeurd.³⁸

Toch worden zowel op Europees als op Belgisch niveau gegevens verzameld die een beeld geven over de omvang en het profiel van (intra-EU) detachering. Zo verzamelt de Europese Commissie jaarlijks informatie over het aantal uitgegeven A1-formulieren.³⁹ Het A1-formulier bewijst immers dat men in een andere lidstaat sociale bijdragen betaalt en dient onder meer aangevraagd te worden door de werkgever wanneer werknemers naar het buitenland worden gedetacheerd.⁴⁰ Daarnaast wordt sinds 2018 door de Europese Commissie data verzameld over het aantal inkomende gedetacheerden aanwezig in de registratiestelsels van lidstaten.⁴¹ De meeste lidstaten beschikken immers over zo een aangiftesysteem door de implementatie van de zogenaamde ‘Handhavingsrichtlijn’.⁴²

³⁶ Zie ook van Ostaijen & Scholten, 2018.

³⁷ Bijvoorbeeld via de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK).

³⁸ Enkel in het Verslag van 2015 van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid werd in een aparte sectie aandacht besteed aan het belang van detachering.

³⁹ Zie De Wispelaere & Pacolet, 2018.

⁴⁰ Merk wel op dat het A1-formulier niet enkel wordt uitgegeven voor detacheringen (op basis van Artikel 12 Verordening (EG) nr. 883/2004) maar ook voor personen die in twee of meer lidstaten werkzaam zijn (op basis van Artikel 13 Verordening (EG) nr. 883/2004), voor overeenkomsten afgesloten tussen twee of meer lidstaten (op basis van Artikel 16 Verordening (EG) nr. 883/2004) en voor nog andere grensoverschrijdende activiteiten (bv. voor luchtvaartpersoneel).

⁴¹ Zie De Wispelaere & Pacolet, 2019a.

⁴² Zie Richtlijn 2014/67/EU inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt.

Deze informatie is dus een andere nuttige bron wil men zicht krijgen op het aantal gedetacheerden. Om de omvang en het profiel van detachering naar en vanuit België te kennen, en dit liefst naar gewest, kan voor inkomende detachering gebruik gemaakt worden van de LIMOSA databank van de RSZ.⁴³ Voor uitgaande detachering zal dan weer de WABRO databank (*Working Abroad*) van de RSZ geanalyseerd moeten worden. Door deze data te analyseren zal in *Hoofdstukken 3 en 4* een antwoord geformuleerd worden op de eerste twee onderzoeksvragen.

a) Inkomende detachering: analyse van de 'LIMOSA' databank

Op Belgisch niveau worden interessante data over het aantal detacheringen naar België verzameld via LIMOSA en GOTOT-IN (*GrensOverschrijdende Teverkstelling – Occupation Transfrontalière*). Beide databanken kunnen dan ook gebruikt worden om zicht te krijgen op de omvang van detachering naar België en op het profiel van de gedetacheerden. De omvang van beide groepen is echter niet noodzakelijk aan elkaar gelijk. In GOTOT-IN worden de ontvangsten A1-formulieren door België geregistreerd. De LIMOSA-meldingsplicht voorziet dan weer sinds 1 april 2007 in een voorafgaandelijke melding van gedetacheerde werknemers en zelfstandigen. Gezien de beperkingen van GOTOT-IN zal de omvang van inkomende detachering berekend worden op basis van LIMOSA.⁴⁴ De invoering van LIMOSA is er gekomen bij de formulering van de overgangsmaatregelen in België voor de lidstaten die in 2004 tot de Europese Unie toegetreden zijn. Als ontvangstbewijs van de melding zal per gedetacheerde die hier aan het werk gaat voor een bepaalde periode een formulier 'LIMOSA-1' afgeleverd worden. Elke gedetacheerde naar België moet immers dit zogenaamde L1-formulier kunnen voorleggen.

Box I Welke gegevens moet men melden via LIMOSA?

Basisgegevens

Voor werknemers en zelfstandigen:

- De plaats in België waar de arbeidsprestaties geleverd worden;
- De identificatiegegevens van de Belgische klant;
- De voorziene begin- en einddatum;
- De identificatiegegevens van de werknemer;
- Het werkrooster.

Voor een werknemer worden bijkomende gegevens gevraagd:

- De identificatiegegevens van de werkgever;
- De identificatie- en contactgegevens van de verbindingspersoon;
- In geval van uitzendarbeid, het erkenningsnummer van het buitenlands uitzendkantoor;
- De aard van de diensten;
- Voor activiteiten in de bouwsector (PC nr. 124) wordt gevraagd of de werkgever een premie betaalt die vergelijkbaar is met de geldende premie 'getrouwheidszegels' in België.

⁴³ Voor analyses van deze databank zie o.a. De Wispelaere & Pacolet, 2017; Pacolet & De Wispelaere, 2011; Lens et al., 2019; Mussche et al, 2017.

⁴⁴ De beperkingen van de GOTOT-IN databank zullen aan bod komen wanneer de WABRO databank besproken wordt. Ze zijn immers gelijkaardig aangezien in de GOTOT-IN databank de inkomende personen met een A1-formulier worden geregistreerd en in de WABRO-databank de uitgaande personen met een A1-formulier.

Op basis van LIMOSA kunnen relevante data verzameld worden over het aantal unieke personen waarvoor een melding in LIMOSA is gedaan alsook over het profiel van deze personen (geslacht, leeftijd, nationaliteit, werkplaats, woonplaats, statuut, sector van tewerkstelling, duur van detachering). Ook bepaalde gegevens van de werkgever van de gedetacheerde persoon alsook van de (Belgische) klanten zijn gekend in LIMOSA. In het rapport ‘De Wispelaere F. & Pacolet J. (2017), *De omvang en impact van intra-EU detachering op de Belgische economie. Met een specifieke focus op de bouwsector, HIVA - KU Leuven*’ werden het aantal gedetacheerden en hun eigenschappen reeds geanalyseerd op basis van LIMOSA data, hoofdzakelijk op basis van gegevens voor 2015. Dezelfde methodologie wordt gevolgd in dit onderzoek, ditmaal op gegevens voor 2018. In tegenstelling tot bovenstaande studie zullen de beschikbare variabelen ook specifiek gerapporteerd worden naar gewest. Bovendien zullen niet enkel de gedetacheerden afkomstig uit de EU of de Europese Vrijhandelsassociatie (EFTA) geteld/geanalyseerd worden maar evenzeer deze afkomstig van buiten de EU/EFTA. We zien immers een (toenemende) aanwezigheid van deze groep gedetacheerden.⁴⁵ Om een betere inschatting te maken van de impact van detachering op de Belgische arbeidsmarkt, zullen het aantal uniek gedetacheerde personen naar België op specifieke momenten in het jaar gemeten worden. Ook de verdeling naar sector van tewerkstelling zal gedetailleerder weergegeven kunnen worden. Naar aanleiding van een uitspraak van het Hof van Justitie, was de LIMOSA-aangifte voor werknemers en zelfstandigen sterk vereenvoudigd. Sinds 1 juli 2013 werden immers geen specifieke sectoren meer geregistreerd, met uitzondering van ‘bouw’ en ‘andere sectoren’. Dit was natuurlijk een belangrijke beperking. Sinds oktober 2017 is echter een veel groter detail beschikbaar voor gedetacheerde werknemers (bouw; vleesverwerking; agrarische sector; schoonmaak; security; ICT; financiële instellingen en verzekeringen; productie en distributie van elektriciteit, gas en water; gezondheidszorg en maatschappelijke diensten; accommodatie en catering; private huishoudens; metaalwerken; elektrische installatie- en montagewerken; petrochemische nijverheid; transport en distributie; hout- en meubel-nijverheid; handel in andere consumptiegoederen; andere).⁴⁶ De omvang van detachering (beperkt tot inkomende gedetacheerde werknemers) in bovenstaande sectoren en de specifieke eigenschappen van deze sectoren zullen voor 2018 in kaart gebracht worden. Bovenstaand detail naar sector is echter niet beschikbaar voor gedetacheerde zelfstandigen. In 2012 oordeelde het Europees Hof van Justitie (arrest C-577/10) dat de LIMOSA-aangifte voor zelfstandigen in strijd was met het vrij verkeer van diensten. Daarom werd er afgesproken om de algemene LIMOSA-meldingsplicht voor zelfstandigen om te vormen tot een meldingsplicht voor welbepaalde, limitatief opgesomde risicosectoren. Een KB van 21 december 2018 heeft deze risicosectoren nu vastgelegd: bouwsector; vleessector; schoonmaaksector.⁴⁷ Hierdoor is de LIMOSA-meldingsplicht voor zelfstandigen met ingang van 1 januari 2019 beperkt tot deze 3 sectoren. Het maakt dat voor inkomende gedetacheerde zelfstandigen t.e.m. 2018 nog een volledig beeld beschikbaar is (met een verdere opdeling naar ‘bouw’ vs. ‘andere sectoren’) en dat vanaf 2019 enkel nog de gedetacheerde zelfstandigen actief in de bouw-, vlees- of schoonmaaksector gekend zullen zijn.

Gezien de politieke gevoeligheid van het debat over detachering willen we vermijden dat cijfers verkeerdelijk worden geïnterpreteerd. We zullen de resultaten dan ook steeds kaderen en in *Hoofdstuk 5* zullen we aandacht besteden aan de beperkingen van de data. Doordat naar gewest geen volledig beeld beschikbaar is over de omvang van het aantal inkomende gedetacheerden, zal steeds een procentuele verdeling gehanteerd worden wanneer bijkomend andere variabelen (zoals zendende lidstaat, nationaliteit en sector van tewerkstelling) worden geanalyseerd. Het maakt ook dat het niet mogelijk

45 Zie De Wispelaere & Pacolet, 2019a; Lens et al., 2019.

46 Koninklijk besluit van 14 september 2017 tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 maart 2007 tot uitvoering van het Hoofdstuk 8 van Titel IV van de programmawet (I) van 27 december 2006.

47 Koninklijk besluit van 8 december 2018 tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 maart 2007 tot uitvoering van het Hoofdstuk 8 van Titel IV van de programmawet (I) van 27 december 2006 tot voorafgaande melding voor gedetacheerde werknemers en zelfstandigen, wat betreft de bepaling van de risicosectoren bedoeld in artikel 137, 6° van de programmawet (I) van 27 december 2006 in het kader van de voorafgaande melding voor gedetacheerde zelfstandigen

is om momenteel een volledig betrouwbare inschatting te maken van detachering tegelijk naar gewest en naar sector van tewerkstelling. Ook omdat de cijfers naar sector van tewerkstelling een onlogische evolutie vertonen.

b) Uitgaande detachering: analyse van de 'WABRO' databank

Wil men rekening houden met detachering in de Belgische tewerkstellingsstatistieken dan zal niet enkel rekening gehouden moeten worden met inkomende detachering maar zal er ook 'gecorrigeerd' moeten worden voor het aantal uitgaande gedetacheerde personen. Op basis van de nationale registratiestelsels van andere lidstaten zou deze groep ingeschat kunnen worden. Zij registreren immers hoeveel gedetacheerden uit België afkomstig zijn. Dat zou echter een onvolledig beeld opleveren omdat deze data nog niet voor alle lidstaten beschikbaar zijn (bv. voor Nederland). De enige methode is daarom te kijken naar het aantal A1-formulieren die de bevoegde administraties (RSZ voor werknemers en RSVZ voor zelfstandigen) afleveren.

Voor dit rapport beschikken we wel enkel over gedetailleerde data voor uitgaande gedetacheerde werknemers. De zogenaamde WABRO databank is ontwikkeld voor de behandeling van de dossiers 'toepasselijke wetgeving' (Europese A1-verklaringen en de bilaterale documenten) op basis van Europese en bilaterale socialezekerheidswetgeving. WABRO voegt de oude onlinediensten GOTOT-OUT (detacheringen vanuit België) en GOTOT-GT (gelijktijdige tewerkstelling in meerdere landen) samen. Alle gegevens van werknemers die niet in België werken, maar onderworpen blijven aan de Belgische sociale zekerheid, worden hierin dus verzameld. WABRO wordt aan RSZ-werkgevers, sociaal secretariaten en dienstverleners aangeboden via een beveiligde toegang. Werkgevers en hun vertegenwoordigers kunnen online hun aanvragen indienen en de documenten worden vervolgens elektronisch behandeld en afgeleverd via de e-Box.

c) Confrontatie met de bestaande arbeidsmarktstatistieken

Belangrijke administratieve basisgegevens die in België de arbeidsmarkt mee in kaart brengen zijn onder meer de bevolkingscijfers bij de FOD Economie (gebaseerd op het Rijksregister van de natuurlijke personen), werknemers bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) of de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor Plaatselijke en Provinciale Overheden (RSZPPO, later geïntegreerd in DIBISS en vanaf 2017 opgenomen in de RSZ), zelfstandigen bij het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen van Zelfstandigen (RSVZ), werkzoekenden of werknemers met (tijdelijke) uitkeringen bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA), werkzoekenden bij de regionale diensten voor arbeidsbemiddeling (VDAB, Forem, Actiris, ADG) of grensarbeiders via het Rijksinstituut voor Ziekte en Invaliditeitsverzekering (RIZIV). De data uit LIMOSA horen hier in principe ook bij.

Als we zicht willen krijgen op de omvang van het aantal loontrekkenden in België en de gewesten kijken we best naar de gegevens beschikbaar bij de RSZ. Via de multifunctionele aangifte (DmfA-gegevensbank) delen werkgevers ieder kwartaal informatie mee die de RSZ in staat stelt om statistieken te maken en ter beschikking te stellen. Door de fusie met DIBISS, is de RSZ vanaf 1 januari 2017 ook bevoegd voor de inning van bijdragen van de lokale besturen. De waarnemings sfeer van de RSZ-statistieken wordt zo uitgebreid met de werknemers van de plaatselijke en provinciale overheden en omvat nu meer dan 99% van de loontrekkende tewerkstelling in België. In de statistieken van de RSZ zijn alle gekende werknemers opgenomen die vallen onder de definitie van de Belgische sociale zekerheid. Aangezien inkomende gedetacheerden hier per definitie niet onder vallen zullen zij ook niet terug te vinden zijn in deze statistieken.

Het aantal werknemers en het aantal arbeidsplaatsen worden gemeten op de laatste dag van het kwartaal.⁴⁸ Statistieken over de arbeidsplaats op de laatste dag van het kwartaal wordt bekomen door per werkgever een telling te maken van het aantal werknemers in dienst op de laatste dag van het kwartaal. Werknemers die op de laatste dag van het kwartaal bij meer dan één werkgever zijn tewerkgesteld, worden meermaals geteld. Het verschil tussen het aantal arbeidsplaatsen en het aantal tewerkgestelde werknemers is dus volledig te wijten aan de werknemers met meerdere arbeidsbetrekkingen.

De opdeling naar hoofdverblijfplaats van de werknemer steunt op informatie in het Rijksregister. Het gaat hier om de hoofdverblijfplaats van de werknemer zoals die op het einde van het kwartaal gekend is. Werknemers die hun hoofdverblijfplaats in het buitenland hebben worden ingedeeld in woonachtig in de ons omringende landen, elders in Europa en buiten Europa. In de zone onbekend komen de werknemers voor wie geen gegevens over de hoofdverblijfplaats bekend zijn.

1.2.2.3 Kritische evaluatie van de kwaliteit van de gegevens beschikbaar over inkomende detachering

Door het gebruik van de LIMOSA data alsook van de A1 data in vorig onderzoek hebben we reeds een goed zicht op de beperkingen van deze data. Bijkomende inzichten zijn in de loop van het onderzoek bekomen doordat gedetailleerde data nodig zijn om een antwoord te kunnen formuleren op de onderzoeksvragen. Deze eigen ervaringen zijn verder aangevuld met input van hoofdzakelijk de RSZ en het Steunpunt WSE.

⁴⁸ De NBB hanteert wel een andere methodologie. Per kwartaal wordt immers een gemiddelde berekend. Het jaarcijfer is dan een gemiddelde van de 4 kwartaalgemiddelden.

2 | Hoe omgaan met detachering bij de berekening van de binnenlandse werkgelegenheid? Een theoretisch en methodologisch kader

Vooraleer in te gaan op de onderzoeksvragen zal eerst een theoretisch en methodologisch kader uitgewerkt worden, dat focust op de vragen hoe tijdelijke vormen van arbeidsmobiliteit tussen landen, zoals detachering, momenteel worden opgenomen in de tewerkstellingsstatistieken, hoe men er idealiter zou moeten mee omgaan en ten slotte hoe men de omvang ervan kan meten. De ambitie moet immers zijn om de tewerkstelling in een land of regio zo nauwkeurig mogelijk in kaart te brengen. Een exhaustieve benadering, waarbij (tijdelijk) werken in een land op het eerste zicht het belangrijkste criterium lijkt te zijn om opgenomen te worden in de binnenlandse werkgelegenheid van dat land, zou het uitgangspunt kunnen/moeten zijn.⁴⁹ Zo overstijgt de tewerkstelling in België onze grenzen en omvat het ook personen die zich eerder op de Europese dan op de Belgische arbeidsmarkt bevinden en die onder meer via het vrij verkeer van diensten hier tijdelijk tewerkgesteld worden. Wanneer men bepaalde vormen van arbeidsmobiliteit niet opneemt zorgt dit voor een onderschatting van de jobcreatie en de tewerkstelling in een land. Vraag is welke groepen momenteel wel of niet in de tewerkstellingsstatistieken worden opgenomen (meer specifiek bij de berekening van de ‘binnenlandse werkgelegenheid’) en op basis van welke criteria. Momenteel lijkt men hierop nogal een enge visie te hebben, grotendeels ingegeven door de te volgen methodologie bij het opstellen van de nationale rekeningen (zie 2.2). In het Verslag van 2017 van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (p. 39) staat bijvoorbeeld het volgende te lezen: “In de statistieken van de nationale rekeningen betreffende de nettowerkgelegenheidscreatie zijn de gedetacheerde werknemers niet opgenomen. Gedetacheerde werknemers zijn werknemers die arbeidsprestaties verrichten in België, terwijl ze gewoonlijk in een ander land werken. Ze worden dus niet tot de Belgische binnenlandse werkgelegenheid gerekend.”

In wat volgt, situeren we eerst het fenomeen van detachering in een theoretisch kader rond arbeidsmobiliteit (2.1) en arbeidsmarktstatistieken (2.2). Hierbij gaan we dieper in op de rol die detachering zou kunnen spelen in de tewerkstellingsstatistieken vanuit een binnenlands perspectief. Tenslotte geven we een aanzet hoe detachering op te nemen in tewerkstellingsstatistieken (2.3). De aanzet tot discussie die we voor ogen hebben in dit hoofdstuk valt eigenlijk samen met een verhoogde aandacht voor het (beter) meten van internationale arbeidsmobiliteit. Internationale instellingen zijn er zich immers van bewust dat momenteel bepaalde vormen van tijdelijke arbeidsmobiliteit onvoldoende gevat worden bij het meten van de omvang van internationale arbeidsmobiliteit (zie o.a. UNECE, 2018; ILO, 2018) alsook bij het opstellen van de nationale rekeningen. We zullen zien dat het kader dat men hanteert om alle vormen van arbeidsmobiliteit in beeld te brengen zeer nuttig is voor de oefening die wij voor ogen hebben in dit hoofdstuk.

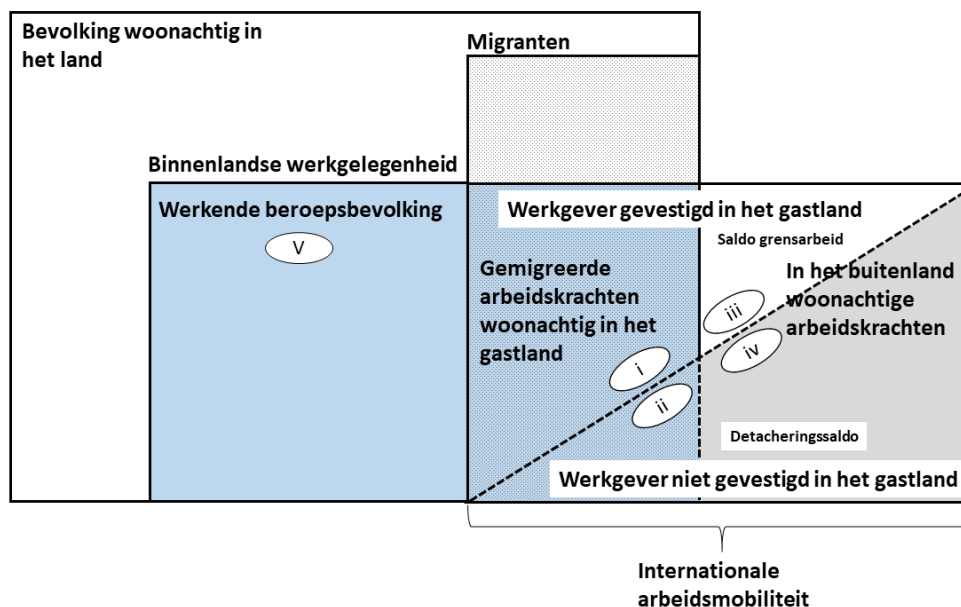
49 Waarbij dubbeltellingen vermeden moeten worden als men meerdere landen gaat bekijken.

2.1 Detachering in de context van arbeidsmobiliteit tussen landen

Volgens UNECE (2018) omvat het begrip ‘internationale arbeidsmobiliteit’ “alle verplaatsingen van natuurlijke personen van het ene land naar het andere met het oog op tewerkstelling of het leveren van diensten”. Het is een zeer omvattende definitie aangezien ook verplaatsingen omwille van het leveren van diensten in rekening worden gebracht. Vanuit Europees perspectief zou men dus kunnen stellen dat hierdoor niet alleen verplaatsingen via het ‘vrij verkeer van werknemers (Artikel 45 VWEU⁵⁰) in beeld moeten worden gebracht maar ook via het ‘vrij verkeer van diensten’ (Artikel 56 VWEU).

Conceptueel gezien zijn twee parameters cruciaal in het afbakenen van de vormen van internationale arbeidsmobiliteit. Enerzijds is er de woonplaats van de mobiele persoon en anderzijds is er de vestigingsplaats van de werkgever (of de zelfstandige). Deze parameters, en in het bijzonder de laatste, zijn momenteel ook doorslaggevend bij de bepaling welke vormen van arbeidsmobiliteit wel of niet worden mee opgenomen in de tewerkstellingsstatistieken van een land. In *Figuur 2.1*, een figuur afkomstig uit een recent rapport van UNECE over het meten van internationale arbeidsmobiliteit (2018), gebaseerd op het werk van de Oostenrijkse statistische dienst (UNECE, 2017), wordt het verband tussen beide parameters weergegeven en de link gelegd met de verschillende vormen van internationale arbeidsmobiliteit. Onderstaande figuur is wel verder uitgewerkt t.o.v. van deze gepubliceerd door UNECE.

Figuur 2.1 Het meten van de binnenlandse werkgelegenheid: internationale arbeidsmobiliteit in relatie tot de woonplaats van de bevolking en de vestigingsplaats van de werkgever



Bron Aangepaste figuur op basis van UNECE, 2018

In *Figuur 2.1* worden 4 vormen van internationale arbeidsmobiliteit gedefinieerd. (zie i, ii, iii en iv). Internationale arbeidsmobiliteit, en met uitbreiding ‘tewerkstelling in een land’, bestaat enerzijds uit personen gevestigd in het land en anderzijds uit personen die niet in het land gevestigd zijn. Afhankelijk van waar de werkgever zich bevindt kunnen er vier groepen van mobiele arbeidskrachten geïdentificeerd worden:

50 Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.

Tewerkgestelden woonachtig in het (tijdelijke) werkland:

- i. ***‘Gemigreerde’ arbeidskrachten woonachtig in het gastland die een arbeidsverhouding hebben met een in het gastland gevestigde werkgever.*** Het gaat hierbij bijvoorbeeld over arbeidsmigratie van permanente aard. Men zou kunnen stellen dat dit de meest gekende vorm van arbeidsmobiliteit is;
- ii. ***‘Gemigreerde’ arbeidskrachten woonachtig in het gastland die een arbeidsverhouding hebben met een niet in het gastland gevestigde werkgever.*** Een voorbeeld hiervan zijn de langdurig gedetacheerden. Deze groep komt in het vizier bij de correctie van de werkgelegenheidsgraad.

Tewerkgestelden niet woonachtig in het (tijdelijke) werkland:

- iii. ***In het buitenland wonende arbeidskrachten die een arbeidsverhouding hebben met een in het gastland gevestigde werkgever.*** Onder deze groep vallen onder meer seizoenarbeiders en grensarbeiders;
- iv. ***In het buitenland wonende arbeidskrachten die een arbeidsverhouding hebben met een niet in het gastland gevestigde werkgever.*** Tot deze groep kan onder meer korte termijn detachering gerekend worden, waarbij de gedetacheerden niet gedomicilieerd zijn in het gastland.

Categorieën i en iii of de volledige groep ‘werkgever gevestigd in het werkland’ omvat de vormen van internationale arbeidsmobiliteit die op basis van de beschikbare data het gemakkelijkst kwantificeerbaar zijn. Gedetacheerden kunnen, afhankelijk van het feit of ze al dan niet woonachtig zijn in België, onder categorie ii of iv vallen. Beide categorieën omvatten de volledige groep ‘werkgever niet gevestigd in het gastland’ of dus internationale arbeidsmobiliteit met het oog op het leveren van diensten.⁵¹ Het feit dat erkend wordt door internationale instellingen dat dit ook een relevante vorm van arbeidsmobiliteit is, en dus tewerkstelling, is een belangrijke stap voorwaarts in het erkennen dat zich in Europa een evolutie heeft voorgedaan van ‘arbeidsmigratie’ richting ‘arbeidsmobiliteit’. Vraag blijft natuurlijk hoe arbeidsmarktstatistieken momenteel maar ook idealiter met deze nieuwe context omgaan.

2.2 Internationale arbeidsmobiliteit in de arbeidsmarktstatistieken

Het is belangrijk om het onderscheid tussen twee benaderingen van tewerkstellingsstatistieken in het achterhoofd te houden:

- Enerzijds is er het *‘binnenlands concept’* van werkgelegenheid, waarbij het territorium van een land/regio en de ‘gevestigde productie-eenheid’ (versta werkgever) gelden als criteria voor het tellen van de tewerkstelling. Waar een werknemer woont is hierbij niet van tel. De binnenlandse werkgelegenheid in België bestaat dan uit alle in België werkende personen. Het gaat hier wel enkel om personen die tijdens de referentieperiode betaalde arbeid verricht hebben bij een in België gevestigde werkgever;
- Anderzijds is er het *‘nationaal concept’* van werkgelegenheid, waarbij enkel de ingezetenen van een land worden opgenomen in deze arbeidsmarktstatistiek. De nationale werkgelegenheid in België bestaat dan uit alle werkende personen die woonachtig zijn in België (en dus ongeacht in welk land ze werken).

⁵¹ Of het GATS 4 model (zie 2.4.3).

De omvang van de binnenlandse werkgelegenheid kan sterk verschillen met de nationale werkgelegenheid. Dit in eerste instantie omwille van de omvang van de groep van personen die wonen in een ander land dan de vestigingsplaats van hun werkgever. Uitgaande grensarbeiders zitten bijvoorbeeld wel in het nationaal concept maar niet in het binnenlands concept. De werkgelegenheid in België in 2017 volgens het ‘nationaal concept’ was gelijk aan 4 801 800 personen (NBB.stat). Het saldo grensarbeid (inkomende grensarbeiders - uitgaande grensarbeiders) was gelijk aan -77 700 personen, waardoor de binnenlandse werkgelegenheid in België voor 2017 gelijk was aan 4 724 100 personen. Door de grotere omvang van uitgaande grensarbeiders dan van inkomende grensarbeiders is de nationale werkgelegenheid voor België dus hoger dan de binnenlandse werkgelegenheid.

De focus in dit rapport zal liggen op het binnenlands concept van tewerkstelling. Hierbij stelt zich vooreerst de vraag hoe momenteel in de tewerkstellingsstatistieken rekening wordt gehouden met arbeidsmobiliteit via detachering. Om deze vraag te kunnen beantwoorden moet gekeken worden naar de rol van de tewerkstellingsstatistieken in het opstellen van de nationale rekeningen.⁵² Men kan stellen dat de nationale rekeningen een soort van macro-economisch boekhoudsysteem vormen. Het maakt het mogelijk om een zeer grote hoeveelheid statistische informatie in een coherent kader samen te brengen en er macro-economische aggregaten uit af te leiden waarmee een stand van zaken van de Belgische economie kan worden geschetst. Eén van de centrale indicatoren in de nationale rekeningen is het Bruto Binnenlands Product (BBP). Dit is een maatstaf voor de omvang van de economie. Voor de berekening ervan kan een productiebenadering, een inkomensbenadering en een bestedingsbenadering gevolgd worden. Het resultaat van de drie benaderingen moet hetzelfde zijn vermits ze dezelfde economische realiteit registreren. In België worden de nationale rekeningen, net als in alle landen van de EU, opgesteld volgens de definities van het ‘Europees systeem van nationale en regionale rekeningen - ESR 2010’. Deze Europese methodologie garandeert enerzijds dat de economische realiteit optimaal tot uiting komt in de macro-economische statistieken en, anderzijds, dat deze worden opgesteld op grond van een hoge kwaliteitsnorm. Aangezien de statistieken van de verschillende lidstaten berusten op gemeenschappelijke begrippen, zijn ze bovendien beter internationaal vergelijkbaar.

In ESR 2010 wordt het begrip van werknemer als volgt omschreven: “Werknemers zijn personen die op grond van een arbeidsovereenkomst (al dan niet formeel) werk verrichten voor een andere ingezeten institutionele eenheid en daarvoor loon ontvangen” (zie ook NBB, 2017). Er is sprake van een werkgever-werknemersverhouding wanneer er een al dan niet formele overeenkomst tussen een onderneming en een persoon bestaat die door beide partijen vrijwillig is aangegaan, waarbij de betrokkene in ruil voor loon in geld of in natura voor de onderneming werkzaam is (EC, 2010). Het begrip ‘werknemer’ dat in ESR 2010 wordt gehanteerd lijkt inkomende gedetacheerde werknemers dan ook duidelijk uit te sluiten van de groep van ‘werknemers’ aanwezig in het ‘gastland’. Eén van de voorwaarden om gedetacheerd te kunnen worden is immers dat gedurende de periode van de detachering een directe band tussen de detacherende werkgever en de gedetacheerde werknemer bestaat. Daarenboven zullen de activiteiten uitgevoerd worden op basis van een diensten-overeenkomst tussen de klant en de detacherende werkgever, en dus niet op basis van een arbeidsovereenkomst tussen de klant en de gedetacheerde werknemer. Deze personen, ondanks dat ze (tijdelijk) diensten in het buitenland verricht, zullen dus als een werknemer beschouwd en geteld worden in het land waar zij een werkgever-werknemersverhouding hebben.

Gedetacheerden komen ook niet voor in de categorieën die bijkomend bij de werkzame personen moeten gerekend worden omdat men niet woonachtig is in het werkland. Tot de bijkomende groep

⁵² De werkgelegenheid in de nationale rekeningen moet hierbij coherent zijn met alle andere variabelen, waaronder bijvoorbeeld de loonmassa, de gewerkte uren, de toegevoegde waarde maar ook invoer en uitvoer van goederen en diensten.

van werkzame personen (werknemers + zelfstandigen) behoren volgens ESR 2010 immers enkel volgende onderstaande categorieën:

- niet-ingezeten grensarbeiders, d.w.z. personen die dagelijks de grens oversteken om in het economisch gebied te komen werken;
- niet-ingezeten seizoenarbeiders, d.w.z. personen die voor minder dan een jaar in het economisch gebied komen om er werk te verrichten in bedrijfstakken waar periodiek extra arbeidskrachten worden gevraagd;
- leden van de nationale strijdkrachten, geleverd in het buitenland;
- staatsburgers werkzaam bij een nationale wetenschappelijke basis, gevestigd buiten het geografisch gebied van het land;
- diplomatiek personeel van eigen nationaliteit op vertegenwoordigingen in het buitenland;
- leden van de bemanning van vissersvaartuigen, andere schepen, luchtvaartuigen en drijvende productieplatforms, geëxploiteerd door ingezetene eenheden;
- plaatselijk personeel van overheidsinstellingen die buiten het economisch gebied gevestigd zijn.

Tot de werkzame personen behoren daarentegen niet:

- ingezetenen die als grens- of seizoenarbeider in een ander economisch gebied werken;
- staatsburgers die deel uitmaken van de bemanning van vissersvaartuigen, andere schepen, luchtvaartuigen en drijvende productieplatforms, geëxploiteerd door niet-ingezeten eenheden;
- plaatselijk personeel van buitenlandse overheidsinstanties die in het geografisch gebied van het land gevestigd zijn;
- het personeel van de instellingen van de Europese Unie en van internationale civiele organisaties die in het geografisch gebied van het land gevestigd zijn (inclusief rechtstreeks aangetrokken plaatselijk personeel);
- militairen werkzaam bij internationale militaire organisaties, gevestigd in het geografisch gebied van het land;
- staatsburgers werkzaam bij een buitenlandse wetenschappelijke basis, gevestigd in het economisch gebied.

Bovenstaande categorieën schetsen heel mooi hoe wordt gekomen tot het binnenlands concept van werkgelegenheid. Vormen van arbeidsmobiliteit om diensten te verrichten in het buitenland staan hier dus niet tussen. Vraag is of dat op dezelfde manier ook de job die de gedetacheerde werknemer opneemt wordt uitgesloten. Volgens ESR 2010 is “een job in het economisch gebied van het land een expliciete of impliciete overeenkomst tussen een persoon (die een ingezetene van een ander economisch gebied kan zijn) en een ingezetene institutionele eenheid.” Voor het meten van arbeid als input van een binnenlandse economische activiteit is opnieuw alleen het ingezetenschap van de producerende institutionele eenheid van belang. Toch legt ESR 2010 ook een link met activiteiten die niet-ingezeten productie-eenheden uitvoeren in een ander land. Ze stelt dat:

- Wanneer werknemers van een ingezetene producent tijdelijk in een ander economisch gebied werken en de aard en de duur van de activiteit geen redenen zijn om een fictieve ingezetene eenheid van dat andere gebied te creëren, worden zij meegeteld bij de jobs van het economisch gebied;
- Wanneer het jobs betreft bij een niet-ingezeten institutionele eenheid, d.w.z. bij een eenheid met een belangencentrum in een ander land, die niet voornemens is om gedurende een jaar of langer in het gebied van het land actief te blijven, worden de banen niet tot de banen van het economisch gebied gerekend.

Ondanks de onduidelijke bewoordingen lijkt men hier banen die via detachering uit te sluiten, behalve als deze langer dan een jaar worden opgenomen.

Laat ons even terugkomen op *Figuur 2.1* en de link maken tussen internationale arbeidsmobiliteit en tewerkstelling. De werkende beroepsbevolking (nationale werkgelegenheid) omvat de groepen v, i en ii. Het gaat hier om de personen woonachtig in België. Om de werkgelegenheidsgraad te berekenen zal men deze groep als teller nemen en de bevolking op beroepsactieve leeftijd als noemer. We hebben gezien dat o.a. ‘langdurig gedetacheerden’ groep ii uitmaken. Zij wonen in België maar hebben een arbeidsverhouding met een werkgever uit een ander land. Probleem is echter dat deze groep ii momenteel in de teller ontbreekt omdat men hierover geen informatie heeft in het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming bij de KSZ. De vraag van Actiris om dit te remediëren is dus zeer pertinent. Maar eigenlijk willen we nog een stap verder gaan en ook het begrip ‘binnenlandse werkgelegenheid’ in vraag stellen. Als we dit begrip interpreteren zoals het gedefinieerd is in ESR 2010 dan omvat het de groepen v, i en iii (eventueel ook ii vanuit het begrip ‘job’). Merk op dat voor iii wel het saldo zal moeten genomen worden aangezien uitgaande grensarbeiders niet bij de binnenlandse werkgelegenheid geteld worden.

Het concept van binnenlandse tewerkstelling en de berekening van het BBP zijn heel sterk aan elkaar verbonden in ESR 2010. Dat is logisch maar tegelijk een beperking wil men de werkelijke omvang van de tewerkstelling in een land kennen. Werknemers die een arbeidsverhouding hebben bij een niet-ingezeten werkgever en diensten leveren (i.e. inkomende gedetacheerde werknemers) mogen volgens ESR 2010 immers niet bij de binnenlandse werkgelegenheid geteld worden. De beloning van hun ‘gedetacheerd’ werk wordt meegerekend in de invoer van diensten in België en in het intermediair verbruik⁵³ van de ingezeten eenheden. In het minst zou men in de toekomst deze groep moeten proberen te kwantificeren in de nationale rekeningen. Anders ontkent men een toenemende economische realiteit, niet in het minst in de bouwsector. Hoe bij de berekening van het BBP beter rekening kan gehouden worden met detachering (export van diensten) vormt niet het onderwerp van discussie in dit rapport. Desalniettemin willen we toch volgende bedenkingen maken. Vanuit een productie- en inkomensbenadering is het logisch dat gekeken wordt naar de plaats waar de arbeidsverhouding bestaat. Al kan men niet ontkennen dat bij detachering (tijdelijk) de productie verschuift van het land waar de arbeidsverhouding bestaat naar het gastland. Daarenboven zorgt het feit dat een ‘harde kern’ van loon- en arbeidsvoorwaarden moet worden gevolgd in het gastland (door toepassing van de Detacheringsrichtlijn) ervoor dat de gedetacheerde vaak een hoger inkomen zal hebben dan indien hij of zij niet was gedetacheerd. Dus het is *in se* het gastland dat zorgt voor het hogere bijkomende inkomen. Maar zeker vanuit een bestedingsbenadering kan men niet negeren dat gedurende de periode van detachering goederen en diensten zullen geconsumeerd worden in het gastland.

Los van de methodologie van ESR 2010 vinden we dat een exhaustievere benadering van de tewerkstelling in België zich opdringt. In dat opzicht komt de ambitie om een betere raming te maken van internationale arbeidsmobiliteit als geroepen. Zoals in *Figuur 2.1* wordt weergegeven omvat dit ook het leveren van diensten door een werkgever die niet is gevestigd in het gastland (groepen ii en iv). Wil men een beter zicht krijgen op het aantal personen die op een bepaald moment aan het werk zijn in een land, wat volgens ons los kan staan van het feit of de werkgever (productie-eenheid) daar wel of niet gevestigd is, moeten ook groepen ii en iv bij de binnenlandse werkgelegenheid geteld worden. Het veronderstelt wel dat in navolging van een ‘saldo grensarbeid’ ook een ‘detacheringssaldo’ berekend wordt. Uitgaande gedetacheerde personen mogen immers niet bij de binnenlandse tewerkstelling gerekend worden.

⁵³ De producten die zijn verbruikt in het productieproces, gewaardeerd tegen aankooprijzen, exclusief aftrekbare btw. Dit kunnen al aangekochte grondstoffen, halffabrikaten en brandstoffen zijn, maar ook diensten.

2.3 Ontwerp van een methodologisch kader voor de integratie van detachering in de arbeidsmarktstatistieken

Doel is om detachering op een juiste manier te integreren in de beschikbare tewerkstellingsstatistieken. Dit zal afwijken van de methodologie die momenteel wordt gevolgd door het toepassen van ESR 2010. We vertrekken hiervoor best vanuit ‘het binnenlands concept’ van tewerking. We zijn immers geïnteresseerd in het aantal personen die op een bepaald moment in België tewerk worden gesteld. Dit veronderstelt in eerste instantie dat het aantal gedetacheerden op hetzelfde moment worden gemeten als de personen die onder de Belgische sociale zekerheid vallen (of dus werken voor een productie-eenheid die in België gevestigd is). Daarnaast zal een correctie moeten gebeuren voor de personen die gedetacheerd worden vanuit België naar een ander land. Zij zitten immers niet in de binnenlandse werkgelegenheid. Dit dus naar analogie hoe dit momenteel gebeurt voor inkomende en uitgaande grensarbeiders. Voor het corrigeren van de tewerkstellingsgraad zal men uiteindelijk moeten weten wat de omvang is van de groep ‘langdurig gedetacheerden’. Deze groep is woonachtig in België maar hun socio-economische positie is blijkbaar nog niet gekend in het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming van de KSZ.

2.3.1 Structuur

In een rapport van 2011 van UNECE over de impact van de globalisering op de nationale rekeningen wordt in een apart hoofdstuk de impact van internationale arbeidsmobiliteit besproken. Hierin erkent men de uitdaging om de impact van internationale arbeidsmobiliteit beter tot uiting te laten komen in macro-economische indicatoren. Als oplossing stelt men een satellietrekening of een arbeidsrekening voor die wordt geïntegreerd in de nationale rekeningen (UNECE, 2011a). In het rapport lezen we ook volgende vaststelling: “De buitenlandse werknemers en zelfstandigen die in dienst zijn bij of een contract hebben met een buitenlandse institutionele eenheid maken geen deel uit van de binnenlandse beroepsbevolking. Zij zijn echter opgenomen in de tabel, aangezien de informatie over de activiteit van al deze personen van belang is - zij zijn actief in de binnenlandse economie, en zullen daar meestal consumptieve bestedingen hebben, die in de nationale rekeningen moeten worden geregistreerd.” (vertaling). Het is een bevestiging van wat wij al eerder in dit hoofdstuk concludeerden.

In *Tabel 2.1* wordt weergegeven hoe zo een arbeidsrekening er volgens UNECE kan uitzien. Dit is een zeer nuttige tabel voor wat we uiteindelijk in dit rapport voor ogen hebben. Door deze oefening te maken voor zowel uitgaande als inkomende werknemers/zelfstandigen zal een saldo gemaakt kunnen worden die dan gebruikt kan worden om van een nationaal concept naar een binnenlands concept van tewerking te evolueren. Daarbij is het wellicht nuttiger om de verschillende vormen van arbeidsmobiliteit als subcategorie te hanteren eerder dan termijnen zoals nu is gedaan in *Tabel 2.1*.

Tabel 2.1 Tewerkstelling van niet-ingezetenen die actief zijn in de binnenlandse economie, naar verblijfsduur en naar sector - en status van de institutionele eenheid die hen in dienst heeft of die de dienstverlening in verband met de binnenlandse economie beheert

NACE (sector van tewerkstelling)	A-M	A	B	C	D	...	M
Werknemers							
<i>Ingezetene institutionele eenheden</i>							
Dagelijks of wekelijks de grens oversteken							
Verblijf van één week - 3 maanden							
Verblijf van 3 tot 12 maanden							
<i>Niet ingezetene institutionele eenheden</i>							
Dagelijks of wekelijks de grens oversteken							
Verblijf van één week - 3 maanden							
Verblijf van 3 tot 12 maanden							
Zelfstandigen							
<i>Contract met ingezetene institutionele eenheden</i>							
Dagelijks of wekelijks de grens oversteken							
Verblijf van één week - 3 maanden							
Verblijf van 3 tot 12 maanden							
<i>Contract met niet ingezetene institutionele eenheden</i>							
Dagelijks of wekelijks de grens oversteken							
Verblijf van één week - 3 maanden							
Verblijf van 3 tot 12 maanden							

Bron UNECE, 2011a (vertaling)

2.3.2 Van melding of formulier naar persoon

Vanuit een zendend perspectief, zal een A1-formulier aangevraagd worden door de werkgever wanneer werknemers naar het buitenland worden gedetacheerd. Voor België zal deze aanvraag gebeuren bij de RSZ of het RSVZ. Vanuit een ontvangend perspectief moeten buitenlandse dienstverleners hun activiteiten melden in de nationale registratiestelsels. Voor België moet dit gebeuren in LIMOSA. De data die hierdoor beschikbaar komen zijn van groot nut bij het ramen van de omvang van inkomende en uitgaande detachering. Dan moet natuurlijk wel de juiste ‘meeteenheid’ gebruikt worden. De meeteenheid is ‘uniek persoon’ aangezien eenzelfde persoon meerdere keren per jaar gedetacheerd kan zijn. Hierdoor zal deze persoon mogelijks ook meerdere keren gemeld zijn in LIMOSA of zullen voor deze persoon meerdere A1-formulieren ontvangen zijn. Tegelijk kan de detacheringduur deze van het jaar van melding of uitgifte overstijgen. Het maakt dat een persoon in het jaar van melding in LIMOSA of uitgifte van het A1-formulier (jaar t) alsook in het jaar/de jaren nadien (jaar t+1 of zelfs langer) diensten kan hebben verricht. Ook deze personen dienen geteld te worden wil men een correcte inschatting maken van de omvang van het aantal gedetacheerden in een bepaald jaar.

2.3.3 Van jaar naar specifiek meetmoment

Cijfers over het aantal uniek gedetacheerde personen naar België werden tot nu toe veelal gerapporteerd voor een volledig jaar. Dit is eigenlijk een te ruime benadering. Realiteit is immers dat het aandeel van detachering in de totale tewerkstelling overschat wordt als alle unieke personen die minstens één dag gewerkt hebben in België in een bepaald jaar worden meegeteld. Deze groep is immers nooit op hetzelfde moment actief in België. We weten zelfs dat deze personen vaak maar voor een relatief

korte periode gedetacheerd zijn naar België. Daarom ook dat de werkgelegenheid door de RSZ steeds op specifieke meetmomenten berekend wordt, namelijk telkens op de laatste dag van het kwartaal. Ook het totaal aantal uniek gedetacheerde werknemers moet daarom gemeten worden op specifieke meetmomenten om deze te kunnen incorporeren in de tewerkstellingsstatistieken. Op basis van cijfers voor 2015 concludeerden we in een vorig rapport (De Wispelaere & Pacolet, 2017) dat detachering 4,4% van de totale tewerkstelling in België uitmaakt. Dat is eigenlijk een overschatting van de werkelijkheid.⁵⁴ In dit rapport gaan we dit percentage proberen bijstellen. Dit zou in de toekomst ook een Europese ambitie moeten zijn. Maar dit is zeker niet evident aangezien lidstaten deze oefening niet altijd kunnen maken. Vaak beschikken zij enkel over data over het aantal uitgegeven A1-formulieren of het aantal meldingen in de nationale registratiestelsels. In het beste geval weet men ook hoeveel unieke personen achter deze formulieren of meldingen schuilgaan.

Door de RSZ wordt de tewerkstelling steeds gemeten op de laatste dag van het kwartaal. Dit zijn zeker niet de beste meetmomenten voor gedetacheerde arbeid. Deze meetmomenten zouden immers een vertekening kunnen opleveren gezien ze soms samenvallen met vakantieperiodes. Zo zou het kunnen dat veel gedetacheerden terug naar hun land van oorsprong zijn op 31 juni maar zeker ook op 31 december. We opteren om meer neutrale meetmomenten te selecteren voor het meten van de omvang van detachering. Daarom wordt er voor dit onderzoek telkens gekeken naar de eerste maand van de laatste maand van het kwartaal. Voor 2018 gaat het om de volgende meetmomenten: 5 maart, 4 juni, 3 september en 3 december 2018. Vervolgens zal een gemiddelde genomen worden van deze 4 meetmomenten.

2.3.4 Een saldo voor gedetacheerde arbeid

Bij het berekenen van de binnenlandse werkgelegenheid wordt er voor grensarbeid gecorrigeerd doormiddel van een saldo: de werkende beroepsbevolking wordt verhoogd met het totale aantal inkomende grensarbeiders min het totale aantal uitgaande grensarbeiders. We stellen voor om, in de berekening van de binnenlandse werkgelegenheidsgraad, niet enkel rekening te houden met grensarbeid (deel van groep iii in *Figuur 2.1*) maar ook met de gedetacheerden die niet woonachtig zijn in België (deel van groep iv in *Figuur 2.1*) door middel van een ‘detacheringsaldo’ (het verschil tussen inkomende gedetacheerden en uitgaande gedetacheerden). Door dit saldo voor specifieke, neutrale meetmomenten te berekenen en toe te voegen aan de bestaande data kan deze groep van gedetacheerden opgenomen worden in de Belgische tewerkstellingsstatistieken.

Detacheringsaldo = inkomende gedetacheerden – uitgaande gedetacheerden		
Becijferen d.m.v. :	LIMOSA	A1-formulieren

2.3.5 Correctie van de werkgelegenheidsgraad

Voor de alternatieve raming van de binnenlandse werkgelegenheid is het niet nodig dat we de woonplaats van de inkomende gedetacheerden kennen. Dit is wel nodig als we met detachering rekening willen houden in de berekening van de werkgelegenheidsgraad voor België of voor het Brussels Gewest. De inkomende gedetacheerden woonachtig in België worden momenteel wel opgenomen in de noemer maar onterecht niet als ‘werkend’ gekwalificeerd in de teller. Daarom moet de omvang van deze groep geraamd worden.

⁵⁴ Wat we reeds wisten wanneer we keken naar het aandeel van detachering in de totale tewerkstelling in termen van voltijdse equivalenten.

3 | Analyse van het aantal gedetacheerde personen en hun eigenschappen

In dit hoofdstuk brengen we het aantal uniek gedetacheerde personen naar België en hun kenmerken in kaart voor referentiejaar 2018. Het aantal unieke personen telt het aantal personen waarvan in LIMOSA gemeld werd dat zij tijdens een bepaalde periode in België zouden werken. In *Hoofdstuk 4*, waar we met detachering willen rekening houden in de binnenlandse werkgelegenheid alsook in de tewerkstellingsgraad is het evenwel opportuun om te kijken naar bepaalde meetmomenten.

Voor ongeveer 250 000 uniek gedetacheerde personen werd in LIMOSA gemeld dat zij in de loop van 2018 minstens één dag in België zouden werken. Het gaat om personen waarvoor een melding in 2018 of in een vroeger jaar gemaakt is. Ondanks het feit dat meldingen kunnen geannuleerd worden valt het niet uit te sluiten dat er toch geen diensten zijn verricht in België. Dit is een belangrijke beperking van de data waarbij een melding dus niet noodzakelijk gelijkstaat aan een effectieve tewerkingstelling. De statistieken die in deze studie besproken worden houden daarenboven enkel rekening met de meldingen die in 2018 gecreëerd zijn, wat dus een engere benadering is. In 2018 werden er in totaal ongeveer 230 000 meldingen gecreëerd voor unieke personen gedetacheerd naar België.

3.1 Evolutie van het aantal uniek gedetacheerde personen naar België

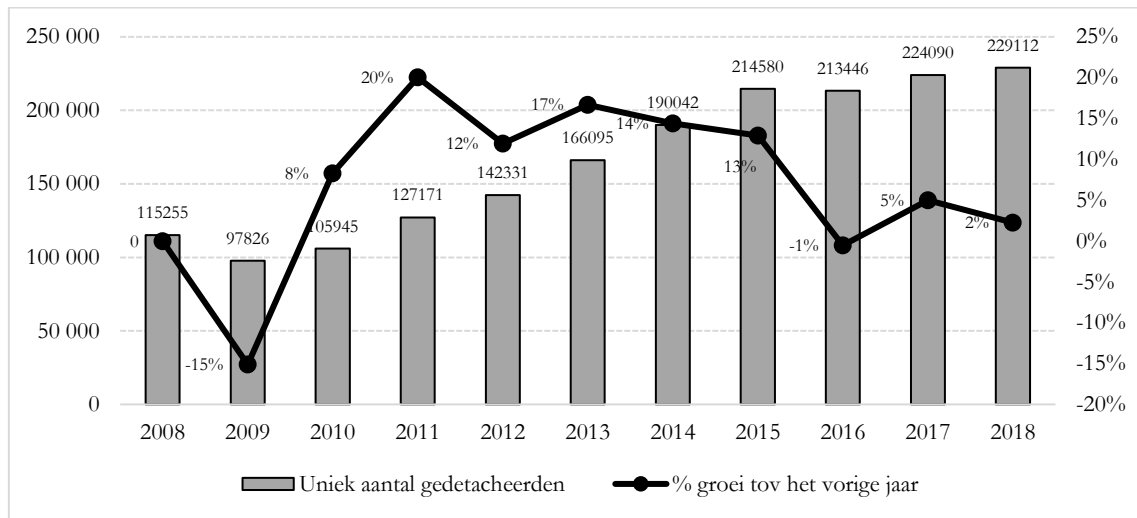
In *Figuur 3.1* wordt de evolutie van het totale aantal uniek gedetacheerde personen naar België weergegeven tussen 2008 en 2018. Op tien jaar tijd is er een verdubbeling vast te stellen van dit aantal: van zo'n 115 255 unieke personen in 2008 naar zo'n 229 112 in 2018 (op basis van nationaliteit). Tussen 2009 en 2015 deed zich jaarlijks een sterke toename voor van het fenomeen. De voorbije jaren is de groei afgevlakt waarbij zich in 2016 zelfs een kleine daling voordeed t.o.v. 2015. Het lijkt dan ook dat het fenomeen van detachering tot 'volwassenheid' is gekomen waarbij jaarlijks een relatief stabiel aantal personen tijdelijk diensten verrichten in België. Het is afwachten of beleidsmaatregelen op Belgisch⁵⁵ of Europees⁵⁶ niveau de evolutie van detachering in de nabije toekomst (negatief/positief) zullen beïnvloeden. Ook de evolutie van de Belgische economie zelfs zal natuurlijk een (positieve/negatieve) invloed hebben op de omvang van inkomende detachering.⁵⁷

55 Bijvoorbeeld omwille van de taxshift (van 32,4% naar 25%). Maar er is ook nog eens een enveloppe van € 605 miljoen aangekondigd voor de vermindering van de patronale bijdragen voor ondernemingen die bouwactiviteiten uitoefenen (Wet van 26 december 2015 houdende maatregelen inzake versterking van jobcreatie en koopkracht). Daarnaast valt het niet uit te sluiten dat België naar voorbeeld van een aantal andere lidstaten sancties gaat definiëren in hun nationale wetgeving als niet kan aangetoond worden dat er een aanvraag van een A1-formulier is ingediend bij de bevoegde publieke instantie.

56 We denken hierbij dan vooral aan de bepalingen van Richtlijn (EU) 2018/957 die tegen 30 juli 2020 moeten worden omgezet in nationale wetgeving.

57 Detachering is afhankelijk van economische groei en met name de grensoverschrijdende handel in diensten. Bijgevolg bestaat er een sterk verband tussen de uitvoer van diensten en het gebruik van detachering binnen de EU, aangezien dit de fysieke aanwezigheid van gedetacheerde werknemers kan vereisen. Het kan ook een reactie zijn op de lagere winsten van bedrijven in tijden van een economische krimp.

Figuur 3.1 Evolutie van het aantal uniek gedetacheerde personen naar België, op basis van nationaliteit, 2008-2018



Bron LIMOSA - RSZ

In *Figuur 3.2* wordt de eerder vastgestelde toename van het aantal unieke gedetacheerde personen naar België tussen 2008 en 2018 opgesplitst naar het land van de zendende onderneming (linkse figuur) alsook naar de nationaliteit van de gedetacheerde persoon (rechtse figuur). Hierbij worden de aantallen opgedeeld in 4 categorieën: EU-15⁵⁸, EU-13⁵⁹, EFTA⁶⁰ en tenslotte niet-EU/EFTA.

Het voorbije decennia hebben EU-15 lidstaten steeds de grootste groep van zendende landen van gedetacheerde personen naar België gevormd. Toch is de verhouding de voorbij jaren wel wat gewijzigd. Daar waar in 2008 nog 75% van de personen vanuit een EU-15 lidstaat werden gedetacheerd naar België, was dat in 2018 nog ‘slechts’ 60%. Het aandeel van personen uit de EU-13 is dan weer toegenomen: van 20% in 2008 naar 36% in 2018. Het aandeel van gedetacheerden vanuit niet-EU/EFTA landen is over de jaren stabiel gebleven, omtrent de 4%.

Als we kijken naar de evolutie van het aantal uniek gedetacheerde personen in termen van hun nationaliteit, krijgen we een gelijkaardige trend te zien voor wat betreft de relatieve aandelen van de groepen (zie *Figuur 3.2*). Ook hier is de verhouding tussen de groepen veranderd. In 2008 had 67% van de gedetacheerden een nationaliteit van een EU-15 lidstaat. Tien jaar later was dit nog slechts 51%. Het aandeel van gedetacheerden met een EU-13 nationaliteit in de totale groep is geëvolueerd van 24% in 2008 naar 37% in 2018. Het aandeel van de niet-EU/EFTA gedetacheerden steeg dan weer van 9% in 2008 naar 12% in 2018.

In tegenstelling tot wat vaak wordt aangenomen zijn de meeste gedetacheerde personen naar België dus niet afkomstig van een EU-13 lidstaat of hebben zij niet de nationaliteit van een ‘nieuwe lidstaat’. Verder in dit hoofdstuk zal de opdeling naar zendend land en nationaliteit meer in detail besproken worden, ook naar gewest. Wat uit onderstaande figuur ook mooi blijkt is het grote alsook toenemende aandeel van inkomende gedetacheerden met een nationaliteit van buiten de EU/EFTA. Zij worden hierbij voornamelijk gedetacheerd vanuit een ander EU/EFTA land naar België en niet vanuit buiten de EU/EFTA. Het gaat hierbij vooral om Oekraïners die vanuit Polen richting België worden

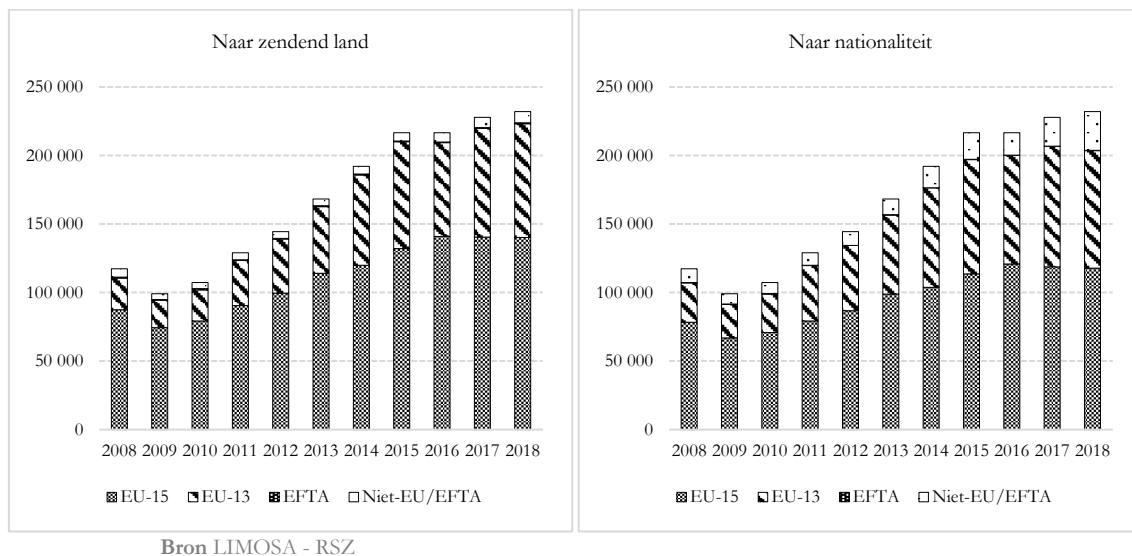
58 België, Nederland, Frankrijk, Duitsland, Luxemburg, Portugal, Spanje, Italië, Verenigd Koninkrijk, Ierland, Oostenrijk, Denemarken, Zweden, Finland en Griekenland.

59 Kroatië, Roemenië, Bulgarije, Polen, Estland, Slovaakse, Hongarije, Slovenië, Tsjechië, Litouwen, Letland, Cyprus en Malta.

60 Zwitserland, Noorwegen, IJsland en Liechtenstein.

gedetacheerd (zie ook Lens et al., 2019; Mussche et al., 2017). De sterke aanwezigheid van derde-landers is wat we veel minder zien in andere lidstaten (De Wispelaere & Pacolet, 2019a).

Figuur 3.2 Evolutie van het aantal uniek gedetacheerde personen naar land van zendende onderneming en naar nationaliteit, 2008-2018



3.2 Naar gewest

In dit onderzoek zijn we specifiek geïnteresseerd in de detachering naar het Brussels Gewest. Er zijn twee manieren om de detachering naar de gewesten in kaart te brengen. Ten eerste kan er gekeken worden naar de regio van de klant. Dit veld moet echter enkel ingevuld worden bij de LIMOSA-melding als er daadwerkelijk een Belgische klant is en is daarom een vrij veld. Een tweede manier is door te kijken naar de regio van tewerkstelling, de zogenaamde ‘place of work’ (POW). Dit is de regio waar de dienst verleend zal worden. Men moet in de LIMOSA-melding zo precies mogelijk zijn. Hierbij moet men minstens een eerste plaats van tewerkstelling opgeven en bijkomend kan nog een andere regio gemeld worden waarbinnen men zal werken.

Een voorbeeld kan het onderscheid tussen de twee variabelen verduidelijken:⁶¹ een Nederlandse firma sluit met een Duitse firma een overeenkomst om in Vlaanderen een machine te installeren. Voor de Nederlandse dienstverlener is de klant de Duitse firma, en is er dus geen Belgische klant. Bijgevolg kunnen er geen gegevens ingevuld worden over het specifieke adres van de klant. Er kan echter wel een regio van tewerkstelling vermeld worden, namelijk het adres van installatie in Vlaanderen. Anderzijds kan het ook voorkomen dat een buitenlandse onderneming voor één Belgische klant op meerdere plaatsen van tewerkstelling (POWs) actief zal zijn (bv. een werf in Vlaanderen en een tje in Brussel). In dit geval kunnen er dus meerdere regio’s van tewerkstelling aangegeven worden.

De dienstverlener beschikt tijdens de melding in LIMOSA echter niet steeds over informatie omtrent de regio van de klant of de regio van tewerkstelling. In deze gevallen zal de gedetacheerde de regio België toegewezen krijgen omdat een specifieke tewerkstellingsplaats niet eenduidig lokaliseerbaar is. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat de klant nog niet gekend is op het moment van de melding, zoals het geval is bij een handelsvertegenwoordiger wiens job het is om klanten te zoeken. Anderzijds kan

⁶¹ Met dank aan de Dienst Internationale Betrekkingen van de RSZ.

het ook zijn dat een werknemer dermate veel werven aandoet in een jaar dat specifieke meldingen disproportioneel zouden zijn. In dit geval wordt er ook een melding gedaan waarbij één specifieke plaats van tewerkstelling wordt opgegeven en vervolgens een regio. De analyses in dit rapport zullen hoofdzakelijk gebeuren op basis van de plaats van tewerkstelling. Het concept sluit dichterbij wat we voor ogen hebben voor de verdelingen naar gewest ('tewerkstelling naar gewest') alsook is de 'restgroep' heel wat kleiner.

Omdat in sommige gevallen er dus geen specifieke informatie beschikbaar is over de regio van detachering (van de klant dan wel van de plaats van tewerkstelling) blijft er een groep over die onder België geklasseerd wordt. Een exhaustieve raming van de omvang van detachering naar het Brussels Gewest is daarom enkel mogelijk op basis van bijkomende schattingen. Drie mogelijke pistes voor zo'n schatting dienen zich aan. Ten eerste kan de groep met onbekende regio en die dus onder 'België' geklasseerd is in zijn geheel buiten beschouwing gelaten worden. Echter, gezien dit een beduidende groep is (42% op basis van regio klant en 17% op basis van regio tewerkstelling) zou dit een aanzienlijke onderschatting betekenen. Een tweede piste zou kunnen zijn om de groep waarvan de regio niet gekend is toe te kennen aan ieder gewest, gezien velen onder hen actief zijn in meer dan één regio. Deze optie zou dan weer tot een aanzienlijke overschatting kunnen leiden. De derde piste ligt in het midden van beide opties en past de gekende verdeling naar gewest toe op de resterende groep voor België. Hierbij wordt aangenomen dat werknemers waarvoor informatie over de plaats van tewerkstelling ontbreekt dezelfde kans hebben om in een bepaalde gewest te werken als de rest van de populatie. Stel dat van alle gedetacheerde werknemers waarvoor de regio gekend is 20% in het Brussels Gewest werkt, dan nemen we aan dat ook 20% van de werknemers waarvoor deze informatie ontbreekt daar werkt. Omdat men in meerdere gewesten kan gewerkt hebben gedurende het jaar, is de som van de regio's niet noodzakelijk gelijk aan 100%. We opteren om gebruik te maken van de laatste methodologie omdat dit de meest genuanceerde aanpak is. We zullen dit wel enkel toepassen op de variabele 'plaats van tewerkstelling'. Toch is het van belang te erkennen dat deze groep van gedetacheerden waarvan geen regio gekend is een specifiek profiel heeft. Daarom bespreken we in wat volgt enerzijds de verdeling zoals ze gekend is (dus inclusief de categorie voor België (regio is onbekend)), als de verdeling naar gewest op basis van de schatting zoals hierboven beschreven. Hierbij is het belangrijk in het achterhoofd te houden dat deze opdeling naar gewest een raming betreft en men zich niet mag blind staren op de absolute aantallen.

Tenslotte nog een laatste belangrijke opmerking. Een persoon kan in de loop van een jaar in verschillende regio's gewerkt hebben en zal dan ook meegeteld worden in elk van deze regio's. Het gevolg hiervan is dat het mathematisch totaal van de regio's per kalenderjaar hoger zal liggen dan het aantal unieke personen die in België gewerkt hebben in de loop van het kalenderjaar (in 2018 zo een 230 000 personen)⁶².

3.2.1 Naar regio klant

In *Tabel 3.1* is de verdeling van het totale aantal uniek gedetacheerde personen naar België in 2018 te zien naar regio waar de Belgische klant (als er één is) zich bevindt. Zoals hierboven opgemerkt kunnen deze personen een klant hebben in verschillende regio's. In de eerste plaats kan vastgesteld worden dat voor een aanzienlijk deel van de gedetacheerden, zo'n 96 000 personen of voor vier op de tien uniek gedetacheerde personen naar België, de regio van de klant niet gekend is. Mogelijke verkla-

⁶² Eigenlijk gaat het om 250 000 personen maar het is op de groep van 230 000 personen dat de berekeningen gemaakt zijn (zie ook de eerste paragrafen van dit hoofdstuk).

ringen hiervoor werden hierboven al toegelicht. Verder blijkt dat de meeste gedetacheerden een Belgische klant in het Vlaams Gewest hebben. Het gaat hier om ongeveer de helft van de inkomende gedetacheerden. Het Brussels Gewest telt in vergelijking met de andere gewesten het minste aantal gedetacheerden met een Belgische klant. Het ging om 12% van de totale groep gedetacheerden. Dit ligt net iets lager dan de 14% voor het Waals Gewest.

Tabel 3.1 Aantal inkomende gedetacheerden actief in één of meerdere regio's, naar regio klant, 2018

	Gerapporteerd	%-verdeling t.o.v. totaal plaatsen van klant	% verdeling t.o.v. totaal unieke personen*
België (niet gekend)	95 543	37%	42%
Brussels Gewest	28 335	11%	12%
Vlaams Gewest	105 804	40%	46%
Waals Gewest	32 111	12%	14%
Totaal	261 793	100%	

* Het gaat om 229 112 personen.

Bron Raming op basis van LIMOSA - RSZ

3.2.2 Naar plaats van tewerkstelling

In *Tabel 3.2* wordt de verdeling naar gewest gemaakt op basis van de regio van tewerkstelling.⁶³ Met 17% van de uniek gedetacheerden met een ongekende regio (zo'n 39 500 personen), is dit aandeel aanzienlijk lager dan dat voor de verdeling op basis van de regio van de klant. Opnieuw zijn veruit de meeste gedetacheerden actief in het Vlaams Gewest. Ook op basis van de verdeling naar regio van tewerkstelling heeft het Brussels Gewest het minste aantal gedetacheerden in 2018. Ongeveer 17% van de inkomende gedetacheerden die in één of meerdere regio's hebben gewerkt, hebben dit in het Brussels Gewest gedaan.

Doelstelling van dit rapport is om een raming te maken van de omvang van het aantal uniek gedetacheerde personen die in 2018 ten minste één dag in het Brussels Gewest gewerkt hebben. Voor 38 896 unieke personen is in 2018 aangegeven dat zij onder meer diensten hebben verricht in het Brussels Gewest. Voor 39 535 personen is echter niet geweten waar de diensten zijn verricht. Om te weten hoeveel personen uit deze 'restgroep' wellicht ook gewerkt hebben in het Brussels Gewest moet gekeken worden naar de verdeling naar gewest voor de gekende groep. Merk op dat de 'restgroep' evenzeer naar meerdere gewesten over het jaar gedetacheerd kan/zal geweest zijn. Voor ongeveer 190 000 personen weten we in welk gewest ze in 2018 tenminste één dag gewerkt hebben. Het gaat hier om de totale groep aan uniek gedetacheerde personen (292 112) min de 'restgroep' (39 535). We stellen vast dat ongeveer één op vijf unieke personen gedetacheerd zijn geweest naar het Brussels Gewest. Door dit percentage te gebruiken op de 'restgroep' ramen we dat nog eens ongeveer 8 100 personen gedetacheerd zijn geweest naar het Brussels Gewest. Het maakt dat we ramen dat in 2018 ongeveer 47 000 gedetacheerde personen diensten hebben verricht in het Brussels Gewest. De resultaten tonen ook aan hoe sterk detachering zich manifesteert in het Vlaams Gewest. Naar schatting 200 000 gedetacheerde personen hebben in 2018 ten minsten één dag in Vlaanderen gewerkt. Het gaat hier bijna om 9 op de 10 uniek gedetacheerde personen naar België. Wat niet uitsluit dat zij ook gewerkt hebben in andere regio's.

⁶³ Het totaal aantal gedetacheerden op basis van deze variabele (306 283) ligt heel wat hoger dan die op basis van regio van de klant (261 793). Dit is een indicatie dat gedetacheerden vaak in verschillende regio's worden tewerkgesteld.

Tabel 3.2 Aantal inkomende gedetacheerden actief in één of meerdere regio's, naar regio van tewerkstelling, 2018

	Gerapporteerd	%-verdeling t.o.v. totaal plaatsen van tewerkstelling	% verdeling t.o.v. totaal unieke personen*	% verdeling excl. niet gekend t.o.v. totaal gekende unieke personen**	Raming naar gewest
België (niet gekend)	39 535	13%	17%		
Brussels Gewest	38 896	13%	17%	21%	47 007
Vlaams Gewest	167 723	55%	73%	88%	202 700
Waals Gewest	60 129	20%	26%	32%	72 668
Totaal	306 283	100%			

* Het gaat om 229 112 personen.

** Het gaat om 189 577 personen (229 112 personen – 39 535 personen)

Bron Raming op basis van LIMOSA – RSZ

3.3 Naar zendend land van de gedetacheerde persoon

De drie meest voorkomende zendende lidstaten naar België zijn Nederland (24,3%), Polen (17,5%) en Portugal (9,7%) (Tabel 3.3). Door te kijken naar de regio van tewerkstelling van de inkomende gedetacheerde personen kan ook het profiel per regio bekeken worden. Dezelfde drie lidstaten maken de top drie uit voor het Brussels Gewest, zij het in een andere volgorde: Portugal (16,8%) staat op nummer één, gevolgd door Polen (15,7%) en Nederland (10,6%). Wat betreft het Vlaamse Gewest is Nederland met 29,9% de meest voorkomende zendende lidstaat. Polen (18,8%) en Duitsland (8,4%) vervolledigen de top drie voor het Vlaams Gewest. In het Waals Gewest is Frankrijk de meest vertegenwoordigde zendende lidstaat met zo'n 18,4% van de gedetacheerden. Portugal vormt de tweede zendende lidstaat (12,2%) gevolgd door Polen (11,5%) en Luxemburg (11%).

Wanneer we kijken naar de top tien zendende lidstaten per gewest zien we dat zeven van de tien landen in alle drie de lijsten voorkomen, zij het in een andere volgorde. Verder hebben de buurlanden een belangrijk aandeel in de detachering naar België, al verschilt hun relatieve belang sterk naar gewest: daar waar Nederland erg belangrijk is voor het Vlaamse Gewest, is dit land bijvoorbeeld iets minder van belang voor het Waalse Gewest. Taalverwantschap speelt hierin allicht een rol. Landen waar Frans een belangrijke voertaal is zijn sterker vertegenwoordigd in het Brussels Gewest en Wallonië, Nederland is dan weer meer vertegenwoordigd in het Vlaamse Gewest.

De grote meerderheid van de gedetacheerden naar België in 2018, zo'n 97,3%, werd vanuit een andere EU/EFTA land gezonden naar België. Wanneer er gekeken wordt naar de detachering per gewest dan valt op dat het aandeel van detachering vanuit niet-EU/EFTA landen, in 2018 hoger lag voor het Brussels Gewest in vergelijking met de andere gewesten. Dit is te zien in Tabel 3.3, waarin het aantal uniek gedetacheerde personen per zendende lidstaat naar gewest wordt opgesplitst voor 2018 op basis van de regio van tewerkstelling. Met 8,1% lag het aandeel gedetacheerden dat vanuit niet-EU/EFTA lidstaten gezonden werd naar het Brussels Gewest meer dan drie keer hoger dan het aandeel in het Vlaamse Gewest (2,6%) en meer dan zeven keer hoger dan het aandeel in het Waalse Gewest (1,1%).

Tabel 3.3 Uniek inkomende gedetacheerden naar zendend land, verdeling naar gewest op basis van plaats van tewerkstelling in 2018

	België – Totale groep	Brussels Gewest	Vlaams Gewest	Waals Gewest
België	1,1%	1,9%	0,9%	0,9%
Bulgarije	2,8%	2,6%	3,0%	1,9%
Kroatië	0,6%	0,5%	0,7%	0,4%
Cyprus	0,2%	0,1%	0,3%	0,1%
Denemarken	0,2%	0,1%	0,3%	0,1%
Duitsland	7,4%	9,0%	8,4%	7,4%
Estland	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Finland	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%
Frankrijk	7,0%	8,5%	3,6%	18,4%
Griekenland	0,1%	0,3%	0,1%	0,2%
Groot-Brittannië	2,2%	2,0%	2,0%	3,6%
Hongarije	1,1%	0,5%	1,3%	1,0%
Ierland	0,2%	0,2%	0,1%	0,4%
Italië	2,0%	2,1%	1,8%	2,9%
Letland	0,3%	0,2%	0,4%	0,2%
Litouwen	1,9%	1,8%	2,5%	0,7%
Luxemburg	3,1%	1,9%	0,5%	11,0%
Malta	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nederland	24,3%	10,6%	29,9%	9,5%
Noorwegen	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
Oostenrijk	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%
Polen	17,5%	15,7%	18,8%	11,5%
Portugal	9,7%	16,8%	8,1%	12,2%
Roemenië	7,0%	7,5%	5,4%	9,4%
Slovakije	3,1%	2,7%	3,1%	2,2%
Slovenië	2,0%	2,8%	2,3%	1,4%
Spanje	1,6%	2,3%	1,7%	1,9%
Tsjechië	1,2%	0,9%	1,5%	0,9%
Zweden	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Zwitserland	0,2%	0,4%	0,2%	0,3%
Intra EU/EFTA	97,3%	91,9%	97,4%	98,9%
Extra EU/EFTA	2,7%	8,1%	2,6%	1,1%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Bron LIMOSA - RSZ

3.4 Naar nationaliteit van de gedetacheerde persoon

In *Tabel 3.4* wordt de verdeling van het aantal uniek gedetacheerde personen in 2018 per nationaliteit naar gewest gemaakt op basis van de plaats van tewerkstelling. Laat ons echter eerst even stilstaan bij het plaatje voor België in haar geheel. Ongeveer één vijfde van de gedetacheerden had de Nederlandse nationaliteit. Op de tweede plaats komt Polen: 17,6% van de gedetacheerden naar België had in 2018 de Poolse nationaliteit. Verder had ongeveer 12% een niet-EU/EFTA nationaliteit.

Zoemen we in op de top drie nationaliteiten naar het Brussels Gewest, dan blijkt dat in 2018, 20,9% van de gedetacheerden naar dit gewest een niet-EU/EFTA nationaliteit had. Ook voor het Brussels Gewest geldt dus dat het aandeel van niet-EU/EFTA gedetacheerden naar nationaliteit veel hoger ligt dan het aandeel van gedetacheerden vanuit niet-EU/EFTA landen (zie *Tabel 3.3*). De drie meest voorkomende niet-EU/EFTA nationaliteiten naar het Brussels Gewest zijn India (6,6%), Brazilië (6,6%) en Oekraïne (2,7%). Verder blijkt dat het tweede grootste aandeel uit Polen komt: 15,1% van de gedetacheerden naar dit gewest had een Poolse nationaliteit. Op de derde plek, met zo'n 12,8% staat Portugal. Daarnaast zijn de aandelen van Roemenië (10,4%), Nederland (8,9%), Frankrijk (8%) en Duitsland (6,8%) relatief hoog. In de top tien hoogste aandelen van nationaliteiten gedetacheerd naar het Brussels Gewest zijn er vier EU-13 landen vertegenwoordigd (Polen, Roemenië, Bulgarije en Slovakije). Met uitzondering van de niet-EU/EFTA categorie, bestaat de rest van de top tien uit EU-15 landen.

De top drie nationaliteiten gedetacheerd naar het Vlaams Gewest in 2018 wordt geleid door Nederland: meer dan één vierde van de gedetacheerden naar dit gewest had deze nationaliteit. Op de tweede plaats komt Polen met een aandeel van 19%. Op derde plaats staan de niet-EU/EFTA nationaliteiten met zo'n 11,5%. De drie meest voorkomende niet-EU/EFTA nationaliteiten voor dit gewest zijn Oekraïne (2,9%), India (1,2%) en Bosnië-Herzegovina (1,1%).

Kijken we tenslotte naar de top drie van nationaliteiten in 2018 voor het Waals Gewest vinden we op nummer één Frankrijk (20,3%). Op de tweede plaats komt Polen met 12,8% gevolgd door Portugal met een aandeel van 12,7%. In vergelijking met de andere gewesten heeft het Waals gewest het laagste aandeel niet-EU/EFTA nationaliteiten (8,7%) met op de eerste plaats Brazilië (1,7%), gevolgd door Oekraïne (1,2%) en Servië (0,4%).

Over het algemeen blijkt dat het aandeel van niet-EU/EFTA landen belangrijker is wanneer we naar nationaliteit van de gedetacheerden kijken dan wanneer er naar de zendende lidstaat gekeken wordt. Vooral voor het Brussels Gewest vormt deze groep een aanzienlijk aandeel. Verder blijkt dat voor de verschillende gewesten nationaliteiten in verschillende mate vertegenwoordigd zijn. Zoals reeds gesteld is dit (groten)deels te verklaren door verwantschappen in taal.

Tabel 3.4 Uniek inkomende gedetacheerden naar nationaliteit, verdeling naar gewest op basis van plaats van tewerkstelling in 2018

	België – Totale groep	Brussels Gewest	Vlaams Gewest	Waals Gewest
België	1,6%	1,3%	0,9%	3,6%
Bulgarije	3,1%	2,7%	3,3%	2,2%
Kroatië	0,8%	1,0%	1,0%	0,6%
Cyprus	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Denemarken	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%
Duitsland	5,5%	6,8%	6,1%	5,7%
Estland	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
Finland	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%
Frankrijk	7,3%	8,0%	3,6%	20,3%
Griekenland	0,3%	0,3%	0,4%	0,1%
Groot-Brittannië	1,8%	1,7%	1,8%	2,3%
Hongarije	1,6%	0,7%	1,9%	1,3%
Ierland	0,2%	0,2%	0,2%	0,4%
Italië	1,7%	1,6%	1,6%	2,5%
Letland	0,4%	0,4%	0,5%	0,3%
Litouwen	1,5%	1,0%	2,1%	0,7%
Luxemburg	0,1%	0,0%	0,0%	0,3%
Malta	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Nederland	20,6%	8,9%	25,1%	8,1%
Noorwegen	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
Oostenrijk	0,2%	0,2%	0,3%	0,3%
Polen	17,6%	15,1%	18,9%	12,8%
Portugal	8,6%	12,8%	7,1%	12,7%
Roemenië	9,7%	10,4%	7,7%	11,9%
Slovakije	2,4%	2,0%	2,5%	1,8%
Slovenië	0,4%	0,7%	0,5%	0,3%
Spanje	1,4%	1,9%	1,3%	1,7%
Tsjechië	1,1%	0,8%	1,2%	0,9%
Zweden	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Zwitserland	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Subtotaal EU/EFTA	88,3%	79,1%	88,5%	91,3%
Andere landen	11,7%	20,9%	11,5%	8,7%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Bron LIMOSA - RSZ

3.5 Naar sector van tewerkstelling

Om een beter zicht te krijgen op het profiel van de gedetacheerden is het zeker nuttig om na te gaan in welke sectoren zij tewerkgesteld zijn. Het geeft daarenboven ook input voor de discussie over het relatieve belang van arbeids- dan wel van kennisintensieve grensoverschrijdende diensten binnen detachering. Detachering wordt immers vaak gelinkt aan risico's van sociale dumping in arbeidsintensieve sectoren. Op basis van recent onderzoek van Fritsch en Bertenrath (2019) blijkt echter dat

kennisintensieve grensoverschrijdende diensten aan belang hebben gewonnen binnen Europa. En ook op basis van data van de A1-formulieren blijkt dat detachering zeker niet verengd mag worden tot het louter verrichten van diensten in arbeidsintensieve sectoren (De Wispelaere & Pacolet, 2018).

Sinds oktober 2017 is op basis van LIMOSA een groot detail naar sector van tewerkstelling beschikbaar. De vraag of inkomende detachering naar België zich manifesteert in arbeidsintensieve of kennisintensieve sectoren is ondanks dit detail niet zo gemakkelijk te beantwoorden. Ten eerste zijn een reeks van activiteiten vrijgesteld van de LIMOSA-meldingsplicht (zie ook *Hoofdstuk 5*). Een aantal van deze vrijgestelde categorieën omvatten diensten die kennisintensief zijn, deze vallen dus buiten de scope van de data. Ten tweede omvatten de categorieën die men kan aanvinken hoofdzakelijk arbeidsintensieve activiteiten. Daarnaast zal blijken dat een groot deel van de gedetacheerden geklasseerd wordt onder de categorie *Andere*. Over hen is dus niet geweten of zij eerder in arbeids- dan wel kennisintensieve sectoren tewerkgesteld zijn. Deze kanttekeningen dienen in het achterhoofd gehouden te worden bij de interpretatie van onderstaande resultaten.

In volgende twee tabellen bespreken we de verdeling van het aantal uniek gedetacheerde personen naar België in 2018 naar sector van tewerkstelling. We maken een onderscheid tussen werknemers (zie *Tabel 3.5*) en zelfstandigen (zie *Tabel 3.6*). Het aantal gekende sectoren verschilt immers voor deze twee groepen: daar waar er voor de werknemers achttien categorieën zijn, kan er voor de zelfstandigen in 2018 slechts een onderscheid gemaakt worden tussen *Bouwsector* en *Andere*.

Voor wat betreft de verdeling naar sector van de uniek gedetacheerde werknemers in 2018 blijkt dat het grootste aandeel gecategoriseerd wordt onder *Andere* (*Tabel 3.5*). Het gaat om ongeveer 70 000 personen of één derde van de totale groep aan uniek gedetacheerde werknemers naar België. Ondanks de mogelijkheid om activiteiten te rapporteren in 17 specifieke sectoren, blijkt dus nog een zeer grote groep van gedetacheerde personen in een andere sector te werken. Of dat is in elk geval toch zo gemeld in de LIMOSA-aangifte.

Op de tweede plaats komt de bouwsector: 67 155 unieke werknemers hadden activiteiten in deze sector. Het gaat om zo'n 31,7% van het totale aantal uniek gedetacheerde werknemers. Daarnaast waren er 23 242 uniek gedetacheerde zelfstandigen actief in deze sector (zo'n 67,2% van de gedetacheerde zelfstandigen naar België, zie *Tabel 3.6*). Dit brengt het totaal aantal gedetacheerden naar de bouwsector vanuit alle landen voor België in 2018 op 90 397 personen. Deze cijfers verschillen wel met deze gepubliceerd in het jaarverslag van *Constructiv*^{64,65}. Hierin staat te lezen dat er 75 758 gedetacheerde werknemers waren en 25 121 gedetacheerde zelfstandigen. Desalniettemin zijn dit beduidend lagere cijfers dan de aantallen die we in het verleden voor de bouwsector hebben gerapporteerd (De Wispelaere & Pacolet, 2017; 2019b; De Boeck et al., 2019). Vanuit een macro-economisch perspectief valt dit niet te verklaren en ook de lastenverlagingen ingevoerd door de federale regering kunnen nooit dergelijke impact hebben op zo een korte tijd. Volgens ons ligt de verklaring voor deze enorme daling vooral in het feit dat de vraagstelling in de LIMOSA-aangifte gewijzigd is. Sinds eind 2017 wordt immers in geval van activiteiten in de bouwsector (Paritair Comité nr. 124) gevraagd of de werkgever een premie betaalt die vergelijkbaar is met de geldende premie 'getrouwheidszegels' in België. De kans is reëel dat ondernemingen deze vraag 'ontwijken', ondanks dat zij toch actief zijn in de bouwsector. Hierdoor komt de betrouwbaarheid van de cijfers natuurlijk in het gedrang.

Verder omvatten de sectoren *Transport en distributie* enerzijds en *Metaal en pipefitting* anderzijds elk rond de 10% van de uniek gedetacheerde werknemers naar België in 2018. Dit is opvallend omdat een

64 *Constructiv* is het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de bouwsector.

65 Mogelijks komt dit doordat voor een groep van werknemers nog de oude classificatie naar sector van tewerkstelling gemeld is.

groot deel van de transportsector vrijgesteld is van de meldingsplicht. De aandelen van de andere sectoren waren relatief laag en schommelden tussen de 0,0% en 4,9%.

Tenslotte blijkt dat zo' 11 335 gedetacheerde zelfstandigen (32,8%) in een andere sector dan de bouw actief te zijn.

Tabel 3.5 Uniek inkomende gedetacheerde werknemers naar sector van tewerkstelling in 2018

	Totaal België	%-verdeling België
Agrarische sector	1 711	0,8%
Bouw	67 155	31,7%
Elektrische installatiewerken	10 476	4,9%
Financiële instellingen en verzekeringen	569	0,3%
Gezondheidszorg en sociale diensten	389	0,2%
Handel in andere consumptiegoederen	708	0,3%
Hotels en horeca	1 386	0,7%
Hout- en meubelnijverheid	1 757	0,8%
Huishoudpersoneel	95	0,0%
ICT, telefonie	2 769	1,3%
Metaalwerken en pipefitting	19 479	9,2%
Petrochemie	7 247	3,4%
Productie en distributie van elektriciteit, gas en water	1 773	0,8%
Schoonmaak	1 691	0,8%
Security	210	0,1%
Transport en distributie	21 259	10,0%
Vleesverwerking	3 332	1,6%
Andere	70 147	33,1%
Totaal	212 153	100,0%

Bron LIMOSA - RSZ

Tabel 3.6 Uniek inkomende gedetacheerde zelfstandigen naar sector van tewerkstelling in 2018

Sector van tewerkstelling	Totaal België	%-verdeling België
Bouw	23 242	67,2%
Overige	11 335	32,8%
Totaal	34 577	100,0%

Bron LIMOSA - RSZ

Ondanks de beperkingen van de data naar sector van tewerkstelling kan het toch nuttig zijn om eventuele verschillen tussen de gewesten te rapporteren. Op basis van *Tabel 3.7* blijkt dat gedetacheerden naar het Brussels Gewest nog meer dan in andere gewesten diensten verrichten in de bouwsector. Ook de ICT en telefoniesector heeft een veel groter procentueel belang in het Brussels Gewest dan in vergelijking met de andere gewesten.

Tabel 3.7 Uniek inkomende gedetacheerde werknemers naar sector van tewerkstelling in 2018, naar gewest, % t.o.v. totaal per gewest

	Brussels Gewest	Vlaams Gewest	Waals Gewest
Agrarische sector	0,4%	1,0%	0,8%
Andere	30,0%	33,1%	32,0%
Bouw	43,2%	31,0%	36,9%
Elektrische installatiewerken	5,1%	4,7%	5,7%
Financiële instellingen en verzekeringen	1,4%	0,1%	0,0%
Gezondheidszorg en sociale diensten	0,1%	0,1%	0,2%
Handel in andere consumptiegoederen	0,5%	0,2%	0,5%
Hotels en horeca	0,3%	0,6%	0,7%
Hout- en meubelnijverheid	1,0%	0,8%	1,2%
Huishoudpersoneel	0,0%	0,0%	0,1%
ICT, telefonie	4,6%	0,6%	0,4%
Metaalwerken en pipefitting	5,7%	9,6%	8,8%
Petrochemie	0,3%	4,5%	1,3%
Productie en distributie van elektriciteit, gas en water	0,6%	0,9%	0,8%
Schoonmaak	0,4%	0,8%	0,9%
Security	0,2%	0,0%	0,2%
Transport en distributie	6,1%	10,6%	7,4%
Vleesverwerking	0,1%	1,3%	1,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

Bron LIMOSA - RSZ

4 | Detachering in de arbeidsmarktstatistieken

Doel van dit hoofdstuk is na te gaan in welke mate de werkgelegenheidsgraad van het Brussels Gewest gecorrigeerd moet worden indien men rekening houdt met gedetacheerde personen. Hiervoor kan echter enkel gekeken worden naar die gedetacheerden die ook gedomicilieerd zijn in België. Dit is immers een voorwaarde om tot de beroepsbevolking te behoren, en dus voor te komen in de noemer van de werkgelegenheidsgraad.

Om deze vraag te kunnen beantwoorden moeten eigenlijk ook verschillende sub-vragen beantwoord worden.

- Hoe groot is de groep van gedetacheerden die gezien hun detacheringduur mogelijk een verblijfsaanvraag moeten indienen in België (i.e. 'theoretische omvang')?
- Hoe groot is de groep van gedetacheerden die werkelijk langdurig verblijven in België, met een verdere opdeling naar gewest?
- Is de socio-economische positie van gedetacheerden die langdurig verblijven in het Brussels Gewest gekend in de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid?

De eerste 2 sub-vragen zullen verder in dit hoofdstuk uitgewerkt worden. Op de laatste sub-vraag kennen we het antwoord reeds. Het antwoord is neen, aangezien gedetacheerden in het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming van de KSZ (momenteel nog) ondergebracht worden onder de categorie 'andere'. Men weet dus niet dat deze groep als 'werkend' beschouwd moet worden. De groep 'andere' is zeker substantieel te noemen voor het Brussels Gewest.⁶⁶ Op basis van data voor het laatste kwartaal van 2017 blijkt bijvoorbeeld dat iets meer dan een vierde van de bevolkingscategorie tussen 25 en 49 jaar deze socio-economische positie heeft in het Brussels Gewest.⁶⁷ Dit kan de indruk geven dat zich mogelijk heel wat gedetacheerden in deze categorie bevinden. Op basis van onderzoek van het Steunpunt Werk (Vansteenkiste et al., 2019) blijkt evenwel dat het hier vermoedelijk gaat om een aanzienlijk aandeel huisvrouwen en huismannen.⁶⁸ Daarnaast blijkt op basis van de Viona Leerstoel Arbeidsmarktdynamiek dat de socio-economische categorie 'andere' in Vlaanderen 10% van de beroepsbevolking omvat, terwijl het aandeel van deze categorie in de aanwervingen 17% bedraagt (Goesaert et al., 2019). Nadere analyse leert dat deze niet nader gedefinieerde categorie, gemiddeld gezien, vooral bestaat uit jongeren, vaak met een vreemde nationaliteit of origine, die in heel wat gevallen in jobs belanden binnen het laagste loonkwintiel. Toch schetsen Goesaert et al. twee verschillende gezichten op sectoraal niveau. Enerzijds komt de groep 'andere' zoals gemiddeld geschetst vooral in de horeca of administratieve en ondersteunende diensten terecht. Anderzijds

⁶⁶ Met dank aan de heer Bart Scholiers voor het bezorgen van bijkomende informatie en het duiden van de resultaten.

⁶⁷ Berekeningen op basis van de webtoepassing globale cijfers KSZ. Het gaat om een percentage van 26.4% van het totaal.

⁶⁸ In een recente publicatie van het Steunpunt Werk over de arbeidsreserve in Vlaanderen (Vansteenkiste et al., 2019) valt het volgende te lezen over de groep 'andere' uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming (p.43): "Zowat 390 600 personen die niet voldoen aan de voorwaarden om bij de werkenden, werklozen of niet-beroepsactieven te worden gerekend, vallen in het Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming onder de groep 'andere'. Dit is een diverse groep met onder meer uitgaande grensarbeiders, huismoeders- en vaders, werkenden in Europese en internationale instellingen, naar België gedetacheerden, zeelieden van de Belgische koopvaardij, personen die louter leven van rente-inkomsten en zwartwerkers zonder een uitkering. Een aantal van deze deelgroepen zijn in principe aan de slag, zoals de grensarbeiders, werkenden in Europese en internationale instellingen, gedetacheerden en zeelieden. We beschouwen hen in deze oefening daarom niet als bijkomend arbeidspotentieel, maar kijken in eerste instantie naar de huisvaders- en huismoeders, die we op basis van een eerdere analyse (Sourbron & Vansteenkiste, 2018) reeds in kaart brachten. Het gaat om in 2016 om zowat 154 900 personen tussen 20 en 64 jaar, van wie vrouwen een prominente plaats innemen (97,5% van de totale groep huismoeders en -vaders)."

komen de ‘andere’ die afwijken van de gemiddelde karakteristieken, vaker in meer kwalitatieve sectoren terecht, zoals de bouw, de wetenschappelijke en vrije beroepen of het onderwijs. Dit toont opnieuw de noodzaak om deze categorie verder te documenteren.

De focus van dit hoofdstuk zal echter niet alleen liggen op de correctie van de werkgelegenheidsgraad. Zoals theoretisch en methodologisch besproken in *Hoofdstuk 2* willen we een ook exhaustieve raming maken van het aantal personen die op een bepaald moment in België en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest worden tewerkgesteld. Om tot een realistisch aantal te komen zal in de mate van het mogelijke met de methodologische opmerkingen uit *Hoofdstuk 2* rekening worden gehouden. Een aantal van deze opmerkingen zijn ook nuttig voor de correctie van de werkgelegenheidsgraad. Eén van de belangrijkste is dat de omvang van detachering eigenlijk gemeten moet worden op een specifiek moment in het jaar (of een gemiddelde voor het jaar) wil men de impact ervan op de totale tewerkstelling niet overschatten.

4.1 Van jaar naar een specifiek meetmoment

In 2018 werden er in totaal 249 755 uniek gedetacheerde personen naar België geteld. Het gaat dan over het aantal personen die in de loop van het jaar minstens één dag in België gewerkt hebben en daarvoor niet onderworpen waren aan het Belgische socialezekerheidsstelsel. Maar dit is dus een te ruime benadering aangezien deze groep nooit op hetzelfde moment diensten zal verricht hebben in België. Verder sluit deze benadering ook niet aan bij de manier waarop de RSZ het aantal binnenlandse werknemers telt. Dit gebeurt immers door het aantal binnenlandse werknemers te meten op de laatste dag van het kwartaal.

Naar analogie met de methodologie die de RSZ hanteert om binnenlandse werkgelegenheid in kaart te brengen en met de nodige aanpassingen voor het specifieke karakter van detachering (gezien het einde van een kwartaal een slecht moment is om de omvang van detachering te meten) stellen we een alternatieve methodologie voor om de tewerkstelling van inkomende gedetacheerden in 2018 in kaart te brengen. We nemen hiervoor het gemiddelde van vier neutrale meetmomenten. Telkens wordt naar de eerste maandag van de laatste maand van het kwartaal gekeken. Voor 2018 gaat het dan om de volgende meetmomenten: 5 maart, 4 juni, 3 september en 3 december 2018. Deze methodiek vormt de basis voor de hieronder gerapporteerde statistieken en laat toe om niet enkel naar het totale aantal gedetacheerden in een jaar te kijken.

4.1.1 Voor België

In *Tabel 4.1* wordt de berekening van het aantal uniek gedetacheerde personen op basis van de verschillende meetmomenten weergegeven. Op basis van deze berekeningswijze komen we dus uit op een gemiddelde tewerkstelling in België voor 2018 van zo’n 133 000 uniek gedetacheerde personen. Zo’n 230 000 gedetacheerde personen waren dus in de loop van 2018 ten minste 1 dag actief in België maar gemiddeld waren er in 2018 dagelijks zo’n 133 000 gedetacheerde personen tewerkgesteld. Het is het laatste cijfer dat gebruikt moet worden in de tewerkstellingsstatistieken. Deze gemiddelden tonen ook mooi aan dat de groep van inkomende gedetacheerde personen vaak slechts voor een beperkte tijd actief is in België. Het gemiddelde ligt immers veel lager dan het totaal.

Tabel 4.1 Berekening gemiddeld aantal unieke personen gedetacheerd naar België in 2018

Datum	Werknemer	Zelfstandige	Totaal
5 maart 2018	104 437	16 984	121 421
4 juni 2018	114 799	18 641	133 440
3 september 2018	116 087	17 958	134 045
3 december 2018	123 965	20 596	144 160
Gemiddelde vier meetmomenten	114 822	18 545	133 318

* Het totaal omvat ook 207 stagiairs die op 4 juni 2018 gemeten werden

Bron Raming op basis van LIMOSA - RSZ

4.1.2 Naar Gewest

In *Tabel 4.2* wordt het gemiddeld aantal gedetacheerden voor de vier meetmomenten gerapporteerd naar gewest. Het gaat dus telkens om het gemiddelde van het aantal uniek gedetacheerde personen op 5 maart, 4 juni, 3 september en 3 december 2018. Dezelfde methodologie als voor de totale groep van gedetacheerde personen in 2018 (*zie Tabel 3.2*) zal worden toegepast. Hieruit blijkt opnieuw dat het Vlaams Gewest veruit de meeste inkomende gedetacheerden ontvangt. Gemiddeld genomen zijn 7 op de 10 gedetacheerde personen naar België actief in Vlaanderen. Voor het Brussels Gewest gaat het om ongeveer 16% van de inkomende gedetacheerde personen. In absolute cijfers betekent dit dat er in 2018 dagelijks gemiddeld zo'n 21 600 gedetacheerde personen tewerkgesteld werden in het Brussels Gewest. Dit terwijl dat er in totaal zo'n 47 000 gedetacheerde personen in 2018 werden tewerkgesteld in het Brussels Gewest.

Een verdere opdeling kan gemaakt worden naar statuut van deze gedetacheerde personen. Ongeveer 14% van de gedetacheerde personen naar België waren zelfstandige. Dit percentage ligt iets lager voor de groep van gedetacheerde personen die actief waren in het Brussels Gewest (12%).

Tabel 4.2 Gemiddelde aantal unieke personen gedetacheerd in 2018 naar regio van tewerkstelling

	Werknemer			Zelfstandige			Totaal		
	<i>Geregistreerd</i>	<i>%-verdeling excl. niet gekend t.o.v. totaal gekende personen</i>	<i>Raming naar gewest</i>	<i>Geregistreerd</i>	<i>%-verdeling excl. niet gekend t.o.v. totaal gekende personen</i>	<i>Raming naar gewest</i>	<i>Geregistreerd</i>	<i>%-verdeling excl. niet gekend t.o.v. totaal gekende personen</i>	<i>Raming naar gewest</i>
België (niet gekend)	25 126			5 394	29,1%		30 532		
Brussels Gewest	14 850	16,6%	19 013	1 798	13,7%	2 536	16 657	16,2%	21 605
Vlaams Gewest	61 630	68,8%	78 910	9 682	73,7%	13 660	71 333	69,4%	92 521
Waals Gewest	13 137	14,7%	16 820	1 650	12,6%	2 327	14 797	14,4%	19 192
Totaal	114 743	100%	114 743	18 523	100%	18 523	133 318	100,0%	133 318

Bron Raming op basis van LIMOSA - RSZ

4.2 Inkomende gedetacheerden woonachtig in België, met een focus op het Brussels Gewest

4.2.1 Het aantal gedetacheerden die gezien hun detachingsduur mogelijk een verblijfsaanvraag in België hebben ingediend ('theoretische' omvang)

Er moet een verblijfsaanvraag ingediend worden bij de gemeente of stad waar de inkomende gedetacheerde verblijft wanneer de tewerkstelling en het verblijf in België langer is dan 90 dagen.⁶⁹ Hierbij stelt zich de vraag of personen die langer dan 3 maanden naar België gedetacheerd worden en hier tevens verblijven ook werkelijk een verblijfsaanvraag hebben ingediend.

Daarom is het interessant om eerst een zicht te krijgen op de groep van gedetacheerden die langer dan 90 dagen aaneensluitend naar België wordt gedetacheerd. Dit is in theorie mogelijk doordat in LIMOSA de voorziene begin- en einddatum van de detachering in België dient opgegeven te worden. De volgende stap is dan om deze groep te vergelijken met de groep die werkelijk gedomicilieerd is in België (zie 4.2.2). Probleem is echter dat de geraamde duur van detachering op basis van LIMOSA niet noodzakelijk gelijk is aan de werkelijke duur van detachering. Daarenboven is het niet evident om op basis van de LIMOSA databank een onderscheid te maken tussen de groep die aaneensluitend 90 dagen en langer in België heeft gewerkt en de groep die over een volledig jaar 90 dagen en langer tewerkgesteld is in België. Wat een fundamenteel verschil uitmaakt aangezien alleen de eerste groep een verblijfsaanvraag moet indienen. Uit de gegevens van LIMOSA blijkt dat voor ongeveer één op de drie unieke personen een melding van meer dan 90 dagen werd gemaakt.

Bijkomend dient rekening gehouden worden met het feit dat de verklaring in LIMOSA enkel de intentie tot werken en geen enkele intentie tot verblijf inhoudt. De kans bestaat immers dat de inkomende gedetacheerde personen niet in België verblijven tijdens hun detachering. Wat wellicht een realiteit kan/zal zijn voor inkomende gedetacheerden afkomstig uit een buurland. Ook bestaat de kans dat een deel van de inkomende gedetacheerden elk weekend terugkeert naar de zendende lidstaat. Het maakt dat de groep van inkomende gedetacheerde personen die langer dan 90 dagen zowel werken en verblijven in België wellicht niet zo groot zal zijn.

4.2.2 Het aantal gedetacheerden die werkelijk gedomicilieerd zijn in België, met een verdere opdeling naar gewest

Bij een LIMOSA-melding dienen enkele identificatiegegevens van de werknemer gerapporteerd te worden, waaronder het nationaal identificatienummer van het land van oorsprong, indien dit bestaat. Indien de werknemer beschikt over een identificatienummer van het Rijksregister of het nummer van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, volstaat dit nummer.⁷⁰ Wanneer een werknemer enkel beschikt over zijn nationaal identificatienummer van het land van oorsprong wordt voor hem een BIS-nummer aangemaakt op basis van de verstrekte informatie en wordt de persoon met dit nummer ingeschreven in het Bisregister.⁷¹ Wanneer de werknemer, na oorspronkelijk een BIS-nummer te zijn

⁶⁹ Een inkomende gedetacheerde moet ook een verklaring van aanwezigheid verrichten bij het gemeentebestuur van de plaats waar hij/zij in België verblijft binnen de 10 werkdagen vanaf zijn/haar aankomst in België. Als deze gedetacheerde werknemer verblijft op hotel of een ander verblijf dat onderworpen is aan de reglementering inzake het hotelwezen, wordt hij/zij vrijgesteld van een dergelijke verplichting van verklaring van aanwezigheid. Hierover zijn echter geen cijfers beschikbaar.

⁷⁰ Zie Artikel Art. 4. § 1. 1° van het Koninklijk besluit van 20 maart 2007 tot uitvoering van het Hoofdstuk 8 van Titel IV van de programmawet (I) van 27 december 2006 tot voorafgaande melding voor gedetacheerde werknemers en zelfstandigen.

⁷¹ <https://www.sigedis.be/nl/si>. Het Bisregister bevat die personen die bij de Belgische socialezekerheidsinstellingen gekend zijn, maar niet ingeschreven zijn in een Belgische gemeente.

toegekend, zich aanmeldt bij de gemeente om zijn verblijfsaanvraag in te dienen wordt het bestaande BIS-nummer gekoppeld aan het aangemaakte INSZ-nummer.⁷² Elke gedetacheerde werknemer is bijgevolg op unieke wijze te identificeren aan de hand van zijn BIS- dan wel INSZ-nummer. De RSZ beschikt ook over de meest recente informatie uit het Rijksregister en Bisregister. Hierdoor krijgen we zicht op de groep van gedetacheerde personen die langdurig verblijft in België en meer specifiek in het Brussels Gewest.

In *Tabel 4.3* wordt een overzicht gegeven van het aantal gedetacheerden die woonachtig zijn in België en het Brussels Gewest voor de eerder beschreven meetmomenten. Om deze groep te definiëren werd gekeken naar de identificatienummers van de gedetacheerde personen. Deze kunnen als woonachtig in België aanzien worden zodra hen een INSZ-nummer werd toegekend. Deze personen zijn ingeschreven in het Rijksregister of het Vreemdelingenregister waardoor ontegensprekelijk vaststaat dat zij gedurende een langere periode gemachtigd zijn een verblijfplaats te hebben in België. De personen die enkel over een BIS-nummer beschikken worden niet in deze registers opgenomen omdat voor deze mensen onmogelijk op basis van de beschikbare data uit te maken valt of zij al dan niet over een verblijfplaats beschikken in België.

Gemiddeld waren er zo'n 9 602 gedetacheerden woonachtig in België op een specifiek meetmoment in 2018. Hiervan woonde een aanzienlijk deel in het Brussels Gewest, namelijk gemiddeld zo'n 45% of zo'n 4 256 individuen. Deze personen worden momenteel dus wel in de noemer van de werkgelegenheidsgraad opgenomen maar niet in de teller. Let wel, deze cijfers zijn een eerste raming en vormen wellicht een ondergrens. Het aantal gedetacheerde werknemers dat in het Brussels Gewest gedomicilieerd is, ligt immers veel lager dan het niveau dat men zich vooraf had kunnen inbeelden. We wezen immers reeds op de grote groep van personen woonachtig in het Brussels Gewest met de socio-economische positie 'andere' (ongeveer 25%). Zelfs met de correctie voor het aantal personen tewerkgesteld bij de Europese en internationale instellingen in het Brussels Gewest en voor het aantal inkomende gedetacheerden woonachtig in het Brussels Gewest blijft dit een substantiële groep.⁷³ Deze groep is relatief gezien zelfs dubbel zo hoog als deze voor de andere twee gewesten. De KSZ plant binnenkort een opname van de gegevens uit de LIMOSA databank in het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming. Hierdoor zullen bovenstaande cijfers geverifieerd kunnen worden en zullen cijfers over de woonplaats ook steeds op een consistente manier verzameld kunnen worden.

Onderstaande cijfers kunnen ook vergeleken worden met het gemiddelde aantal gedetacheerde personen in 2018, dus t.o.v. de groep van 133 000 personen (*zie Tabel 4.1*). Hieruit blijkt dat ongeveer 7% van de gedetacheerde personen naar België er ook woonachtig is. Wat ook opvalt is het veel groter belang van het Brussels Gewest als woonplaats van gedetacheerden dan als plaats van tewerkstelling t.o.v. de andere gewesten.⁷⁴

72 INSZ: Identificatienummer van de sociale zekerheid in België.

73 Na correctie zou het gaan om ongeveer 155 000 personen of om 20% van de bevolking tussen 18 en 64 jaar (gegevens Actiris).

74 De redenen kunnen divers zijn. We zien dat de groep inkomende gedetacheerden woonachtig in het Brussels Gewest een atypisch profiel hebben. Mogelijks is deze groep gewoon beter geïnformeerd over de verplichting tot het indienen van een verblijfsaanvraag.

Tabel 4.3 Aantal inkomende gedetacheerden woonachtig in België en het Brussels Gewest op vier meetmomenten in 2018

	Wonen in België	Wonen in BHG	% aandeel BHG in totaal
Op 5 maart 2018	9 110	3 985	44%
Op 4 juni 2018	9 900	4 043	41%
Op 3 september 2018	9 523	4 177	44%
Op 3 december 2018	9 874	4 819	49%
Gemiddelde van meetmomenten	9 602	4 256	45%

Bron LIMOSA - RSZ

De gemiddelde leeftijd van de groep van gedetacheerden woonachtig in het Brussels Gewest bedraagt 36 jaar (op 5 maart 2018). Ook was 17% van deze groep van het vrouwelijke geslacht. Vervolgens vragen we ons af of zij werknemer of zelfstandige zijn (4.2.2.1), in welke sectoren zij werken (4.2.2.2), wat hun nationaliteit is (4.2.2.3), en tenslotte in welke gemeente zij wonen (4.2.2.4). Voor deze variabelen zal soms ook een opsplitsing gemaakt worden naar geslacht en leeftijd.

4.2.2.1 Naar statuut

Van de gedetacheerden woonachtig in het Brussels Gewest waren er gemiddeld 91% werknemers en 9% zelfstandigen (Tabel 4.4). In absolute cijfers betekent dit dat er gemiddeld 3 864 gedetacheerde werknemers in het Brussels Gewest woonden en 389 gedetacheerde zelfstandigen. Het zijn deze cijfers die we hanteren voor de correctie van de werkgelegenheidsgraad. Er zijn geen opmerkelijke verschillen naar geslacht/leeftijd vastgesteld al naargelang een gedetacheerde zelfstandige of werknemer is.

Tabel 4.4 Aantal inkomende gedetacheerden woonachtig in het Brussels Gewest op vier meetmomenten in 2018, naar sociaal statuut

	Werknemer		Zelfstandige		Totaal
	Aantal	Rijpercentage	Aantal	Rijpercentage	Aantal
Op 5 maart 2018	3 629	91%	356	9%	3 985
Op 4 juni 2018	3 681	91%	351	9%	4 032
Op 3 september 2018	3 823	92%	353	8%	4 176
Op 3 december 2018	4 322	90%	497	10%	4 819
Gemiddelde 4 meetmomenten	3 864	91%	389	9%	4 253

* Totaal gemiddelde wijkt 3 personen af van cijfer in Tabel 4.3 omdat geen rekening is gehouden met 10 stagiairs op datum van 4 juni 2018.

Bron LIMOSA - RSZ

In Tabel 4.5 wordt het totale aantal gedetacheerden die op 5 maart 2018 in het Brussels Gewest woonden weergegeven met een opdeling naar hun statuut en de regio van tewerkstelling. Ongeveer twee op drie van de gedetacheerde personen woonachtig in het Brussels Gewest werden er ook tewerkgesteld.

Tabel 4.5 Aantal gedetacheerden woonachtig in het Brussels Gewest naar statuut en regio van tewerkstelling op 5 maart 2018

	Werknemer			Zelfstandige			Totaal	
	Geregi- streerd	%- verdeling excl. niet gekend t.o.v. totaal gekende personen	Rij-%	Geregi- streerd	%- verdeling excl. niet gekend t.o.v. totaal gekende personen	Rij-%	Geregi- streerd	%- verdeling excl. niet gekend t.o.v. totaal gekende personen
België (niet gekend)	209			85			297	
Brussels Gewest	2 322	68%	94%	129	51%	6%	2 459	67%
Vlaams Gewest	912	27%	92%	79	30%	8%	993	27%
Waals Gewest	186	5%	79%	49	19%	21%	236	6%
Totaal	3 629	100%	91%	342	100%	9%	3 985	100%

Bron LIMOSA - RSZ

In *Tabel 4.6* wordt voor de groep van inkomende gedetacheerde personen woonachtig in België een verdere opdeling gemaakt naar hun statuut (werknemer of zelfstandige) en hun plaats van tewerkstelling. De data voor het meetmoment van 5 maart 2018 worden hier gerapporteerd. In de tabel is te zien dat werknemers het grootste aandeel uitmaken van de gedetacheerden die gevestigd zijn in België, namelijk zo'n 84% (7 676 werknemers). Zelfstandigen maakten zo'n 16% (1 434 zelfstandigen) uit van de gedetacheerden woonachtig in België. Het aandeel van de zelfstandigen is hier opvallend hoger dan het percentage dat we vaststelden voor de groep van inkomende gedetacheerde personen woonachtig in het Brussels Gewest (ongeveer 9%).

Van de 9 110 gedetacheerden die op 5 maart 2018 in België woonden had meer dan de helft zijn plaats van tewerkstelling in het Vlaams Gewest. Naar schatting één op drie van de gedetacheerden woonachtig in België had hun plaats van tewerkstelling in het Brussels Gewest. Dit percentage voor het Brussels Gewest ligt een stuk hoger dan voor de totale groep aan inkomende gedetacheerde personen.

Tabel 4.6 Aantal gedetacheerden woonachtig in België naar statuut en regio van tewerkstelling voor 5 maart 2018

	Werknemer			Zelfstandige			Totaal	
	Geregi- streerd	%- verdeling excl. niet gekend t.o.v. totaal gekende personen	Rij-%	Geregi- streerd	%- verdeling excl. niet gekend t.o.v. totaal gekende personen	Rij-%	Geregi- streerd	%- verdeling excl. niet gekend t.o.v. totaal gekende personen
België (niet gekend)	1 231		75%	414		25%	1 645	
Brussels Gewest	2 477	38%	93%	196	19%	7%	2 673	36%
Vlaams Gewest	3 249	50%	83%	686	67%	17%	3 935	53%
Waals Gewest	719	11%	84%	138	14%	16%	857	11%
Totaal	7 676	100%	84%	1 434	100,0%	16%	9 110	100,0%

Bron LIMOSA – RSZ

4.2.2.2 Naar sector van tewerkstelling

Het is natuurlijk ook interessant om te weten in welke sectoren inkomende gedetacheerde personen woonachtig in het Brussels Gewest tewerkgesteld zijn en te kijken of dit afwijkt van het profiel van de totale groep van gedetacheerden die ten minste één dag in 2018 in België en meer specifiek in het Brussels Gewest gewerkt hebben (zie Hoofdstuk 3 - sectie 3.1.5). In Tabel 4.7 is het procentuele belang van elke sector weergegeven, met een verdere opdeling naar gewest van tewerkstelling.

Tabel 4.7 Aantal gedetacheerden woonachtig in het Brussels Gewest naar sector van tewerkstelling op 5 maart 2018, opdeling naar gewest van tewerkstelling (kolom%)

	Brussels Gewest	Vlaams Gewest	Waals Gewest	Totaal
Andere	47,9%	72,6%	38,9%	52,4%
Bouw	8,3%	17,7%	40,0%	14,8%
Elektrische installatiewerken	0,9%	0,7%	2,1%	0,9%
Financiële instellingen en verzekeringen	3,3%	0,5%	2,1%	2,5%
Gezondheidszorg en sociale diensten	0,0%	0,0%	1,1%	0,1%
Handel in andere consumptiegoederen	0,4%	1,7%	0,0%	0,7%
Hotels en horeca	0,3%	0,0%	0,0%	0,2%
ICT, telefonie	37,2%	3,1%	3,2%	25,6%
Metaalwerken en pipefitting	0,5%	0,7%	7,4%	1,0%
Petrochemie	0,3%	0,7%	3,2%	0,5%
Productie en distributie van elektriciteit, gas en water	0,5%	0,2%	1,1%	0,5%
Schoonmaak	0,0%	1,0%	0,0%	0,2%
Security	0,0%	0,2%	0,0%	0,1%
Transport en distributie	0,5%	0,2%	1,1%	0,5%
Vleesverwerking	0,0%	0,5%	0,0%	0,1%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Bron LIMOSA – RSZ

Ongeveer 37% van de inkomende gedetacheerde personen die niet alleen in het Brussels Gewest wonen maar er ook werken zijn tewerkgesteld in de ICT en telefoniesector. Op basis van Tabel 3.7 bleek reeds dat gedetacheerden naar het Brussels Gewest in veel grotere mate in de ICT en telefoniesector worden tewerkgesteld dan in vergelijking met de andere gewesten. Tegelijk blijkt dat slechts een beperkte groep van de gedetacheerden die woonachtig zijn in het Brussels Gewest tewerk worden gesteld in de bouwsector. Veelal gaat het om een andere sector dan één van de 17 sectoren die men kan aanvinken in de LIMOSA-aangifte. Bovenstaande resultaten tonen aan dat de inkomende gedetacheerden die zowel wonen en werken in het Brussels Gewest een zeer atypisch profiel hebben.

De gemiddelde leeftijd verschilt ook wel wat naar gelang de sector van tewerkstelling. Waar het gemiddelde 36 jaar bedraagt, is de gemiddelde leeftijd ongeveer 40 jaar voor diegenen tewerkgesteld in de bouwsector en ‘slechts’ 31 jaar voor diegenen tewerkgesteld in de ICT en telefoniesector. Ook blijken vrouwen nog sterker vertegenwoordigd te zijn in de sector ‘andere’ dan mannen.

4.2.2.3 Naar nationaliteit

Op basis van de geanalyseerde data blijkt ook dat veel van de inkomende gedetacheerden woonachtig in het Brussels gewest de Indiase nationaliteit (36%) en in mindere mate de Japanse nationaliteit (11%) hebben (*Tabel 4.8*). Dit zijn niet de nationaliteiten die prominent aanwezig zijn in de totale groep van gedetacheerde personen naar het Brussels gewest (zoals deze met een Poolse en Portugese nationaliteit). Al zagen we daar ook wel reeds een sterke vertegenwoordiging van de gedetacheerden uit India (zie bespreking *Tabel 3.3*). Een groot aantal inkomende gedetacheerden woonachtig in het Brussels gewest en afkomstig uit India worden tewerkgesteld in de ICT-sector. De omvang van deze groep is natuurlijk marginaal t.o.v. de totale groep van inkomende gedetacheerden tewerkgesteld in het Brussels Gewest.

Tabel 4.8 Aantal gedetacheerden woonachtig in het Brussels Gewest op 5 maart 2018, opdeling naar nationaliteit

	Aantal	% aandeel in totaal
India	1 435	36%
Japan	457	11%
Frankrijk	314	8%
Roemenië	212	5%
Portugal	175	4%
Polen	161	4%
Duitsland	145	4%
Italië	136	3%
VS	129	3%
Groot-Brittannië	120	3%
Andere nationaliteiten	701	18%
Totaal	3 985	100%

Bron LIMOSA - RSZ

4.2.2.4 Naar gemeente

Tenslotte wordt in *Tabel 4.9* een verdere opdeling naar gemeente gemaakt voor de groep van inkomende gedetacheerden die woonachtig zijn in het Brussels Gewest. We zien dat ongeveer één op vijf gedetacheerde personen woonachtig zijn in Brussel. Het gaat gemiddeld om zo'n 900 personen. Daarnaast woont ook in Etterbeek, Evere en Elsene nog een relatief groot gedeelte van de groep van inkomende gedetacheerden die woonachtig zijn in het Brussels Gewest.

Tabel 4.9 Aantal gedetacheerden woonachtig in het Brussels Gewest tijdens de meetmomenten in 2018, opdeling naar gemeente

Postcode	Naam gemeente	Op 5 maart 2018	Op 4 juni 2018	Op 3 september 2018	Op 3 december 2018	Gemiddelde	Aandeel in totaal
1000	Brussel	873	869	898	986	907	21,3%
1020	Laken	42	37	36	57	43	1,0%
1030	Schaarbeek	205	223	228	312	242	5,7%
1040	Etterbeek	445	452	479	493	467	11,0%
1050	Elsene	362	357	368	484	393	9,2%
1060	Sint-Gillis	146	152	159	202	165	3,9%
1070	Anderlecht	127	135	121	207	148	3,5%
1080	Sint-Jans-Molenbeek	45	36	39	58	45	1,0%
1081	Koekelberg	19	17	12	29	19	0,5%
1082	Sint-Agatha-Berghem	6	5	7	13	8	0,2%
1083	Ganshoren	13	15	18	23	17	0,4%
1090	Jette	36	33	36	50	39	0,9%
1120	Neder-Over-Heembeek	5	4	4	9	6	0,1%
1130	Haren	4	3	2	7	4	0,1%
1140	Evere	416	419	439	444	430	10,1%
1150	Sint-Pieters-Woluwe	241	253	264	267	256	6,0%
1160	Oudergem	247	264	283	288	271	6,4%
1170	Watermaal-Bosvoorde	33	34	35	38	35	0,8%
1180	Ukkel	172	164	167	180	171	4,0%
1190	Vorst	56	53	52	130	73	1,7%
1200	Sint-Lambrechts-Woluwe	322	344	345	344	339	8,0%
1210	Sint-Joost-ten-Node	170	173	184	197	181	4,3%
Totaal		3 985	4 042	4 176	4 819	4 255	100%

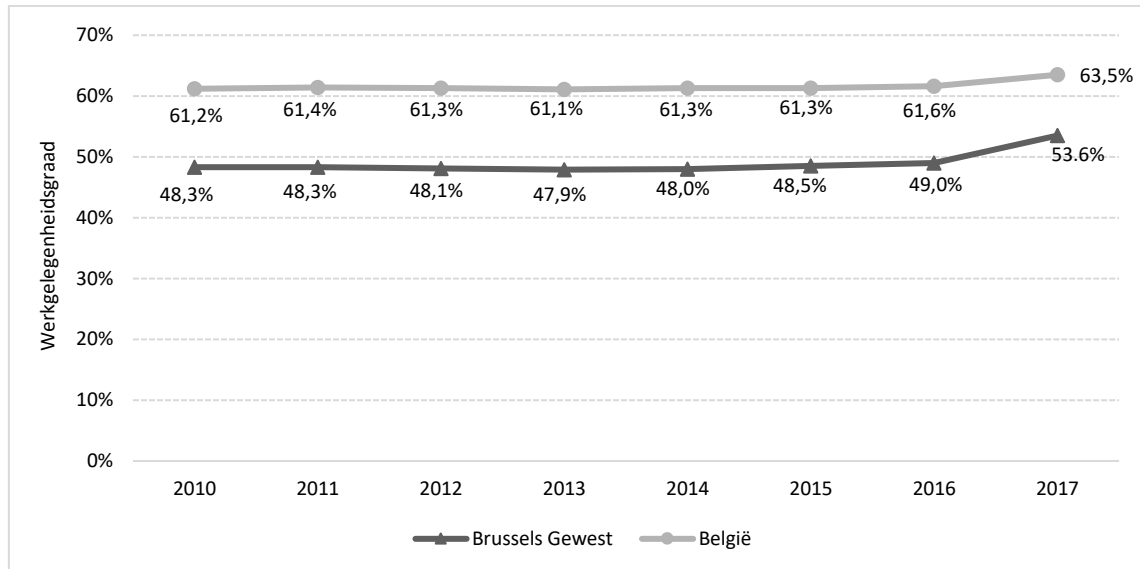
Bron LIMOSA - RSZ

4.2.3 Correctie van de werkgelegenheidsgraad

In 2017 bedroeg op basis van administratieve data de werkgelegenheidsgraad in het Brussels Gewest 53.6%. Zoals blijkt uit *Figuur 4.1* is de werkgelegenheidsgraad met ongeveer 4,5 procentpunten toegenomen t.o.v. 2016. Dit komt omdat sinds 2017 de personen tewerkgesteld bij de Europese en internationale instellingen ook tot de werkende bevolking worden gerekend (op basis van onderzoek van Desiere & Struyven, 2017a; 2017b). Vóór 2017 bestonden er geen gedetailleerde statistieken over de tewerkstelling in deze instellingen en werden deze personen foutief als inactief beschouwd. De werkgelegenheidsgraad in deze figuur wordt hierdoor tot en met 2016 onderschat. Deze wijziging in meetmethodologie maakt dat de werkzaamheidsgraden van vóór 2017 niet langer vergelijkbaar zijn

met deze vanaf 2017⁷⁵. Ondanks deze wijziging in methodologie ligt de werkgelegenheidsgraad in het Brussels Gewest nog steeds 10 procentpunten lager in vergelijking met de Belgische werkgelegenheidsgraad.

Figuur 4.1 Evolutie van de werkgelegenheidsgraad in België en het Brussels Gewest, 2010 - 2017



* Sinds 2017 worden de personen tewerkgesteld bij de Europese en internationale instellingen ook tot de werkende bevolking gerekend. Vóór 2017 bestonden er geen gedetailleerde statistieken over de tewerkstelling in deze instellingen en werden deze personen foutief als inactief beschouwd. De werkgelegenheidsgraad in deze tabel wordt hierdoor tot en met 2016 onderschat.

Bron BISA

Ook voor gedetacheerden stelt zich de vraag in welke mate de werkgelegenheidsgraad wordt onderschat voor inkomende gedetacheerde personen die woonachtig zijn in België en in het bijzonder in het Brussels Gewest.⁷⁶ Net zoals bij de personen tewerkgesteld bij de Europese en internationale instellingen bestonden er lange tijd geen statistieken over de groep en werden zij dus ook foutief als inactief beschouwd. In 2017 telde de bevolking op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar) in het Brussels Gewest 801 845 personen waarvan er 429 880 personen werkende waren. Op basis van administratieve data bedroeg de werkgelegenheidsgraad dus 53,6% in 2017. Wat is de correctie van de werkgelegenheidsgraad als ook rekening wordt gehouden met de groep van inkomende gedetacheerde personen woonachtig in het Brussels Gewest? De werkende beroepsbevolking moet hiervoor opgehoogd worden met gemiddeld 4 256 personen in 2018. Indien de administratieve data voor 2017 worden gebruikt dan stijgt de werkgelegenheidsgraad van 53,6% naar 54,1%. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de werkgelegenheidsgraad voor het Brussels Gewest met 0,5 procentpunt stijgt indien ook rekening wordt gehouden met inkomende gedetacheerde personen die woonachtig zijn in het Brussels Gewest. Op zich is dit een veel lagere ophoging dan deze die gebeurd is voor personen tewerkgesteld bij de Europese en internationale instellingen. Maar ze ligt wel een stuk hoger dan de correctie van de Belgische werkgelegenheidsgraad. Door gemiddeld 9 602 gedetacheerde personen woonachtig in België mee te tellen bij de werkende beroepsbevolking stijgt de werkgelegenheidsgraad in België immers met slechts 0,1 procentpunt, namelijk van 63,5% naar 63,6%.

⁷⁵ De werkgelegenheidsgraad kan ook berekend worden op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK). De werkgelegenheidsgraad voor het Brussels Gewest (tussen 15 en 64 jaar) bedroeg 56,2% in 2017 en 56,8% in 2018. Werknemers in Europese en internationale instellingen worden in de EAK onvolledig gerepresenteerd.

⁷⁶ Voor de gehanteerde data in volgende paragrafen, zie <http://bisa.brussels/themas/arbeidsmarkt>

4.3 Wat met uitgaande detachering?

Doelstelling van dit rapport is niet alleen om een correctie van de werkgelegenheidsgraad te maken maar ook om een raming te maken van de werkelijke omvang van de binnenlandse werkgelegenheid in België door ook rekening te houden met detachering. Zoals werd vastgesteld in *Hoofdstuk 2* is er immers een (te) restrictieve benadering van het begrip ‘binnenlandse werkgelegenheid’. Om deze raming methodologisch correct te laten verlopen moet wel rekening gehouden worden met twee belangrijke opmerkingen. Ten eerste moet er een jaargemiddelde voor detachering berekend worden en kan bijvoorbeeld niet de volledige groep die ten minste één dag gewerkt heeft in België voor een bepaald jaar meegenomen worden. Ten tweede zal er een saldo gemaakt moeten worden van inkomende versus uitgaande gedetacheerde personen, zoals nu reeds het geval is bij grensarbeid voor de berekening van de binnenlandse werkgelegenheid. De groep inkomende gedetacheerde personen kennen we reeds. In deze sectie zal bekeken worden hoe groot de groep van uitgaande gedetacheerde personen is.

In 2018 werden in totaal 137 022 A1-formulieren uitgegeven voor personen onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid. Hiervoor werden 76 596 A1-formulieren verstrekt op basis van Artikel 12 van Verordening (EG) nr. 883/2004 (‘detachering’) en 59 451 op basis van Artikel 13 van Verordening (EG) nr. 883/2004 (‘actief in twee of meerdere lidstaten’). Op basis van een verdere opdeling voor Artikel 12 zien we dat voor 72 495 gedetacheerde werknemers een A1-formulier is ontvangen en voor 4 101 gedetacheerde zelfstandigen.

We opteren om de totale groep van personen met een A1-formulier te bekijken. Het was legitiem geweest om enkel de gedetacheerde personen te selecteren maar ook personen actief in twee of meerdere lidstaten zullen, als gemeten wordt op een bepaald moment, niet actief zijn in België. Daarenboven zullen ook in LIMOSA, vanuit een ontvangend perspectief, personen zitten die een A1-formulier van hun bevoegde lidstaat ontvangen hebben op basis van Artikel 13. Gemakshalve zal in onderstaande paragrafen regelmatig gesproken worden over uitgaande gedetacheerde personen. Maar dit omvat dus eigenlijk ook de groep van personen die actief zijn in meerdere lidstaten.

In *Tabel 4.10* wordt de uitgaande detachering van unieke personen voor zowel 2018 in het totaal als voor het specifieke meetmoment van 5 maart 2018 weergegeven. Merk op dat het hier enkel gaat om werknemers aangezien we over geen data beschikten voor de zelfstandigen. In deze tabel is te zien dat 79 183 unieke werknemers een A1-formulier in 2018 ontvangen hebben van de RSZ. Dit aandeel ligt aanzienlijk lager dan het totale aantal uitgegeven A1-formulieren en er kan dus geconcludeerd worden dat heel wat uitgaande gedetacheerden meer dan één A1-formulier ontvingen. Wat ook zo is op Europees niveau (zie De Wispelaere & Pacolet, 2018). Kijken we naar een specifiek meetmoment, namelijk 5 maart 2018, dan blijkt dat 42 184 unieke Belgische werknemers met een A1-formulier actief waren in een andere lidstaat. Het is dit cijfer dat adequaat is bij de (her)berekening van de binnenlandse werkgelegenheid.

Ook was het mogelijk om de woonplaats van deze Belgische werknemers met een A1-formulier te achterhalen. We bespreken hierbij de data voor het specifieke meetmoment. Het Brussels Gewest was verantwoordelijk voor zo’n 4% van de uitgaande personen met een A1-formulier of 1 760 personen. Het grootste aandeel van uitgaande werknemers met een A1-formulier komt uit het Vlaams Gewest, namelijk 73%.

Tabel 4.10 Aantal uitgaande werknemers op basis van een A1-formulier naar gewest voor 2018 en op 5 maart 2018

	2018			Op 5 maart 2018		
	Geregistreerd	%-verdeling excl. niet gekend t.o.v. totaal gekende personen	Raming naar gewest	Geregistreerd	%-verdeling excl. niet gekend t.o.v. totaal gekende personen	Raming naar gewest
België (onbekend)	3 856			1 959		
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	5 282	7%	5 552	1 678	4%	1 760
Vlaams Gewest	52 629	70%	55 323	29 311	73%	30 738
Waaals Gewest	17 416	23%	18 308	9 236	23%	9 686
Totaal	79 183	100%	79 183	42 184	100%	42 184

Bron Op basis van WABRO – Smals

4.4 Wat als ... ook met detachering rekening wordt gehouden bij de berekening van de binnenlandse werkgelegenheid?

Op basis van de LIMOSA data, vanuit een ontvangend perspectief, alsook op basis van de A1-data, vanuit een zendend perspectief hebben we een zicht gekregen op het gemiddelde aantal uitgaande en inkomende gedetacheerde personen in 2018. Hierdoor kan een ‘detacheringssaldo’ (het verschil tussen inkomende gedetacheerden en uitgaande gedetacheerden) berekend worden. Door dit saldo toe te passen op het huidige cijfer van de binnenlandse werkgelegenheid kan dan een nieuwe netto raming gemaakt worden van de omvang van het gemiddeld aantal tewerkgestelde personen in België.

In België waren er in 2018 gemiddeld dagelijks 133 318 inkomende gedetacheerde personen tewerkgesteld (gemiddelde van 4 meetmomenten) (zie Tabel 4.11), waarvan 114 822 gedetacheerde werknemers en 18 545 gedetacheerde zelfstandigen. Daarnaast waren er naar schatting 42 184 werknemers met een A1-formulier die op 5 maart 2018 in een andere lidstaat werden tewerkgesteld. Omdat voor uitgaande detachering geen cijfers voor de zelfstandigen beschikbaar zijn, kan enkel het detacheringssaldo voor werknemers berekend worden. Er wordt een positief detacheringssaldo voor de loontrekkenden bekomen van 72 638 werknemers (114 822 – 42 184). Dit cijfer kan bij de huidige binnenlandse tewerkstelling van loontrekkenden geteld worden. Cijfers voor 2018 zijn echter nog niet beschikbaar. Wanneer we dit doen op basis van cijfers voor 2017 dan stijgt de binnenlandse tewerkstelling van loontrekkenden in België van 3 934 000 werknemers naar ongeveer 4 006 000 werknemers. Dit maakt dat de werkelijke binnenlandse tewerkstelling van loontrekkenden in België zo’n 1.8% hoger ligt als ook rekening wordt gehouden met inkomende en uitgaande gedetacheerde werknemers. Deze berekeningen tonen ook mooi aan hoe we in het verleden de impact van inkomende detachering steeds hebben overschat. Op basis van cijfers voor 2015 concludeerden we in een vorig rapport (De Wispelaere & Pacolet, 2017) dat detachering ongeveer 4,5% van de totale tewerkstelling in België uitmaakt. Maar hierbij werd het totale aantal inkomende gedetacheerde personen die tenminste één dag in 2015 in België hadden gewerkt als teller gebruikt. Doordat voor de eerste maal gemeten werd op bepaalde momenten in het jaar kon de werkelijke impact worden bijgesteld. Maar ook de correctie van het aantal uitgaande gedetacheerde personen is natuurlijk een belangrijk verschil. Het detacheringssaldo maakt daarom naar schatting ongeveer 2% uit van de binnenlandse tewerkstelling van loontrekkenden (72 638/4 006 000).

Dezelfde oefening kan gemaakt worden voor het Brussels Gewest. Gemiddeld waren er in 2018 dagelijks 21 605 inkomende gedetacheerde personen tewerkgesteld in het Brussels Gewest (gemiddelde van 4 meetmomenten), waarvan naar schatting 19 013 gedetacheerde werknemers en 2 536 gedetacheerde zelfstandigen. Daarnaast waren er naar schatting ook 1 760 werknemers met een A1-formulier die op 5 maart 2018 in een andere lidstaat werden tewerkgesteld. Hierdoor is er een positief detacheringssaldo van 17 253 werknemers.⁷⁷ Als dit aantal bij de binnenlandse tewerkstelling van loontrekkenden voor het Brussels Gewest wordt geteld (op basis van data voor 2017) dan stijgt de ‘werkelijke’ tewerkstelling van loontrekkenden in het Brussels Gewest van 616 000 personen naar 633 000 personen. Dit betekent dat de binnenlandse tewerkstelling in het Brussels Gewest door deze correctie stijgt met 2.8%. Dit is een hogere toename dan in vergelijking met het gemiddelde voor België.

Tabel 4.11 Correctie van de binnenlandse tewerkstelling van loontrekkenden in België en het Brussels Gewest

	België	Brussels Gewest
Huidige binnenlandse tewerkstelling van loontrekkenden (2017 data)	3 933 973	616 098
Gemiddeld inkomende detachering van werknemers (2018 data)	114 822	19 013
Gemiddelde uitgaande detachering van werknemers (2018 data)	42 184	1 760
Detacheringssaldo voor werknemers (A - B)	72 638	17 253
Gecorrigeerde binnenlandse tewerkstelling van loontrekkenden	4 006 611	633 351
% wijziging t.o.v. huidig cijfer	1.8%	2.8%

Bron Op basis van LIMOSA – RSZ, WABRO – Smals, NBB.Stat, BISA

⁷⁷ Idealiter was voor uitgaande detachering ook een gemiddelde gemaakt over 4 meetmomenten. Toch prefereren we om voor inkomende detachering het gemiddelde te nemen en niet het cijfer van 5 maart 2018. Het zorgt anders voor een (sterke) onderschatting van de werkelijke impact van detachering op de binnenlandse werkgelegenheid. Het aantal inkomende gedetacheerde op de andere 3 meetmomenten ligt immers heel wat hoger.

5 | Analyse van de kwaliteit van de gegevens omtrent detachering

Door een beoordeling te maken over de ‘kwaliteit’ van de kwantitatieve data die beschikbaar zijn over detachering is het mogelijk om de betrouwbaarheid van de conclusies die geformuleerd zijn in vorige twee hoofdstukken te evalueren. Via deze beoordeling is het tegelijk mogelijk om de bekomen resultaten beter te kaderen omwille van de beperkingen van de data. Het moet immers steeds duidelijk zijn voor de lezer, en hopelijk ook voor replicatie- en vervolgonderzoek, wat wel en wat niet gemeten is.

We willen eerst nogmaals op de meerwaarde van de gehanteerde data wijzen. Gezien de rijkdom aan data aanwezig in LIMOSA, en in mindere mate in WABRO, is het immers mogelijk geweest om een antwoord te formuleren op de onderzoeksvragen gesteld door Actiris. In vele andere lidstaten worden deze data (nog) niet op zo een gedetailleerd niveau opgevraagd en verzameld. Ook het feit dat de benodigde meeteenheid voor deze onderzoeksoopdracht beschikbaar was, namelijk ‘het aantal inkomende gedetacheerde personen actief op een bepaald moment in België’ is lovenswaardig te noemen.⁷⁸ In vele andere lidstaten wordt immers nog geredeneerd in aantal meldingen of aantal formulieren. Laat staan dat men kan weten wat de omvang ervan is op een bepaald moment. In dat opzicht kan en moet België een voortrekkersrol vervullen in de ‘exhaustieve raming’⁷⁹ van de omvang van detachering en het aandeel ervan in de binnenlandse werkgelegenheid.

De kwaliteit van de gegevens aanwezig in LIMOSA (voor inkomende detachering) en in WABRO (voor uitgaande detachering) wordt in dit hoofdstuk uitvoerig besproken alsook worden een aantal aanbevelingen geformuleerd die kunnen helpen om nog een beter zicht te krijgen op de omvang en het profiel van detachering. Deze aanbevelingen kunnen zowel op een nationaal niveau maar zeker ook op een Europees niveau gedefinieerd worden.

De beschikbaarheid van de gegevens over detachering hangt in grote mate af van de mate waarin ondernemingen worden verplicht om te melden, in zowel de lidstaat van vestiging als in de ontvangende lidstaat, dat zij diensten in een andere lidstaat willen verrichten. Er zijn verschillende opties om een nauwkeuriger beeld te krijgen van de detachering binnen de EU. We zullen merken dat het melden zeker niet steeds dwingend is en dat zelfs bepaalde activiteiten vrijgesteld worden om gemeld te worden. Maar laat ons duidelijk zijn. De doelstelling om een nauwkeurig en gedetailleerd beeld te krijgen van het fenomeen, kan nooit de belangrijkste reden zijn om een vrijstelling van de meldingsvereiste voor detacherende ondernemingen voor te stellen. Bovendien heeft het geen zin om aanbevelingen te definiëren waarvan het juridisch twijfelachtig of zelfs onmogelijk is om ze te realiseren.

Eerst willen we wel nog wijzen op het feit dat het concept van detachering gehanteerd in LIMOSA niet hetzelfde is als dat gehanteerd in WABRO. ‘Detachering’ onder Verordening (EG) nr. 883/2004 (sociaalrechtelijke detachering) en ‘detachering’ onder Richtlijn 96/71/EG (arbeidsrechtelijke deta-

⁷⁸ Vanuit een zendend perspectief: het aantal uitgaande gedetacheerde personen vanuit België die op een bepaald moment actief zijn in het buitenland.

⁷⁹ Meten wat gemeten kan worden. Zo worden bepaalde activiteiten immers vrijgesteld om gemeld te worden.

chering) zijn immers niet volledig dezelfde begrippen. Aangezien de melding in nationale registratiesels eerder een arbeidsrechtelijke verplichting is en de ‘verplichting’ om een A1-formulier te hebben een sociaalrechtelijke aangelegenheid is, bestaat het risico dat wat onder een gedetacheerd persoon wordt verstaan in LIMOSA niet hetzelfde is als in WABRO. In de praktijk lijkt dit risico nogal mee te vallen voor België aangezien LIMOSA sterk aansluit bij het sociaalrechtelijk concept. Het verschil in ‘reikwijdte’ van de dataverzameling over detachering tussen inkomende detachering (via LIMOSA) en uitgaande detachering (via WABRO) is wellicht een relevantere beperking. LIMOSA omvat niet enkel inkomende gedetacheerde werknemers maar evenzeer inkomende gedetacheerde zelfstandigen. Daarenboven moeten ook gedetacheerden afkomstig van buiten de EU/EFTA gemeld worden. De reikwijdte van LIMOSA is dus exhaustief (maar er zijn wel categorieën vrijgesteld – zie 5.1.1.1). Hierin verschilt België sterk van andere lidstaten aangezien zij meestal enkel data vragen voor inkomende werknemers die worden gedetacheerd vanuit de EU/EFTA. De data die we hebben gebruikt uit de WABRO databank zijn beperkt tot werknemers die gedetacheerd worden vanuit België naar een ander land in de EU/EFTA. WABRO bevat echter ook de data voor werknemers die naar verdragslanden (CoC)⁸⁰ en derdelanden (K138bis/ter) gedetacheerd worden. In 2018 hebben ongeveer 3 700 personen een ‘Certificate of Coverage’ van de RSZ ontvangen, waarvan de meeste voor de VS.

5.1 Beperkingen van de LIMOSA databank voor het meten van inkomende detachering

5.1.1 Vaststellingen

5.1.1.1 Onderschatting van de omvang van inkomende detachering

LIMOSA is bestemd voor personen die tijdelijk of deeltijds in België komen werken. Het gaat om werknemers die 1) gewoonlijk in een ander land dan België werken; 2) gedurende hun opdracht niet onderworpen zijn aan het Belgische socialezekerheidsstelsel. Een melding is ook vereist voor elke zelfstandige actief in een risicosector (vlees-, bouw- en schoonmaaksector) die tijdelijk een zelfstandige activiteit in België komt uitoefenen. Het zal hierbij veelal om gedetacheerde personen gaan, maar zeker ook om personen die vanuit sociaalrechtelijk perspectief actief zijn in twee of meerdere lidstaten (op basis van Art. 13 Verordening 883/2004).⁸¹ Er bestaan echter verschillende vrijstellingen op deze algemene verplichting. Die hangen af van de redenen van de komst naar België en de duur van het verblijf. Het gaat met name om de volgende activiteiten:

1. Werknemers en zelfstandigen uit de sector van het **internationaal vervoer van personen of goederen**, met uitzondering van cabotageactiviteiten;
2. Werknemers en zelfstandigen op **wetenschappelijke congressen**;
3. Werknemers en zelfstandigen met een **vergadering in beperkte kring** onder specifieke voorwaarden;
4. Werknemers en zelfstandigen die naar België worden gestuurd voor de **initiële assemblage of installatie** van een goed dat ze zelf geleverd hebben en onder specifieke voorwaarden;
5. Gespecialiseerde technici en zelfstandigen naar België gestuurd voor **dringende onderhoudswerken of dringende reparatiewerken** die ze zelf geleverd hebben, en onder specifieke voorwaarden;

⁸⁰ ‘Certificate of coverage’

⁸¹ Al bestaat de kans hier dat een deel van deze groep verbonden is aan een Belgische werkgever en dus reeds opgenomen is in de Belgische tewerkstellingsstatistieken.

6. **Zelfstandige zakenlui en zelfstandige bestuurders en mandatarissen van vennootschappen** onder specifieke voorwaarden;
7. **Werknemers en zelfstandige sportlui** om aan internationale sportwedstrijden deel te nemen **en hun begeleiders** onder specifieke voorwaarden;
8. **Artiesten met internationale faam** en onder specifieke voorwaarden;
9. **Wetenschappers en onderzoekers** die deelnemen aan een wetenschappelijk programma in onthaalinstelling en onder specifieke voorwaarden;
10. **Overheidspersoneel** in dienst van buitenlandse overheidsdienst als statutair of contractueel personeelslid;
11. **Werknemers van een internationale instelling** van publiek recht;
12. Leden van een **diplomatieke of consulaire zending**.

Gedetacheerden die onder bovenstaande activiteiten vallen moeten dus niet gemeld worden in LIMOSA. Dit maakt dat de totale omvang van detachering alsook de omvang ervan in bepaalde sectoren (sterk) onderschat wordt. Vooral kortstondige detachering in kennisintensieve sectoren lijkt niet gemeld te moeten worden.

Ook is de omvang van het aantal niet-gemelde gedetacheerden een ‘dark figure’. Niet elk persoon die naar België gedetacheerd wordt, is immers gemeld in LIMOSA. Positief hierbij is wel dat de LIMOSA-melding een wettelijke verplichting is op straffe van administratieve of strafrechtelijke sancties. Nationale wetgeving verplicht immers in eerste instantie de werkgever om de gedetacheerde persoon te melden. Daarnaast dient ook degene bij wie of voor wie de werkzaamheden in België worden uitgevoerd te verifiëren of er een melding heeft plaatsgevonden en in geval van afwezigheid dit zelf te melden. Het dwingende karakter van de melding maakt dat de omvang van het aantal niet-gemelde gedetacheerden naar België wellicht relatief laag ligt.

5.1.1.2 Melding is niet noodzakelijk gelijk aan tewerkstelling

In LIMOSA wordt enkel de intentie gemeld om personen te detacheren naar België. Ondanks het feit dat meldingen kunnen geannuleerd worden valt het niet uit te sluiten dat er toch geen diensten zullen verricht worden in België. Een melding staat dus niet noodzakelijk gelijk aan een effectieve tewerkstelling, wat een andere beperking van de data is. De omvang van deze groep is niet gekend maar wellicht niet al te groot. Vooral voor het ramen van de duur van detachering is dit volgens ons een pertinente opmerking. De gemelde duur van detachering is immers niet noodzakelijk gelijk aan de werkelijke duur van detachering. Daarom worden in dit rapport ook geen gedetailleerde cijfers gerapporteerd over de periode van detachering.

5.1.1.3 Moment van melding in een vorige kalenderjaar

De statistieken die in deze studie besproken zijn houden enkel rekening met de meldingen die in 2018 gecreëerd zijn, wat eigenlijk een te enge benadering is.⁸² Idealiter wordt ook rekening gehouden met personen waarvoor een melding in 2017 of vroeger gemaakt is. Ook zij kunnen immers nog diensten hebben verricht in 2018. Het gaat hier in 2018 om een verschil van ongeveer 20 000 unieke personen. Voor ongeveer 250 000 uniek gedetacheerde personen werd in LIMOSA gemeld dat zij in de loop van 2018 minstens één dag in België zouden werken. Dit terwijl er in 2018 in totaal ongeveer 230 000 meldingen gecreëerd werden voor unieke personen gedetacheerd naar België.

⁸² Anderzijds wordt ook rekening gehouden met meldingen die in 2018 werden gedaan, maar pas tewerkstelling melden in 2019.

5.1.1.4 Zelfrapportering omtrent sector van tewerkstelling verschilt mogelijk van de werkelijke situatie

Sinds oktober 2017 is een veel groter detail naar sector van tewerkstelling beschikbaar voor gedetacheerde werknemers. Dit is een positieve evolutie aangezien in het verleden enkel de omvang van detachering in de bouwsector (en detachering via uitzendarbeid) in beeld kwam. Op basis van de gerapporteerde data blijkt echter dat ondanks de mogelijkheid om activiteiten te melden in 17 specifieke sectoren toch nog één derde van de gedetacheerde personen gemeld wordt in een ‘andere’ sector. Daarenboven zien we dat het aantal gemelde gedetacheerde personen in de bouwsector en het aantal gemelde gedetacheerde personen via een uitzendbureau sterk zijn afgenomen. Het lijkt hier om een statistisch artefact te gaan eerder dan om een werkelijke daling van detachering in deze sectoren. Sinds eind 2017 wordt immers in geval van uitzendarbeid, het erkenningsnummer van het buitenlands uitzendkantoor gevraagd en voor activiteiten in de bouwsector (Paritair Comité nr. 124) wordt gevraagd of de werkgever een premie betaalt die vergelijkbaar is met de geldende premie ‘getrouwheidszegels’ in België. De kans is reëel dat ondernemingen deze vragen ‘ontwijken’, ondanks dat zij toch actief zijn in de bouwsector of de uitzend. De betrouwbaarheid van de cijfers naar sector van tewerkstelling komt hierdoor in het gedrang. Het leidt mogelijk ook tot voorbarige conclusies.⁸³ De RSZ is zich bewust van deze trend en neemt de nodige stappen om de betrouwbaarheid van de gemelde sectoren te verhogen.

5.1.1.5 Onvolledig beeld over het aantal gedetacheerde zelfstandigen

In 2012 oordeelde het Europees Hof van Justitie (arrest C-577/10) dat de LIMOSA-aangifte voor zelfstandigen in strijd was met het vrij verkeer van diensten. Daarom werd er afgesproken om de algemene LIMOSA-meldingsplicht voor zelfstandigen om te vormen tot een meldingsplicht voor welbepaalde, limitatief opgesomde risicosectoren. Een KB van 21 december 2018 heeft deze risicosectoren nu vastgelegd: bouwsector; vleessector; schoonmaaksector. Hierdoor is de LIMOSA-meldingsplicht voor zelfstandigen met ingang van 1 januari 2019 beperkt tot deze 3 sectoren. Het maakt dat voor inkomende gedetacheerde zelfstandigen t.e.m. 2018 nog een volledig beeld beschikbaar is maar dat vanaf 2019 enkel nog de gedetacheerde zelfstandigen actief in de bouw-, vlees- of schoonmaaksector gekend zullen zijn. Dit is een opvallende vaststelling, niet in het minst omdat de monitoring van de evolutie van het aantal gedetacheerde zelfstandigen van groot belang is. Zelfstandigen vallen immers niet onder de Detacheringsrichtlijn waardoor de kans bestaat dat de nieuwe bepalingen in Richtlijn (EU) 2018/957 die de huidige Detacheringsrichtlijn (Richtlijn 96/71/EG) wijzigt, ‘ontweken’ worden door het zelfstandigenstatuut aan te nemen.

5.1.1.6 Verblijfsaanvraag bij langdurige detachering wordt wellicht vaak niet aangevraagd

Er dient een verblijfsaanvraag ingediend te worden indien de verblijfsduur in België bij detachering meer dan 90 dagen bedraagt. De kans is reëel dat slechts een beperkte groep van inkomende gedetacheerden die langdurig in België verblijven ook effectief een verblijfsaanvraag indienen.

⁸³ Zie bv. De Standaard, “Tekort aan bouwvakkers acuter dan ooit” (20 mei 2019). De conclusie dat er in 2018 minder gedetacheerden actief waren in de Belgische bouwsector dan in 2017 stellen we echter in twijfel. Volgens ons is dat eerder te wijten aan de wijzigingen in de meldingsplicht.

5.1.2 Aanbevelingen

5.1.2.1 Streven naar een correcte raming van de activiteiten die niet vrijgesteld zijn van melding

De afschaffing van de vrijstelling om bepaalde activiteiten te melden in LIMOSA zou logischerwijs leiden tot een betere raming van de werkelijke omvang van inkomende detachering. Het zou het maatschappelijk/politiek bewustzijn dat detachering meer is dan enkel het leveren van diensten in arbeidsintensieve sectoren zoals de bouwsector ook verhogen. Maar het zou natuurlijk een enorme bijkomende administratieve last betekenen voor buitenlandse dienstverleners. Daarom moet er in de eerste plaats naar andere methoden/bronnen gezocht worden om de omvang van de vrijgestelde activiteiten in te schatten. Zo zou bijvoorbeeld de data in LIMOSA met deze in GOTOT-IN vergeleken kunnen worden. In vele gevallen zal er wel een LIMOSA-melding gebeurd zijn maar werd er geen A1-formulier aangevraagd en werd er dus ook geen doorgestuurd naar België. Voor vrijgestelde activiteiten ligt dit mogelijk anders. Laat ons het voorbeeld nemen van artiesten. Zij zullen niet gemeld zijn in LIMOSA maar het is zeer waarschijnlijk dat voor hen een A1-formulier is aangevraagd in de bevoegde lidstaat.⁸⁴ Deze A1 data zouden dan geïmputeerd kunnen worden.

Tenslotte moet het verbeteren van de toegang tot informatie over detachering en de registratieprocedures leiden tot een betere naleving van de meldingsplicht en dus tot een daling van het aantal ‘niet-gemelde gedetacheerde personen’. Op dit vlak kan de pas opgerichte Europese Arbeidsautoriteit zeker een belangrijke rol spelen.⁸⁵ Informeren moet natuurlijk ook aangevuld worden met controleren en kwaliteitscontroles. Het voldoende uitvoeren van controles omtrent de naleving van de meldingsplicht is daarom evenzeer van belang.

5.1.2.2 Streven naar een correct en gedetailleerd overzicht van detachering naar sector van tewerkstelling

Cijfers van vóór 2017 over de omvang van detachering in de bouwsector zijn wellicht als betrouwbaarder te definiëren dan de cijfers vanaf 2017. Hetzelfde is van toepassing voor uitzendarbeid. De kans is immers reëel dat ondernemingen momenteel bepaalde vragen in de melding ‘ontwijken’ door niet aan te geven dat zij actief zijn in de bouwsector of in de uitzend. Dit door bijvoorbeeld de categorie ‘andere sector’ aan te vinken. Maatregelen dringen zich dan ook op om dit te vermijden. In het andere geval zullen de cijfers over inkomende detachering naar sector van tewerkstelling blijvend in vraag gesteld moeten worden. Zoals reeds gesteld is de RSZ is zich bewust van dit probleem en zal zij de nodige stappen ondernemen om de betrouwbaarheid van de gemelde sectoren te verhogen.

5.1.2.3 Streven naar een zicht op de werkelijke duur van detachering

Om het aantal inkomende gedetacheerde personen in voltijdse equivalenten te kennen zijn betrouwbare cijfers nodig over de duur van detachering. Momenteel wijken de beschikbare cijfers (sterk) af van de werkelijke duur van detachering waardoor omzichtig moet omgesprongen worden met deze cijfers. Vanaf 30 juli 2020 komt hierin wellicht verandering. Vanaf dat moment moeten lidstaten immers Richtlijn (EU) 2018/957 die de huidige Detacheringsrichtlijn (Richtlijn 96/71/EG) wijzigt, toepassen. De ontvangende lidstaten moeten bij detachering van langer dan meer dan twaalf maanden

⁸⁴ EESSI (Electronic Exchange of Social Security Information) kan hier in toekomst een rol spelen. De zendlidstaat beschikt momenteel reeds over de data, maar dit wordt niet altijd doorgestuurd. Nadat EESSI in alle lidstaten is geïmplementeerd zou theoretisch de ontvangende staat moeten beschikken over een kopie van elk afgeleverd A1 document. Deze kan dan gekoppeld worden met de nationale aangiftestelsels zoals LIMOSA.

⁸⁵ <https://ela.europa.eu/>. Zie ook Verordening (EU) 2019/1149 van 20 juni 2019 tot oprichting van Europese Arbeidsautoriteit.

erop toezien dat de dienstverlener een extra reeks van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden toepast (zie Overweging 9 van Richtlijn (EU) 2018/957). De periode van twaalf maanden kan wel verlengd worden tot achttien maanden indien de dienstverlener een gemotiveerde kennisgeving verstrekt. Bovenstaande bepalingen veronderstellen een monitoring van de detachingsperiode ‘in real time’ om de toepassing en naleving ervan te kunnen garanderen. Dit kan gebeuren tijdens controles van inspectiediensten. Wat wellicht het vaakst zal gebeuren in lidstaten. Het zou ook kunnen (of zelfs moeten) gebeuren door een aantal bijkomende verplichtingen in te voeren voor wat betreft de melding in LIMOSA.

5.1.2.4 Ook inkomende gedetacheerde zelfstandigen moeten volledig in beeld gebracht worden

De meerwaarde van LIMOSA t.o.v. de nationale registratiestelsels in vele andere landen is dat ook gedetacheerde zelfstandigen een melding moeten doen. Sinds 1 januari 2019 is de LIMOSA-meldingsplicht voor zelfstandigen echter beperkt tot 3 ‘risicosectoren’. Hierdoor verdwijnt het zicht op de totale groep van inkomende gedetacheerde zelfstandigen. Dit is zeker een achteruitgang op het gebied van statistiekverzameling. Het is nog af te wachten hoe groot de impact ervan zal zijn. In elk geval zal gezocht moeten worden naar methoden die een bijschatting mogelijk maken van de omvang van de andere sectoren. Door in de melding de mogelijkheid te bieden om naast deze 3 categorieën ook ‘andere’ aan te duiden zullen gedetacheerde zelfstandigen die actief zijn in andere sectoren zich misschien ook melden. Maar ‘geïnformeerde’ zelfstandigen zullen deze melding niet meer doen. Op termijn zal GOTOT-IN voor zelfstandigen daarom mogelijk een interessantere bron zijn. Hoofdzakelijk omdat België in de toekomst steeds een kopie van het A1-formulier zal ontvangen (zie infra). Probleem blijft echter dat in sommige gevallen een detachering zal plaatsvinden zonder dat de bevoegde organen daarvan in kennis werden gesteld.

5.1.2.5 Koppeling van de LIMOSA databank aan andere databanken uit de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid

Het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming bij de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ) voorziet in de koppeling van sociaal-economische gegevens afkomstig van de verschillende instellingen van de Belgische sociale zekerheid en andere openbare instellingen. Het verzamelt zo een hele waaier aan informatie waaronder gegevens over tewerkstelling, werkloosheid, pensioenen, kinderbijslag, arbeidsongeschiktheid en invaliditeit. De tewerkstellingsgegevens over personen wonend in België zijn nagenoeg volledig in het Datawarehouse. Het betreft data over personen in loondienst, zelfstandigen en helpers, PWA’ers en uitgaande grensarbeiders. De data om deze werkenden in kaart te brengen zijn, respectievelijk, afkomstig van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ), het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ), de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) en het Nationaal Intermutualistisch College (NIC).

Belangrijke doelstelling van deze onderzoeksopdracht was een zicht te krijgen op de mate waarin de gedetacheerde werknemers 1) deel uitmaken van de Belgische bevolking en 2) in welke mate hun socio-economische situatie gekend/ongekend is bij de KSZ. Aangezien de LIMOSA databank nog niet is opgenomen in de Kruispuntbank kon dit niet rechtstreeks geverifieerd worden. Twee belangrijke hiaten in de data van de KSZ zijn immers de tewerkgestelden bij de Europese- en internationale instellingen en de naar België gedetacheerden. Om de lacune van de tewerkstelling van gedetacheerden in België weg te werken, plant de KSZ een opname in het Datawarehouse van de gegevens uit de LIMOSA databank van de RSZ. Een belangrijke meerwaarde van de opname van de LIMOSA-data in het Datawarehouse is de mogelijke koppeling van de gegevens over gedetacheerden met andere databronnen aanwezig in het Datawarehouse. Alleen al om de categorie ‘andere’ als socio-

economische positie uit te zuiveren dringt dit zich op. Maar dus ook om de werkgelegenheidsgraad te kunnen corrigeren.

5.1.2.6 Jaarlijkse analyse en publicatie van de LIMOSA data door de RSZ of andere overheidsinstellingen

Ondanks de rijkdom aan gegevens in LIMOSA worden ze niet in detail geanalyseerd en gepubliceerd door de RSZ. Via de ‘general view’ heeft de RSZ een maandelijks zicht op de belangrijkste variabelen maar die cijfers worden momenteel nog niet gecommuniceerd via hun website. Gezien de vele arbeidsmarktstatistieken die de RSZ publiceert op haar website is dit nochtans een logische stap. Een stap verder dan de loutere communicatie van enkele basiscijfers is natuurlijk een gedetailleerde beschrijving van de data in een jaarlijks rapport, wat bijvoorbeeld reeds in Frankrijk gebeurt.⁸⁶ Het spreekt voor zich dat in de mate van het mogelijke ook regionale data moeten worden gecommuniceerd alsook data gemeten op een bepaald moment in het jaar.

Daarnaast zouden cijfers over detachering niet alleen gerapporteerd moeten worden naar aantal personen maar evenzeer naar aantal arbeidsplaatsen. Dit veronderstelt wel dat het concept van arbeidsplaats binnen het gegeven van het vrij verkeer van diensten goed wordt uitgewerkt.

5.1.2.7 Beter informeren over de verplichting tot het indienen van een verblijfsaanvraag indien de inkomende gedetacheerde langer dan 90 dagen in België verblijft

Administraties moeten trachten gedetacheerden en hun werkgevers beter te informeren over de verplichting tot het indienen van een verblijfsaanvraag indien inkomende gedetacheerden langer dan 90 dagen in België verblijven. Dit zou bijvoorbeeld kunnen gebeuren wanneer voor de gedetacheerde persoon een detachingsduur langer dan 90 dagen wordt ingegeven in LIMOSA.

5.2 Beperkingen van de WABRO databank voor het meten van uitgaande detachering

5.2.1 Vaststellingen

5.2.1.1 Onderschatting van uitgaande detachering doordat de reikwijdte van de databank beperkt is

De WABRO databank omvat enkel uitgaande gedetacheerde werknemers en dus niet de zelfstandigen.

Het A1-formulier wordt enkel verstrekt worden als personen gedetacheerd worden naar een ander EU/EFTA land. Het belichaamt immers de toepassing van Verordening (EG) nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van socialezekerheidsstelsels. Detacheringen naar of afkomstig van buiten de EU/EFTA vallen niet onder deze regeling. Deze detacheringen zullen gebeuren op basis van bilaterale overeenkomsten tussen landen. Maar ook in dat geval zal een formulier verstrekt worden. Het is dus niet zo dat over uitgaande detachering buiten de EU/EFTA geen gegevens beschikbaar zijn. Maar deze aantallen zijn wel niet opgenomen in de gerapporteerde aantallen in dit rapport. In 2018 hebben ongeveer 3 700 personen een ‘Certificate of Coverage’ van de RSZ ontvangen,

⁸⁶ Zie https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_2017_declarations_de_detachement.pdf

5.2.1.2 Het hebben van een A1-formulier is weinig dwingend waardoor er een onderschatting is van uitgaande detachering

In de Praktische gids over de toepasselijke wetgeving, gepubliceerd door de EC (2013), lezen we dat “een onderneming die een werknemer uitzendt of (in het geval van een zelfstandige) iemand die zichzelf uitzendt naar een andere lidstaat, contact moet opnemen met het bevoegde orgaan in de zendende lidstaat, indien mogelijk vóór de detachering.”⁸⁷ Deze verplichting wordt gedefinieerd in artikel 15, lid 1, van Toepassingsverordening (EG) nr. 987/2009. Bijgevolg kan in sommige gevallen een detachering plaatsvinden zonder dat de organen daarvan in kennis worden gesteld en kan een A1-formulier ook met terugwerkende kracht worden toegekend. In de Verordening staan geen sancties gedefinieerd indien het bevoegde orgaan nooit op de hoogte werd gebracht van de melding.

Vanuit ontvangend perspectief lijken sommige lidstaten (bv. Frankrijk)⁸⁸ de laatste tijd echter veel strenger te zijn in hun oordeel omtrent het hebben van een A1-formulier als voorwaarde voor ‘legale detachering’. Zij hebben een administratieve sanctie vastgelegd in geval de gedetacheerde geen A1-formulier heeft en/of voeren ook veel meer controles uit op het hebben van een A1-formulier. Bovendien lijkt het nu zelfs raadzaam om een A1-formulier te hebben voor een loutere zakenreis (zie ook EC, 2019). Omdat er vaak hoge administratieve sancties zijn in het geval dat er geen bewijs van aanvraag van een A1-formulier kan worden geleverd, kan het voor ondernemingen een stimulans zijn om een A1-formulier aan te vragen. Uiteraard moeten de voorwaarden en sancties voor de invoering van een dergelijke verplichting evenredig zijn. Het maakt in elk geval dat in sterk gecontroleerde arbeidsintensieve sectoren, zoals de bouwsector, het hebben van een A1-formulier veel dwingender is dan in kennissectoren die weinig tot nooit worden gecontroleerd. Het aantal personen met een A1-formulier die worden gedetacheerd naar arbeidsintensieve sectoren zoals de bouwsector verschilt in dat opzicht misschien niet zo sterk met de werkelijke omvang. Dat is wellicht wel het geval in kennisintensieve sectoren.

Ook het voorlopig akkoord tot herziening van de Coördinatieverordening (Raad en Parlement, 2019) gaat in op bovenstaande discussie. In het voorlopig akkoord staat dat de dienstverlener het bevoegde orgaan vooraf moet informeren (met uitsluiting van ‘business trips’). Indien in de (nabije) toekomst overeenstemming kan worden bereikt over de herziening van de Verordening, zal het aantal uitgegeven A1-formulieren wellicht verder toenemen. Toch zal het nog steeds mogelijk zijn dat er op het moment van detachering geen A1 formulier is. Niet in het minst omdat de uitgifteprocedure in bepaalde lidstaten veel tijd in beslag kan nemen.

5.2.1.3 Een formulier staat niet noodzakelijk gelijk aan een tewerkstelling

Het is niet omdat een A1-formulier wordt aangevraagd dat een persoon ook effectief gedetacheerd wordt. Het valt dus niet uit te sluiten dat bij aanvraag van een A1-formulier bij de RSZ of het RSVZ er toch geen diensten verricht zullen worden in het buitenland. Ook moet op het A1-formulier aangegeven worden hoelang deze persoon zal gedetacheerd worden. De kans is hierbij reëel dat de duur die op het A1-formulier staat niet overeenkomt met de werkelijke duur van detachering. Daarom dat omzichtig moet worden omgegaan met ramingen over het aantal gedetacheerden in voltijdse equivalenten als deze gebaseerd zijn op data van het A1-formulier.

⁸⁷ Na verificatie van de detacheringsvoorwaarden zal het bevoegde orgaan het A1-formulier verstrekken.

⁸⁸ Zie Article L 114-15-1 of ‘Code de la sécurité sociale’.

5.2.2 Aanbevelingen

5.2.2.1 Van Europese detachering naar internationale detachering

De cijfers over het aantal uitgaande gedetacheerden gerapporteerd in *Hoofdstuk 4* slaan enkel op de EU en EFTA landen. Deze data zouden aangevuld kunnen worden met data voor uitgaande detacheringen buiten de EU/EFTA.

Voor wat betreft uitgaande detachering is het daarnaast van belang dat de RSZ en het RSVZ ondernemingen frequent informeren over de aanvraagprocedure van een A1-formulier. Op deze manier wordt vermeden dat veel uitgaande gedetacheerden geen A1-formulier bijhebben en dus ook dat de omvang ervan wordt onderschat. Positief is alvast dat België een gebruiksvriendelijke elektronische aanvraagprocedure hanteert.

5.3 Welke andere bronnen kunnen voor het meten van detachering gebruikt worden?

Het vraagstuk hoe beter met de toenemende maar misschien nog meer met de zeer diverse vormen van internationale arbeidsmobiliteit rekening moet worden gehouden in de nationale rekeningen en de tewerkstellingsstatistieken heeft het voorbije decennium meer en meer aandacht gekregen. De concepten en uitdagingen zijn in een aantal papers uitvoerig besproken. Een rode draad in al deze papers is het feit dat er steeds op gewezen wordt dat geen betrouwbare data beschikbaar zijn om een beter zicht te krijgen op in hoofdzaak tijdelijke arbeidsmobiliteit, maar zeker ook op de subcategorie van tijdelijke arbeidsmobiliteit omwille van dienstverlening en waarbij dus geen werkgever-werknemersrelatie bestaat in het gastland. De data beschikbaar op basis van de A1-formulieren en de nationale registratiestelsels zijn volgens ons momenteel de best mogelijke beschikbare data. Al zijn er zeker ook alternatieve data beschikbaar die nuttig kunnen zijn om de omvang van detachering in kaart te brengen.

5.3.1 De Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK)

De Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) is een grootschalige sociaal-economische steekproef-enquête bij huishoudens. Het voornaamste doel van de bevraging is de populatie op actieve leeftijd (vanaf 15 jaar) op te delen in drie groepen (nl. werkende personen, werklozen en niet-actieve personen), en over elk van deze categorieën beschrijvende en verklarende gegevens te verstrekken. Deze enquête wordt in alle lidstaten van de EU uitgevoerd en wordt gecoördineerd door de statistische dienst van de Europese Unie, Eurostat. Hierdoor zijn de data ook Europees vergelijkbaar. In België wordt de EAK georganiseerd door Statbel. Per kwartaal nemen ongeveer 6 700 Belgische huishoudens of bijna 20 000 personen deel aan deze bevraging.

Aangezien de bevraging zowel de woonplaats als de werkplaats registreert worden beide variabelen vaak gebruikt om het aantal 'grensarbeiders' te ramen. Het valt echter niet uit te sluiten dat in deze groep ook gedetacheerden zitten (maar wellicht geen langdurige gedetacheerden omdat zij op dat moment woonachtig zijn in het zelfde land als dat zij werken). Momenteel is de realiteit dat op basis van de EAK geen inschatting kan gemaakt worden van de omvang van detachering. Zij zitten dus mogelijk in de groep van grensarbeiders. Zelfs indien gedetacheerde werknemers wel zouden kunnen worden geïdentificeerd, is de steekproefgrootte van deze enquête wellicht te klein om een betrouwbaar profiel van deze werknemers op te stellen.

5.3.2 Statistieken over de handel in diensten: GATS mode 4

Gedetailleerde data over de import van diensten kunnen een goede proxy zijn voor het in kaart brengen van het belang van detachering (zie ook De Wispelaere & Pacolet, 2017). Detachering en de import en export van diensten zijn immers sterk aan elkaar te linken. Op macro-economisch niveau kan hierbij naar de betalingsbalans gekeken worden. De betalingsbalans vormt het statistisch overzicht gedurende een bepaalde periode van alle economische en financiële transacties tussen ingezetenen en niet-ingezetenen. Ze wordt opgesteld volgens de ‘Balance of Payments and International Investment Position Manual - BPM6’⁸⁹ en loopt parallel met het opstellen van het Systeem van Nationale Rekeningen (SNR 2008), de internationale richtlijnen voor nationale rekeningen waarvan het ESR 2010 de Europese invulling is, waardoor ze op elkaar zijn afgestemd.

Zoals reeds in *Hoofdstuk 2* werd gesteld zal er eerst gekeken moeten worden of er een werkgever-werknemersrelatie bestaat tussen de buitenlandse werknemer en de entiteit in het land in waar hij of zij aan werk is. Als er geen werkgever-werknemersrelatie is (d.w.z. een dienstencontract is de basis voor de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten), wat bij detachering dus het geval is, zullen de transacties worden geregistreerd onder de invoer van diensten door het land waar het werk wordt uitgevoerd, en de export van diensten door het land waar de werknemer (of zijn werkgever indien de werknemer is uitgezonden) woonachtig is. Gedetacheerden worden door deze benadering niet verrekend in de statistieken van de loontrekkenden maar wel in die van de diensten die grensoverschrijdend verkeer van werknemers veronderstellen. In termen van de General Agreement on Trade in Services (GATS) gaat het om ‘mode 4’, de zogenaamde “Trade in services through presence of natural persons” (UNECE, 2011a; 2011b).⁹⁰ Een cruciaal kenmerk van deze mode 4 werknemers is dat er geen werknemer-werkgeverrelatie bestaat tussen de werknemer en de productie-eenheid in het gastland. Er is immers sprake van een dienstverleningscontract, waarbij een dienstverlener van één land naar het grondgebied van een ander land gaat voor het verstrekken van een dienst.

Cijfers uit de betalingsbalans zouden normaliter de omvang van ‘mode 4’, en dus van detachering, moeten kunnen inschatten. Al blijkt uit recent onderzoek dat data die een opdeling naar type dienstverlening maken nog steeds nauwelijks beschikbaar zijn (Rueda-Cantuche, Kerner, et al., 2016). Het toont zelfs aan dat de beschikbare data op Europees niveau op basis van de A1-formulieren en de nationale registratiestelsels verder gepromoot moeten worden bij Internationale en Europese instellingen.

5.3.3 Toerismestatistieken

Een laatste bron van informatie die een proxy kan zijn voor de omvang van detachering zijn toerismestatistieken met betrekking tot personen die voor professionele redenen naar het buitenland gaan. Zulke data worden opnieuw door Eurostat verzameld en gerapporteerd.⁹¹

De bestaande statistieken zouden echter verfijnd moeten worden om voldoende rekening te kunnen houden met gedetacheerden. Nu worden immers alle inkomende personen die reizen voor professionele redenen samengenomen. Er zou een onderscheid gemaakt moeten worden tussen zij die handelen in diensten en zij die andere professionele redenen hebben. Daarom moet ook een duidelijk onderscheid gemaakt worden tussen zij met een arbeidsovereenkomst (worden tot de werknemers

⁸⁹ Zie ook <https://ec.europa.eu/eurostat/web/balance-of-payments/data/database>

⁹⁰ Mode 1: cross-border supply; Mode 2: by an established affiliate abroad; Mode 3: commercial presence; Mode 4: presence of natural persons.

⁹¹ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/tourism/data/database>

gerekend) en zij met een dienstverleningscontract (vallen onder handel in diensten) (zie ook UNECE, 2011a).

Referenties

Constructiv (2019), *Jaarverslag 2018*, Brussel.

De Boeck, S., Bassens, D. & Ryckewaert, M. (2019), 'Making space for a more foundational economy: The case of the construction sector in Brussels', *Geoforum*, Vol. 105, pp. 67-77.

Desiere, S. & Struyven, L. (2017a), *Methodologie voor het opstellen van statistieken over de loontrekkende tewerkstelling bij Europese en andere Internationale werkgevers in het BHG*, HIVA – KU Leuven.

Desiere, S. & Struyven, L. (2017b), *Statistieken over de loontrekkende tewerkstelling bij Europese en andere Internationale werkgevers in het BHG. Resultaten van de nulmeting*, HIVA – KU Leuven, in opdracht van het BISA.

Desiere, S., Struyven, L., Cuyvers, D., Gangji, A. (2018), *De internationale tewerkstelling: eindelijk aanwezig in de arbeidsmarktstatistieken*, BISA Focus nr. 24.

De Wispelaere, F. & Pacolet, J. (2019a), *Posting of workers: Collection of data from national declaration tools in 2017*, Network Statistics FMSSFE, European Commission.

De Wispelaere, F. & Pacolet, J. (2019b), 'The Benefits of Posting: Facts and Figures on the Use and Impact of Intra-EU Posting', in J. Arholtz & N. Lillie, *Posted Work in the European Union. The Political Economy of Free Movement*, Routledge.

De Wispelaere, F. & Pacolet, J. (2018), *Posting of workers: Report on A1 portable documents issued in 2017*, Network Statistics FMSSFE, European Commission.

De Wispelaere, F. & Pacolet, J. (2017), *De omvang en impact van intra-EU detachering op de Belgische economie. Met een specifieke focus op de bouwsector*, HIVA – KU Leuven

European Commission (2019), *Practical Guide on Posting*, Brussels.

European Commission (2013), *Practical guide. The legislation that applies to workers in the European Union (EU), the European Economic Area (EEA) and in Switzerland*, Brussels.

Fritsch, M. & Bertenrath R. (2019), *Cross border services in the internal market: an important contribution to economic and social cohesion*, IW Consult GmbH, on behalf of the European Economic and Social Committee.

Goesaert, T., Vandekerckhove, T., & Struyven, L. (2019), *Transities op de arbeidsmarkt en dynamiek van loopbanen. Een ruimere analyse op basis van longitudinale steekproefdata (1996-2015)*, Leuven: HIVA

Green, A. E., Baldauf, B. & Owen, D. (2009), *Short-term mobility*, Warwick Institute for Employment Research, Coventry.

Herremans, W. (2007), *Concept Vlaamse arbeidsrekening*, Steunpunt WSE.

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2015), *Verslag 2015*, Brussel.

Howe, J. & Owens, R. (2016), 'Temporary Labour Migration in the Global Era: The Regulatory Challenges', in J., Howe and R., Owens (Ed.), *Temporary Labour Migration in the Gloval Era*, Hart Publishing, Oxford, p. 3-40.

International Labour Office – ILO (2018), *Revised draft guidelines concerning statistics on international labour migration*, Geneva.

Jorens, Y. (2009), *Handboek Europese detachering en vrij verkeer van diensten*, die Keure.

Lens D., Mussche, N. & Marx, I. (2019), 'Europe's ever expanding mobility patterns – posting, third-country nationals and the single European labour market', *Working Paper*, No. 19.08, University of Antwerp - Herman Deleeck Centre for Social Policy.

Magdeleine, J. & Maurer, A. (2009), *Measurement Issues of Labour Mobility and Trade in Services through the*

Movement of Persons, note presented to UNECE Group of Experts on the Impact of Globalization on National Accounts, Geneva.

Mussche, N., Corluy, V. & Marx, I. (2017), 'How posting shapes a hybrid single European labour market', *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 24(2) 113–127.

Rueda-Cantuche, J. M., Kerner, R., Cernat, L. and Ritola, V. (2016), *Trade in services by gats modes of supply: statistical concepts and first EU estimates*, European Commission.

Scholten, P. & van Ostaijen, M. (Ed.) (2018), *Between Mobility and Migration. The Multi-Level Governance of Intra-European Movement*, Springer.

Sourbron, M., & Vansteenkiste, S. (2018), 'De arbeidsreserve op de Vlaamse arbeidsmarkt ontleed', *Over.Werk*, 28(1), 10-18. Leuven: Steunpunt Werk/Uitgeverij Acco.

Statistics Austria (2017), 'Labour Mobility', *Unece Working Paper Series on Statistics*.

Struyven, L., Desiere, S., Cuyvers, D., Gangji, A. (2018), 'Internationale tewerkstelling: de grote afwezige in de statistieken over de arbeidsmarkt' *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*; 2018; Vol. 28; iss. 2; pp. 51 – 56.

Vansteenkiste, S., Van Onacker, E., & Scholiers, B. (2019), 'Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel in Vlaanderen op basis van administratieve gegevens', *Over.Werk*, 29(1), 27-45: Steunpunt Werk/Uitgeverij Acco.

United Nations Economic Commission for Europe - UNECE (2018), *Measuring International Labour Mobility*, Geneva.

United Nations Economic Commission for Europe – UNECE/(2011a), *The Impact of Globalization on National Accounts*, Geneva.

United Nations Economic Commission for Europe - UNECE (2011b), *Manual on Statistics of International Trade in Services 2010*, Geneva.

United Nations Economic Commission for Europe - UNECE (2006), *Background Note on GATS Mode 4 Measurement*.

Vanderbiesen, W. (2009), *Vlaamse Arbeidsrekening. Raming van de binnenlandse werkgelegenheid/pendel. Nulmeting 2007*, Steunpunt Werk en Sociale Economie.

van Ostaijen M. & Scholten P. (eds.) (2018), *Between Mobility and Migration. The Multi-Level Governance of Intra-European Movement*, Springer.

Verschueren (2020), *Detachering. Nieuwe ontwikkelingen in het Europees recht vanuit Belgisch en Nederlands perspectief*, die Keure (te verschijnen).