

# DE DYNAMIEK VAN DE BRUSSELSE LOONTREKKENDE TEWERKSTELLING: TWEE VERSCHILLENDE VERHALEN

**DOOR | GWENDOLINE MOREAU & DRIES CUYVERS**

Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse (BISA)

Achter de evolutie van het aantal jobs in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest of het aantal loontrekkende Brusselaars ligt een dynamiek van werknemers die een nieuwe job opnemen en werknemers die stoppen met werken bij een onderneming. De Dynam-Reg-gegevens onthullen deze verschillende arbeidsmarktdynamieken en deze blijken voor Brussel erg verschillend vanuit het standpunt van de werkplaats tegenover de woonplaats van de loontrekkenden. Waarom de werknemersdynamiek zo verschilt voor de jobs in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ten opzichte van de dynamiek van de in Brussel wonende loontrekkenden leest u in dit artikel.

## 1. DE BRUSSELSE ARBEIDSMARKT: (HOOFD)STEDELIJK EN CENTRAAL

De tewerkstelling op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verschilt erg van deze van het Vlaams en Waals Gewest. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is:

- veel kleiner dan de andere twee gewesten en heeft een stedelijk karakter ;
- de hoofdstad van het land waar vele openbare instellingen (ook van andere gewesten, gemeenschappen en Europa) gevestigd zijn ;
- zowel geografisch als economisch centraal gelegen.

Deze zaken hebben allen een impact op de economische activiteiten die op het grondgebied worden uitgevoerd en dus ook de tewerkstelling:

- De dienstensector, voornamelijk de non-profit, is de belangrijkste tewerkstellingssector in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (zie ook grafiek 3);
- De loontrekkenden zijn er relatief gezien talrijker ten opzichte van de zelfstandigen dan in de rest van België (88 % van de werkenden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest<sup>1</sup> is tewerkgesteld als loontrekkende tegenover 83 % voor heel België<sup>2</sup>).
- De helft van de arbeidsplaatsen in het Brussels Gewest wordt ingevuld door inwoners uit een ander gewest. Ook werkt ongeveer één op vijf van de loontrekkende Brusselaars in het Vlaams of Waals Gewest. Deze grote aantallen pendelaars die komen werken in het Brussels Gewest en Brusselaars die in Vlaanderen of Wallonië gaan werken, zorgen voor een andere dynamiek van de Brusselse arbeidsmarkt vanuit het standpunt van de woonplaats van de loontrekkenden tegenover de werkplaats van de loontrekkenden. Een vergelijking van de groeicijfers van de

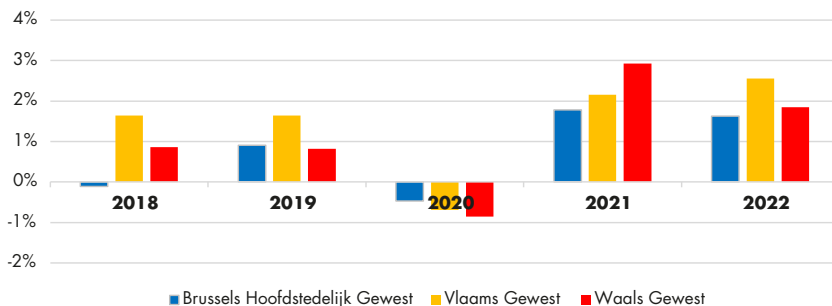
(1) In een aantal sectoren ligt dit aantal loontrekkenden wel opvallend lager, met name de vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten (42 % loontrekkenden) en de bouwnijverheid (60 % loontrekkenden).

(2) Instituut voor de Nationale Rekeningen, 2022

loontrekkende tewerkstelling van de laatste jaren naar woonplaats en werkplaats maakt dit reeds duidelijk.

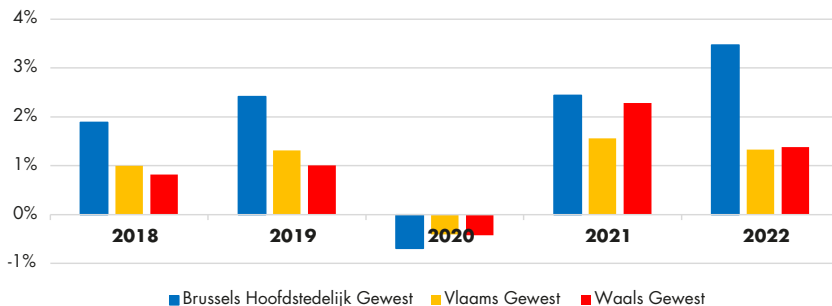
Met uitzondering van het jaar 2020, onder invloed van de Covid-19-crisis, neemt **de werkgelegenheid in loondienst in het Brussels Gewest (werkplaats) al enkele jaren toe. Deze groei is echter minder sterk dan in de rest van België** (zie grafiek 1). Hiertegenover groeit **de laatste jaren (met uitzondering van coronajaar 2020) het aantal loontrekkende Brusselaars sterker dan het aantal loontrekkenden wonend in de andere gewesten** (grafiek 2).

**GRAFIEK 1:** EVOLUTIE VAN HET AANTAL LOONTREKKENDE ARBEIDSPLAATSEN NAAR WERKPLAATS TEN OPZICHTE VAN HET VOORGAANDE JAAR PER GEWEST (OP 30 JUNI, IN %)



Bron: RSZ

**GRAFIEK 2:** EVOLUTIE VAN HET AANTAL LOONTREKKENDEN NAAR WOONPLAATS TEN OPZICHTE VAN HET VOORGAANDE JAAR (OP 30 JUNI, IN %)

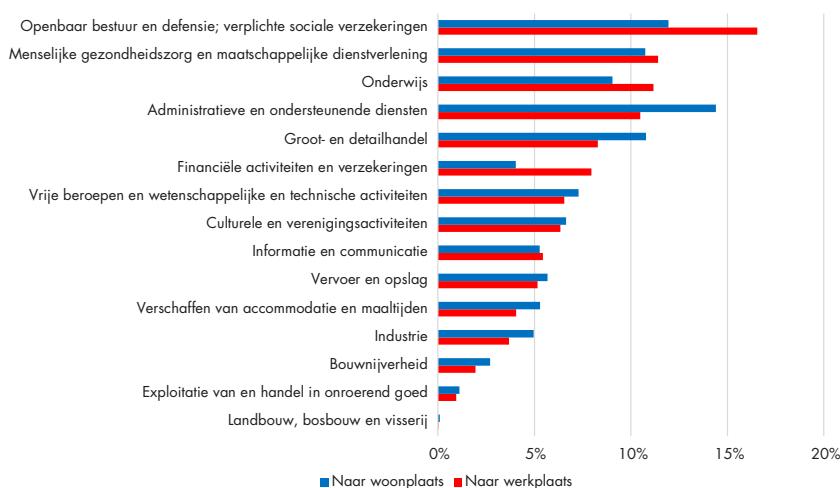


Bron: RSZ

Het belang van sectoren voor de Brusselse loontrekkende tewerkstelling verschilt ook erg vanuit het standpunt van de woonplaats of de werkplaats:

- Het aandeel van het **openbaar bestuur, de financiële en verzekeringsactiviteiten** en in mindere mate het **onderwijs** is opvallend groter vanuit het standpunt van de **werkplaats** dan van de woonplaats. Zo situeert bijvoorbeeld 17 % van alle loontrekkende jobs in het Brussels Gewest zich in openbaar bestuur en defensie, terwijl slechts 12 % van de loontrekkende Brusselaars in deze sector tewerkgesteld zijn;
- Omgekeerd is het **aandeel loontrekkende Brusselaars** in de **administratieve en ondersteunende diensten en ook de groot- en detailhandel** groter dan dat van de loontrekkende tewerkstelling op het grondgebied van het gewest. Het merendeel van de Brusselaars in de administratieve en ondersteunde diensten zijn actief in de algemene reiniging van gebouwen, waar ook de tewerkstelling via dienstencheques deels onder wordt gebracht. Vaak gaat het hier om deeltijdse tewerkstelling.

**GRAFIEK 3:** AANDEEL VAN DE ACTIVITEITSECTOR IN DE TOTALE LOONTREKKENDE TEWERKSTELLING IN HET BRUSSELS GEWEST (NAAR WERKPLAATS) EN VAN DE LOONTREKKENDE BRUSSELAARS (NAAR WOONPLAATS) (OP 30 JUNI 2022; IN %)



Bron: RSZ

#### KADER 1: DE WERKNEMERSDYNAMIEK EN ZIJN COMPONENTEN

De verschillende evolutie van het aantal jobs in het Brussels Gewest en het aantal loontrekkende Brusselaars kan geduid worden aan de hand van de Dynam-Reg-gegevens over de werknemersdynamiek. Deze gegevens splitsen de netto-evolutie en de bewegingen van werknemers op in:

- instroom (nieuwe werknemers die starten bij een onderneming),
- uitstroom (werknemers die de onderneming waarvoor ze werkten verlaten),

- interne verschuivingen binnen de onderneming (werknemers die binnen de onderneming van werkplaats veranderen over de gewestgrenzen heen).

De som van het saldo instroom-uitstroom en de interne verschuivingen is gelijk aan de netto-evolutie van de tewerkstelling.

Het berekenen van graden maakt vergelijkingen tussen gewesten of activiteitssectoren mogelijk:

- **Instroomgraad** = 
$$\frac{\text{aantal werknemers gestart bij een onderneming per gewest of activiteitssector} * 100}{\text{gemiddeld aantal arbeidsplaatsen in het gewest of activiteitssector over de periode}}$$
- **Uitstroomgraad** = 
$$\frac{\text{aantal werknemers gestopt bij een onderneming per gewest of activiteitssector} * 100}{\text{gemiddeld aantal arbeidsplaatsen in het gewest of activiteitssector over de periode}}$$

In dit artikel zullen de concepten uit kader 1 worden gebruikt om de verschillende dynamiek in de loontrekkende tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest naar werkplaats en naar woonplaats te analyseren. Is de Brusselse arbeidsmarkt meer of minder dynamisch dan die in de twee andere gewesten? En zijn de loontrekkende Brusselaars dynamischer dan deze wonend in het Vlaams en Waals Gewest, of net niet? Deze twee vragen trachten we te beantwoorden, te duiden en vormen de structuur van dit artikel.

## 2. WERKNEMERSDYNAMIEK NAAR WERKPLAATS

### 2.1. EEN KLEINERE WERKNEMERSDYNAMIEK VOOR HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

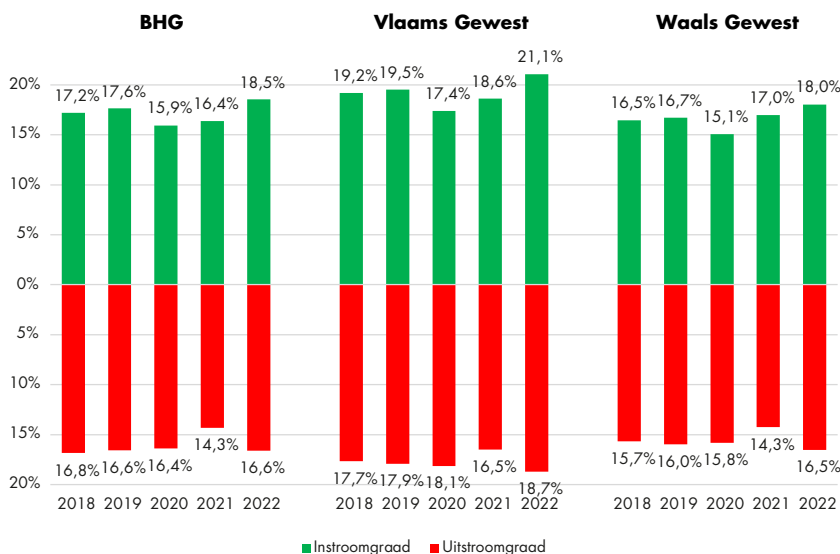
Zoals getoond in grafiek 1 kent Brussel de laatste jaren een meer bescheiden netto-groei van de loontrekkende tewerkstelling op het grondgebied. Deze groei is voornamelijk het resultaat van het verschil tussen de instroom (door werknemers die bij een onderneming beginnen) en uitstroom (van werknemers die stoppen met werken bij een onderneming). Grafiek 4 toont de evolutie van de instroom- en uitstroomgraad van werknemers per gewest van de werkplaats (zonder rekening te houden met werknemers die voor eenzelfde onderneming in een ander gewest gaan werken). De Brusselse werknemersdynamiek is een beetje kleiner dan deze in de rest van België. Jaarlijks starten of stoppen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest relatief minder werknemers in de loop van een jaar met werken bij een onderneming.

Het verschil tussen de instroom en de uitstroom verklaart hier trouwens slechts gedeeltelijk de beperktere groei van de loontrekkende tewerkstelling in het Brussels Gewest. **Het aandeel van verschuivingen van werknemers binnen een onderneming in en uit het gewest is relatief hoger in het BHG dan in de andere gewesten.** Dit is te wijten aan het relatief klein grondgebied van het Brussels Gewest, zijn stedelijk karakter en de aanwezigheid van vele hoofdzetels van ondernemingen. Hoewel het aandeel van deze verschuivingen in de gehele werknemersdynamiek relatief beperkt is (ten opzichte van het totaal aantal werknemersbewegingen), zijn er **jaarlijks toch meer**

## loontrekkenden die binnen eenzelfde onderneming buiten het Brussels Gewest gaan werken dan binnen de onderneming naar het Brussels Gewest verschuiven.

In 2022 waren er 5.329 werknemers die binnen eenzelfde onderneming buiten de grenzen van het Brussels gewest gingen werken en 3.158 werknemers wiens werkplaats naar het Brussels Gewest werd verplaatst. Dit geeft een **negatief saldo van -2.171 werknemers<sup>3</sup> aan interne verschuivingen binnen een onderneming**. De netto-evolutie van het aantal jobs bedroeg ter vergelijking hetzelfde jaar +10.337 arbeidsplaatsen ten opzichte van het voorgaande jaar. Dit negatieve saldo aan interne verschuivingen zorgt dus voor een rem op de groei van de loontrekkende tewerkstelling in het Brussels Gewest.

**GRAFIEK 4:** EVOLUTIE VAN DE INSTROOM- EN UITSTROOMGRAAD NAAR WERKPLAATS (% VAN DE TOTALE LOONTREKKENDE TEWERKSTELLING) OP 30 JUNI: 2018-2022



Bron: Dynam-Reg

## 2.2. KLEINERE WERKNEMERSDYNAMIEK OMWILLE VAN HET BELANG VAN NIET-CONJUNCTUURGEVOELIGE SECTOREN

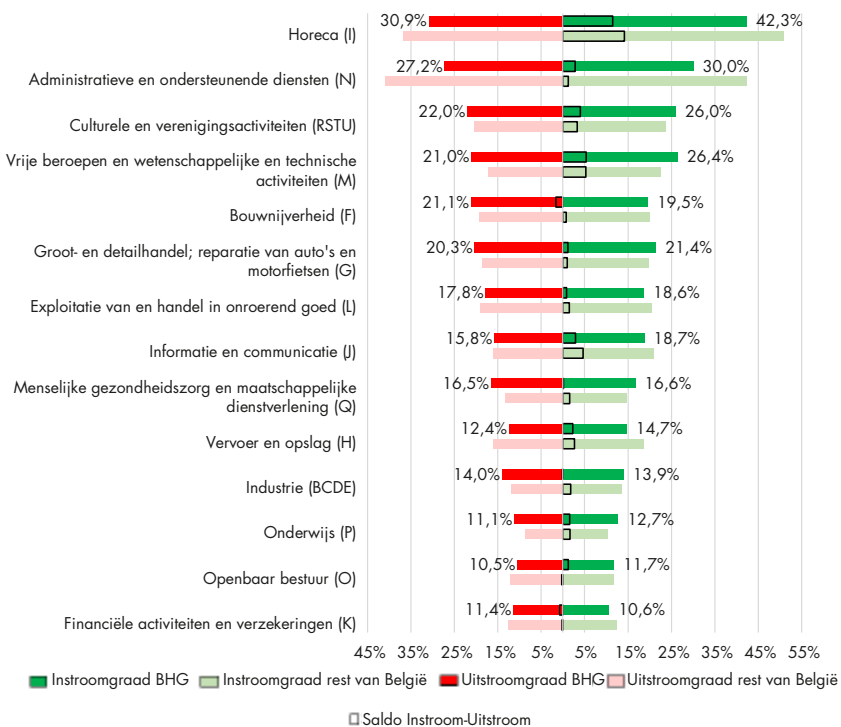
Een analyse van de instroom en uitstroom per sector verklaart de beperktere werknemersdynamiek in het Brussels Gewest. Grafiek 5 toont de in- en uitstroomgraden van werknemers in loondienst per sector tussen 30 juni 2021 en 30 juni 2022 in het

(3) In hetzelfde jaar bedroeg de instroom van werknemers nieuw in een onderneming 119.168 en de uitstroom 106.660 (saldo instroom-uitstroom=12.508).

Brussels Gewest in vergelijking met de rest van België. Hier kunnen eerst en vooral twee algemene, belangrijke vaststellingen worden gedaan:

- **Bepaalde sectoren zijn veel dynamischer** dan andere sectoren met veel meer instroom en uitstroom van loontrekkenden gedurende het jaar.
- De sectoren met een hoge instroom zijn globaal genomen ook de sectoren met een hoge uitstroom. Er zijn veel werknemers die een job starten in deze sectoren, maar ook veel die de onderneming terug verlaten. Dit wijst op een zekere mate van jobonzekerheid.

**GRAFIEK 5:** IN- EN UITSTROOMGRAAD VAN LOONTREKKENDEN PER SECTOR IN HET BRUSSELS GEWEST EN DE REST VAN BELGIË (IN % VAN DE TOTALE GEWESTEIJKE WERKGELEGENHEID IN LOONDIENT PER SECTOR) TUSSEN 30 JUNI 2021 EN 30 JUNI 2022



Bron: Dynam-Reg

In de horeca, de administratieve en ondersteunende diensten, de culturele en verenigingsactiviteiten en de vrije beroepen en wetenschappelijke activiteiten zijn er veel werknemersbewegingen zowel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest als in de rest van België. Deze grote dynamiek geldt zowel voor de instroom als de uitstroom. Er starten in de ondernemingen binnen deze sector veel werknemers gedurende het jaar, maar er zijn bijna evenveel werknemers die stoppen bij de onderneming.

Dit geeft een zekere mate van onzekerheid van de tewerkstelling in de sector aan. **In de horeca, de administratieve en ondersteunende diensten en de culturele en verenigingsactiviteiten is het gebruik van arbeidsovereenkomsten van korte duur bijzonder hoog.** Als gevolg daarvan hebben deze sectoren ten opzichte van het voorgaande jaar naar verhouding meer werknemers die nieuw zijn bij een onderneming of de onderneming hebben verlaten.

**De werknemers in de horeca en de administratieve en ondersteunende diensten in het Brussels Gewest zijn echter beduidend minder dynamisch dan in de rest van België, hoewel het in Brussel ook de meest dynamische sectoren zijn.** De instroomgraad in de Brusselse horecasector in 2021-2022 (op 30 juni) bedraagt 42,3 % (tegenover 50,9 % voor de rest van België) en de uitstroom bedraagt 30,9 % (tegenover 36,7 % op Belgisch niveau). Dit kan worden verklaard door het relatief **geringe aantal contracten van korte duur in de Brusselse horeca.** Zo werkt in de periode 2021-2022 (op 30 juni) 6,4 % van de werknemers in loondienst in de Brusselse horecasector onder een speciaal arbeidsregime (d.w.z. met onregelmatige en flexibele werktijden, meestal van korte duur), wat minder is dan in Wallonië (10,1 %) en aanzienlijk minder dan in Vlaanderen (35,0 %). Het stijgend gebruik van het statuut van flexi-tewerkstelling in de Vlaamse horeca zou hier dus het verschil deels kunnen uitleggen.

De instroomgraad in de Brusselse administratieve en ondersteunende diensten in 2021-2022 (op 30 juni) bedraagt 30,0 % (tegenover 42,2 % voor de rest van België) en de uitstroomgraad bedraagt 27,2 % (tegenover 41,0 % op Belgisch niveau). De werknemersdynamiek is bijzonder groot in terbeschikkingstelling van personeel (NACE 78)<sup>4</sup>. Deze activiteiten betreffen voornamelijk uitzendarbeid (uitzendwerknemers en administratief personeel van uitzendbureaus). De wettelijke werkgever van uitzendkrachten is het uitzendbureau, maar in de praktijk werken de uitzendkrachten in andere bedrijven (gebruikende onderneming). Gezien de tijdelijke aard van uitzendarbeid is het logisch dat er na een jaar veel nieuwe uitzendkrachten zullen zijn en dat veel andere werknemers niet meer tewerkgesteld worden via het uitzendkantoor. Daarom is de in- en uitstroom van werknemers in de administratieve en ondersteunende diensten groter dan in andere sectoren. **Het feit dat de werknemersdynamiek in deze sector in het BHG beperkter is dan op Belgisch niveau kan worden verklaard door het grotere gewicht van het administratieve personeel van arbeidsbemiddelingsbureaus in het Brussels Gewest, waaronder de in Brussel gevestigde gewestelijke diensten VDAB en Actiris.** Werknemers in deze instellingen hebben een arbeidsovereenkomst van lange duur en zullen daarom minder snel van werkgever veranderen.

Daarentegen zijn de werknemers in **de vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten, in de culturele en verenigingsactiviteiten, in het onderwijs, de groot- en detailhandel en in de menselijke gezondheidszorg en maatschappelijk werk dynamischer** in het Brussels Gewest in vergelijking met andere gewesten.

(4) De afdeling “Ter beschikking stellen van personeel” is dus goed voor ongeveer de helft van de aanwervingen en de helft van de uitstroom uit een onderneming in de sector van de administratieve en ondersteunende diensten in het Brussels Gewest tussen 2014 en 2021

De instroomgraad in de **gespecialiseerde en wetenschappelijke activiteiten** in Brussel in 2021-2022 (op 30 juni) bedraagt 26,4 % (tegenover 22,5 % voor de rest van België) en de uitstroomgraad bedraagt 21,0 % (tegenover 17,2 % voor de rest van België). De sector van de gespecialiseerde en wetenschappelijke activiteiten groepeert verschillende economische activiteiten waarvoor de dynamiek van de werknemers relatief hoog is, met name consultancy en reclame. Bovendien worden doctoraats- en postdoctoraatsstudenten gefinancierd door twee grote fondsen voor wetenschappelijk onderzoek in het Brussels Gewest meegeteld, ongeacht het gewest waar deze onderzoekers daadwerkelijk werken. Deze onderzoeksbeurzen worden uitgereikt aan relatief jonge onderzoekers, wat ook de sterke dynamiek van deze werknemers versterkt, in het Brussels Gewest nog meer dan in de andere gewesten.

In het Brusselse **onderwijs** in 2021-2022 (op 30 juni) bedraagt de instroomgraad 12,7 % (tegenover 10,3 % voor de rest van België) en de uitstroomgraad 11,1 % (tegenover 8,7 % op Belgisch niveau). Het feit dat er in het Brusselse onderwijs zowel meer aanwervingen als meer vertrekkende werknemers zijn, kan gedeeltelijk worden verklaard door een groter aandeel van het hoger onderwijs (universiteiten) en de daarmee gepaard gaande korte termijncontracten (assistenten, onderzoekers).

Samengevat kunnen uit grafiek 3 en grafiek 5 volgende oorzaken worden gevonden voor de kleinere werknemersdynamiek in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

- De drie belangrijkste sectoren in de loontrekkende tewerkstelling in het Brussels Gewest (overheidsdiensten, onderwijs en de gezondheidszorg en maatschappelijk werk) zijn **voornamelijk niet-commerciële sectoren die gekenmerkt worden door een grotere stabiliteit van de werkgelegenheid** (met minder instroom van nieuwe werknemers en minder uitstroom van werknemers). Deze sectoren vertegenwoordigen een groter aandeel van de werkgelegenheid in loondienst in het Brussels Gewest dan in Vlaanderen en Wallonië. De algemene evolutie van de werkgelegenheid in het Brussels Gewest is dus minder gevoelig voor de economische conjunctuur dan in de andere gewesten, hoewel dit niet noodzakelijk het geval is voor alle sectoren. Aangezien er in deze sectoren relatief weinig banen verloren gaan en er weinig banen bijkomen, en aangezien deze sectoren belangrijker zijn in het Brussels Gewest, vormt dit een eerste verklaring voor de lagere werknemersdynamiek in het Brussels Gewest.
- In de **zeer dynamische, conjunctuurgevoelige sectoren** zoals de horeca en de administratieve en ondersteunende diensten zijn de werknemers tewerkgesteld in het Brussels Gewest (om hierboven aangehaalde sectorspecifieke redenen) **minder dynamisch** dan deze tewerkgesteld in de rest van België.

### 3. WERKNEMERSDYNAMIEK NAAR WOONPLAATS

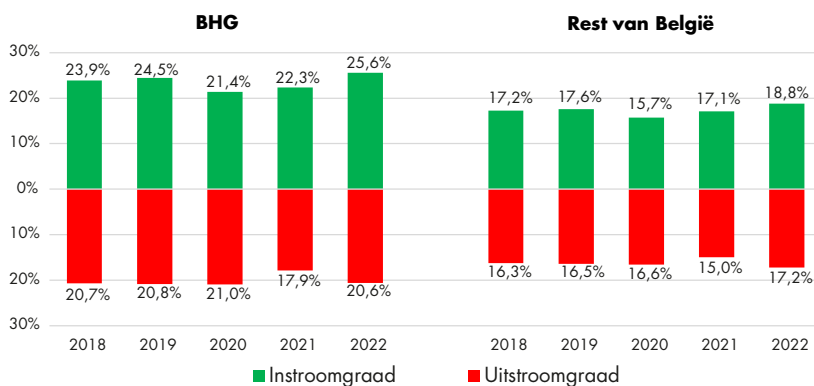
#### 3.1. MEER NIEUWE BRUSSELSE WERKNEMERS IN DE ONDERNEMINGEN, MAAR SLECHTS EEN MINDERHEID KOMT UIT EEN ANDERE LOONTREKKENDE JOB

Zoals getoond in grafiek 2 kende de Brusselse loontrekkenden de laatste jaren een sterkere groei dan deze van de twee andere gewesten (hetgeen tegenovergesteld is van wat we observeren voor de loontrekkende tewerkstelling op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest).



Grafiek 6 analyseert wat er achter deze netto-evolutie schuilgaat. We observeren een duidelijk hogere instroom en uitstroom voor de ganse periode van Brusselse loontrekkenden ten opzichte van loontrekkenden wonend in de andere gewesten. **Elk jaar beginnen relatief genomen meer Brusselaars aan een nieuwe job of verlaten ze een job ten opzichte van inwoners van het Vlaams en Waals Gewest. De Brusselaars zouden dus dynamischer zijn op de arbeidsmarkt.** De sterkere groei van het aantal loontrekkende Brusselaars, zoals getoond werd in grafiek 2, blijkt uit het verschil tussen de instroomgraad van Brusselaars en uitstroomgraad uit de Belgische ondernemingen. Dit verschil is veel groter bij de loontrekkende Brusselaars dan voor de inwoners van de andere gewesten.

**GRAFIEK 6:** EVOLUTIE VAN DE INSTROOM- EN UITSTROOMGRAAD NAAR WOONPLAATS (% VAN DE TOTALE LOONTREKKENDE TEWERKSTELLING) OP 30 JUNI: 2018-2022



Bron: Dynam-Reg

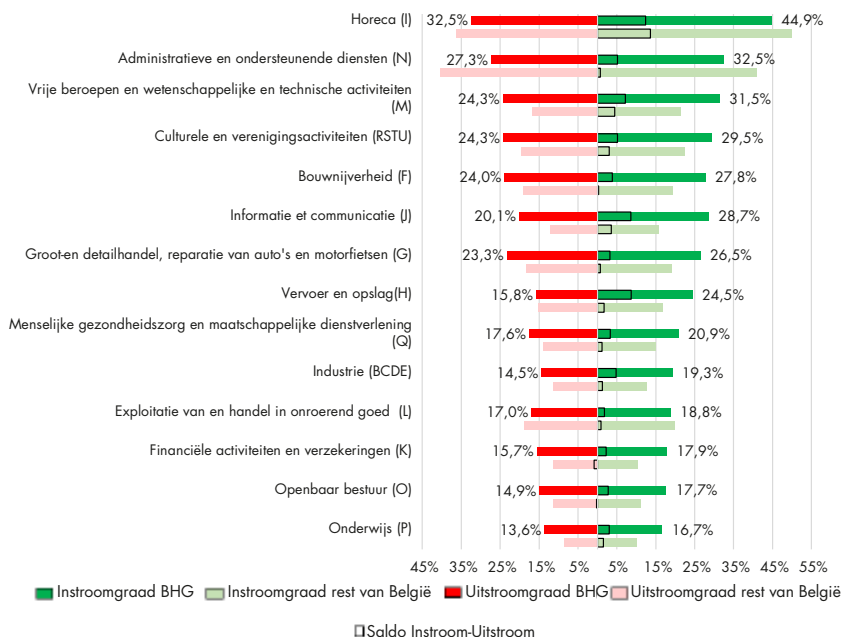
Maar wisselen de Brusselaars dan ook vaker van job? Van de Brusselaars die nieuw zijn bij een onderneming tussen 30 juni 2021 en 30 juni 2022 maakt slechts 35 % de overstap vanuit een andere loontrekkende job. Voor de inwoners van het Vlaams en Waals Gewest ligt dit percentage instroom vanuit een andere job met respectievelijk 50 % en 43 % veel hoger. Dit betekent dat bijna twee derde van de Brusselse instromers een job in een nieuwe onderneming start vanuit een van de volgende statuten:

- Zelfstandige tewerkstelling, tewerkstelling bij een Europese of internationale instelling (met vrijstelling van sociale bijdragen) of een job in het buitenland;
- Werkloosheid;
- Inactiviteit: alle personen op beroepsactieve leeftijd die geen werk hebben en niet op zoek zijn naar werk zoals studenten, renteniers, bruggepensioneerden, ....

Hetzelfde geldt voor de uitstroom. Hoewel het verschil met de inwoners van andere gewesten minder uitgesproken is dan bij de instroom, stromen de Brusselaars vaker

uit naar een ander statuut<sup>5</sup> dan naar een andere job. Van de Brusselaars die stopten met werken bij een onderneming tussen 30 juni 2021 en 30 juni 2022 maakt slechts 43 % de overstap naar een andere loontrekkende job. Voor het Vlaams en het Waals Gewest liggen deze percentages met respectievelijk 55 % en 47 % wederom hoger. Dit betekent waarschijnlijk dat **Brusselaars na een job ook vaker terechtkomen in het statuut van werkloosheid of inactiviteit.**

**GRAFIEK 7:** IN- EN UITSTROOMGRAAD VAN BRUSSELSE LOONTREKKENDEN EN LOONTREKKENDEN UIT DE ANDERE GEWESTEN PER SECTOR (IN % VAN DE TOTALE LOONTREKKENDE TEWERKSTELLING VAN DE INWONERS IN DE SECTOR) TUSSEN 30 JUNI 2021 EN 30 JUNI 2022



Bron: Dynam-Reg

We bekijken in grafiek 7 de in- en uitstroom per sector. De instroom en uitstroom per sector lijkt naar woonplaats een minder duidelijke verklaring te bieden voor de grotere werknemersdynamiek van de Brusselaars. In de sectoren met de hoogste instroom- en uitstroomgraad, namelijk de horeca en de administratieve en ondersteunende diensten, blijken de Brusselse loontrekkenden minder dynamisch dan deze uit de

(5) Hier gaat het dus om een uitstroom van tewerkstelling op 30 juni Y-1 naar zelfstandige tewerkstelling, tewerkstelling bij een Europese of internationale instelling, tewerkstelling in het buitenland, werkloosheid of inactiviteit op 30 juni Y.

rest van België. Voor de administratieve en ondersteunende diensten<sup>6</sup> is het saldo van de instroom-uitstroom wel opvallend positiever. De loontrekkenden wonend in de andere gewesten zijn relatief genomen vaker een job begonnen bij een onderneming in de sector, maar ongeveer evenveel loontrekkenden stopten in de loop van het jaar bij een onderneming (saldo instroom-uitstroom). De tewerkstelling van de Brusselaars in de administratieve en ondersteunende diensten situeert zich vooral in de uitzendsector en diensten in verband met gebouwen (waaronder ook de reiniging en dus hoofdzakelijk de tewerkstelling via dienstencheques valt). Het positieve saldo instroom-uitstroom is hier te verklaren door de gunstige tewerkstellingsevoluitie van de Brusselse uitzendsector in 2022.

Voor alle andere sectoren, met uitzondering nog van de exploitatie van en handel in onroerend goed, zijn de loontrekkende Brusselaars voor zowel de instroom als de uitstroom meer dynamisch dan de loontrekkenden wonend in het Vlaams en Waals Gewest. Een verklaring zoeken voor het globale dynamische gedrag van de loontrekkende Brusselaars bij één of meerdere sectoren is daarom minder evident dan het geval was vanuit het standpunt van de werkplaats. Welke andere factoren die sterke werknemersdynamiek van de Brusselaars verklaren, leggen we uit in het vervolg van het artikel.

### 3.2. INTERNATIONALE AANTREKKELIJKHEID VAN DE ARBEIDSMARKT IN HET BRUSSELS GEWEST

De **grotere toename van de Brusselse bevolking op beroepsactieve leeftijd** in vergelijking met de rest van België verklaart gedeeltelijk waarom de groei van de loontrekkende tewerkstelling groter is voor Brusselaars dan voor de inwoners van de andere gewesten. De Brusselse bevolking tussen 18 en 64 jaar is namelijk met 6 % gestegen tussen 2014 en 2022, terwijl de bevolking van dezelfde leeftijdsgroep in de rest van België slechts met 1 % is toegenomen.

Brussel kent al jaren een positief internationaal migratiesaldo, wat deels deze groei van de bevolking verklaart. De bevolking van het Brussels Gewest is erg divers, met inwoners van 181 verschillende nationaliteiten. In 2022 immigrerden meer dan 62.000 mensen vanuit het buitenland naar het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en meer dan 30.000 emigreerden naar andere landen. Bijna de helft (46%) van de immigranten die zich in 2022 in Brussel hebben gevestigd, is tussen 20 en 35 jaar oud. Bijna vier van de tien mensen in die leeftijdsgroep komt uit de EU-15-landen (exclusief België), de landen die sinds 1995 deel uitmaken van de EU. Met de nieuwe EU-landen (17% van de immigranten tussen 20 en 34 jaar) en de rest van Europa (14% onder invloed van Oekraïne) komt 69% van de immigranten in die leeftijdsgroep uit Europa. Voor alle leeftijden samen komt 30% van de immigranten uit de EU-15-landen (zonder België) en 68% uit Europa als geheel.

Een studie van HIVA-KU Leuven op vraag van Actiris over de aanwerving van Brusselaars (Goesaert et al. 2023b) heeft aangetoond dat in 2019 35% van de aangeworven personen een kwartaal eerder nog niet gekend was bij de socialezekerheidsinstellingen.

(6) Met 14 % van alle loontrekkende Brusselaars stelt deze sector de meeste Brusselaars te werk (tegenover 10 % voor de loontrekkende Vlamingen en 8 % voor de loontrekkende Walen).

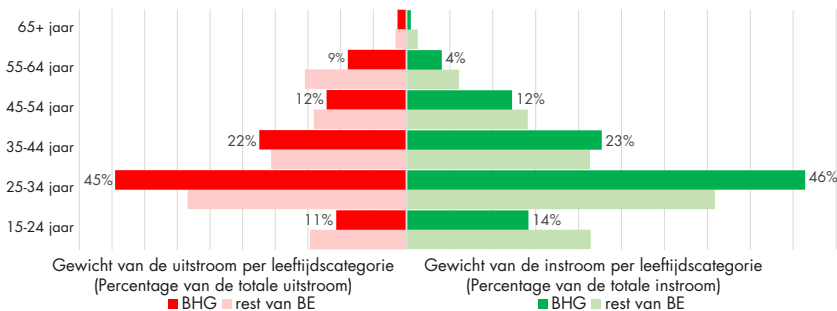
Verder onderzoek wees uit dat 63% van die mensen niet de Belgische nationaliteit had (29% had de nationaliteit van een van de EU-15). **Internationale woonmigratie verhoogt de instroom en uitstroom van Brusselse loontrekkenden.** Dat wijst erop dat de aanwezigheid van Europese instellingen en het kosmopolitische karakter van het Brussels Gewest jonge Europeanen aantrekt om in het Gewest te komen werken.

### 3.3. CONTRASTERENDE TRENDS TUSSEN LEEFTIJDGROEPEN EN NAAR WOONPLAATS

Naast de **internationale woonmigratie** zijn er nog twee andere vaststellingen rond de verdeling van loontrekkenden volgens leeftijd die de intergewestelijke verschillen gedeeltelijk verklaren: niet alleen maken jonge loontrekkenden meer transities op de arbeidsmarkt in het algemeen, ze zijn ook sterker vertegenwoordigd onder de Brusselse loontrekkenden.

**Zo hadden in 2021-2022 (op 30 juni) 46% van alle aanwervingen en 45% van alle vertrekken van Brusselse loontrekkenden betrekking op jongeren tussen 25 en 34 jaar (tegenover respectievelijk 36% en 33% voor loontrekkenden van diezelfde leeftijd in de rest van België; zie grafiek 8).**

**GRAFIEK 8:** VERDELING VAN DE IN- EN UITSTROOM VAN BRUSSELSE LOONTREKKENDEN EN VAN LOONTREKKENDEN UIT DE REST VAN BELGIË, PER LEEFTIJDGROEP (RESPECTIEVELIJK IN % VAN DE TOTALE INSTROOM OF DE TOTALE UITSTROOM, IN DE WOONPLAATS; TUSSEN Q2 2021 EN Q2 2022, OP 30 JUNI)



Bron: Dynam-Reg

**Wat betreft de eerste bevinding over de hoeveelheid transities op de arbeidsmarkt per leeftijdsgroep, nemen jonge loontrekkenden een groot deel van de transities voor hun rekening, ongeacht het gewest waar ze wonen.** Dus hoe jonger de werknemer, hoe groter de kans dat die een nieuwe baan begint of een baan opzegt in vergelijking met andere leeftijdsgroepen (zie kader 1).

### **KADER 1: HOE KUNNEN WE HET HOGERE AANTAL TRANSITIES ONDER JONGE LOONTREKKENDEN VERKLAREN?**

Verschillende factoren verklaren waarom jonge loontrekkenden vaker een baan beginnen of verlaten dan andere leeftijdsgroepen, ongeacht het gewest waar ze wonen:

- **Jonge loontrekkenden waarderen een verandering van werkgever, tenminste als dat gepaard gaat met het verwerven van nieuwe vaardigheden en de kans om de juiste baan te vinden.** Hoewel veel veranderingen een verkeerd signaal kunnen afgeven, kan het veranderen van baan op zich ook als een meerwaarde worden ervaren, vooral onder jonge loontrekkenden (Della Torre et al., 2018; Zimmer, 2014; O'Connor, 2021; FOD Werkgelegenheid, 2022). Bovendien suggereren sommige sociologische studies dat de generatie van jonge werknemers flexibeler is geworden sinds de jaren 2000, in tegenstelling tot de perceptie van de generatie die hen voorging, die nog steeds het idee van een 'baan voor het leven' aanvaardde; en dat los van het feit of er al dan niet een afname is in de beschikbaarheid van die 'banen voor het leven' (Bradley & Devadason, 2008).
- **Transities van de ene baan naar de andere zijn sterk gecorreleerd met levensloopfases.** De demografische theorie over de fasen van de levenscyclus (Charlier et al., 2019) gaat ervan uit dat jongvolwassenen tussen 18 en 29 jaar geleidelijk aan het beroepsleven binnenstappen en het ouderlijk huis verlaten, terwijl volwassenen tussen 30 en 44 jaar voor het grootste deel actief zijn op de arbeidsmarkt en hun gezin uitbreiden. Verschillende factoren die verband houden met de levenscyclus kunnen een wisselwerking hebben met een verandering van bedrijf of een loopbaanonderbreking: een partner vinden en de komst van het eerste kind kunnen een verhuizing en een verplaatsing naar een job dicht bij huis beïnvloeden (en mogelijk een woonmigratie van het ene gewest naar het andere); ouderschap kan leiden tot een loopbaanonderbreking of een verandering van job om te voldoen aan nieuwe criteria voor flexibele werkuren, enz.
- **Jonge loontrekkenden nemen vaker tijdelijke contracten aan** (zie verderop in dit artikel).

Wat betreft de tweede bevinding over de verdeling van loontrekkenden naar leeftijdsgroep in de woonplaats, zijn jonge loontrekkenden meer vertegenwoordigd onder de Brusselse loontrekkenden dan onder de Vlaamse of Waalse loontrekkenden. Het aandeel loontrekkende Brusselaars van 25 tot en met 34 jaar in het totaal aantal loontrekkende Brusselaars is met 32 % opvallend hoger dan dit aandeel voor het Vlaams en Waals Gewest (beiden 24 %). Volgens de levenscyclustheorie beginnen jonge loontrekkenden hun carrière na hun studie en veranderen ze daarna vaker van baan. Het is ook in die periode dat **veel jonge Belgische loontrekkenden aan het begin van hun carrière naar het Brussels Gewest verhuizen**. Die inwaartse woonmigratie heeft betrekking op jonge Waalse en Vlaamse loontrekkenden die een job vinden in het Brussels Gewest en zich daar komen vestigen, jonge Brusselaars die het ouderlijk huis verlaten en binnen het Brussels Gewest verhuizen, enz. Dat wordt ook duidelijk bij Treutens et al. (2023), met de over het algemeen lagere inkomens van degenen die het Brussels Gewest binnenkomen. Zo was op 1 januari 2022, 46 % van de 'nieuwe Brusselaars' in de werkende leeftijd (15-64 jaar) die vanuit Vlaanderen of

Wallonië waren verhuisd, tussen 25 en 34 jaar oud (tegenover slechts 14 % tussen 35 en 44 jaar).

**De grotere dynamiek van jonge loontrekkenden, ongeacht hun woongewest, en het grotere aandeel loontrekkenden tussen 25 en 34 jaar bij de Brusselse loontrekkenden, betekenen dus meer uitgesproken transities op de arbeidsmarkt bij de Brusselse loontrekkenden.**

#### **3.4. HET GEBRUIK VAN TIJDELIJKE CONTRACTEN VERKLAART OOK DE GROTE HOEVEELHEID TRANSITIES OP DE ARBEIDSMARKT VOOR BRUSSELSE LOONTREKKENDEN**

Hoewel de transities op de arbeidsmarkt vooral betrekking hebben op jonge loontrekkenden, maken Brusselse loontrekkenden meer transities dan loontrekkenden in de andere twee gewesten, en dat in elke leeftijdsgroep. Leeftijd is dus niet de enige factor die de frequentere transities verklaart.

**Een andere factor zou kunnen zijn dat Brusselse loontrekkenden vaker een tijdelijk contract hebben.** Volgens gegevens van de Enquête naar de arbeidskrachten 2023 heeft 12 % van de Brusselse loontrekkenden geen vast contract, tegenover 5 % van de Vlaamse loontrekkenden en 8 % van de Waalse loontrekkenden (studenten niet meegerekend). Voor werknemers tussen 25 en 34 jaar is dat fenomeen bij loontrekkenden in Brussel (18 %) en Wallonië (14 %) nog uitgesproker, terwijl het percentage voor Vlaamse loontrekkenden iets boven het gewestelijk gemiddelde ligt (7 %). Die mensen hebben een contract van bepaalde duur of een contract voor een bepaald werk, een interim contract, werk in het kader van een opleiding of werk zonder arbeidsovereenkomst (occasioneel werk, gelegenhedswerk, ...).

Hoe komt het dat Brusselse loontrekkenden minder vaak een contract voor onbepaalde duur hebben? Brusselaars zijn meer vertegenwoordigd in bepaalde flexibelere sectoren, waar relatief minder contracten van onbepaalde duur worden aangeboden, in het bijzonder Brusselaars met een lager kwalificatieniveau. Zo zijn Brusselse loontrekkenden meer dan loontrekkenden in de rest van België vertegenwoordigd in culturele en verenigingsactiviteiten, administratieve en ondersteunende diensten en horeca. Die sectoren maken doorgaans meer gebruik van tijdelijke contracten dan andere sectoren in België (CSE, 2020).

**Het feit dat Brusselse loontrekkenden relatief minder vaak een contract van onbepaalde duur krijgen, verklaart ook hoe het komt dat ze meer periodes van werkloosheid of inactiviteit hebben na periodes van werk. Die bevinding is uitgesprokener voor loontrekkenden tussen 25 en 34 jaar, wat de aanzienlijke dynamiek van die leeftijdsgroep op de arbeidsmarkt nog versterkt.**

#### **4. CONCLUSIE**

Achter de netto evolutie van de werkgelegenheid in loondienst gaan vele bewegingen op de arbeidsmarkt schuil. De gegevens van Dynam-Reg bieden een objectieve maatstaf voor de dynamiek van de arbeidsmarkt, in termen van het scheppen en verloren

gaan van banen in loondienst en de bewegingen van werknemers in de verschillende economische sectoren of per leeftijdscategorie.

**De loontrekkenden werkend in het Brussels gewest (naar werkplaats) zijn minder dynamisch dan in de andere twee gewesten van het land.** Hiervoor zijn twee redenen:

- De belangrijkste sectoren in termen van loontrekkende tewerkstelling (openbaar bestuur, onderwijs en gezondheidszorg en maatschappelijk dienstverlening) in Brussel zijn stabiele sectoren en minder gevoelig aan conjunctuurschommelingen (zowel positief als negatief). De instroom- en uitstroomgraad is voor deze sectoren voor België lager dan voor andere sectoren, maar ze zijn dus belangrijker voor de werkgelegenheid in het Brussels Gewest.
- In de conjunctuurgevoelige sectoren zoals de horeca en de administratieve en ondersteunende diensten (met hierin de uitzendsector) zijn in Brussel werkende werknemers minder dynamisch dan deze tewerkgesteld in de rest van België. Dit heeft per sector verschillende oorzaken zoals het minder gebruik van flexi-jobs in de horeca en de aanwezigheid van de hoofdzetels van arbeidsbemiddelingsdiensten en uitzendkantoren met vast personeel.

Het verhaal is verschillend voor de tewerkstelling naar woonplaats. **De Brusselaars beginnen vaker een nieuwe job, maar stoppen ook vaker met werken bij een onderneming** ten opzichte van inwoners van de andere gewesten. Vier factoren verklaren dit fenomeen :

- De Brusselaars zijn vaker tewerkgesteld in de uitzendsector en reiniging van gebouwen, hetgeen erg dynamische en conjunctuurgevoelige sectoren zijn. De heropleving van deze sectoren na de Covid-19-crisis leidde tot een duidelijk positieve instroom van werknemers;
- De Brusselse bevolking op beroepsactieve leeftijd is sterker gegroeid dan die van de andere gewesten. De groei van de Brusselse bevolking van 15-64 jaar is deels te wijten aan een positief internationaal migratiesaldo. Het kosmopolitische karakter van Brussel en de aanwezigheid van vele Europese en internationale instellingen trekt mensen vanuit het buitenland aan om zich in Brussel te vestigen en hier te werken;
- De loontrekkende Brusselaars zijn jonger dan de loontrekkenden wonend in Vlaanderen en Wallonië. Loontrekkenden wisselen in het begin van hun carrière makkelijker van job en zorgen zo voor een grotere dynamiek op de arbeidsmarkt. Ook hier heeft de stad een aantrekkingskracht op jonge mensen, die in een latere levensfase soms weer verhuizen buiten Brussel.
- De Brusselaars worden minder vaak aangeworven met een contract van onbepaalde duur. Na de tewerkstelling worden ze vaker werkloos of inactief. Dit wijst op de onzekerheid die uit een hoge dynamiek op de arbeidsmarkt kan voortvloeien.

**BIBLIOGRAFIE**

BISA, 2021. Conjunctuurbarometer van het Brussels Gewest nr. 36. BISA, Herfst 2021.

BISA, 2023. Conjunctuurbarometer van het Brussels Gewest nr. 39. BISA, Herfst 2023

BISA, 2023. Demografische barometer 2023 van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Focus van het BISA nr. 61.

Bradley, H., & Devadason, R., 2008. "Fractured Transitions: Young Adults' Pathways into Contemporary Labour Markets". *Sociology*, 42, 119 - 136.

Charlier J., Debuissou M., Hermia J.-P., Pelfrene E., 2019. "Les migrations interrégionales en Belgique ». Rapport de recherche, IBSA, SV, IWEP, 128 p.

Della Torre, E., Zatzick, C.D., Sikora, D., Solari, L., 2018. "Workforce churning, human capital disruption, and organisational performance in different technological contexts", *Human Resource Management Journal*, 28, pp. 112-127.

Dynam, 2023, Methodologie. Geraadpleegd op 10 maart 2023 via [www.dynamstat.be/nl/methodologie](http://www.dynamstat.be/nl/methodologie)

Goesaert, Struyven, Huysmans & Boogaerts, 2023b. "Recrutement des résidents bruxellois: accès au marché du travail et transitions à long terme". HIVA-KU Leuven.

O'Connor, S., "Why quitting your job is good for the economy". *Financial Times* (12/10/2021).

Quintelier, 2020. "Qui occupe un travail temporaire ? Une étude du profil et de l'évolution des salariés du travail temporaire (1999-2018)", *Statbel Analyse n. 09* (03/2020).

RSZ, 2023, Methodologie: verdeling van de arbeidsplaatsen naar plaats van tewerkstelling. Geraadpleegd op 20 maart 2023 via <https://www.rsz.be/stats/verdeling-van-de-arbeidsplaatsen-naar-plaats-van-tewerkstelling#methodology>.

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2022. « État des lieux de la mobilité professionnelle en Belgique ». SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générale Humanisation du travail - Direction des études et des statistiques

Zimmer, T., 2014. "Understanding the Benefits of Workforce Churn", *INcontext*.



## INHOUDSTAFEL

### DE DYNAMIEK VAN DE BRUSSELSE LOONTREKKENDE TEWERKSTELLING: TWEE VERSCHILLENDE VERHALEN

<b>1.</b>	<b>DE BRUSSELSE ARBEIDSMARKT: (HOOFD)STEDELIJK EN CENTRAAL</b>	<b>345</b>
<b>2.</b>	<b>WERKNEMERSDYNAMIEK NAAR WERKPLAATS</b>	<b>348</b>
2.1.	EEN KLEINERE WERKNEMERSDYNAMIEK VOOR HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST . . . . .	348
2.2.	KLEINERE WERKNEMERSDYNAMIEK OMWILLE VAN HET BELANG VAN NIET-CONJUNCTUURGEVOELIGE SECTOREN. . . . .	349
<b>3.</b>	<b>WERKNEMERSDYNAMIEK NAAR WOONPLAATS</b>	<b>352</b>
3.1.	MEER NIEUWE BRUSSELSE WERKNEMERS IN DE ONDERNEMINGEN, MAAR SLECHTS EEN MINDERHEID KOMT UIT EEN ANDERE LOONTREKKENDE JOB . . . . .	352
3.2.	INTERNATIONALE AANTREKELIJKHEID VAN DE ARBEIDSMARKT IN HET BRUSSELS GEWEST . . . . .	355
3.3.	CONTRASTERENDE TRENDS TUSSEN LEEFTIJDGROEPEN EN NAAR WOONPLAATS . . . . .	356
3.4.	HET GEBRUIK VAN TIJDELIJKE CONTRACTEN VERKLAART OOK DE GROTE HOEVEELHEID TRANSITIES OP DE ARBEIDSMARKT VOOR BRUSSELSE LOONTREKKENDEN . . . . .	358
<b>4.</b>	<b>CONCLUSIE</b>	<b>358</b>
	<b>BIBLIOGRAFIE</b>	<b>360</b>



# TEWERKSTELLINGSSTATISTIEKEN EN TIJDELIJKE VORMEN VAN INTRA-EUROPESE ARBEIDSMOBILITEIT EN ARBEIDSMIGRATIE: EEN MOEILIJKE COMBINATIE?

**DOOR** | **FREDERIC DE WISPELAERE**

Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA), KU Leuven

## 1. INTRODUCTIE

De tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten<sup>1</sup> kan zowel permanent als tijdelijk van aard zijn.<sup>2</sup> In dat laatste geval gaat het om personen die voor een bepaalde periode tewerkgesteld worden in het gastland om vervolgens terug te keren naar het land van herkomst. De groep van tijdelijke buitenlandse arbeidskrachten is heterogeen van aard. We denken hierbij bijvoorbeeld aan seizoenarbeiders afkomstig van binnen en buiten de Europese Unie (EU) die voor een aantal weken tewerkgesteld worden in de land- en tuinbouw van het gastland. Al kan het evenzeer gaan om ‘zakenreizigers’<sup>3</sup> die slechts enkele dagen in het gastland verblijven alsook om arbeidskrachten die door hun werkgever ‘gedetacheerd’ worden naar een ander land om daar gedurende een bepaalde periode diensten te verrichten<sup>4</sup>. Ook personen die zich tijdelijk naar een ander land verplaatsen omwille van andere redenen dan tewerkstelling kunnen in deze groep voorkomen. Dit is bijvoorbeeld het geval voor buitenlandse studenten die naast hun studies ook een job opnemen. Merken we tenslotte op dat voor bepaalde zeer mobiele buitenlandse arbeidskrachten het land van tijdelijke tewerkstelling heel moeilijk vast te stellen is. Dit vooreerst omdat niet één bepaalde lidstaat maar eerder ‘de EU’ hun plaats van tewerkstelling is. Het gaat hierbij vooral om personen tewerkgesteld in de transportsector, bijvoorbeeld als internationaal vrachtenwagenchauffeur, piloot,

(1) Vast te stellen op basis van hun nationaliteit, hun geboorteland of hun woonplaats, welke verschilt met dat van het gastland. De variabele die wordt gehanteerd is veelal afhankelijk van de geconsulteerde data. Merk op dat er aanzienlijke verschillen in aantallen kunnen bestaan tussen bijvoorbeeld de variabelen ‘nationaliteit’ en ‘geboorteland’.

(2) Voor België: zie bijvoorbeeld een recent rapport van de FOD WASO en Unia (2022) voor een analyse van de positie op de Belgische arbeidsmarkt naargelang de origine en migratieachtergrond van personen. Aan het jaarverslag van Myria wordt jaarlijks ook een katern over ‘economische migratie’ toegevoegd.

(3) Werknemers die voor hun werk tijdelijk naar een andere lidstaat worden gezonden, maar daar geen diensten verrichten, zijn geen gedetacheerde werknemers vanuit een arbeidsrechtelijk perspectief. Dat geldt bijvoorbeeld voor werknemers die op zakenreis gaan (wanneer er geen diensten worden verricht), een conferentie of vergadering bijwonen, een beurs bezoeken, een opleiding volgen, enz. (Europese Commissie, 2019).

(4) Dit door toepassing van het vrij verrichten van diensten in de EU. Al kan het ook gaan om derdelanders die vanuit een land van buiten de EU naar een lidstaat binnen de EU worden gestuurd. Deze laatste groep is te onderscheiden van derdelanders die vanuit een lidstaat binnen de EU naar een andere lidstaat worden gedetacheerd. Een groep die de laatste jaren sterk in belang is toegenomen. De detachering van Oekraïners vanuit Polen naar Duitsland is één van de belangrijkste routes.

steward(ess), schipper ... Maar ook omwille van het toenemende belang van telewerk, waardoor bijvoorbeeld de groep van ‘digitale nomaden’ is ontstaan.

Via het vrij verkeer van werknemers, de vrijheid van vestiging en het vrij verrichten van diensten hebben zich de voorbije twee decennia binnen de EU een aantal vormen van tijdelijke arbeidsmobiliteit naar een andere lidstaat sterk ontwikkeld. Door toepassing van Europese wetgeving maar evenzeer op basis van bilaterale en multilaterale akkoorden,<sup>5</sup> doet dergelijke sterke toename zich eveneens voor van tijdelijke arbeidsmigratie van derdelanders richting een aantal lidstaten binnen de EU. In een recent OESO rapport (2019) kwam men tot de vaststelling dat ondanks het toegenomen belang van tijdelijke stromen van buitenlandse arbeidskrachten, de impact ervan op de arbeidsmarkt van het gastland nauwelijks bestudeerd is. Dit terwijl de groep van tijdelijke buitenlandse arbeidskrachten een belangrijk deel van de totale tewerkstelling in een land of sector kan uitmaken.<sup>6</sup> Hierdoor wordt de werkelijke omvang van de tewerkstelling in een land of sector dus mogelijk (sterk) onderschat. Daarom houden nationale en regionale tewerkstellingsstatistieken,<sup>7</sup> dit zowel in het gastland als in het land van herkomst, best ook rekening met tijdelijke inkomende en uitgaande arbeidsmobiliteit/migratie<sup>8</sup>. Iets wat momenteel slechts gedeeltelijk het geval is.

Deze bijdrage gaat in op de uitdagingen die zich voordoen bij het streven naar een exhaustieve raming van de werkgelegenheid in een land of sector, waarbij dus rekening wordt gehouden met alle stromen van tijdelijke arbeidsmobiliteit/migratie. Deze uitdagingen zijn zowel conceptueel (Wat is de afbakening van het concept ‘tewerkstelling?’) als methodologisch (Hoe worden de stromen van tijdelijke arbeidsmobiliteit/migratie op correcte wijze gemeten?) van aard. Alvorens daarop in te gaan, alsook vervolgens een raming te maken van het aandeel inkomende gedetacheerde werknemers in de tewerkstelling in België, wordt eerst een overzicht gegeven van de belangrijkste stromen van tijdelijke arbeidskrachten afkomstig uit een andere lidstaat of van buiten de EU.

## **2. HET TOEGENOMEN BELANG VAN TIJDELIJKE VORMEN VAN INTRA-EUROPESE ARBEIDSMOBILITEIT EN ARBEIDSMIGRATIE IN DE EU, MET EEN FOCUS OP BELGIË**

Het is aangewezen om zeker binnen een EU-context een onderscheid te maken tussen de noties ‘arbeidsmigratie’ en ‘arbeidsmobiliteit’. Europese beleidsmakers alsook juristen benadrukken immers dat EU burgers die van de ene naar de andere lidstaat

(5) Zie onder voor een overzicht van deze Europese wetgeving.

(6) Al mag men het belang ervan ook niet overschatten. Sommige tijdelijke arbeidsstromen duren bijvoorbeeld korter dan een jaar, waardoor de bijdrage van de tijdelijke buitenlandse arbeidskrachten aan de arbeidsmarkt van het gastland in voltijdse equivalenten eerder beperkt zal zijn. Dit is bijvoorbeeld het geval voor seizoenarbeiders die slechts enkele weken of maanden per jaar in het gastland werken. Evenzeer kan dit het geval zijn bij werknemers die voor enkele dagen of weken gedetacheerd worden naar een andere lidstaat. Een op het eerste zicht grote instroom van tijdelijke buitenlandse arbeidskrachten kan zich daarom vertalen in een relatief bescheiden bijdrage in de werkgelegenheid van het gastland in voltijdse equivalenten.

(7) Bijvoorbeeld deze gepubliceerd door de RSZ: <https://www.rsz.be/statistieken>

(8) Hier onder wordt ingegaan op het verschil tussen intra-Europese arbeidsmobiliteit en arbeidsmigratie van derdelanders.

verhuizen geen ‘migranten’ maar wel ‘mobiele EU burgers’ zijn. Hierbij weerspiegelt de notie ‘arbeidsmobiliteit’ de mogelijkheid van EU burgers om in een andere lidstaat te werken op basis van het vrij verkeer van werknemers, de vrijheid van vestiging en het vrij verrichten van diensten. Dergelijke vrijheid bestaat niet bij ‘arbeidsmigratie’ van derdelanders naar de EU. In deze bijdrage wordt daarom de term ‘tijdelijke arbeidsmobiliteit/migratie’ gehanteerd.

Daarnaast stelt zich de vraag hoe een duidelijk onderscheid gemaakt kan worden tussen ‘tijdelijke’ en ‘permanente’ arbeidsmobiliteit/migratie, alsook hoe beide termen zich verhouden tot ‘kortstondige’ en ‘langdurige’ arbeidsmobiliteit/migratie. Tijdelijke arbeidsmobiliteit/migratie kan immers zowel kortstondig als langdurig van aard zijn. Bovendien is er de vaststelling dat niets permanenter is dan tijdelijke arbeidsmobiliteit/migratie. Dit omwille van de aanvoer van telkens nieuwe tijdelijke buitenlandse arbeidskrachten maar evenzeer omwille van het circulaire karakter van tijdelijke arbeidsmobiliteit/migratie waarbij de buitenlandse arbeidskracht herhaaldelijk voor een korte periode in het gastland werkt en daartussen telkens terugkeert naar het land van herkomst. Om het onderscheid te maken tussen permanente en tijdelijke arbeidsmobiliteit/migratie kan gekeken worden naar de intentie van de buitenlandse arbeidskracht (is het de bedoeling om permanent of slechts tijdelijk te wonen/werken in het gastland?) of naar de werkelijke situatie (enkel een permanent verblijf in het gastland wordt als permanente arbeidsmobiliteit/migratie beschouwd). Bij sommige vormen van arbeidsmobiliteit/migratie is het onderscheid heel duidelijk omwille van een maximale tijdsbepaling. Zo beperkt de Europese wetgeving seizoensarbeid door derdelanders tot maximum 5 maanden per jaar.

Laat ons een blik werpen op de belangrijkste stromen van tijdelijke buitenlandse arbeidskrachten richting België, vooreerst op deze afkomstig van buiten de EU. Er is Europese wetgeving in voege die (tijdelijke) arbeidsmigratie van buiten de EU faciliteert en die voorziet in één enkele aanvraagprocedure voor een gecombineerde vergunning voor derdelanders om te verblijven en te werken op het grondgebied van een lidstaat (de zogenaamde ‘single permit’). In 2022 werden in de EU ongeveer 3,6 miljoen single permits uitgereikt.<sup>9</sup> België reikte in datzelfde jaar iets meer dan 17 000 van dergelijke vergunningen uit. Daarnaast zijn er Europese richtlijnen die de voorwaarden vaststellen voor de toegang en het verblijf van derdelanders 1) met het oog op tewerkstelling als seizoenarbeider, 2) met het oog op een hooggekwalificeerde baan (de zogenaamde ‘blue cards’), 3) in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming en 4) met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, educatieve projecten of als au-pair. Deze vormen van arbeidsmigratie richting België zijn veelal (relatief) beperkt in omvang.<sup>10</sup>

Daarnaast lijkt de toegang tot de economie en de arbeidsmarkt van een aantal West-Europese lidstaten, waaronder België, een draaideur geworden voor tijdelijke intra-Europese arbeidskrachten, zoals seizoenarbeiders, gedetacheerde werknemers en zakenreizigers. Het detacheren van werknemers naar een andere lidstaat is hierbij één

(9) Data afkomstig van Eurostat (referentiejaar 2022).

(10) In het jaarverslag van Myria, in het bijzonder in de katern over ‘economische migratie’, kan de geïnteresseerde lezer meer toelichting en cijfers (bv. naar gewest) terugvinden.

van de belangrijkste vormen. In 2022 ging het om ongeveer 4,7 miljoen detacheringen en ongeveer 1,9 miljoen gedetacheerde werknemers in de EU, meestal voor een periode van enkele maanden, weken of zelfs dagen (De Wispelaere e.a., 2024).<sup>11</sup> Zij zijn veelal afkomstig uit Polen, Duitsland en Litouwen en worden voornamelijk gedetacheerd naar Duitsland, Frankrijk, België en Oostenrijk om er activiteiten te verrichten in de bouwsector, het vrachtvervoer over de weg en de vervaardigende industrie. Uit data voor België blijkt dat er in 2022 ongeveer 260 000 gedetacheerde personen werden geregistreerd in Limosa<sup>12</sup>, waarvan 87 % werknemers en 13 % zelfstandigen.<sup>13</sup> Daarnaast wordt binnen de EU jaarlijks een beroep gedaan op ongeveer 750 000 intra-Europese seizoenarbeiders, voornamelijk afkomstig uit Polen en Roemenië, en meestal tewerkgesteld in de land- en tuinbouwsector van Duitsland, Italië, Frankrijk, Spanje, Oostenrijk, Nederland en België (Fries-Tersch e.a., 2021). Op 30 juni 2022 waren ongeveer 16 500 seizoenarbeiders actief in België.<sup>14</sup> Veruit de belangrijkste vorm van tijdelijke arbeidsmobiliteit binnen de EU is deze van zakenreizen. In 2022 werden binnen de EU ongeveer 18 miljoen verplaatsingen omwille van beroepsredenen naar een andere lidstaat geteld.<sup>15</sup> Deze zakenreizen vertrokken in grote mate vanuit Duitsland en Frankrijk. België ontving naar schatting ongeveer 1,2 miljoen zakenreizen in 2022. Uit bovenstaande cijfers blijkt dat vooral de tijdelijke stromen van zakenreizigers en gedetacheerde werknemers richting België omvangrijk zijn. De vraag stelt zich of deze stromen, in het bijzonder deze van inkomende gedetacheerde werknemers,<sup>16</sup> zichtbaar zijn in de Belgische tewerkstellingsstatistieken.

### 3. DE VESTIGINGSPLAATS VAN DE WERKGEVER ALS BEPALENDE FACTOR VOOR HET METEN VAN DE BINNENLANDSE WERKGELEGENHEID

Er zijn twee werkgelegenheidsconcepten die gehanteerd worden. Er is het 'nationale' werkgelegenheidsconcept waarbij een berekening wordt gemaakt van alle werkende ingezetenen (versta personen die er woonachtig zijn) in een regio/land. Dergelijke afbakening is nuttig voor het in kaart brengen van de activiteits- en tewerkstellingsgraad in een land. Een belangrijk nadeel van het concept is dat het onvoldoende de werkelijke tewerkstelling in een regio/land maar ook in een sector in beeld brengt. Er wordt immers geen rekening gehouden met de niet-ingezetenen alsook met ingezetenen die in het buitenland werkzaam zijn. Het 'binnenlandse' werkgelegenheidsconcept remedieert deze beperking door te kijken naar de werkgelegenheid gecreëerd door ingezetene productie-eenheden (versta ondernemingen) ongeacht de woonplaats van de werkzame persoon. Het verschil tussen beide concepten komt voornamelijk overeen met het netto saldo grensarbeiders. Zeker voor landen met een groot aantal inkomende

(11) De cijfers zijn inclusief werknemers gedetacheerd vanuit een land buiten de EU.

(12) De Limosa-meldingsplicht voorziet sinds 1 april 2007 in een voorafgaandelijke elektronische melding van gedetacheerde werknemers en zelfstandigen naar België. [https://www.international.socialsecurity.be/working\\_in\\_belgium/nl/limosa.html](https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/nl/limosa.html)

(13) Voor meer informatie over de omvang en het profiel van detachering naar België, zie o.a. De Wispelaere & De Smedt, 2023; FOD WASO & Unia (2022); Myria (2023).

(14) Op basis van Dynam-data. Dit omvat zowel seizoenarbeiders afkomstig van binnen en buiten de EU.

(15) Data afkomstig van Eurostat (referentiejaar 2022).

(16) Zakenreizen zijn immers vaak beperkt tot enkele dagen. Het maakt de vraag of deze stroom wel of niet geteld moet worden in de Belgische tewerkstellingsstatistieken (wellicht) minder relevant.

grensarbeiders (zoals Luxemburg en Zwitserland) en uitgaande grensarbeiders (zoals Frankrijk en Italië) zal het verschil in werkgelegenheid tussen beide concepten dan ook groot zijn. In 2023 bedroeg de binnenlandse werkgelegenheid in België 5 136,7 duizend werkzame personen (voorlopig cijfer). Dit terwijl de nationale werkgelegenheid in België 5 218,6 duizend werkzame personen bedroeg (eveneens een voorlopig cijfer).<sup>17</sup> De uitstroom van grensarbeiders (vooral dan richting Luxemburg) is dus beduidend hoger dan de instroom ervan.

Toch is ook het binnenlandse werkgelegenheidsconcept niet exhaustief van aard wat betreft het meten van de tewerkstelling in een land of sector. Bij de berekening van de binnenlandse werkgelegenheid zoals gedefinieerd door het ‘systeem van nationale rekeningen - SNA 2008’ en het ‘Europees systeem van nationale en regionale rekeningen – ESR 2010’ (European Commission, 2013) geldt immers (enkel) de vestigingsplaats van de werkgever of zelfstandige als criterium voor het tellen van de werkgelegenheid in een land of sector.<sup>18</sup> De Belgische binnenlandse werkgelegenheid bestaat daarom uit alle werknemers die tijdens een referentieperiode betaalde arbeid verricht hebben bij een in België gevestigde werkgever alsook uit alle zelfstandigen die in België gevestigd zijn.<sup>19,20</sup> Bijgevolg zijn een groot aantal permanente en tijdelijke buitenlandse arbeidskrachten in de Belgische binnenlandse werkgelegenheid opgenomen (zoals EU burgers en derdelanders die verhuizen naar België, grensarbeiders, seizoenarbeiders). Werk dat wordt verricht door (niet-)ingezetenen namens een niet-ingezetenen werkgever, zoals bij detachering<sup>21</sup> en korte zakenreizen het geval is, wordt echter niet meegerekend. Dit is ook het geval voor internationaal goederenvervoer over de weg, in het bijzonder bij cabotage waarbij goederen vervoerd worden tussen twee punten in hetzelfde land door een bedrijf uit een ander land.<sup>22</sup>

De afbakening van het concept binnenlandse werkgelegenheid is dan ook te strikt wil men een betrouwbaar beeld krijgen van het aantal personen die op een bepaald moment in een land werken (en zich dus op de arbeidsmarkt in dat land bevinden). Dit

(17) Op basis van online statistieken gepubliceerd door de Nationale Bank van België (NBB.Stat).

(18) In het ESR 2010 worden werknemers gedefinieerd als *“personen die bij overeenkomst voor een ingezetenen institutionele eenheid werken en een beloning voor hun arbeid ontvangen”*. Bij detachering is er geen sprake van een werkgever-werknemerrelatie, en dus ook niet van een arbeidsovereenkomst, tussen de gedetacheerde werknemer en de in het gastland gevestigde opdrachtgever.

(19) Zij zullen dus ook onder de Belgische sociale zekerheid vallen. Merk echter op dat er geen één op één verhouding bestaat tussen vestigingsplaats van de werkgever en de plaats waar men sociaal verzekerd is. Zo zal bij detachering de gedetacheerde werknemer na 24 maanden onder het socialezekerheidsstelsel van het gastland vallen. Bovendien, wanneer een werknemer 25 % of meer van de werkzaamheden verricht in de lidstaat waar hij of zij woont, dan is de socialezekerheidswetgeving van het woonland van toepassing. Dit zal zich mogelijk voordoen bij telewerkende grensarbeiders (zie De Wispelaere, 2024).

(20) Zo meet de ‘tewerkstellingsbarometer van de RSZ’ de tewerkstelling op Belgisch grondgebied die onder de Belgische sociale zekerheid valt.

(21) Zo staat bijvoorbeeld in het Verslag van 2017 van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid in België (p. 39) 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.”*

(22) Bij cabotage is dan ook steeds sprake van detachering.

zou immers los kunnen staan van het feit of de werkgever daar al dan niet gevestigd is.<sup>23</sup> In een rapport van 2011 van de Europese Economische Commissie van de Verenigde Naties (UNECE) over de impact van de globalisering op nationale rekeningen werd de uitdaging om de impact van internationale arbeidsmobiliteit/migratie beter tot uiting te laten komen in macro-economische indicatoren erkend. In het rapport lezen we onder meer de 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.”* Al zijn er ook andere redenen waarom gestreefd moeten worden naar een exhaustieve raming van de binnenlandse werkgelegenheid in een land. In de eerste plaats om te vermijden dat de gepubliceerde statistieken sterk afwijken van de werkelijke situatie in een land of sector. Tewerkstellingsstatistieken moeten immers een gedegen monitoring van de arbeidsmarkt en de economie toelaten.<sup>24</sup>

#### 4. UITDAGINGEN OP HET VLAK VAN DATAVERZAMELING

Zelfs indien men de stap zou willen zetten om alle vormen van tijdelijke arbeidsmobiliteit/migratie te integreren in de binnenlandse werkgelegenheid, dan nog vormt de praktische implementatie ervan een grote uitdaging. Eén van de grootste uitdagingen is het meten van de werkelijke omvang van tijdelijke arbeidsmobiliteit/migratie (UNECE, 2018). Niet alle tijdelijke buitenlandse arbeidskrachten worden immers gevat door de standaard databronnen die gebruikt worden om arbeidsmobiliteit/ migratie alsook om de tewerkstelling in een land te meten, zoals arbeidskrachtenenquêtes<sup>25</sup> en administratieve data<sup>26</sup>. Vooral indien zij niet woonachtig zijn in het gastland of niet worden tewerkgesteld door een werkgever gevestigd in het gastland riskeren zij van de radar te verdwijnen. Zo bestaat de steekproefpopulatie van de EAK uit personen die ten minste een jaar in het land van de enquête wonen of het voornemen hebben daar te gaan wonen voor tenminste een jaar. Ook administratieve databronnen zijn veeleer gefocust op ondernemingen en personen die onder het socialezekerheidsstelsel van het gastland vallen (zie bv. op basis van Dimona- en Dmfa-gegevens).

(23) Howe en Owens (2016) stellen: *“Wanneer een contract voor de levering van een dienst door een dienstverlener in het ene land aan een consument in een ander land ook met zich meebrengt dat de werknemers van de dienstverlener naar het andere land verhuizen voor de periode waarin ze de dienst zullen produceren en leveren, kan dit beschouwd worden als een voorbeeld van tijdelijke migratie van de werknemer die zal deelnemen aan de arbeidsmarkt van het land waar hij tijdelijk werkt.”*

(24) Zo is het opvallend dat de omvang van intra-Europese arbeidsmobiliteit via detachering deze van interregionale arbeidsmobiliteit (bv. deze vanuit Wallonië en Brussel richting Vlaanderen) ruimschoots overstijgt, dit ondanks de hoge werkloosheidspercentages in het Waals Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (zie ook Goesaert & Huysmans (2024) voor een analyse van interregionale mobiliteit in België).

(25) Bijvoorbeeld op basis van de Enquête naar de arbeidskrachten (EAK).

(26) Bijvoorbeeld op basis van de Dimona-aangiftes van werkgevers. Dimona (Déclaration Immédiate/ Onmiddellijke aangifte) is een eenvoudig elektronisch bericht waarmee het begin en/of het einde van een arbeidsrelatie tussen een werknemer en een werkgever onmiddellijk aan de RSZ wordt gemeld.



Onder meer voor het meten van het aantal inkomende en uitgaande gedetacheerde personen in een land moet daarom op zoek gegaan worden naar alternatieve databronnen. Het in beeld brengen van de omvang van intra-EU-detachering gebeurt meestal op twee manieren (De Wispelaere & De Smedt, 2023). Ten eerste kan vanuit een zendend perspectief (versta het land van herkomst) naar de uitgegeven A1-verklaringen gekeken worden. Dit formulier wordt verstrekt door het bevoegde orgaan van de zendende lidstaat op verzoek van de betrokken werkgever of zelfstandige. Bij detachering levert de zendende lidstaat een A1-verklaring af waaruit moet blijken dat aan ‘de voorwaarden voor detachering’ is voldaan en dat de betrokkene onderworpen blijft aan het socialezekerheidsstelsel van de zendende lidstaat. Ten tweede kan vanuit een inkomend perspectief (versta het gastland) gekeken worden naar de aangifte van gedetacheerde werknemers in de nationale registratiestelsels. Ontvangende lidstaten mogen immers van een in een andere lidstaat gevestigde dienstverlener verlangen dat er een ‘eenvoudige verklaring’ afgelegd wordt. Deze verklaring omvat de relevante informatie die nodig is om controles op de naleving van de regels bij detachering vanuit een arbeidsrechtelijk oogpunt mogelijk te maken. Alle 27 EU-lidstaten hebben dergelijk nationaal registratiestelsel ingevoerd. In België dient deze melding gemaakt te worden in Limosa.<sup>27</sup>

Beide databronnen zijn momenteel de enige bron van vergelijkbare informatie beschikbaar op Europees niveau om de omvang van intra-EU-detachering in beeld te brengen. Toch hebben beide databronnen een aantal belangrijke beperkingen (De Wispelaere & De Smedt, 2023; De Wispelaere e.a., 2022). De belangrijkste beperking is dat het aantal afgeleverde A1-verklaringen alsook het aantal gemaakte meldingen in de nationale registratiestelsels slechts een raming betreffen van de werkelijke omvang van intra-EU-detachering. Het gaat enkel om het aantal ‘geregistreerde’ detacheringen en gedetacheerde werknemers. De mate waarin een A1-verklaring in de zendende lidstaten wordt aangevraagd of een eenvoudige verklaring in het registratiestelsel van de ontvangende lidstaat wordt gemaakt, hangt sterk af van het dwingende karakter ervan. Hoe dwingender van aard de aanvraag of melding is, hoe beter de naleving ervan, en dus hoe dichter beide databronnen zullen aansluiten bij de werkelijke omvang van detachering. Ook vrijstellingen van aanvraag of melding spelen een rol bij de beoordeling over hoe nauw beide databronnen aansluiten bij de reële omvang van detachering. Zo worden in de nationale registratiestelsels van verschillende ontvangende lidstaten bepaalde groepen, sectoren of activiteiten vrijgesteld van melding. De impact van dergelijk beleid kan mooi aangetoond worden op basis van recente data uit Limosa. Waar in 2022 nog sprake was van ongeveer 260 000 personen (werknemers en zelfstandigen) die in de loop van een het kalenderjaar voorwerp waren van een Limosa-aangifte, daalde dit aantal in 2023 naar ongeveer 232 000 personen.<sup>28</sup> Deze daling is te verklaren door een beleidswijziging in de EU omtrent het melden van gedetacheerde vrachtwagenchauffeurs. Sinds 2 februari 2022 moeten de detachingsverklaringen van vrachtwagenchauffeurs immers ingediend worden in

(27) De administratieve microgegevens van Limosa zijn recentelijk geïntegreerd in het ‘Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming’ van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ), wat zeker een belangrijke stap voorwaarts is.

(28) Op basis van data ontvangen van de RSZ – Dienst Internationale Betrekkingen.

een specifiek Europees meldingsportaal.<sup>29</sup> Deze melding komt in de plaats van de nationale registratiestelsels, waaronder dus de Limosa-aangifte, en verklaart voor België de sterke daling van het aantal gemelde personen in Limosa.<sup>30</sup> Het zorgt ervoor dat de betrouwbaarheid van Limosa als potentiële databron voor het meten van het aantal inkomende gedetacheerde personen in België wordt uitgehold. Bovendien wordt de betrouwbaarheid van de databron voor het meten van het aantal gedetacheerde personen actief in de Belgische bouwsector reeds een aantal jaren in vraag gesteld.<sup>31</sup>

Daarnaast moet ook de juiste 'meeteneid' en het juiste moment van meten bepaald worden. Zo is het tellen van het aantal uitgegeven A1-formulieren of van het aantal meldingen in de nationale registratiestelsels geen optie, omdat één persoon meerdere A1-formulieren ontvangen kan hebben of meerdere keren gemeld kan zijn gedurende een referentiejaar. In de meeste landen zijn data beschikbaar over het aantal inkomende en uitgaande gedetacheerde personen gedurende een bepaald jaar. Dit 'jaarconcept' is evenwel 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 werkgelegenheid te vermijden wordt daarom de omvang van detachering best gemeten op bepaalde momenten in het jaar.<sup>32</sup> In Frankrijk wordt dergelijke methodologie reeds een aantal jaren gehanteerd door DARES (La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), een afdeling binnen het Ministerie van Werkgelegenheid (Auvray e.a., 2024). Op deze manier wordt een inschatting gemaakt van het relatieve belang van inkomende detachering, naar regio en sector in Frankrijk. Inkomende gedetacheerde werknemers maakten in 2022 ongeveer 0,3% uit van de totale private tewerkstelling in Frankrijk. Dit percentage lag wel hoger in de land- en tuinbouw (1,5%) en in de bouwsector (1,4%). Voor beide sectoren schommelt dit percentage bovendien sterk naargelang de specifieke regio in Frankrijk.

## 5. HET AANDEEL VAN INKOMENDE GEDETACHEERDE WERKNEMERS IN DE BELGISCHE TEWERKSTELLING

Vervolgens wordt een inschatting gemaakt van het relatieve belang van arbeidskrachten die niet tewerkgesteld worden door een Belgische werkgever in de totale tewerkstelling in België. Hierbij beperken we ons tot de groep van gedetacheerde personen.<sup>33</sup> Vooreerst kan een raming gemaakt worden van het aandeel gedetacheerde werknemers in de totale private tewerkstelling in België (cijfers voor 2021). Deze berekening houdt dus

(29) <https://www.postingdeclaration.eu>

(30) De cijfers voor Litouwen, één van de belangrijkste zendende lidstaten van gedetacheerde vrachtwagenchauffeurs, bevestigen dit. In 2022 werden nog 26 800 personen gemeld in Limosa. Dit aantal zakte evenwel tot 9 600 in 2023.

(31) In Limosa wordt immers bij activiteiten in de bouwsector (Paritair Comité nr. 124) sinds 2017 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 door de sector 'andere' aan te duiden, ondanks dat zij toch actief zijn in de bouwsector.

(32) Een berekening van het aantal gedetacheerden in voltijdse equivalenten kan een dergelijke overschatting ook vermijden, maar de praktijk leert ons dat cijfers over de duur van detachering soms onbetrouwbaar zijn en eerder een schatting betreffen.

(33) Zakenreizen zijn immers meestal beperkt tot enkele dagen. Het maakt de berekening van het aandeel van deze groep in de Belgische tewerkstelling (wellicht) minder relevant.

enkel rekening met het aantal in Limosa gerapporteerde gedetacheerde werknemers die op een bepaald moment van het jaar actief waren in België (ongeveer 119 000 werknemers in 2021), en dus niet met de totale groep in Limosa gerapporteerde gedetacheerde werknemers (ongeveer 224 500 werknemers in 2021). De groep inkomende gedetacheerde werknemers bedroeg ongeveer 2,8% van de totale groep werknemers die in België werkzaam waren in 2021 (De Wispelaere & De Smedt, 2023; De Wispelaere e.a., 2022).<sup>34</sup> Om de correctie van de binnenlandse werkgelegenheid te laten aansluiten met deze gemaakt voor inkomende en uitgaande grensarbeiders, wordt best rekening gehouden met uitgaande detachering. Daarom kan er ook een ‘detacheringssaldo’ berekend worden. Dit saldo bedroeg ongeveer 117 500 werknemers in 2021, aangezien het aantal uitgaande gedetacheerde werknemers op een bepaald moment in het jaar erg laag is (ongeveer 1 400 gedetacheerde werknemers). Het netto aantal gedetacheerde werknemers vertegenwoordigt dus ook 2,8% van de totale private tewerkstelling in België.

Daarnaast kan een raming gemaakt worden van het aandeel gedetacheerde werknemers en zelfstandigen in de totale binnenlandse werkgelegenheid voor de Belgische bouwsector. Zoals reeds opgemerkt, is het aantal gedetacheerde personen dat actief is in de Belgische bouwsector, berekend op basis van Limosa-gegevens, waarschijnlijk een sterke onderschatting van het werkelijke aantal gedetacheerde personen actief in deze sector. Uit de cijfers voor 2020 blijkt dat gedetacheerde werknemers in koppen (aandeel van 14%) en zelfstandigen (aandeel van 6%) ongeveer een vijfde van de totale werkgelegenheid in de Belgische bouwsector vertegenwoordigen (De Wispelaere e.a., 2022 op basis van cijfers van Constructiv). In voltijdsequivalenten daalt het belang van intra-EU-detachering tot ongeveer een tiende van de totale werkgelegenheid in de Belgische bouwsector. Al ligt het relatieve belang van detachering in een aantal subsectoren en beroepen binnen de Belgische bouwsector wellicht veel hoger.

Tenslotte kan het aandeel van cabotage in het totale nationale vervoer in België berekend worden.<sup>35</sup> Dit bedroeg naar schatting 9,0% in 2022. Naast Luxemburg (16,4%), Oostenrijk (10,0%) en Duitsland (9,6%) is dit één van de hoogste percentages in de EU (gemiddeld 4,5%). Dit percentage toont aan dat heel wat buitenlandse chauffeurs tijdelijk of zelfs permanent tewerkgesteld worden in België zonder dat zij zichtbaar zijn in de Belgische tewerkstellingsstatistieken.

## 6. CONCLUSIES EN SUGGESTIES

Kan en mag men nog wel spreken van de ‘Belgische arbeidsmarkt’? Deze geografische afbakening, die evenzeer per regio kan gebeuren, is immers steeds moeilijker te maken omwille van verschillende redenen. Zo is door het vrij verkeer van werknemers, de vrijheid van vestiging en het vrij verrichten van diensten immers een ‘Europese arbeidsmarkt’ ontstaan, waardoor landsgrenzen binnen de EU vervaagd zijn. Bovendien zijn landsgrenzen ook niet van tel in een digitale wereld. Zeker sinds de COVID-19 pandemie is het belang van telewerk, en dus ook van telewerk binnen

(34) Deze methodologie werd voor het eerst toegepast in De Wispelaere e.a. (2020).

(35) Data afkomstig van Eurostat (referentiejaar 2022).

een transnationale situatie sterk toegenomen. Voor de groep van telewerkende grensarbeiders en digitale nomaden is het bepalen van de arbeidsmarkt waar zij actief zijn dan ook een heel uitdagende oefening.<sup>36</sup>

De vervaging van het concept ‘Belgische arbeidsmarkt’ brengt ook uitdagingen mee op het vlak van het meten van het aantal arbeidskrachten actief in deze arbeidsmarkt. Men zou verwachten dat tewerkstellingsstatistieken een exhaustieve benadering nastreven wat betreft het meten van de tewerkstelling in een land of sector en dus proberen om ook alle tijdelijke buitenlandse arbeidskrachten actief in het gastland te tellen, losstaand van het feit of zij al of niet tewerkgesteld worden door een werkgever gevestigd in het gastland. Dit is echter niet geval. Bij de berekening van de binnenlandse werkgelegenheid in een land wordt immers gekeken naar de vestigingsplaats van de werkgever of zelfstandige. De plaats van tewerkstelling van de werknemer is hierbij niet van tel.

In deze bijdrage is geopperd dat een aanpassing het concept binnenlandse werkgelegenheid zich lijkt op te dringen. Ook met de groep van arbeidskrachten tewerkgesteld door een werkgever die niet gevestigd is in het gastland zou immers rekening gehouden moeten worden bij de berekening van de totale binnenlandse werkgelegenheid van een land. Tewerkstellingsstatistieken moeten immers een gedegen monitoring van de arbeidsmarkt maar ook van de economie toelaten.<sup>37</sup> Voor een aantal sectoren in België met een groot aantal inkomende gedetacheerde werknemers, zoals de bouwsector en het vrachtvervoer over de weg, is het twijfelachtig of deze doelstelling verwezenlijkt wordt. Tewerkstellingscijfers gepubliceerd voor de bouwsector in België onderschatten immers de werkelijke omvang van het aantal arbeidskrachten die dagdagelijks op de Belgische bouwerven terug te vinden zijn.<sup>38</sup> Landen met een groot aantal uitgaande gedetacheerde werknemers overschatten dan weer hun binnenlandse werkgelegenheid in een aantal sectoren omdat deze werknemers in de praktijk in het buitenland tewerkgesteld worden. Hierdoor kunnen zich mogelijk sterke arbeidstekorten voordoen in het land van oorsprong zonder dat dit uit hun tewerkstellingsstatistieken blijkt.

Reeds tien jaar geleden werd in een verslag van de Economische Commissie voor Europa van de Verenigde Naties (UNECE, 2011) erkend dat het effect van toenemende arbeidsmobiliteit/migratie, waaronder via de import en export van diensten, beter

(36) Dit vertaalt zich eveneens in de uitdaging om te bepalen onder welke regels zij arbeidsrechtelijk, sociaalrechtelijk en fiscaalrechtelijk vallen.

(37) In de eerste plaats om te vermijden dat de gepubliceerde tewerkstellingsstatistieken sterk afwijken van de werkelijke situatie in een land of sector. Daarnaast zou ook beter nagegaan kunnen worden of er zich jobverdringing voordoet omwille van inkomende detachering en wat de impact is van beleidsbeslissingen op de evolutie van detachering (bv. omtrent de impact van de vrijstelling van doorstorting bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid voor werken in onroerende staat).

(38) De binnenlandse werkgelegenheid in de Belgische bouwsector bedroeg in 2023 naar schatting 309 600 tewerkgestelde personen. Dit cijfer houdt dus geen rekening met de grote groep van inkomende gedetacheerde personen actief in de Belgische bouwsector. In het meest recente Jaarverslag van de Nationale Bank van België (NBB, 2024) lezen we dat de werkgelegenheidscreatie het grootst was in de bouwsector. De werkgelegenheid nam er tussen het vierde kwartaal van 2019 en het derde kwartaal van 2023 toe met 7,4%, dit t.o.v. 4,5% voor de totale Belgische economie. Het zou nuttig zijn om ook de evolutie van de werkgelegenheid van arbeidskrachten die niet verbonden zijn aan een Belgische werkgever in beeld te brengen.

tot uiting moet komen in de werkgelegenheidsstatistieken. Als oplossing werd een satellietrekening<sup>39</sup> voorgesteld die in de nationale rekeningen kan worden geïntegreerd. In deze satellietrekening zouden buitenlandse werknemers die in dienst zijn van of een contract hebben met een buitenlandse dienstverlener, moeten worden opgenomen. Dit zou een nuttige oefening kunnen zijn voor verschillende belangrijke ontvangende en zendende lidstaten van gedetacheerde werknemers, waaronder België, alsook specifieke sectoren, in het bijzonder de bouwsector. 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, wat bijvoorbeeld nu reeds in Frankrijk het geval is (Auvrey e.a., 2024). De mate dat de beschikbare databronnen een betrouwbaar beeld schetsen over de omvang van tijdelijke arbeidsmobiliteit/migratie is echter één van de belangrijkste belemmeringen bij de realisatie van deze doelstelling. Zeker bij de databronnen die de omvang van intra-EU detachering kunnen inschatten is dit een bezorgdheid.

---

(39) *Een satellietrekening is een economische beschrijving van een bepaald fenomeen gekoppeld aan en gedestilleerd uit de nationale rekeningen.*

**REFERENTIES**

Auvray, E., Le Toullec, N. & Moquay, L. (2024). L'emploi de salariés détachés en 2022. En légère hausse par rapport à 2021 mais toujours en deçà du niveau de 2019. DARES: Paris.

De Wispelaere, F. (2024). De kaderovereenkomst inzake grensoverschrijdend telewerk als antwoord op het toegenomen belang van telewerk bij grensarbeiders. Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid, 64(3), 371-389.

De Wispelaere, F., De Smedt, L., & Pacolet, J. (2024). Posting of workers. Collection of data from the prior declaration tools, reference year 2022. European Commission – DG EMPL: Brussels.

De Wispelaere, F., & De Smedt, L. (2023). POSTING.STAT: Intra-Europese arbeidsmobiliteit via detachering in kaart gebracht. Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid, (64)1, 97-129.

De Wispelaere, F., De Smedt, L., & Pacolet, J. (2022). Posted workers in the European Union. Facts and figures. POSTING.STAT, HIVA-KU Leuven: Leuven

De Wispelaere F., Chakkar S., Struyven, L. (2020). Inkomende en uitgaande detachering in de Belgische arbeidsmarktstatistieken. Met een focus op het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Achtergrondrapport. HIVA: Leuven.

De Wispelaere, F., Struyven, L., & Pacolet, J. (2020). Tijdelijke Europese arbeidsmobiliteit richting Nederland en België: zelfde trend, andere vorm. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 36(2), 118-136.

European Commission (2013). European system of accounts — ESA 2010. Publications Office of the European Union: Luxembourg.

Europese Commissie (2019). Praktische gids over detachering. Bureau voor publicaties van de Europese Unie: Luxemburg.

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg & Unia (2022). Socio-economische Monitoring. Arbeidsmarkt en origine. FOD WASO: Brussel.

Fries-Tersch, E., Siöland, L., Jones, M., Mariotti, C., & Malecka, M. (2021). Intra-EU mobility of Seasonal Workers: Trends and challenges. European Commission – DG EMPL: Brussels.

Goesaert, T. & Huysmans, K. (2024). Meer interregionale mobiliteit nodig om de arbeidsmarktcrapte op de Vlaamse arbeidsmarkt te verlichten. In: 50 jaar HIVA. Een halve eeuw onderzoek met impact. HIVA-KU Leuven: Leuven.

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2017). Verslag 2017: Verlenging en kwaliteit van de loopbanen. HRW: Brussel.

Howe, J. & Owens, R. (2016). (Eds.), Temporary labour migration in the global era. Hart Publishing: Oxford.

Myria (2023). Migratie in cijfers en in rechten. Katern: Economische migratie, vrij verkeer en studenten. Myria: Brussel.

Nationale Bank van België (2024). Verslag 2023 - Economische en financiële ontwikkelingen. NBB: Brussel.

OECD (2019). International Migration Outlook 2019. Chapter 3. Capturing the ephemeral: How much labour do temporary migrants contribute in OECD countries? OECD: Paris.

United Nations Economic Commission for Europe – UNECE (2018). Measuring International Labour Mobility. UN: Geneva.

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

## INHOUDSTAFEL

### **TEWERKSTELLINGSSTATISTIEKEN EN TIJDELIJKE VORMEN VAN INTRA-EUROPESE ARBEIDSMOBILITEIT EN ARBEIDSMIGRATIE: EEN MOEILIJKE COMBINATIE?**

<b>1. INTRODUCTIE</b>	363
<b>2. HET TOEGENOMEN BELANG VAN TIJDELIJKE VORMEN VAN INTRA-EUROPESE ARBEIDSMOBILITEIT EN ARBEIDSMIGRATIE IN DE EU, MET EEN FOCUS OP BELGIË</b>	364
<b>3. DE VESTIGINGSPLAATS VAN DE WERKGEVER ALS BEPALENDE FACTOR VOOR HET METEN VAN DE BINNENLANDSE WERKGELEGENHEID</b>	366
<b>4. UITDAGINGEN OP HET VLAK VAN DATAVERZAMELING</b>	368
<b>5. HET AANDEEL VAN INKOMENDE GEDETACHEERDE WERKNEMERS IN DE BELGISCHE TEWERKSTELLING</b>	370
<b>6. CONCLUSIES EN SUGGESTIES</b>	371
<b>REFERENTIES</b>	374