

---

# Economische migratie in en uit België. Formele arbeidsmigratie versus detachering

Mussche, N., Corluy, V., Marx, I., & Haemels, J. (2013). *Arbeidsmarktonderzoek als instrument en basis bij toekomstig arbeidsmigratiebeleid en EU vrijhandelsakkoorden* (Viona onderzoeksrapport). Antwerpen: Universiteit Antwerpen.

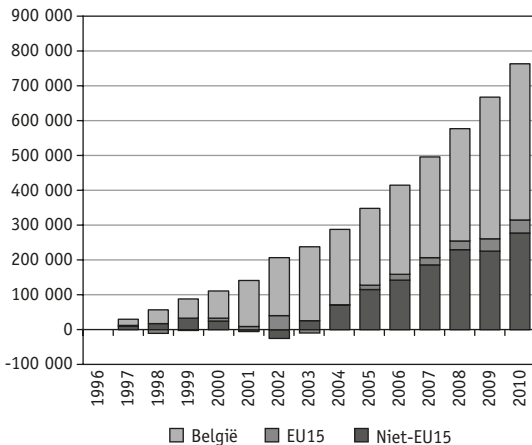
---

*Deze bijdrage werpt een brede blik op arbeidsmigratie in België. 'Arbeidsmigratie' of economische migratie kan immers in toenemende mate verschillende ladingen dekken. Vanouds verstaan we onder arbeidsmigratie een formele vorm van migratie waarbij een buitenlandse werknemer (derdelander) naar België komt om te werken op basis van een arbeidsvergunning en arbeidskaart. In 2011 werden in België zo'n 32 270 arbeidskaarten afgeleverd. Formele arbeidsmigratie dekt uiteraard niet alle migranten die een economisch activiteit kunnen of willen uitoefenen in ons land. Een meerderheid van de mensen die naar België migreren zijn immers vrijgesteld van het aanvragen van een arbeidsvergunning. De voornaamste categorieën zijn EU-burgers en hun familieleden, personen getrouwd met een Belg en hun familieleden, vreemdelingen met een onbeperkte verblijfsvergunning, erkende vluchtelingen, studenten tijdens de schoolvakanties en post-doc onderzoekers. Arbeid gerelateerd aan deze groepen instromers is veel aanzienlijker dan de formele arbeidsmigratie, maar is heel moeilijk te kwantificeren. Bovenop deze vrijgestelde groepen ontwikkelde zich ook een stijgend aantal tijdelijke 'instromen' op basis van detachering en zelfstandige dienstverlening. In België worden die bewegingen in de LIMOSA-databank geregistreerd. In 2012 werden bijvoorbeeld 381 193 meldingen gedaan voor dienstverlening door 156 542 unieke personen, een vijfvoud van het aantal personen dat in België met een arbeidskaart aan het werk is. Deze cijfers kunnen echter niet zomaar naast elkaar gelegd worden. In deze bijdrage analyseren we instroom via klassieke patronen en via tijdelijke detachering, en ondernemen we een poging om de profielen (naar herkomst, sector van tewerkstelling, enzovoort) te vergelijken. Deze oefening doet ons besluiten dat economische 'migratie' in België veel breder is dan de klassieke instroom. Daarom lijkt een langetermijnbeleidsvisie op economische migratie niet overbodig.*

## België als immigratiebestemming?

België is een immigratieland. Tijdens de jaren '60 van de vorige eeuw werd een actief arbeidsmigratiebeleid gevoerd om laaggeschoolde arbeiders aan te trekken voor de mijnen en de (zware) industrie. Vervolgens wordt er, sinds de (arbeids)migratiestop in 1973, niet meer proactief nagedacht over een actief arbeidsmigratiebeleid. Toch is immigratie (in haar brede vorm) niet meer weg te denken uit onze hedendaagse maatschappij. Ook in België (én Vlaanderen) speelt immigratie een belangrijke rol en tijdens het laatste decennium is haar aandeel in de Belgische bevolkingsgroei bijzonder relevant. Tussen 1996 en 2010 is de Belgische bevolking met ongeveer 800 000 personen gegroeid. Twee derde van die groei is toe te schrijven aan immigratie, waarbij het aandeel van personen geboren in een niet EU15-land bijzonder groot is. In 2011 is een vijfde van de bevolking op beroepsactieve leeftijd in een ander land dan België geboren. Allicht zal het belang van immigratie in de totale bevolkingsgroei alleen maar toenemen in de nabije toekomst, temeer omwille van de snelle vergrijzing en de beperkte ontgroening. Dat maakt ook dat immigratie een bepalende factor is voor de groei (of stagnatie) van de beroepsactieve bevolking.

**Figuur 1.**  
Absolute evolutie van de totale bevolking in België en de bijdrage van immigratie naar geboorteregio (1996-2010)



**Bron:** Belgische Enquête naar Arbeidskrachten (eigen bewerking)

## Formele arbeidsmigratie

Het basisprincipe van de formele arbeidsmigratie is duidelijk. Het systeem is gebaseerd op een arbeidsvergunning en arbeidskaart. De afgifte van die vergunning bouwt op enkele eenvoudige principes. Zo moet de vergunning aangevraagd worden door de werkgever voor een specifieke vacature. Die vacature is onderhevig aan een preferentietoets binnen de Europese Economische Ruimte (via een individueel arbeidsmarktonderzoek). Er moet een bilateraal akkoord bestaan met het land waaruit de werknemer komt en die potentiële werknemer moet zich nog in het buitenland bevinden bij aanvraag tot tewerkstelling. In de praktijk wordt deze methode echter weinig toegepast en bestaat het systeem van klassieke arbeidsmigratie voornamelijk uit een opeenstapeling van uitzonderingen. Zo is er een belangrijke uitzonderingsmaatregel voor (specifieke) knelpuntberoepen voor werknemers uit de nieuwe lidstaten (die eind 2013 echter is afgelopen voor Bulgarije, Roemenië en alle andere nieuwe lidstaten met uitzondering van Kroatië). Ook andere categorieën zijn vrijgesteld, met als belangrijkste groep de hooggeschoolden en leidinggevenden.

De instroom via formele arbeidsmigratie kan het best gemeten worden door te kijken naar de aantallen en profielen van personen met een arbeidskaart B. De cijfers rond arbeidsmigratie worden verzameld en beheerd door de verschillende regio's. Het is dus niet eenvoudig om een algemeen Belgisch beeld te schetsen van de totale, formele instroom.

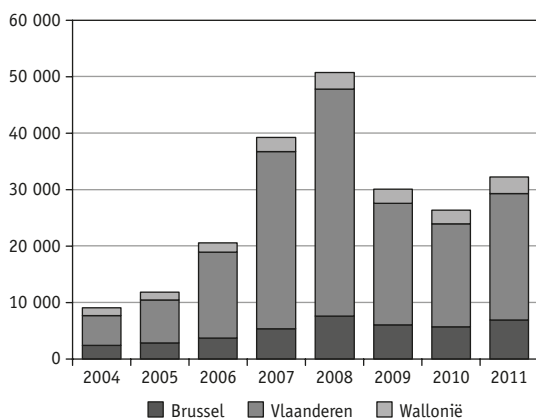
Figuur 2 toont de totale evolutie en de gewestelijke verdeling van arbeidskaarten in België. De westelijke instroom verschilt aanzienlijk, zowel qua aantallen als qua profiel van de arbeidsmigranten. De grote meerderheid van de arbeidskaarten wordt afgeleverd door Vlaanderen. In 2011 was Vlaanderen goed voor 69,5% van alle afgeleverde arbeidskaarten.

Zowel de totale evolutie van alle arbeidskaarten, als het aandeel van die kaarten dat naar Vlaanderen gaat, hangt duidelijk samen met de knelpuntberoepenregeling. De eenvoudige instroom van nieuwe EU-onderdanen (met een in 2006 regionaal vastgelegde lijst van knelpuntberoepen) vertaalt zich in een trend die gerelateerd is met toetreding van

lidstaten en afschaffing van overgangsmaatregelen. Wanneer de knelpuntberoepenregeling maximaal in gebruik was, piekte het aantal arbeidskaarten en gingen er ook relatief meer arbeidskaarten naar Vlaanderen (bijvoorbeeld in 2008 ging 79,1% van alle kaarten naar Vlaanderen). Dat komt omdat Vlaanderen veel meer gebruik maakt van knelpuntberoepenregeling en omdat alle andere instroom slechts erg beperkt groeit.

**Figuur 2.**

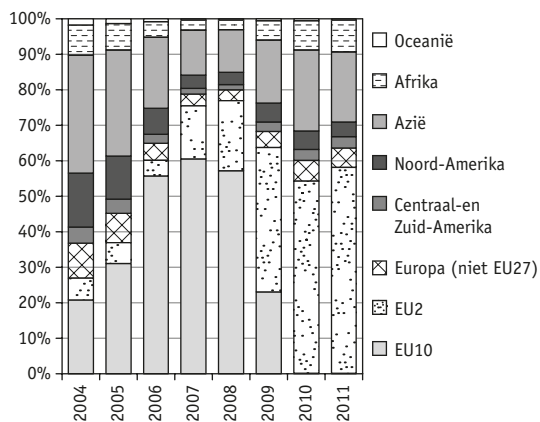
Verdeling van de afgeleverde arbeidskaarten (eerste afgifte) naar gewest (2004-2011)



Bron: FOD WASO (eigen bewerking)

**Figuur 3.**

Herkomst van alle personen die met een arbeidskaart B werken in België (2004-2011)

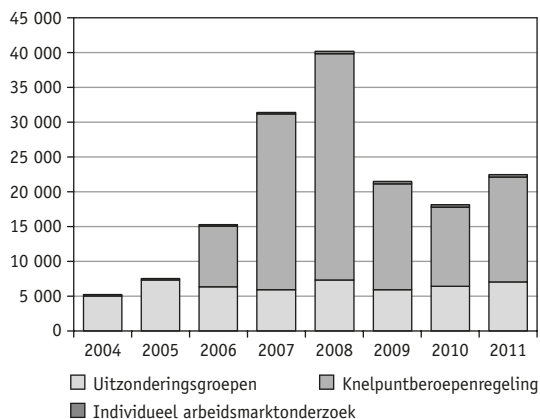


Bron: FOD WASO (eigen bewerking)

Figuur 3 toont de herkomst en het aandeel van personen aan wie een arbeidskaart B werd uitgereikt in de periode tussen 2004 en 2011. In 2004 werd 26,9% van alle afgeleverde arbeidskaarten uitgereikt aan personen uit een EU12-land<sup>1</sup>. Op het hoogtepunt (met een accumulatie van de verplichting tot het aanvragen van een arbeidskaart voor zowel EU2<sup>2</sup> als EU10<sup>3</sup>) in 2008 werd maar liefst 76,9% van alle arbeidskaarten aan EU12 personen toegekend. Voor EU10 en EU2 kunnen we een gelijkaardige trend observeren, maar op een verschillend ogenblik in de tijd. Het hoogtepunt voor arbeidskaarten aan EU10 personen lag in 2008 met maar liefst 29 004 kaarten. Voor personen uit EU2 ligt de top van de uitgereikte arbeidskaarten (allicht) in 2011 met een stijging van 555 kaarten in 2004 tot 18 758 in 2011.

**Figuur 4.**

Omvang uitzonderingsgroepen, knelpuntberoepenregeling en individueel arbeidsmarktonderzoek binnen de formele arbeidsmigratie in België (2004-2011)



Bron: VSWSE (eigen bewerking)

De andere herkomststregio's zijn dus numeriek van minder belang. In 2011 is 19,7% van alle arbeidskaarten afkomstig uit Azië. Afrika en Amerika zijn goed voor respectievelijk 8,8% en 7,3% van de arbeidskaarten. Deze ondervertegenwoordiging kan echter bijzonder snel veranderen met de afschaffing van de overgangsmaatregelen voor nieuwe EU-lidstaten. Wanneer de knelpuntberoepenregeling is uitgedoofd (behalve voor Kroatië) valt de gehele groep arbeidsmigranten uit de EU12 uit de instroom via arbeidskaarten. Figuur 4 toont (voor

Vlaanderen) dat daarna de andere uitzonderingscategorieën het grootste aandeel zullen verwerven. De absolute instroom via die categorie (van voornamelijk hooggeschoolden en leidinggevend) blijft trouwens bijzonder stabiel over de tijd. Het is ook duidelijk uit deze figuur dat de instroom via het arbeidsmarktonderzoek marginaal is over de volledige periode. In absolute cijfers betrof het in 2011 exact 346 arbeidskaarten op een totaal van 22 449 kaarten in Vlaanderen. Zonder een diepgaande hervorming lijkt dit dan ook een uitdovend systeem.

## **Detachering en zelfstandige dienstverlening**

Formele arbeidsmigratie behelst echter steeds minder het volledige plaatje aan arbeidsgerelateerde in- en uitstroom in België. In deze sectie plaatsen we de formele arbeidsmigratie naast de instroom op basis van tijdelijke detachering en dienstverlening. De detachering en dienstverlening naar België vertoont heel andere kenmerken dan de formele arbeidsmigratie.

België maakte een sterke beurt in het dumpingdebat van de Europese Unie. Immers, de hoofdelijke aansprakelijkheid was bij ons al een feit en is nu pas op Europees niveau afgesproken. België is ook 'cutting edge' als het op potentiële fraudebestrijding aankomt. Elke gedetacheerde en zelfstandige moet zich aanmelden in de LIMOSA-databank. De LIMOSA-databank van de federale overheid (Landenoverschrijdend Informatiesysteem Migratie Onderzoek Sociale Administratie) laat (tot eind 2012) toe om de dienstverlening naar België in kaart te brengen. Buitenlandse werknemers die gedetacheerd worden naar België, en zelfstandigen en stagiairs die in België tijdelijke of gedeeltelijke opdrachten komen uitvoeren (hierna gemakkelijksheidshalve 'gedetacheerden' genoemd), moeten immers de Belgische overheid daarvan op de hoogte brengen vóór zij hun activiteiten aanvangen. De verplichte registratie in LIMOSA geldt zowel voor intra-Europese dienstverlening, als voor mensen die vanuit derde landen gedetacheerd worden. Dertdelanders die uit een vestiging buiten de EU27 worden gedetacheerd hebben daar een formele arbeidskaart B voor nodig. Het is dus zo dat LIMOSA voor dit segment van de instroom gedeeltelijk samenvalt met de formele arbeidsmigratie.

Maar niet alle gedetacheerde dertdelanders hebben een arbeidskaart nodig. Dertdelanders die worden tewerkgesteld door een bedrijf binnen de EU27 zijn vrijgesteld van het aanvragen van een arbeidskaart (-vergunning) op basis van Europese regelgeving en rechtspraak (arrest Vander Elst)<sup>4</sup>. We bespreken hier de voornaamste trends in detachering over de periode tussen 2008 en 2012, op basis van die LIMOSA-data.

Detacheringen en dienstverleningen reflecteren een vorm van 'arbeidsmigratie' waarbij de band met het gastland losser is. Er is geen arbeidsovereenkomst, wel een detacheringsovereenkomst (of een eenvoudig contract om een specifieke opdracht uit te voeren). De detachering is tijdelijk, vaak van korte duur en er is geen perspectief van permanent verblijf. De gedetacheerde betaalt geen sociale zekerheid in België, maar in het land waar de werkgever is gevestigd. De detachering is vaak circulair: dezelfde personen komen verschillende projecten uitoefenen in België en keren dan terug naar het herkomstland. Detachering is een flexiblere formule voor de werkgever of opdrachtgever en is ook bijzonder conjunctuurgevoelig. De instroom daalt sterk in economisch slechtere tijden, maar trekt bijzonder snel terug aan bij economische heropleving. Deze flexiblere vorm van arbeidsmigratie is in absolute termen omvangrijker dan de klassieke migratie. Nuance in deze vergelijking is echter bijzonder belangrijk, net omwille van het tijdelijke en circulaire karakter van detachering.

### **LIMOSA-meldingen van bewegingen naar en uit België**

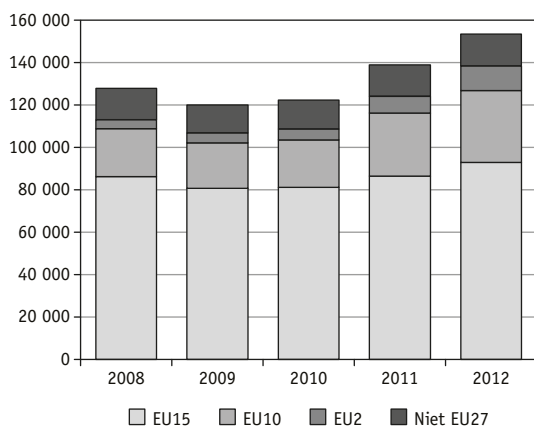
Figuur 5 toont het aantal unieke personen die jaarlijks voor een dienstverlening in België komen werken, weergegeven per nationaliteitsgroep. In 2012 betrof het 156 542 unieke personen. Het aantal *meldingen* ligt echter veel hoger. Eenzelfde persoon kan immers voor verschillende kortere projecten naar België komen. Voor elk project, hoe kort ook, dient een melding in LIMOSA gedaan te worden, in 2012 betrof het 381 193 effectieve meldingen. Wij concentreren hier op het aantal unieke personen die samen instaan voor die meldingen.

Figuur 5 toont ook dat detachering voornamelijk een Europese aangelegenheid is, met

EU15-werknemers in de hoofdrol. De meerderheid van de gedetacheerden hebben een EU15-nationaliteit, en komen bij uitstek uit onze buurlanden. Ongeveer zestig procent van alle gedetacheerden heeft een EU15-nationaliteit. Het aandeel van EU10 en EU2-nationaliteiten groeit echter gestadig, en dit ten koste van het aandeel EU15-gedetacheerden. De dienstverlening door derdelanders is goed voor tien procent van de totale instroom en dit aandeel blijft constant over de periode. Intra-Europese mobiliteit is dus een gevestigd fenomeen en blijkt met de uitbreiding van de Unie verder te groeien. Detacheringen en zelfstandige activiteit via LIMOSA blijkt daarenboven redelijk conjunctuurgevoelig. Er is een dip merkbaar voor de zwaarste jaren van de financiële en economische crisis. In 2008 en 2009 meldden zich respectievelijk 130 264 en 122 541 personen aan. In 2010 steeg dit heel licht tot 125 194 personen, om dan gestaag op te klimmen naar 141 972 personen in 2011 en tot 156 542 personen in 2012.

**Figuur 5.**

Aantal unieke werknemers en zelfstandigen aangemeld in LIMOSA, detachering naar België (2008-2012)



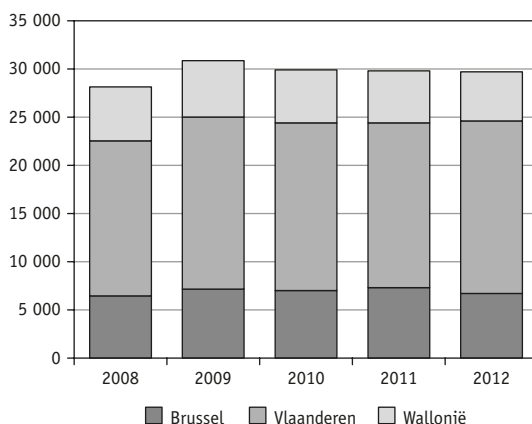
**Bron:** Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, LIMOSA (eigen bewerking)

Detachering en dienstverlening uit België vindt uiteraard ook plaats. In 2012 werden 29 709 personen gedetacheerd om in een ander land dan België te gaan werken (figuur 6). Ondanks de aanzienlijke uitstroom via detachering blijft het slechts een

beperkt aandeel van de totale instroom via detachering.

**Figuur 6.**

Totaal aantal detacheringen uit België, per gewest (van de werkgever) (2008-2012)



**Bron:** Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (eigen bewerking)

### Evolutie in de samenstelling van dienstverleners naar nieuwe EU-lidstaten

In 2012 zijn de drie voornaamste nationaliteiten van gedetacheerde werknemers naar België Nederlanders, Polen en Duitsers. Samen zijn zij goed voor de helft van de LIMOSA-dienstverleners. Numeriek gezien stelt de Indische detachering slechts twee procent van het totaal voor.

Figuur 7 toont een meer gedetailleerde samenstelling van de gedetacheerde werknemers naar België. We rangschikken voor EU15, EU12 en niet-EU27 de voornaamste nationaliteiten afzonderlijk. Dit zal later relevant blijken wanneer we ook controleren voor de vestigingsplaats van de werkgever.

De voornaamste gedetacheerden uit EU15 zijn personen met een nationaliteit uit onze buurlanden (Duitsland, Nederland en Frankrijk). Terwijl de groei van Fransen en Duitsers stagneert, blijkt de instroom van Nederlanders en Portugezen continu te stijgen.

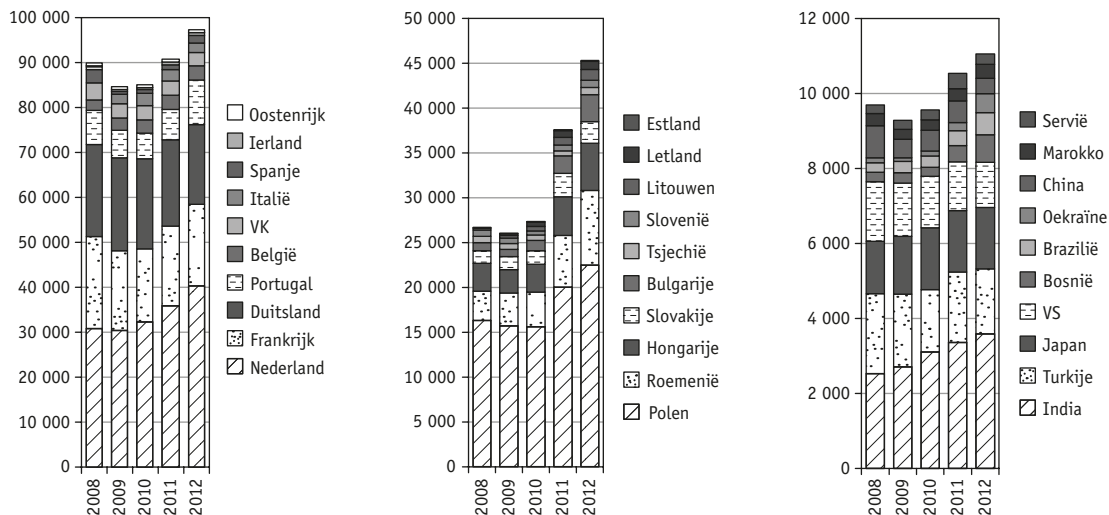
Voor de EU12 zijn Poolse gedetacheerden verantwoordelijk voor 22 479 dienstverleners in 2012,

goed voor de helft van de totale instroom uit EU12. Op de tweede plaats staat Roemenië met 8300 werknemers. Er is een opvallende breuk

waar te nemen tussen 2010 en 2011 voor de EU10-lidstaten (dus alle nieuwe lidstaten zonder Bulgarije en Roemenië). 2010 was het laatste jaar met

**Figuur 7.**

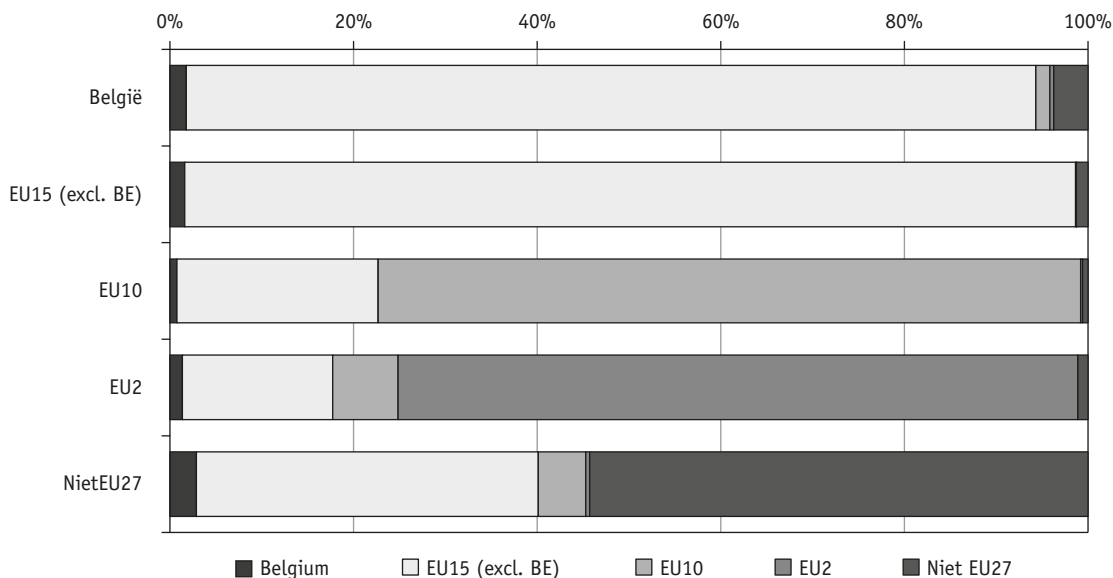
De voornaamste nationaliteiten van gedetacheerden uit EU15 (links), EU12 (midden) en niet EU27 (rechts) (2008-2012)



**Bron:** Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, LIMOSA (eigen bewerking)

**Figuur 8.**

Vestigingsplaats van de werkgever voor verschillende nationaliteiten van de werknemers (2012)



**Bron:** Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, LIMOSA (eigen bewerking)

overgangsmaatregelen voor EU10-landen die tot dan verplicht waren een arbeidskaart B aan te vragen. In 2011 tekent LIMOSA een aanzienlijke stijging van vijfduizend dienstverleningen op ten opzichte van 2010. Ook voor EU2, Roemenië en Bulgarije, zijn sterke stijgingen waar te nemen. Hun aantallen verdubbelen op een relatief korte periode (van 2008 tot 2012), voor Bulgaren van 900 tot 3007 en voor Roemenen van 3263 tot 8318.

De nationaliteiten die het sterkst vertegenwoordigd zijn uit de niet-EU27-lidstaten zijn India, Turkije, Japan en de VS. India is de grootste groeier, van 2530 personen in 2008 tot 3587 personen in 2012. Detacheringen uit een niet-Europese vestiging moeten steeds vergezeld zijn van een aanvraag tot arbeidsvergunning. Daarom is ook deze flexibele dienstverlening relatief log uit de derde landen. We merken echter dat ook een grote groep derdelanders gedetacheerd wordt uit bedrijven die gevestigd zijn binnen de EU27. Zij zijn ook vrijgesteld van een arbeidskaart B. De grootste nationaliteitsgroepen daarbij zijn Turken, Brazilianen, Marokkanen en Oekraïners.

### Vestigingsplaats van de werkgever

Naast de nationaliteit van de werknemer, geeft LIMOSA ook informatie over de vestigingsplaats van de werkgever. Figuur 8 kijkt per nationaliteit van de werknemer waar de werkgever gevestigd is. Voor EU15 is er een sterke overlap tussen vestiging van de werkgever en nationaliteit van de werknemer. Meer dan 95 procent van alle EU15-nationaliteiten wordt naar België gestuurd uit een EU15-vestiging. Deze match blijkt echter minder sterk voor EU10-burgers, EU2-burgers en derdelanders.

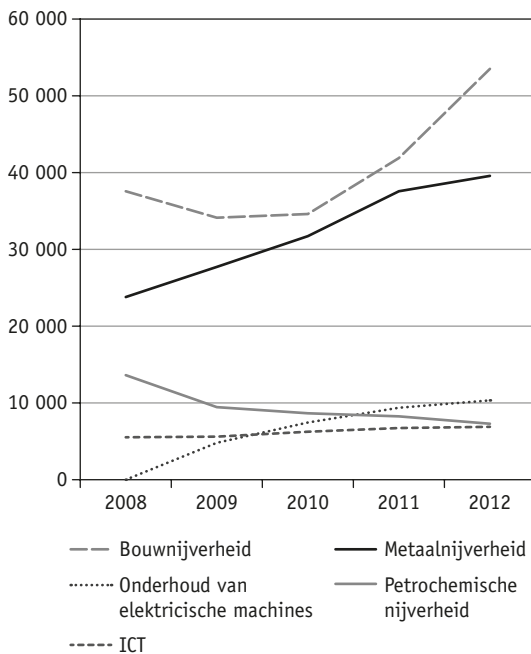
Ongeveer een vijfde van de gedetacheerden met een EU10-nationaliteit wordt uit een EU15-vestiging gedetacheerd. Voor gedetacheerden met een niet-EU27-nationaliteit wordt veertig procent uitgestuurd door een EU15-vestiging (goed voor 5981 derdelanders). Daarnaast werden 1493 derdelanders gedetacheerd vanuit een EU12-land. Deze derdelanders zijn op basis van Europese regelgeving en rechtspraak vrijgesteld van het aanvragen van een arbeidskaart B, maar moeten zich wel melden in LIMOSA. De andere 7645 gedetacheerden uit een niet-EU27 vestiging hebben nog steeds een arbeidskaart nodig.

### De sectoren

Ten slotte geeft LIMOSA informatie over de sector waarin de dienstverleners tewerkgesteld worden (tot het laatste kwartaal van 2012). De top vijf van sectoren waar dienstverleners naartoe gedetacheerd worden of als zelfstandige diensten verrichten, wordt gepresenteerd in figuur 9. De voorname sector is overduidelijk de bouwnijverheid, met 53 469 dienstverleners in 2012. Die opdrachten kunnen echter variëren van één dag tot één jaar. De bouwnijverheid wordt gevolgd door de metaalnijverheid (39 539 personen in 2012). De andere sectoren uit de top vijf trekken een stuk minder mensen aan, telkens rond de tienduizend gedetacheerden per jaar. De top drie van sectoren zijn over de volledige periode sterk gestegen. Buiten de top vijf is ook de tewerkstelling in de voedselnijverheid sterk toegenomen. ICT stagneert en de petrochemische sector trekt minder gedetacheerden aan.

**Figuur 9.**

Evolutie LIMOSA-dienstverlening, unieke aanmeldingen naar sector (top 5), 2008-2012



**Bron:** Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, LIMOSA (eigen bewerking)

Deze sectorale verdeling van detacheringen verschilt sterk met die van de uitgereikte arbeidskaarten. De arbeidskaarten omvatten voornamelijk uitzonderingscategorieën (hooggeschoolden en managers) en de knelpuntberoepenregeling (overgangsmaatregel voor nieuwe lidstaten). Binnen die knelpuntberoepenregeling wordt voornamelijk gewerkt in de landbouw (seizoensarbeid).

Daarnaast is het ook opmerkelijk dat de gedetacheerden uit Belgische bedrijven (tot dertigduizend werknemers in 2012) ook voornamelijk in de bouwsector tewerkgesteld zijn.

## Besluit

Bovenstaande analyse geeft een complementair beeld van 'arbeidsmigratie in brede zin'. De arbeidsmigratie via de klassieke methode bestaat (toch zeker tot en met 2012) voornamelijk uit instroom uit de nieuwe EU-lidstaten via de knelpuntberoepenregeling. Ook hooggeschoolden en managers zijn vrijgesteld van een arbeidsmarktonderzoek op basis van een beperkte inkomensvoorwaarde. Zij komen voornamelijk uit derde landen en hun aandelen blijken redelijk constant over de tijd. Het aandeel arbeidsvergunningen dat wordt uitgereikt op basis van een arbeidsmarktonderzoek is redelijk marginaal, maar hun relatief belang zou sterk kunnen groeien bij het wegvallen van de overgangsvoorwaarden voor de nieuwe lidstaten.

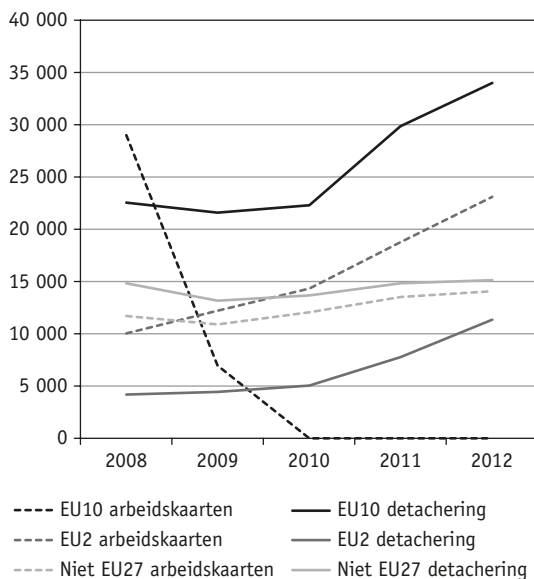
De instroom via de detachingsrichtlijn blijkt groter en meer divers dan de klassieke arbeidsmigratie. Het is echter belangrijk om voor ogen te houden dat dit voornamelijk intra-Europese mobiliteit betreft, en dan nog bij uitstek uit de buurlanden. Als we de instroom van EU15-werknemers uit de cijfers halen, en we enkel naar de bewegingen kijken van EU10 (Hongarije, Polen, enzovoort), EU2 (Roemenië en Bulgarije) en derdelanders, is het verschil tussen het aantal arbeidskaarten en detacheringen niet zo groot.

Figuur 10 toont absolute cijfers voor zowel arbeidskaarten als detacheringen. Voor personen uit EU10-lidstaten werd de overgangsmaatregel met de noodzaak van een arbeidskaart afgeschaft in 2009. Dat vertaalt zich in het wegvallen van die groep binnen de arbeidskaarten, terwijl het aantal

detacheringen voor die groep sterk is toegenomen. Voor personen uit Bulgarije en Roemenië, die tijdens de beschouwde periode nog een arbeidskaart nodig hebben, ligt de instroom via arbeidskaart (voorlopig nog) hoger dan het aantal unieke detacheringen. Voor derdelanders liggen de detacheringen iets hoger.

**Figuur 10.**

Aantal afgeleverde arbeidskaarten en unieke gedetacheerden per nationaliteitsgroep (2008-2012)



**Bron:** VSWESE en LIMOSA (eigen bewerking)

Deze cijfers maken duidelijk dat we niet worden overrompeld door het vrije verkeer van diensten uit niet-EU15-landen. De cijfers liggen in de lijn van de hoeveelheden arbeidskaarten. Maar we hebben wel aangetoond dat het profiel van werknemers via detachering sterk kan verschillen van het profiel van werknemers via arbeidsvergunning. Dat geldt in het bijzonder voor derdelanders die gedetacheerd worden uit een EU15-vestiging. Derdelanders die via een arbeidsvergunning instromen, worden onderworpen aan een arbeidsmarktonderzoek, moeten van een land afkomstig zijn waar een verdrag mee afgesloten werd, of moeten onder een uitzonderingscategorie vallen (bijvoorbeeld hooggeschoold zijn). Voor derdelanders die echter binnenkomen via detachering uit andere EU-landen (goed voor



7474 unieke werknemers of de helft van alle detacheringen van personen met een niet-EU27-nationaliteit) geldt geen verplichting tot arbeidsmarktonderzoek, inkomensvoorwaarde of diplomaverreichte. Op die manier worden de strenge vereisten voor laag- en middengeschoolde derdelanders die gelden in het formele arbeidsmigratiebeleid omzeild.

De rigide en logge arbeidskaartenregeling is dus aan herdenking toe indien ze competitief wil blijven met de nieuwe vorm van erg flexibele arbeidsmigratie. Het snelle ontluiken van een parallelle stroom aan de klassieke economische arbeidsmigratie vergroot de uitdagingen voor sociale fraude en concurrentievervalsing en opent ook mogelijkheden voor laaggeschoolde instroom van niet-Europese werknemers. Daarom lijkt ook coördinatie en informatie-uitwisseling op Europees niveau onontbeerlijk.

*Vincent Corluy*  
*Ninke Mussche*  
*Ive Marx*  
*CSB – UA*

## Noten

1. EU12 = EU10 + EU2.
2. EU2 = Roemenië en Bulgarije.
3. EU10 = Estland, Letland, Litouwen, Polen, Tsjechië, Slowakije, Hongarije, Slovenië, Cyprus en Malta.
4. HvJ 9 augustus 1994, *Vander Elst*, nr. C-43/93, *Jur.* I-3818. Deze vrijstelling geldt niet voor onderdanen van nieuwe lidstaten die in België worden ter beschikking gesteld via uitzendkantoren (zie arrest *Vicoplus*, HvJ 10 februari 2011, *Vicoplus SC PUH*, nr. C-307/09, nr. C-308/09, nr. 309/09, *Jur.* I-3818, nr. 51).