



Detachering in België: trends en werkgeversmotieven

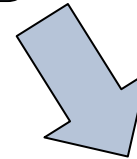
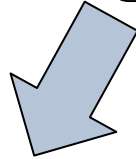
IMMILAB studiedag 10 oktober 2019, SERV Brussel

Dries Lens, Ninke Mussche, Ive Marx, Jarmila Oslejova &
Gerlinde Verbist

IMMILAB-team, Centrum voor Sociaal Beleid



Mobiliteit



Arbeidsmobiliteit

Reguliere mobiliteit

Detachering

Grensarbeid

Mobiele zelfstandigen

Vrij verkeer van personen

Vrij verkeer van diensten

Andere mobiliteit

Studie

Pensioen

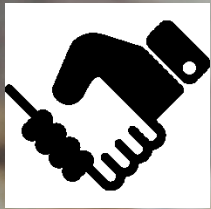
Werkzoekenden

Familie

Wat is detachering?



Arbeidscontract



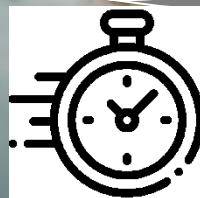
ONDERNEMING
(WERKGEVER)

Contract voor verlening
van diensten



GEDETACHEERDE

LOKALE
ONTVANGER VAN
DIENSTEN





Detachering – het *enfant terrible* van eengemaakt Europa

- Een van de meest controversiële thema's binnen de EU, alsook in België
- Focus op sociale dumping, postbusbedrijven, fraude – slechte reputatie
- Belangrijke kennislacunes
 - Data (omvang, origine, trends)
 - Werkgeversperspectief



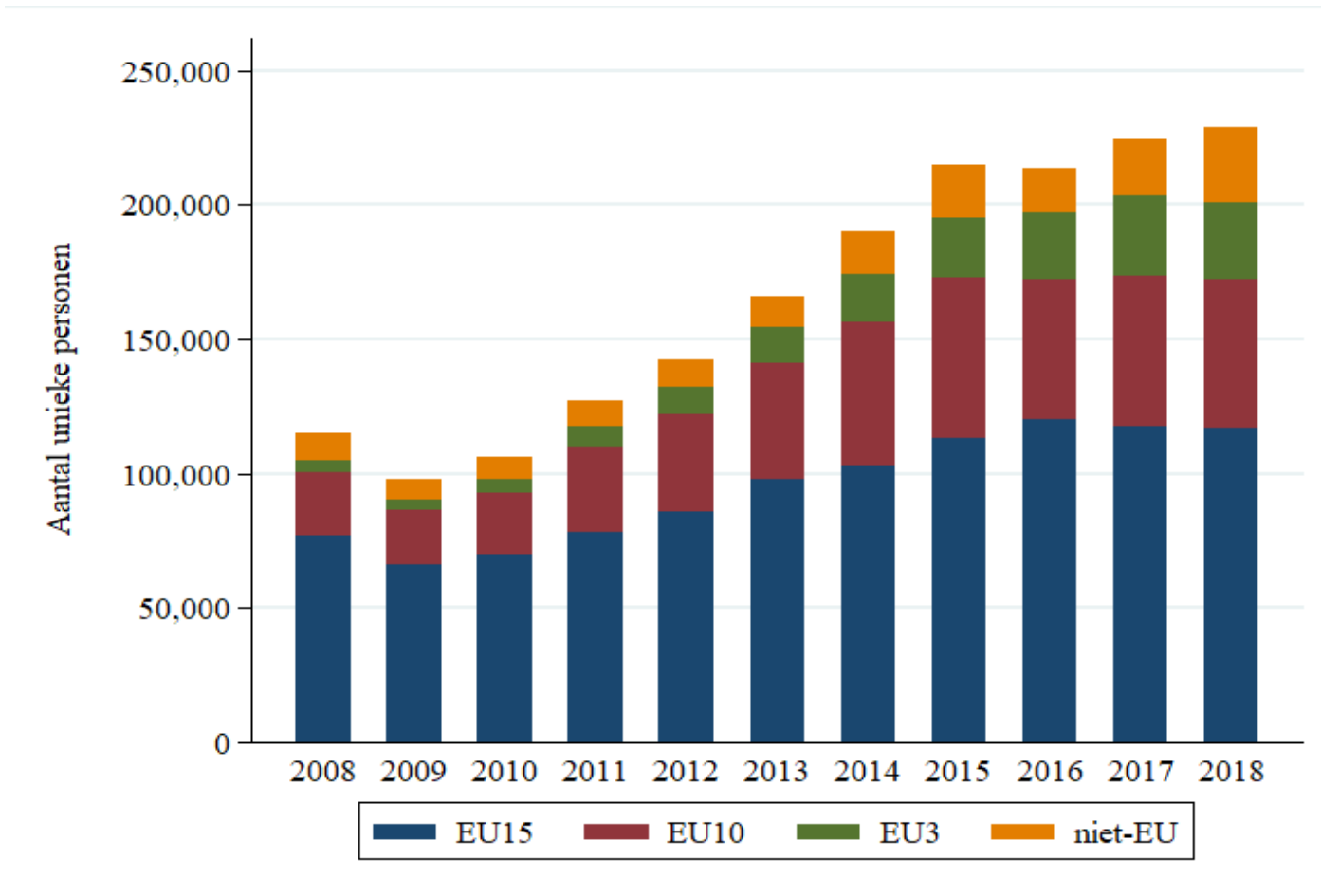
Detachering in cijfers

- Uniek verplicht online registratiesysteem voor dienstverlening in België, <https://www.limosa.be/>
- Buitenlandse gedetacheerde werknemers en zelfstandigen die tijdelijk dienst komen verlenen moeten geregistreerd worden vóór zij hun activiteiten aanvatten
- Laat toe om de stromen van detachering naar België op een betrouwbare manier in kaart te brengen



Detachering in cijfers

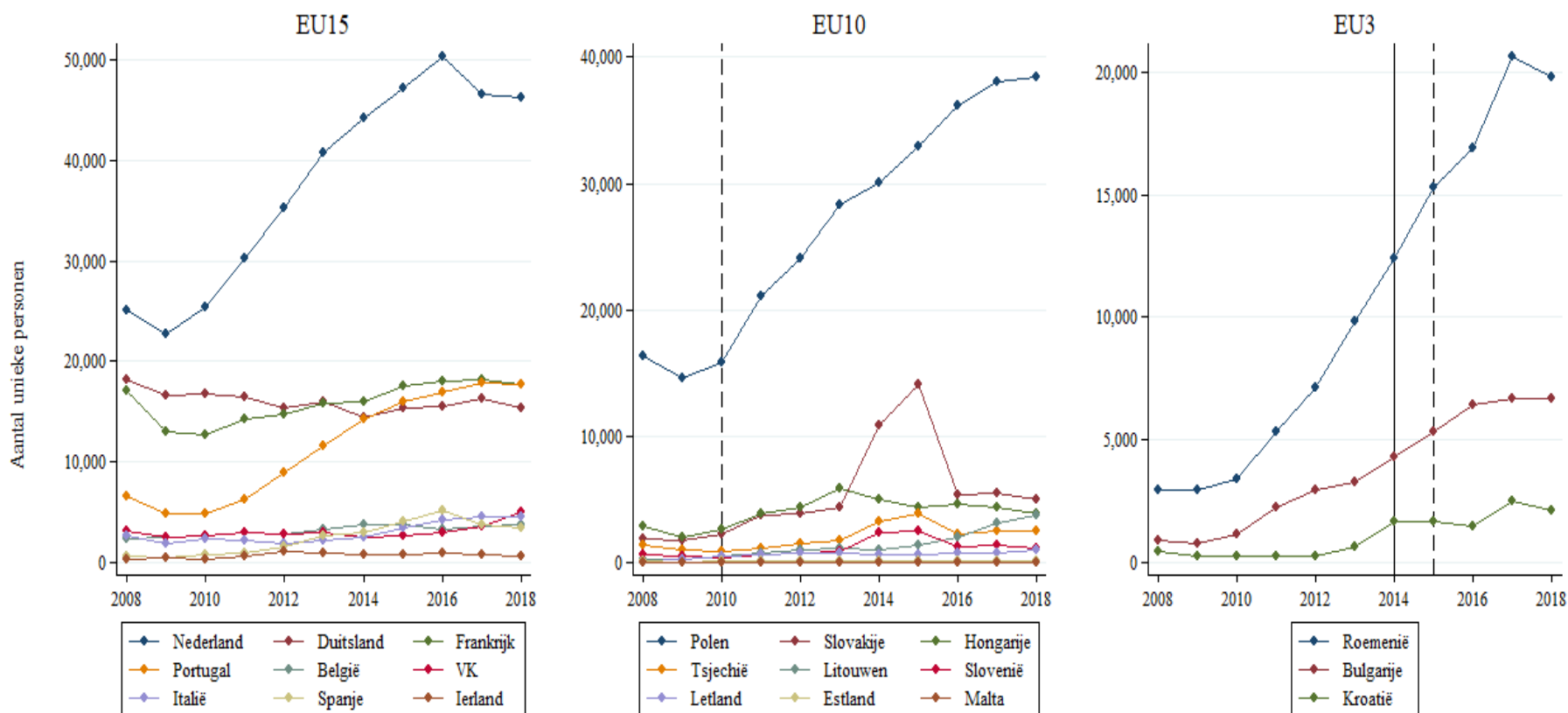
Aantal unieke gedetacheerden naar nationaliteit





Detachering in cijfers

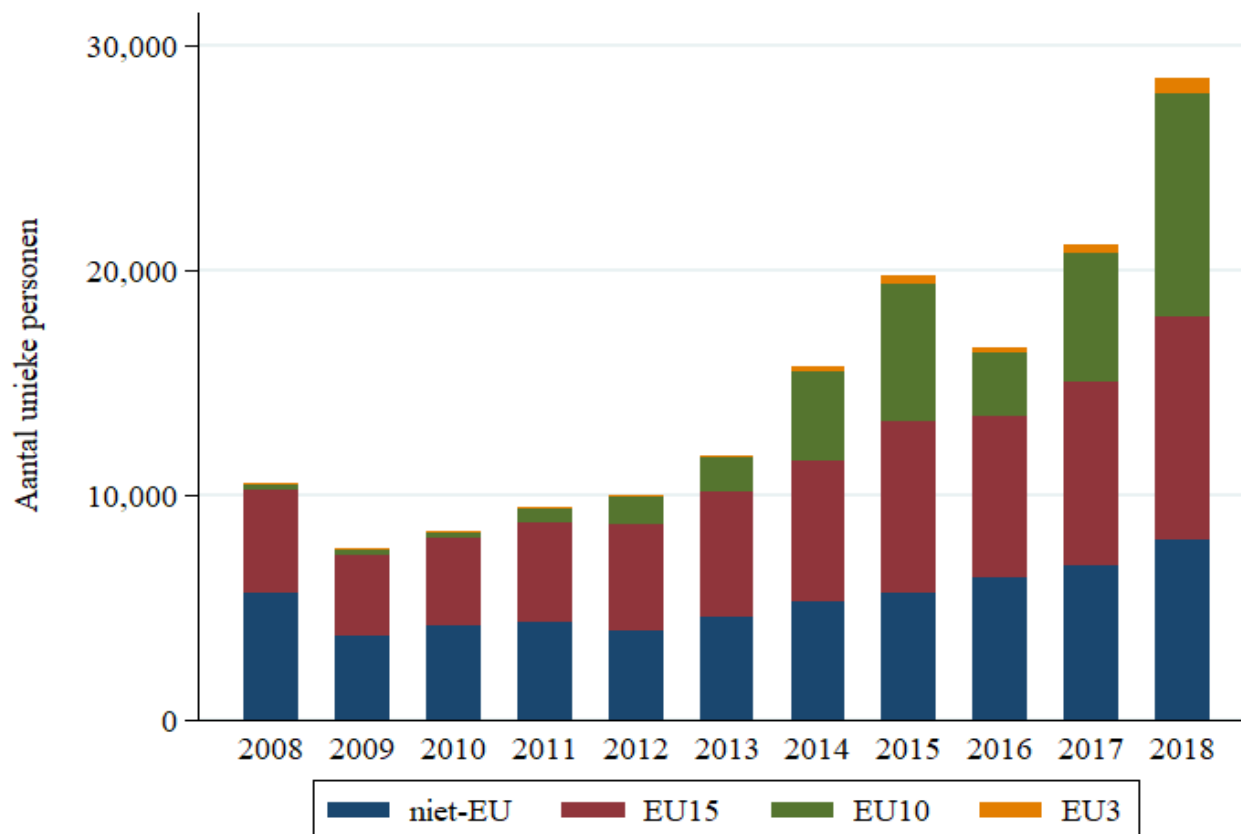
Aantal unieke gedetacheerden naar nationaliteit





Detachering in cijfers

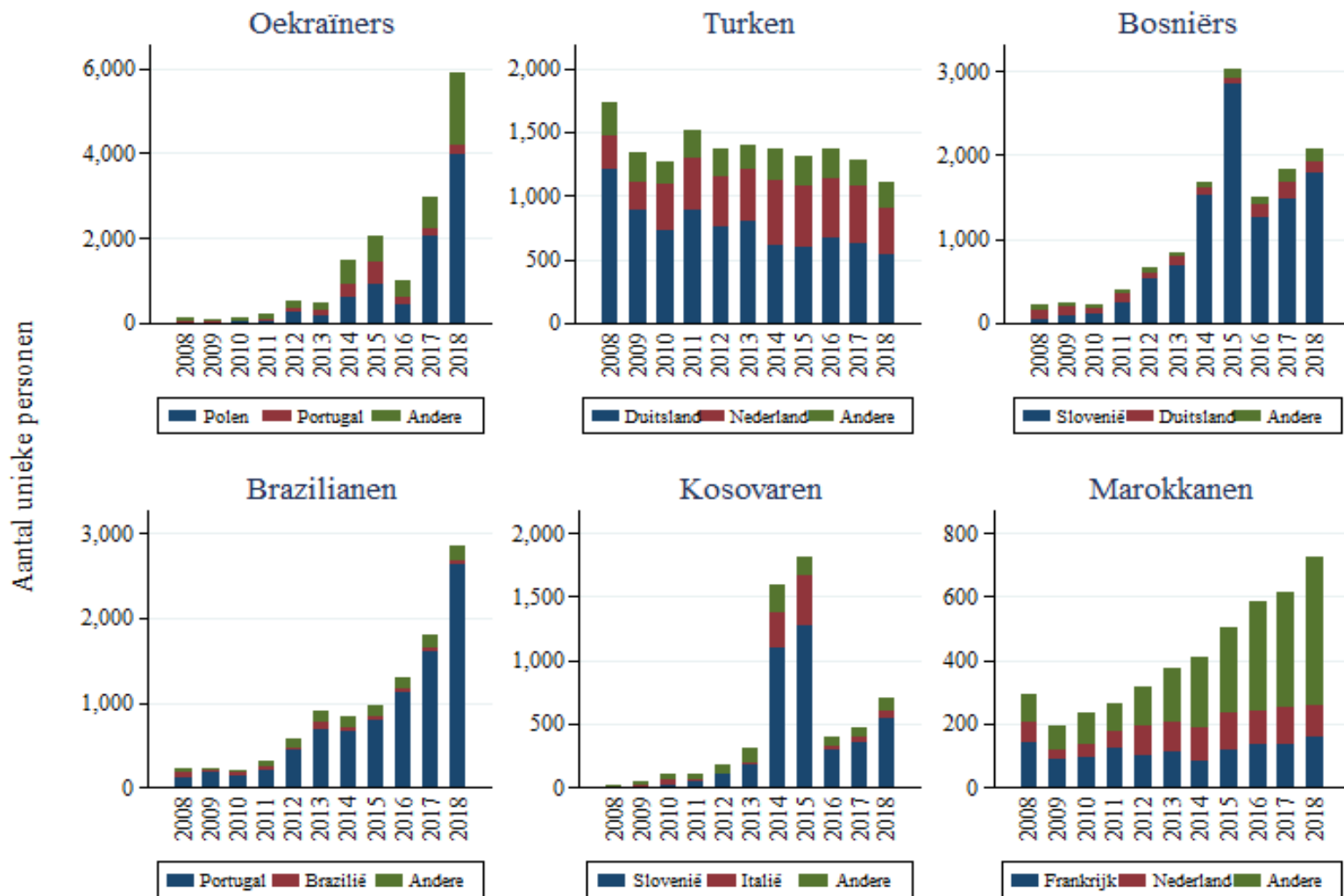
Aantal unieke gedetacheerde derdelanders naar zendingsland





Detachering in cijfers

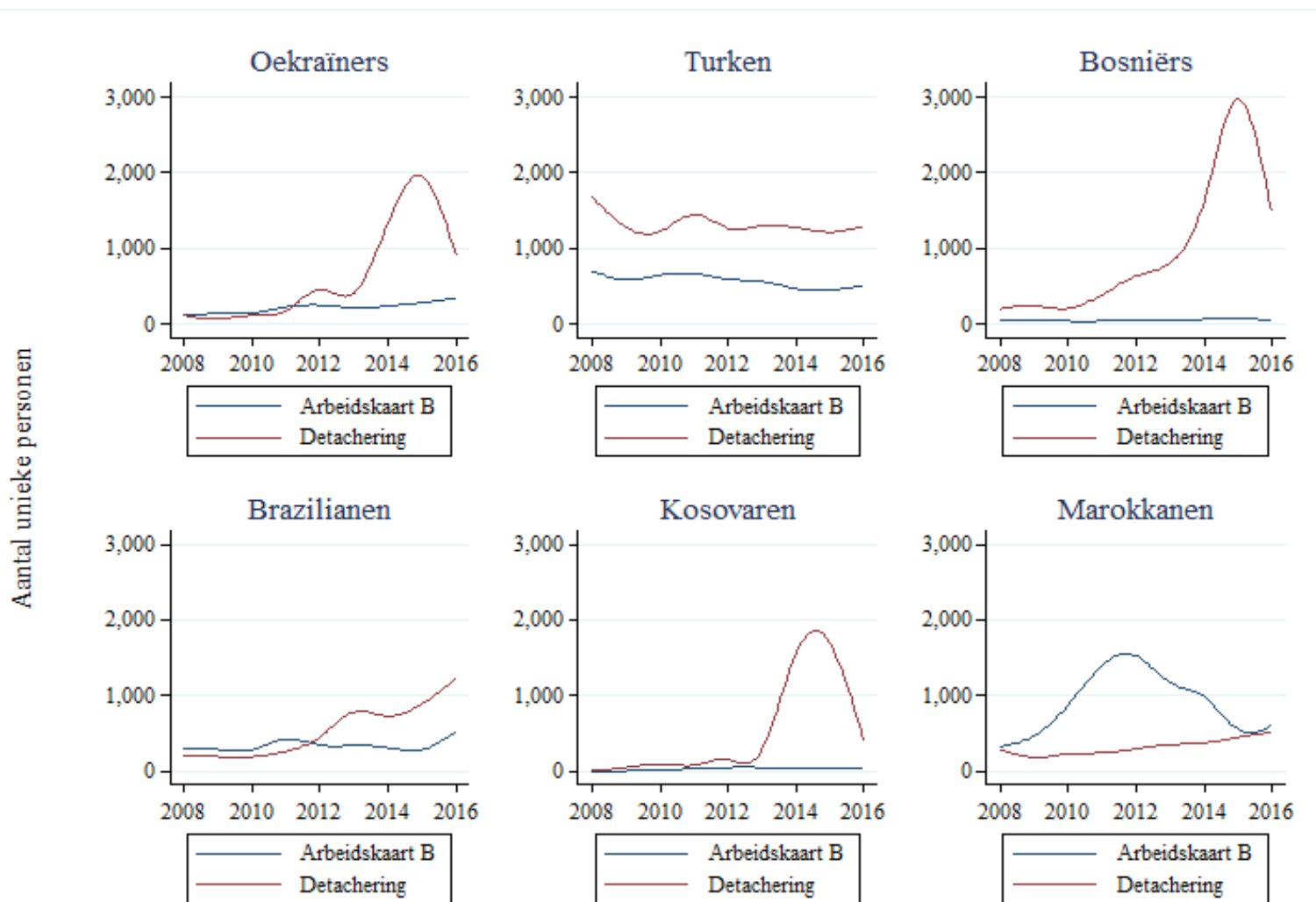
Top 6 gedetacheerde derdelanders naar zendingsland





Detachering in cijfers

Top 6 gedetacheerde derdelanders, detachering vs. arbeidskaart





- Detachering is een belangrijke mobiliteitsstroom in interne Europese arbeidsmarkt
- Detachering is veel diverser dan Oost-West-bewegingen op basis van kostenverschillen
- Steeds grotere cirkels van mobiliteit – stijgende groep derdelanders gedetacheerd vanuit EU lidstaten
- Detachering hertekent klassieke arbeidsmigratie naar mobieler en flexibeler fenomeen



Motieven van Belgische bedrijven om gebruik te maken van detachering



Motieven bedrijven

- Motieven van bedrijven zijn een kennislacune
 - Veel geweten over sociale dumping, fraude in risicosectoren
 - Veel analyse van de Europese rechtspraak
 - Geen analyse van waarom bedrijven gebruik maken van detachering
- Diepte-interviews met bedrijven en sector federaties



Motieven bedrijven

Top sectoren detachering	Aantal gedetacheerden in 2018	Aantal sector federaties	Aantal bedrijven	Aantal geïnterviewden
Bouw	67,155	2	2	4
Transport	21,259	1	0	1
Metaal	19,497	1	0	1
Elek. installaties	10,476	0	0	0
Petrochemie	7,247	1	2	3
Vlees	3,332	1	0	1
ICT	2,769	1	1	2
Prod & dis ele/gas/water	1,773	0	1	1
Hout & meubels	1,757	0	0	0
Landbouw	1,711	0	0	0
Kuis	1,691	1	0	1
Horeca	1,386	0	1	1
Handel	708	0	0	0
Bank & verzek.	569	1	1	2
Interim	n.a.	1	1	2
Total		10	9	19



1. Lagere Kost

A) Lage kost als kernmotief: bouw, transport, kuis

- Bouw: 4-6 EUR/uur goedkoper – offertes bedrijven hier op ingesteld – probleem te lage offertes
- Kuis: enig motief – competitief blijven – maakt sector kapot – pro afschaffing
- Interim: geen tijdelijke dienstverlening – wel structuur om permanent goedkope arbeid te gebruiken



1. Lagere Kost

B) 'Kostoptimalisatie':

- Detachering om goedkoper personeel aan te werven
- De facto werkgeversgezag in België
 - *“Legaal, maar niet volgens de geest van de detacheringsrichtlijn”*
- Actief gebruik maken van grijze zone detachering

<-> Vele andere bedrijven: grote onzekerheid rond de praktische toepassing van regels – constante stress rond compliance



1. Lagere Kost

C) Dure detachering:

- Intra-company detachering multinationals
 - Kosten 2 à 3 maal zoveel
 - Verhuisvergoeding, huur van huis, scholing van de kinderen, etc.
 - Behouden SZ rechten in thuisland
- Gespecialiseerde hooggeschoolde onderaanneming – ook niet goedkoop cf. *“Higher engineers & technical people”*



2. Tekort aan arbeidskrachten en skills

Meest vermelde motief!

A) Moeilijkheden om personeel te vinden

- Hoog-, midden- & laaggeschoolden

Life sciences: *“Waarom mensen uit Taiwan of India? 1, We hebben een tekort aan ingenieurs hier. 2, bepaalde technische skills kan je niet overal vinden – ook niet in België... sommige competenties zijn heel sterk in India, in Taiwan, ik denk dat er in China 1 miljoen ingenieurs afstuderen per jaar... als we in België zouden kunnen rekruteren, zouden we dat zeker doen”*



2. Tekort aan arbeidskrachten en skills

- Detachering als ‘oplossing’ voor onaantrekkelijk werk
- Transport, bouw & vlees: meer uitstroom dan instroom – opleidingen trekken niet voldoende volk

Vlees: “De vleessector heeft weinig seks appeal, het is er koud, men moet vlees uitbenen en ontbenen. Er is ook veel minder instroom in de slagingsopleidingen. Dus de vleessector is constant op zoek naar mensen.”



2. Tekort aan arbeidskrachten en skills

B) Afhankelijkheid van gedetacheerden

- Vlees & bouw: absolute noodzaak – *“Wij kunnen niet meer zonder detachering”*
- Bouw: 50.000 FTE

Vlees: *“In de regio Antwerpen heb ik een slachtlijn waar 1 persoon uit de Kempen actief is, en al de rest zijn gedetacheerden. Alle mensen die operationele functies uitvoeren zijn derden, en de supervisor is nog iemand van het bedrijf zelf.”*
– *“soms 60% van de werknemers”*



2. Tekort aan arbeidskrachten en skills

C) Exit-vrees

- Sommige sectoren vrezen dat gedetacheerden op een dag niet meer komen

Bouw: *“We hebben onszelf in de problemen gewerkt door veel te lage offertes in te dienen – nu krijgen we te maken met stijgende lonen voor de gedetacheerde werkers”*



3) Uitbesteden van routine taken (niet-kerntaken)

- Meer kosten efficiënt om routine taken (catering, security, poetsen) uit te besteden

Petro: “De uren waarop security personeel werkt – die hebben hun eigen paritair comité. Als we iemand in de petrochemie moeten aanwerven die 's nachts moet werken als vaste werknemer zou dat gigantische compensaties vragen.”

4) Uitbesteden van gespecialiseerde diensten

- Chemie, petro, life sciences & metaal: gespecialiseerd onderhoud van installaties – bedrijven gaan in ‘shut down’
- Dit door contractoren – niet noodzakelijk goedkoop!



5) Flexibiliteit – ontsnappen aan rigide arbeidsmarkt

- FABA survey: grote meerderheid bouwcontractoren denkt dat arbeidskost te hoog is en opzegtijd te lang

6) Flexibiliteit – snel aannemen en afstoten van mankracht

- Bouw & vlees: helpt productiepieken opvangen
- Personeelskost vermijden in onzekere omstandigheden
- Tech: unieke stukken – gespecialiseerde technici snel gedetacheerd



7) Aantrekkelijkheid van sterk gemotiveerde arbeidskrachten

- Gedetacheerden – reputatie van flexibele harde werker – heel gemotiveerd
- (Zelfstandige) gedetacheerden: willen zelf 7/7 werken, snel geld verdienen
- *“We zien in die mensen wat we in onze eigen mensen zagen 30 jaar geleden”*



8) Carrière planning van ‘high potentials’

- Tech & life sciences (multinationals)
- ‘*High potentials*’ naar verschillende afdelingen gedetacheerd om internationale ervaring te verrijken – “*voor de ontwikkeling van het individu, onder de management population*”

9) Kennisontwikkeling – R&D onderzoekers

- Pharma & tech: grote onderzoeks- en ontwikkelingscentra
- Grote aantallen onderzoekers worden gedetacheerd voor enkele maanden
- Hooggeschoolde detachering – intra-company



Conclusies

- Motieven zijn heel gevarieerd, niet enkel kost gedreven
- Sectoren en bedrijven hebben verschillende motieven voor detachering
- Sociale dumping verhaal terecht voor bepaalde sectoren – DOCH!
- Leidt aandacht af van andere structurele uitdagingen van detachering



Conclusies

- Heel sterke **afhankelijkheid** in sommige sectoren: vlees, bouw, transport
 - Vrees is reëel dat ze onvoldoende beschikbaar worden (demografie & economie in O-EU & doorwegen sociale/familiale factoren)
- Detachering als **disincentief** om tekorten in arbeidsaanbod aan te pakken
 - Bouw: *“De bouw is 5 à 10 jaar verloren aan investeringen in opleiding en training van de eigen jeugd, omdat er goedkope, flexibele arbeidskrachten gemakkelijk beschikbaar zijn”*
- Detachering is een probleem gezien grote **arbeidsreserve** in België
 - potentieel minder aangesproken



CSB



CENTRUM VOOR SOCIAAL BELEID
HERMAN DELEECK

Personen met een migratie- achtergrond in ondernemerschap: een succesverhaal?



- In vele OESO landen, inclusief België, kennen personen met een migratie-achtergrond een hogere ondernemersgraad dan autochtonen
- Overheden zien ondernemerschap steeds meer als een tool voor arbeidsmarktintegratie
- MAAR: weinig geweten over succes van ondernemers met een migratie-achtergrond, en of dat verschilt van autochtone ondernemers

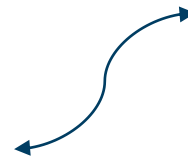


Onderzoeksvragen

1. Stromen personen met een migratie-achtergrond vaker uit ondernemerschap dan autochtone Belgen?
2. Is de bestemming na ondernemerschap (werk, werkloosheid, inactiviteit) verschillend voor personen met een migratie-achtergrond en autochtone Belgen?
3. In welke mate worden verschillende uitstroomkansen verklaard door socio-demografische factoren, menselijk kapitaal, industriekeuze, arbeidsgeschiedenis en de lokale werkloosheidsgraad?



**Enquête naar de
Arbeidskrachten**



**Datawarehouse
Arbeidsmarkt & Sociale
Bescherming**

- Mannen, 20-64 jaar oud
- Nieuwe episodes in ondernemerschap, 2008-2015
- Ondernemerschap = zelfstandige arbeid in hoofdberoep of bijberoep, mogelijk in combinatie met secundaire loonarbeid of sociale zekerheidsbijdrage
- Duur in ondernemerschap na instroom
- Bestemming op arbeidsmarkt na uitstroom



1. Uitstroom uit ondernemerschap verschilt niet veel tussen personen met een migratie-achtergrond en autochtone Belgen
 - Na 5 jaar is 53% van de autochtone Belgen, 50% van de personen geboren in EU, en 45% van de personen geboren in niet-EU nog ondernemer
2. MAAR de bestemming verschilt – personen met een migratie-achtergrond stromen vaker uit naar werkloosheid (niet-EU) en inactiviteit (EU & niet-EU), terwijl autochtone Belgen vaker naar werk uitstromen



3. De relatief zwakkere arbeidsgeschiedenis van personen met een migratie-achtergrond biedt de voornaamste verklaring
 - Zij stromen vaker in ondernemerschap vanuit werkloosheid of inactiviteit
 - Zij stromen vaker in ondernemerschap met minder episodes in werk en industrie-specifieke jobs, en meer episodes in werkloosheid
- DUS: ondernemerschap bij personen met een migratie-achtergrond is vooral gebaat bij maatregelen die algemene tewerkstellingskansen van immigranten verbeteren



CSB



CENTRUM VOOR SOCIAAL BELEID
HERMAN DELEECK

Dank u voor uw aandacht!

IMMILAB studiedag 10 oktober 2019, SERV Brussel

Dries Lens, Ninke Mussche, Ive Marx, Jarmila Oslejova &
Gerlinde Verbist

IMMILAB-team, Centrum voor Sociaal Beleid