

# METHODOLOGIE VOOR HET OPSTELLEN VAN STATISTIEKEN OVER DE LOONTREKKENDE TEWERKSTELLING BIJ DE EUROPESE EN INTERNATIONALE INSTELLINGEN IN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST



Sam Desiere & Ludo Struyven

In samenwerking met: Stephanie Man, Bart Scholiers (Steunpunt Werk) & Wouter Vanderbiesen (Steunpunt Werk)



**STEUNPUNT  
WERK**



ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING

# METHODOLOGIE VOOR HET OPSTELLEN VAN STATISTIEKEN OVER DE LOONTREKKENDE TEWERKSTELLING BIJ EUROPESE EN ANDERE INTERNATIONALE WERKGEVERS IN HET BHG

**Sam Desiere & Ludo Struyven**

**In samenwerking met: Stephanie Man, Bart Scholiers (Steunpunt Werk) &  
Wouter Vanderbiesen (Steunpunt Werk)**

**Projectleiding: Ludo Struyven**

Onderzoeksrapport gerealiseerd in opdracht van het BISA



**bisa**  
**perspective.brussels**   
brussels instituut voor statistiek en analyse

**STEUNPUNT  
WERK**

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

*Met dank aan*

Het opstellen van dit rapport zou niet mogelijk geweest zijn zonder de onontbeerlijke bijdrage van de verschillende Europese en internationale instellingen. Niet enkel het delen van de tewerkstellingscijfers was belangrijk. Hun openheid en medewerking inzake het verduidelijken van de inhoud van de gegevens en het beantwoorden van de verschillende vragen hierover wordt ook ten zeerste geapprecieerd.

© 2017 HIVA KU Leuven

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

# Inhoud

<b>1   De internationale tewerkstelling: de grote afwezige in de arbeidsmarktstatistieken</b>	<b>5</b>
1.1 Enquêtegegevens: Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK)	5
1.2 Administratieve gegevens	7
1.3 RSZ: basisbron voor een administratieve telling van de Belgische loontrekkende tewerkstelling	7
1.4 De afwezigheid van internationale tewerkstelling in de administratieve arbeidsmarktstatistieken: weldra verleden tijd?	9
1.5 Doelstellingen van deze studie	9
1.6 Leeswijzer	11
<b>2   Definiëren van internationale tewerkstelling</b>	<b>13</b>
2.1 Definitie van internationale tewerkstelling	13
2.2 De waarnemings sfeer: vier groepen van internationale werkgevers	14
2.2.1 Europese instellingen	14
2.2.2 Internationale instellingen	16
2.2.3 Ambassades en diplomatiek personeel	18
2.2.4 Europese scholen	18
2.3 De statistische eenheid: de 'internationale' werknemer	19
2.3.1 Wat maakt een werknemer RSZ-plichtig?	19
2.3.2 Verschillende statuten	20
2.4 Desaggregatie van de gegevens	22
<b>3   Gegevensinzameling over internationale tewerkstelling</b>	<b>23</b>
3.1 Inleiding	23
3.2 Kleine versus grote internationale werkgevers	23
3.3 Bevragen in de breedte van kleine werkgevers	24
3.4 Bevragen in de diepte van grote werkgevers	24
3.4.1 Bevragen van grote Europese instellingen en agentschappen	25
3.4.2 Bevragen van de NAVO	28
3.5 Tewerkstelling bij ambassades	31
3.6 Tewerkstelling bij Europese scholen	31
<b>4   Opstellen van de statistieken: bijstellingen en correcties</b>	<b>33</b>
4.1 'Non-respons' bij grote en kleine internationale werkgevers	33
4.2 Schatten van ontbrekende informatie bij grote werkgevers	33
4.2.1 Ontbrekende informatie over geslacht, nationaliteit, leeftijd en woonplaats	33
4.2.2 Bijschatten van ontbrekende informatie over woonplaats met imputatiemodellen	34
4.2.3 Bijschatten van ontbrekende informatie over woonplaats op basis van het gemiddelde in de onderzochte populatie	34
4.2.4 Bijschatten van ontbrekende informatie op basis van het gemiddelde in de populatie: één uitzondering	36
4.3 Schatten van ontbrekende informatie bij kleine werkgevers	36
4.4 Het gebruik van sleutels bij het ontbreken van één specifieke variabele bij grote werkgevers	37
4.4.1 Het principe	37
4.4.2 Sleutels over plaats van tewerkstelling bij de EC en het EP	37
4.5 Het opstellen van consistente tijdreeksen	38
<b>5   Arbeidsmarktindicatoren en het Rijksregister</b>	<b>41</b>

5.1	Waarom is informatie over het Rijksregister van belang voor het berekenen van accurate arbeidsmarktindicatoren?	41
5.2	Hoe kunnen personen gekend zijn bij het Rijksregister?	42
5.3	Welke groepen van internationale werknemers worden in principe meegeteld in de officiële bevolkingsstatistieken?	43
5.4	Berekenen van arbeidsmarktindicatoren	44
<b>Referenties</b>		<b>53</b>

# 1 | De internationale tewerkstelling: de grote afwezige in de arbeidsmarktstatistieken

Voor het opstellen van arbeidsmarktstatistieken in België kan gebruik gemaakt worden van twee soorten bronnen: enquêtegegevens en administratieve data. In het eerste geval gaat het doorgaans over gegevens uit de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK), de Belgische variant van de Labour Force Survey (LFS). In het tweede geval gaat het over administratieve gegevens afkomstig van de (gekoppelde) registers die door de bevoegde federale en regionale overheidsinstellingen ter beschikking worden gesteld. Beide bronsoorten hebben hun eigen karakteristieken en mogelijkheden, met elk hun sterktes en zwaktes. Naargelang de gebruikte bronnen en de daarin gehanteerde definities zullen de onderzochte populaties bovendien verschillen, net zoals de afgeleide indicatoren om bijvoorbeeld de tewerkstelling, werkzaamheid of werkloosheid te meten.

Het op een eenduidige wijze in kaart brengen van de loontrekkende tewerkstelling in internationale en intergouvernementele organisaties is niettemin een gemeenschappelijk hiaat. In dit hoofdstuk lichten we de belangrijkste bronnen voor de opmaak van arbeidsmarktstatistieken kort toe en bekijken we hoe zij deze internationale tewerkstelling (niet) ontsluiten.

## 1.1 Enquêtegegevens: Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK)

De Labour Force Survey (LFS) is een sociaaleconomische, Europees geharmoniseerde enquête bij de huishoudens, gecoördineerd door Eurostat en uitgevoerd door de nationale statistische instellingen. De Belgische variant, de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK), wordt uitgevoerd door Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium). Tot en met 2016 ging het in België over een continue (doorlopende) enquête die het hele jaar door werd afgenomen bij een steekproef van ongeveer 47.000 huishoudens, waarvan ongeveer 75% reageert. In 2017 werd de EAK grondig hervormd en kreeg de enquête een panelkarakter met meerdere vervolgvragen van de respondenten.<sup>1</sup> De leden van deze huishoudens worden bevraagd over verschillende aspecten van hun werk- of werkloosheidssituatie, of over hun situatie van niet-beroepsactiviteit.

### *Troeven en beperkingen*

Voor het opstellen van arbeidsmarktstatistieken beschikt de EAK over heel wat troeven maar ook over belangrijke beperkingen. De belangrijkste troeven zijn:

- de *internationale vergelijkbaarheid* van de resultaten (o.w.v. de coördinatie door Eurostat);
- de mogelijkheid om langere *tijdreeksen* op te stellen (de enquête bestaat reeds sinds 1983), zij het met tijdreeksbreuken als gevolg van aanpassingen aan de vragenlijst in 1999, 2011 en 2017;
- de *snelle beschikbaarheid* van de resultaten, ongeveer drie maanden na de referentieperiode;
- het *continue karakter* van de bevraging (waardoor naast jaargemiddelden ook kwartaalevoluties kunnen worden gemeten);
- de mogelijkheid om te peilen naar *kwalitatieve informatie*, zoals de reden waarom iemand deeltijds werkt of juist niet werkt, het zoekgedrag van werkzoekenden, ...;

---

<sup>1</sup> Zie [https://statbel.fgov.be/sites/default/files/files/metadatas/Werk%20%26%20opleiding/9.2%20Arbeidsmarkt/9.2.0%20Emploi%20et%20ch%C3%B4mage/EFT2017\\_nl.pdf](https://statbel.fgov.be/sites/default/files/files/metadatas/Werk%20%26%20opleiding/9.2%20Arbeidsmarkt/9.2.0%20Emploi%20et%20ch%C3%B4mage/EFT2017_nl.pdf)

- de bevraging van het *onderwijsniveau* van de bevolking (de EAK is nog steeds een van de weinige bronnen met info over het onderwijsniveau van de (werkende) bevolking).<sup>2</sup>

De belangrijkste nadelen of beperkingen van de EAK zijn:

- het *steekproefkarakter* (steekproeftrekking, extrapolatie, betrouwbaarheidsmarges), waardoor sommige resultaten of evoluties met de nodige voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd;
- de resultaten zijn onderhevig aan andere *mogelijke fouten* zoals het verkeerd begrijpen van vragen, non-respons, het verkeerd coderen van antwoorden, etc.;
- ondanks de grote steekproef zijn veel *variabelen slechts beperkt in het detail* dat kan worden weergegeven, zoals bijvoorbeeld het beroep of de sector van tewerkstelling, maar ook het geografisch niveau.

Hierdoor is de EAK minder geschikt voor het meten van de *exacte omvang en evolutie van deelpopulaties*, of voor het analyseren van *gedetailleerde classificaties* (bijvoorbeeld lokale en sectorale arbeidsmarkt). Dit is in het bijzonder het geval voor het Brusselse gewest omdat de steekproef in het Brusselse Gewest relatief klein is, waardoor de betrouwbaarheidsmarges snel groter worden, zeker wanneer er naar deelpopulaties – zoals werknemers actief bij internationale werkgevers – wordt gekeken.

#### *Internationale tewerkstelling op basis van EAK*

De steekproefpopulatie van de EAK bestaat uit de leden van privé-huishoudens van 15 jaar en ouder, en is gebaseerd op de demografische gegevens van het Rijksregister (zonder het wachtregister, maar met alle personen die legaal op het grondgebied wonen, wat ook hun nationaliteit is, zie hoofdstuk 4 voor meer informatie over het Rijksregister). Dit impliceert dat werknemers die in internationale instellingen werken, die in België wonen en geregistreerd zijn in het rijksregister (ongeacht of het Belgen zijn of niet), ook vervat zitten in de desbetreffende statistieken. Echter, het is niet mogelijk om de groep werknemers in internationale organisaties op een coherente en precieze manier af te bakken in de EAK-statistieken. Wel is een indicatie te geven van het aantal werknemers dat aangeeft aan het werk te zijn in Nace-sector 99, de ‘Extraterritoriale organisaties en lichamen’. Deze sector omvat de tewerkstelling in de internationale organisaties, zoals de Verenigde Naties en hun gespecialiseerde en regionale organisaties, het internationaal Monetair Fonds, de Wereldbank, de Internationale Douaneraad, de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling, de Organisatie van Olie Producerende en Exporterende Landen, de EU-instellingen, de Europese Vrijhandelsassociatie, enz.; en de diplomatieke en consulaire vertegenwoordigingen wanneer zij waargenomen worden door het land van vestiging en niet door het land dat zij vertegenwoordigen. Deze categorie omvat echter niet de diplomatieke en consulaire vertegenwoordigingen in het buitenland of bij internationale organisaties.<sup>3</sup>

In 2015 waren volgens de EAK ongeveer 42.000 werknemers in deze sector actief, waarvan er 39.000 in het Brussels Gewest werkten. Van die 39.000 werknemers die in Brussel werkten, woonden ruim 28.000 in Brussel zelf (72%) en bijna 11.000 in de overige twee gewesten (28%) (bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium); bewerking Steunpunt Werk). Veel meer info over hun precieze statuut, de instelling waar ze werken of over hun woon- en werkplaats, hebben we over deze groep niet. Bovendien moet bij de interpretatie van de cijfers ook rekening worden gehouden met de beperkingen van de EAK-statistieken (zie supra).

<sup>2</sup> Een andere databank met informatie over opleidingsniveau uit het Nederlandstalig onderwijs is de LED-databank: <http://leerenervaringsbewijzendatabank.be/>

<sup>3</sup> Zie ook: <https://statbel.fgov.be/nl/over-statbel/methodologie/classificaties/nace-bel-2008>

## 1.2 Administratieve gegevens

Behalve surveys leveren ook administratieve bronnen interessante data om inzichten te verkrijgen over de arbeidsmarkt. Hoewel dergelijke data doorgaans het resultaat zijn van administratieve processen en ook in de eerste plaats worden gebruikt voor administratieve doeleinden, wint het gebruik van administratieve gegevens voor het opstellen van arbeidsmarktstatistieken de laatste jaren meer en meer aan belang. Dit is onder meer het gevolg van de toegenomen beschikbaarheid en performantie van de bestaande bronnen onder meer door een betere digitalisering van de gegevens, de lagere kosten voor de gegevensverzameling en het verminderen van de enquêtelast bij mensen en bedrijven.

Administratieve bronnen kunnen tevens de bouwstenen leveren voor geïntegreerde statistiek-systemen. Om de discrepantie tussen verschillende bronnen weg te werken en om de arbeidsmarkt in zijn globaliteit te kunnen benaderen, schakelen meer en meer landen over op een systeem van een geïntegreerde beschrijving van de arbeidsmarkt in een zogenaamde arbeidsrekening. In België denken we hierbij aan de Nationale Rekeningen (INR)<sup>4</sup> en de Vlaamse Arbeidsrekening (Steunpunt Werk),<sup>5</sup> maar ook aan het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (KSZ)<sup>6</sup> met gekoppelde informatie uit verschillende administratieve bronnen.

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

## 1.3 RSZ: basisbron voor een administratieve telling van de Belgische loontrekkende tewerkstelling

Van bovengenoemde administratieve bronnen om in België statistieken op te maken is de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) zonder meer de belangrijkste voor het opstellen van statistieken over de loontrekkende tewerkstelling.<sup>7</sup> Daardoor is deze bron het meest relevante ijkpunt voor het opstellen van statistieken over internationale tewerkstelling, waar het eveneens gaat over loontrekkende werknemers bij internationale werkgevers (zie hoofdstuk 2). Via hun RSZ-aangiftes leveren werkgevers ieder kwartaal informatie die het mogelijk maakt om statistieken te maken over een gevarieerd aantal arbeidsgerelateerde thema's zoals de tewerkstelling van loontrekkenden, lonen, arbeidsprestaties, RSZ-bijdragen en bijdrageverminderingen, enzovoort. Welke werknemers onderworpen zijn aan de sociale zekerheid, en dus worden opgenomen in deze statistieken, is wettelijk bepaald.<sup>8</sup> Het gaat grosso modo over werknemers met een arbeidsovereenkomst, waarbij een arbeidsovereenkomst gekenmerkt wordt door drie elementen, prestaties, loon en de band van ondergeschiktheid (zie ook sectie 2.3).

Afhankelijk van de wijze waarop ondernemingskenmerken worden weergegeven, zijn er twee statistiekcircuits binnen de RSZ: de gecentraliseerde statistieken en gedecentraliseerde statistieken. De *gecentraliseerde* statistieken worden per kwartaal opgemaakt op niveau van de onderneming als geheel, waarbij enkel de hoofdactiviteit en - in geval van een onderneming met meerdere vestigingen - de

4 Zie: [www.nbb.be/nl/statistieken/nationaleregionale-rekeningen](http://www.nbb.be/nl/statistieken/nationaleregionale-rekeningen)

5 Zie o.a. Herremans (2007)

6 Zie: [www.ksz-bcss.fgov.be/nl/dwh/homepage/index.html](http://www.ksz-bcss.fgov.be/nl/dwh/homepage/index.html)

7 Het Instituut voor Nationale Rekeningen (INR) baseert zich eveneens op de RSZ voor het opstellen van de arbeidsrekeningen.

8 Meer specifiek gaat het over de toepassing van de wet van 27 juni 1969 en van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969.



locatie van de hoofdzetel (cf. de vestiging waar de meeste werknemers werken) in aanmerking worden genomen. De telling van het aantal loontrekkenden kan daarbij gebeuren volgens ‘arbeidsplaats’ dan wel ‘tewerkgestelde werknemer’. In het eerste geval gaat het niettemin ook over een telling van werknemers (op de laatste dag van het kwartaal), maar wanneer werknemers op die laatste dag van het kwartaal bij meer dan één werkgever tewerkgesteld zijn, worden zij meermaals als ‘arbeidsplaats’ geteld. Het verschil tussen het aantal arbeidsplaatsen en het aantal werknemers is dus volledig te wijten aan werknemers met arbeidsbetrekkingen bij meerdere werkgevers. Voor de telling van het aantal tewerkgestelde werknemers worden deze dubbeltellingen te wijten aan meerdere arbeidsbetrekkingen uitgezuiverd (op basis van het uniek INSZ-identificatienummer, d.i. doorgaans het Rijksregisternummer). Indien een werknemer meerdere arbeidsbetrekkingen heeft, wordt hij slechts eenmaal geteld in de gecentraliseerde RSZ-statistiek en worden enkel die kenmerken weerhouden die verbonden zijn aan de belangrijkste arbeidsovereenkomst. Daarnaast rapporteert de RSZ ook statistieken over het arbeidsvolume, waarbij, in tegenstelling tot bij statistieken over arbeidsplaatsen of werknemers, ook rekening wordt gehouden met het aantal gepresteerde dagen.<sup>9</sup>

In de gecentraliseerde RSZ-statistiek zijn gegevens beschikbaar met kenmerken over onder andere:

- de arbeidsprestatie: statuut (arbeider, bediende, ambtenaar), het type arbeidsprestatie (voltijds/deeltijds), de arbeidsduur en -volume, het (dag)loon, het paritair comité;
- werknemerskenmerken: geslacht, leeftijd, woonplaats (tot op gemeentelijk niveau);
- werkgeverskenmerken: sector (privé/publiek), economische activiteit (Nace-sector), ondernemingsgrootte (van de werkgever).

In de *gedecentraliseerde* statistieken worden de werknemers verdeeld volgens de plaats van de vestigingseenheid (tot op het niveau van de gemeente) waar de werknemer is tewerkgesteld (plaats van tewerkstelling). De verdeling van de werknemers naar economische activiteit gebeurt ook op basis van de hoofdactiviteit van de vestiging. Werknemers die voor meerdere werkgevers werken, worden meermaals geteld. De gedecentraliseerde statistiek telt dus niet het aantal werknemers maar wel het aantal arbeidsplaatsen. Werknemers die bij eenzelfde werkgever verschillende gelijktijdige arbeidsbetrekkingen uitoefenen (onder verschillende hoedanigheden of contracten) worden wel als één arbeidsplaats geteld, waarbij de kenmerken van de belangrijkste prestatie worden weerhouden. Variabelen die in de gedecentraliseerde statistiek beschikbaar zijn, zijn de werkplaats (tot op gemeentelijk niveau), sector (privé/publiek), economische activiteit (Nace-sector) of het paritair comité, statuut (arbeider, bediende, ambtenaar), geslacht en ondernemingsgrootte (van de vestigingseenheid). Door de fusie van RSZ en DIBISS zal het aantal variabelen beschikbaar in de gedecentraliseerde statistieken verder toenemen, zodat er ook gedecentraliseerde statistieken naar persoonskenmerken (i.e. leeftijdsklassen) en prestatiekenmerken (voltijds/deeltijds) zullen kunnen worden gepubliceerd.

#### *Troeven en beperkingen*

De belangrijkste troeven van de RSZ als administratieve bron voor het genereren van arbeidsmarktstatistieken zijn:

- de *snelle beschikbaarheid*: een snelle raming op drie maanden na het betreffende kwartaal (ter vergelijking: de eerste kwartaalgegevens van de EAK zijn ook na ongeveer drie maanden beschikbaar), de definitieve telling op zeven tot acht maanden na het referentiekwartaal;<sup>10</sup>
- een *volledig bestand*: in de gecentraliseerde statistiek zijn alle bij de RSZ gekende personen opgenomen, in de gedecentraliseerde statistiek alle werknemers volgens de definitie van de Belgische sociale zekerheid (dus ook werknemers bij plaatselijke overheden);

<sup>9</sup> Zie: [www.rsz.fgov.be/nl/statistieken/publicaties/loontrekkende-tewerkstelling](http://www.rsz.fgov.be/nl/statistieken/publicaties/loontrekkende-tewerkstelling). In het bijzonder de publicatie over de ‘loontrekkende tewerkstelling’ (beige brochure), waar de gecentraliseerde statistieken worden besproken, en de publicatie ‘verdeling van de arbeidsplaatsen naar plaats van tewerkstelling (gele brochure)’, die de gedecentraliseerde statistieken behandelt, zijn erg relevant in het kader van dit onderzoek.

<sup>10</sup> Zie <https://www.rsz.fgov.be/nl/statistieken/publicaties/loontrekkende-tewerkstelling> voor een overzicht van wanneer welke RSZ-statistieken beschikbaar zijn.

- het *onderscheid tussen personen en jobs*: de gedecentraliseerde statistiek telt arbeidsplaatsen, in de gecentraliseerde statistiek worden personen geteld en worden dubbeltellingen door personen met meerdere jobs bij verschillende werkgevers uitgezuiverd.

Anderzijds kennen de RSZ-statistieken ook enkele nadelen, zoals:

- het *administratieve karakter*, waardoor relevante info voor het arbeidsonderzoek, die niet steeds van belang is voor de administratie, niet beschikbaar is (zoals onderwijsniveau);
- *kwantitatieve info* ontbreekt zoals de redenen van niet-/deeltijdse tewerkstelling.

#### *Internationale tewerkstelling op basis van RSZ*

Hoewel in de (gedecentraliseerde) statistieken van RSZ alle gekende werknemers zijn opgenomen die vallen onder de definitie van de Belgische sociale zekerheid, zijn er ook heel wat werknemers in ons land actief, die niet onderworpen zijn aan het Belgische sociale zekerheidssysteem. Werknemers van internationale instellingen ressorteren immers ook vaak onder het sociale zekerheidssysteem van hun instelling, en zijn bijgevolg niet geregistreerd bij RSZ. Op basis van verdragen tussen de instellingen en België over de Voorrechten en Immunititeiten worden werknemers bij deze instellingen immers vrijgesteld van Belgische sociale zekerheidsbijdragen.

De tewerkstelling bij de internationale instellingen die via de RSZ wel onderworpen is aan de Belgische sociale zekerheid is eveneens af te bakenen via de Nace-sector 99,<sup>11</sup> de 'Extraterritoriale organisaties en lichamen' (zie ook supra). In het vierde kwartaal van 2015 gaat het over 2 978 werknemers die actief zijn in deze sector, waarvan er 2 414 in het Brussels Gewest werkten. Van hen woonden 1 422 personen in Brussel zelf (59%) (bron: RSZ; bewerking Steunpunt Werk).

### **1.4 De afwezigheid van internationale tewerkstelling in de administratieve arbeidsmarktstatistieken: weldra verleden tijd?**

RSZ telt dus heel wat minder werknemers in Nace-sector 99 dan de EAK (een kleine 3.000 versus 42.000; zie supra), waar abstractie wordt gemaakt van het feit of je als werknemer al dan niet onder de Belgische sociale zekerheid valt. Los van de precieze aantallen geeft het grote verschil in tewerkstelling voor deze sector op basis van beide bronnen een duidelijke indicatie dat er een blinde vlek bestaat in de huidige administratieve tewerkstellingscijfers – op basis van de RSZ – wat betreft de loontrekkende werknemers die actief zijn in internationale organisaties. Deze blinde vlek resulteert bijgevolg ook in een vertekening van een aantal basisindicatoren (zoals de activiteitsgraad, werkzaamheidsgraad of werkloosheidsgraad) wanneer deze worden berekend op basis van administratieve bronnen of de bestaande arbeidsrekeningsystemen, althans wanneer deze werknemers van internationale instellingen ook woonachtig zijn in België en als zodanig ingeschreven staan in het Rijksregister en geteld worden in de officiële bevolkingscijfers. Wanneer zij voor bijvoorbeeld de berekening van een werkzaamheidsgraad – waar het aantal werkenden wordt afgezet tegenover de bevolking op arbeidsleeftijd – niet worden geteld bij de werkenden (de teller), maar wel bij de bevolking (de noemer) resulteert dit in een onderschatting van de werkzaamheidsgraad, een vertekening die zich vooral in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voordoet, waar het merendeel van de internationale instellingen in België is gevestigd.

### **1.5 Doelstellingen van deze studie**

Zoals hierboven besproken bevatten de huidige administratieve bronnen slechts zeer beperkte informatie over (de omvang van) de internationale tewerkstelling. Voornamelijk in het BHG zorgt dit voor

<sup>11</sup> In hoofdstuk 2 wordt verder verduidelijkt dat de definitie van internationale tewerkstelling die in deze studie wordt gebruikt niet volledig samenvalt met de Nace-sector 99. De belangrijkste groep die wij definiëren als internationale tewerkstelling, maar niet onder deze Nace-sector valt, zijn de Europese scholen. Het huispersoneel van diplomaten is een tweede voorbeeld van een groep die niet onder de Nace-sector 99 code valt.

een hiaat in de tewerkstellings- en arbeidsmarktstatistieken. Het doel van deze studie is het opstellen van een methodologie voor het ontwikkelen van statistieken over de loontrekkende tewerkstelling bij Europese en andere internationale werkgevers in het BHG en het uitvoeren van een eerste nulmeting van deze tewerkstelling in 2016.<sup>12</sup>

Deze statistieken dienen complementair en vergelijkbaar te zijn met de bestaande statistieken op basis van RSZ-gegevens zodat ze de bestaande statistieken en arbeidsmarktindicatoren kunnen aanvullen. Bij het ontwikkelen van de methodologie wordt er dus naar gestreefd om de statistieken over internationale tewerkstelling te laten overeenstemmen met de *statistieken over de loontrekkende tewerkstelling* die de RSZ op regelmatige tijdstippen publiceert (zie ook sectie 1.3). Dit betekent dat we het aantal loontrekkende werknemers bij internationale werkgevers met een vestiging in het BHG in kaart brengen. Het impliceert eveneens dat we ons beperken tot de ‘loontrekkende werknemers’, i.e. werknemers met een arbeidscontract met een internationale werkgever, en geen rekening houden met andere vormen van tewerkstelling (i.e. zelfstandigen). Naast de vestigingsplaats (gemeente) van de werkgever wordt ook informatie verzameld over de leeftijd, geslacht, woonplaats en nationaliteit van de werknemer. Daardoor kunnen we niet enkel het totaal aantal werknemers bij internationale werkgevers rapporteren, maar kunnen we ook statistieken opstellen opgesplitst naar deze kernvariabelen.

De eerste voorwaarde voor het verzekeren van complementariteit tussen de statistieken over internationale tewerkstelling en de RSZ-statistieken is dat werknemers die worden meegeteld in de statistieken over internationale tewerkstelling **vrijgesteld zijn van RSZ-bijdragen**. Werknemers waarvan de werkgever RSZ-bijdragen betaalt, worden immers reeds opgenomen in de RSZ-statistieken, en mogen dus niet opnieuw worden meegeteld. Zo vermijden we dat dezelfde werknemer zowel voorkomt in de statistieken over internationale tewerkstelling als in de RSZ-statistieken.

De tweede voorwaarde is dat de **RSZ-definitie en conventies** gevolgd worden. Zo is het onder meer belangrijk dat op hetzelfde moment wordt gemeten (i.e. op het einde van een kwartaal), dat werknemers in speciale statuten (i.e. ouderschapsverlof, langdurige afwezigheid, vakantie, ...) op eenzelfde manier worden behandeld en dat de variabelen (i.e. leeftijdsgroepen, postcodes) op eenzelfde manier worden gedefinieerd. In de mate van het mogelijke trachten we steeds de conventies te volgen die bij de RSZ worden gebruikt en, waar dit niet mogelijk is, wordt dit duidelijk aangegeven in dit rapport. Het bewaken van deze consistentie is eveneens belangrijk om op langere termijn consistente tijdreeksen over de internationale tewerkstelling te kunnen opstellen.

Vervolgens **beperken we ons tot internationale werkgevers met een vestiging in het BHG**. Internationale werkgevers of hun vestigingen die gevestigd zijn buiten het BHG, waarvan SHAPE (Supreme Headquarters Allied Powers) de belangrijkste is, worden dus niet mee opgenomen. Toekomstige studies die de volledige internationale tewerkstelling in België in kaart willen brengen zullen deze werkgevers wel moeten opnemen. In deze studie beperken we ons dus tot de **Brusselse internationale tewerkstelling**, i.e. de werkgelegenheid die in het BHG wordt gecreëerd door internationale werkgevers, en hebben we minder aandacht voor werknemers uit Brussel – als deel van de Brusselse beroepsbevolking – die mogelijk werken in een vestiging van een internationale instelling buiten het Brussels Gewest.

Voor een duidelijk begrip van de definitie wijzen we nogmaals op het verschil tussen statistieken over het aantal **werknemers** en statistieken over het aantal **arbeidsplaatsen** (zie ook sectie 1.3). Publicaties van de RSZ rapporteren zowel het aantal arbeidsplaatsen als het aantal werknemers. Het aantal arbeidsplaatsen is gelijk aan de som van alle werknemers bij alle werkgevers. Een werknemer die actief is bij meerdere werkgevers staat dus in voor meerdere arbeidsplaatsen. Statistieken over het aantal werknemers tellen elke unieke werknemer – ook wanneer die aan de slag is bij meerdere werkgevers – slechts eenmaal mee. In deze studie tellen we bij elke internationale werkgever het aantal

<sup>12</sup> Wij streefden eveneens naar het meten van de internationale tewerkstelling in 2012, 2013, 2014 en 2015. Niet alle internationale werkgevers konden deze historische gegevens echter aanleveren, waardoor deze statistieken niet volledig accuraat zijn. Desalniettemin wordt ook de evolutie van de internationale tewerkstelling in de laatste vijf jaar in deze studie besproken.

werknemers. Wanneer we echter statistieken opstellen, aggregeren we tewerkstelling bij alle internationale werkgevers. Omdat we niet kunnen nagaan of een werknemer actief is bij meerdere werkgevers, is het mogelijk dat we sommige werknemers verschillende malen meetellen. **Bijgevolg stellen we statistieken op over het aantal arbeidsplaatsen bij internationale werkgevers** in het BHG. Wanneer we in deze studie verwijzen naar ‘statistieken over internationale tewerkstelling’ refereren we dus naar het totaal aantal arbeidsplaatsen bij internationale werkgevers. We komen nogmaals terug op het onderscheid tussen werknemers en arbeidsplaatsen in hoofdstuk 4 en 5, onder meer omdat dit verschil van belang is bij het berekenen van arbeidsmarktindicatoren zoals de activiteitsgraad.

Tot slot wijzen we erop dat het doel van deze studie niet is om de impact van internationale instellingen in het BHG op de Brusselse tewerkstelling en/of (lokale) economie te evalueren. We houden immers enkel rekening met de banen die *direct* worden gecreëerd door deze werkgevers, en houden geen rekening met de *indirecte* tewerkstelling, onder meer in de hotelsector. Deze indirecte tewerkstelling situeert zich immers in sectoren waar werkgevers niet vrijgesteld zijn van RSZ-bijdragen en die dus wel worden opgenomen in de RSZ-statistieken. Dergelijke impactstudies werden in het verleden reeds uitgevoerd voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Dotti, 2015; Biot, Van Hamme & Vandermotten, 2007).

## 1.6 Leeswijzer

Dit rapport is opgebouwd uit 5 hoofdstukken. In dit hoofdstuk werd besproken waarom zowel de administratieve bronnen als enquêtegegevens op dit moment niet toelaten om nauwkeurige statistieken op te stellen over internationale tewerkstelling. In dit rapport bespreken we een methodologie die toelaat dergelijke statistieken op te stellen.

In **hoofdstuk 2** wordt internationale tewerkstelling gedefinieerd. Daarbij wordt eerst de internationale werkgever gedefinieerd, waarmee onmiddellijk de waarnemings sfeer of statistische populatie van deze studie wordt vastgelegd. Deze werkgevers kunnen worden onderverdeeld in vier groepen: (1) Europese instellingen, (2) Internationale instellingen, (3) Ambassades en diplomatiek personeel en (4) Europese scholen. Deze vier groepen worden achtereenvolgens besproken. Een exhaustieve opsomming van de internationale werkgevers is te vinden in bijlage 1. Vervolgens wordt de statistische eenheid, met name de internationale werknemer, gedefinieerd volgens de RSZ-conventies en wordt nagegaan welke statuten (stagiairs, ouderschapsverlof, vakantie, ...) dienen te worden meegenomen in de statistieken. Tot slot bespreekt dit hoofdstuk welke informatie over deze werknemers wordt verzameld.

In **hoofdstuk 3** wordt besproken hoe deze definitie verder kan worden geoperationaliseerd en hoe de gegevens in de praktijk worden verzameld. Daarbij wordt eerst een onderscheid gemaakt tussen grote en kleine internationale werkgevers, waarbij grote werkgevers op een meer doorgedreven manier worden bevraagd dan kleine werkgevers. Voor de Europese instellingen (en Eurocontrol) en de NAVO wordt vervolgens besproken welke statuten waarin werknemers zich kunnen bevinden worden meegeteld in de statistieken. Tot slot wordt er kort stil gestaan bij de procedures die worden gevolgd voor het verkrijgen van gegevens over tewerkstelling bij ambassades en Europese scholen.

**Hoofdstuk 4** bespreekt hoe de statistieken over internationale tewerkstelling worden opgesteld. Daarbij gaat de nodige aandacht naar procedures die worden gevolgd wanneer informatie over de werknemer, zoals de woonplaats of plaats van tewerkstelling, ontbreekt.

**Hoofdstuk 5** beschrijft welke internationale werknemers in principe opgenomen zijn in het Rijksregister. Dit is van belang omdat een correcte berekening van arbeidsmarktindicatoren, met name de werkzaamheidsgraad en de activiteitsgraad, vereist dat we weten welke internationale werknemers wel en welke niet zijn opgenomen in het Rijksregister.



## 2 | Definiëren van internationale tewerkstelling

### 2.1 Definitie van internationale tewerkstelling

Het in kaart brengen van internationale tewerkstelling vereist in de eerste plaats een definitie van 'internationale tewerkstelling'. In de literatuur bestaat er echter geen consensus over de manier waarop dit begrip dient te worden gedefinieerd.<sup>13</sup> De definitie die wij hanteren is tweeledig. Eerst definiëren we een internationale werkgever. Internationale tewerkstelling wordt vervolgens gedefinieerd als alle werknemers:

- tewerkgesteld in een vestiging in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van een internationale werkgever
- vrijgesteld van RSZ-bijdragen
- die voldoen aan de definitie van een 'loontrekkende werknemer' zoals dit wordt gedefinieerd door de RSZ.

Kort samengevat bepalen de internationale werkgevers in het BHG de waarnemings sfeer van deze studie en vormen de werknemers de statistische eenheid.

Het startpunt voor de definitie van een internationale werkgever is de definitie van een internationale instelling. Dit wordt in de literatuur gedefinieerd als: *"An organization established by a treaty or other instrument governed by international law and possessing its own international legal personality. International organizations may include as members, in addition to States, other entities (International Commission of Law, geciteerd in Cogan, Hurd, and Johnstone (2016))."*

Uit deze definitie leiden we af dat een internationale werkgever:

- (1) een publiek karakter heeft en
- (2) een wettelijke akkoord afsluit met het land waarin de instelling is gevestigd op basis van het internationaal recht.

In het kader van deze studie werd daarom beslist alle organisaties met een zetelakkoord met België of (een multilaterale conventie waarbij België ook partij is), geregistreerd bij de FOD Buitenlandse Zaken en ook de ambassades, consulaten en diplomatieke vertegenwoordigingen aangegeven bij de FOD Buitenlandse zaken, tot het doelpubliek te rekenen.

Om deze definitie te operationaliseren en alle internationale werkgevers op te lijsten maken we gebruik van drie verschillende lijsten met internationale werkgevers: (1) de lijst van alle Europese instellingen en agentschappen, (2) de publieke lijst van instellingen met een zetelakkoord met België van het Interministerieel Comité voor het Zetelbeleid (ICZ) van de FOD Buitenlandse Zaken en (3) een interne lijst van de Dienst Protocol van de FOD Buitenlandse zaken die wordt gebruikt voor het afleveren van speciale identiteitskaarten. Werkgevers die voorkomen op één van deze drie lijsten voldoen aan de definitie van een internationale instelling. Op basis van deze lijsten worden alle internationale werkgevers opgesomd (zie bijlage 1 voor een volledige lijst), waarbij we ons wel beperken tot werkgevers met een vestiging in het BHG. In de volgende secties wordt dieper ingegaan op elk van deze lijsten, en worden de verschillen tussen de lijsten verder verduidelijkt. Naast de

<sup>13</sup> Een recente studie over internationale tewerkstelling in Den Haag definieert een internationale organisatie als: "een non-profit organisatie met een internationale scope die zich uit in een missie gericht op internationale samenwerking op het gebied van bestuur, kennis, onderwijs, cultuur, welzijn, veiligheid, rechtspraak, rechtvaardigheid en vrede" (Decisio, 2014). In praktijk sommen zij ook alle organisaties op die worden meegenomen. Deze definitie is breder dan de definitie die in deze studie wordt gehanteerd omdat ook organisaties, zoals bepaalde NGO's, worden opgenomen die vallen onder nationale sociale zekerheidswetgeving en waarvan de werknemers dus sociale zekerheidsbijdragen betalen.



instellingen op deze lijsten, behoren ook de ambassades (inclusief consulaten en permanente vertegenwoordigers bij de EU en de NAVO) tot de internationale werkgevers.

Deze internationale werkgevers kunnen worden onderverdeeld in vier groepen: (1) Europese instellingen, (2) Internationale instellingen zoals de NAVO en Eurocontrol, (3) Ambassades en diplomatiek personeel en (4) Europese scholen. In de volgende sectie bespreken we elk van deze groepen.

Na het afbakenen van de waarnemings sfeer van de studie, definiëren we de statistische eenheid. Deze eenheid definiëren we als een werknemer tewerkgesteld in een vestiging in het BHG van een internationale werkgever, (1) die is vrijgesteld van RSZ-bijdragen en (2) die werkt binnen een statuut dat ook door de RSZ wordt opgenomen in de tewerkstellingsstatistieken. Dit eerste criterium vermijdt dat de statistieken over internationale tewerkstelling werknemers tellen die ook worden opgenomen in de RSZ-statistieken. Het tweede criterium houdt in dat we dezelfde conventies en definities gebruiken als de RSZ om te beslissen of een werknemer al dan niet wordt meegeteld (bv. werknemers in ouderschapsverlof, met een deeltijds contract, stagiairs, ...).

De definitie van een internationale werkgever en de voorwaarde dat de werknemer en werkgever vrijgesteld dienen te zijn van RSZ-bijdragen betekent dat een aantal groepen van werkgevers en/of werknemers waarvan de activiteiten sterk verbonden zijn met de aanwezigheid van internationale instellingen in het BHG niet worden meegenomen in de statistieken over internationale tewerkstelling. We denken hier onder meer aan journalisten, lobbyisten en regionale vertegenwoordigers.<sup>14</sup> Deze groepen komen niet voor op de lijsten van internationale instellingen en hebben evenmin een statuut dat vergelijkbaar is met dat van ambassades. Bovendien zijn werknemers in deze beroeps-categorieën in principe niet vrijgesteld van RSZ-bijdragen.

## 2.2 De waarnemings sfeer: vier groepen van internationale werkgevers

### 2.2.1 Europese instellingen

De Europese instellingen zijn de belangrijkste internationale werkgevers in Brussel (Struelens, 2016). Bovendien is deze groep ook het eenvoudigst af te bakenen en is er basisinformatie over het aantal werknemers te vinden op de website van deze instellingen. De lijst van Europese instellingen is beschikbaar op de website van de Europese Unie ([europa.eu/european-union/about-eu\\_nl](http://europa.eu/european-union/about-eu_nl)).<sup>15</sup> Tabel 1 geeft een overzicht van de Europese instellingen waarvan de hoofdzetel zich in het BHG bevindt.

In de tabel wordt een onderscheid gemaakt tussen de grote en de kleine EU-instellingen. De grote instellingen bestaan uit: (1) zes EU-instellingen en (2) vijf uitvoerende agentschappen.

Uitvoerende agentschappen<sup>16</sup> zijn agentschappen die nauw samenwerken met de Europese Commissie, instaan voor één specifieke taak en opgericht zijn voor een bepaalde duur. Deze agentschappen zijn onafhankelijk en voeren een eigen personeelsbeleid, waardoor ze ook apart dienen te worden bevraagd. Elk van deze vijf agentschappen hebben tussen de 200 en 600 werknemers.

14 Organisaties die hun regio vertegenwoordigen bij de Europese instellingen kunnen van het Brussels Gewest een attest krijgen waarin wordt bevestigd dat zij de officiële vertegenwoordigers zijn van hun regio, stad of netwerk. Het gaat hier onder meer om vertegenwoordigers van de Duitse Länder (deelstaten) of organisaties zoals Eurocities, die Europese steden vertegenwoordigt. Het aanvragen van een dergelijk attest is geheel vrijblijvend. In januari 2017 was een attest van regionale vertegenwoordiger toegekend aan een 240-tal organisaties. Deze organisaties vallen niet onder een verdrag of bilateraal akkoord, die de werknemers bepaalde voorrechten en immuniteiten geeft. Bijgevolg zijn deze organisaties gebonden aan de Belgische wetgeving en zijn de werknemers RSZ-plichtig.

15 De Europese instellingen komen ook voor op de lijst van organisaties met een zetelakkoord, die wordt gebruikt voor het oplijsten van alle internationale werkgevers in België. De uitvoerende agentschappen van de Europese Unie komen niet voor op deze lijst, maar zijn wel terug te vinden op de interne lijst van de Dienst Protocol van de FOD BZ. We verkiezen echter gebruik te maken van de website van de Europese Unie, omdat deze steeds up-to-date is en het bovendien toelaat Europese instellingen en uitvoerende agentschappen te onderscheiden van andere internationale instellingen.

16 Buiten deze uitvoerende agentschappen, kent de EU ook nog gedecentraliseerde agentschappen die meestal hun hoofdkwartier niet in het BHG hebben.

Naast deze grote werkgevers, hebben ook een aantal kleinere Europese agentschappen hun hoofdzetel in het BHG (tabel 1). Het gaat daarbij om het Europees Defensieagentschap, en drie gedecentraliseerde agentschappen en inter-institutionele instellingen. Daarvan is de European Public Prosecutor's Office nog in voorbereiding en werd niet mee opgenomen in de bevraging voor deze studie.

Daarnaast zijn er zeven Publiek Private Samenwerkingen (PPS) gevestigd in het BHG. In het kader van een PPS werkt de Europese Commissie samen met private partners rond een bepaald inhoudelijk thema, dikwijls in het kader van Horizon 2020 onderzoeksprojecten. We vinden deze PPS echter niet terug in de RSZ-gegevens,<sup>17</sup> wat betekent dat ze ofwel geen werknemers in dienst hebben in België ofwel dat de werknemers vrijgesteld zijn van RSZ-bijdragen. Bijgevolg dienen werknemers in dienst van een PPS opgenomen te worden in de statistieken over internationale tewerkstelling.

Ten slotte zijn er een aantal andere Europese instellingen en agentschappen die hun hoofdzetel niet in België hebben, maar toch een aantal werknemers te werk stellen in het BHG. Wanneer deze instellingen voorkomen op de lijst van de Dienst Protocol worden ze bevraged. Deze instellingen zijn opgenomen in bijlage 1.

---

<sup>17</sup> De PPS zijn wel terug te vinden in de KBO-databank. Ze vallen daarbij niet onder de Nace-sector 99, maar wel onder de Nace-sector 97.



**Tabel 1 Overzicht van Europese instellingen met hoofdzetel in het BHG**

<b>GROEP 1: EU-INSTELLINGEN MET HOOFDZETEL IN HET BHG</b>	
<b>1. Grote werkgevers</b>	
<b>A. Europese instellingen</b>	
1.	Europese Commissie (EC)
2.	Europees Parlement (EP)
3.	Raad van de Europese Unie (Council of the European Union)
4.	Europese Dienst voor Extern Optreden (EEAS)
5.	Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC)
6.	Comité van de Regio's (CoR)
<b>B. Uitvoerende agentschappen<sup>1</sup></b>	
1.	Uitvoerend Agentschap voor Onderwijs, Audiovisuele Middelen en Cultuur (EACEA)
2.	Uitvoerend Agentschap voor Kleine en Middelgrote Ondernemingen (EASME)
3.	Uitvoerend Agentschap Europese Onderzoeksraad (ERCEA)
4.	Uitvoerend Agentschap Innovatie en Netwerken (INEA)
5.	Uitvoerend Agentschap Onderzoek (REA)
<b>2. Kleine werkgevers<sup>1</sup></b>	
<b>A. Agentschap voor het gemeenschappelijk veiligheids- en defensiebeleid</b>	
1.	Europees Defensieagentschap (EDA)
<b>B. Gedecentraliseerde agentschappen en inter-institutionele instellingen</b>	
1.	European Public Prosecutor's Office (EPPO) (in voorbereiding)
2.	Gemeenschappelijke Afwikkelingsraad (GAR)
3.	De Europese Toezichthouder voor Gegevensbescherming (EDPS)
<b>C. Publiek Private Samenwerkingen</b>	
1.	Bio-based Industries Joint Undertaking
2.	ECSEL Joint Undertaking
3.	Fuel Cells and Hydrogen 2 Joint Undertaking
4.	IMI 2 Joint Undertaking
5.	SESAR Joint Undertaking
6.	Shift2Rail Joint Undertaking
7.	Clean Sky 2 Joint Undertaking

<sup>1</sup> In deze tabel worden enkel EU-instellingen en agentschappen opgenomen met hoofdzetel in het BHG. EU-instellingen en agentschappen die actief zijn in het BHG, maar hun hoofdzetel niet in het BHG hebben, zijn opgenomen in bijlage 1.

### 2.2.2 Internationale instellingen

De groep van 'Internationale instellingen' omvat alle internationale instellingen gevestigd in het BHG met uitzondering van de Europese instellingen (tabel 2). Het opstellen van een lijst van alle internationale instellingen in België is echter niet eenvoudig. We baseren ons daarbij op twee verschillende bronnen: (1) de lijst van intergouvernementele instellingen waarvan de werknemers recht hebben op een speciale identiteitskaart afgeleverd door de Dienst Protocol van de FOD Buitenlandse Zaken en (2) de lijst van intergouvernementele instellingen met een zetelakkoord, zoals beheerd door het Interministerieel Comité voor het Zetelbeleid (ICZ) van de FOD Buitenlandse Zaken.

De Dienst Protocol staat in voor het afleveren van speciale identiteitskaarten, zoals bepaald door het KB van 31 oktober 1991.<sup>18</sup> Deze speciale identiteitskaarten worden onder meer uitgereikt aan

<sup>18</sup> Zie: [www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1991103034&table\\_name=wet](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1991103034&table_name=wet)

werknemers van internationale instellingen, waarbij deze instelling een verdrag heeft afgesloten met de Belgische overheid die de voorrechten en immuniteiten (V&I) vastlegt. Dit is het geval met o.m. de VN (verdrag van 1946), Eurocontrol (in het oprichtingsverdrag), de Werelddouaneorganisatie (Conventie van 15 december 1950), de EU (PPI van 1965, sindsdien Protocol nr.7 bij het Verdrag) en de Raad van Europa (Verdrag van Parijs van 1949). In sommige gevallen stellen dergelijke verdragen dat de werknemers vrijgesteld zijn van RSZ-bijdragen. In andere gevallen werd met dergelijke instellingen één of meerdere aanvullende bilaterale verdragen gesloten (een “zetelakkoord”) om aan-gelegenheden te regelen die niet in het multilaterale verdrag over de V&I waren behandeld, bijvoorbeeld met de VN (akkoorden van 1976 en 2012 met bepalingen over de sociale zekerheid van het personeel, toekenning van diplomatieke voorrechten en immuniteiten), met Eurocontrol (diploma-tieke statuten, bepaalde fiscale vrijstellingen voor het personeel) en met de Raad van Europa (zetel-akkoord van 1974, aanvullende protocollen van 1989 en 2016).

Doordat de Dienst Protocol instaat voor het leveren van speciale identiteitskaarten, beschikt deze dienst over een lijst van alle instellingen die hier recht op hebben en een ‘actief’ dossier hebben lopen. Deze lijst kan in het kader van deze en toekomstige studies opgevraagd worden. Een eerste voordeel van deze lijst is dat deze informatie bevat over instellingen die zich recent (opnieuw) in België hebben gevestigd.<sup>19</sup> Deze instellingen melden zich steeds bij de Dienst Protocol van zodra werknemers een speciale identiteitskaart nodig hebben. Bovendien bevat deze lijst ook internationale instellingen die geen bijkomend zetelakkoord hebben met België, maar wel een kleine vestiging in het BHG hebben zoals vertegenwoordigers van de Europese Centrale Bank. De lijst van de Dienst Protocol heeft echter als nadeel dat sommige internationale instellingen die niet langer actief zijn in België dit niet doorgeven aan de Dienst Protocol, waardoor deze lijst instellingen bevat die niet langer actief zijn in België. Daarnaast is deze lijst niet gestructureerd, en dient daardoor manueel te worden geordend. Zo kunnen er verschillende ‘actieve’ dossiers zijn voor verschillende sub-organisaties van eenzelfde internationale organisatie zoals de NAVO.

De tweede lijst bevat alle instellingen die een verdrag of zetelakkoord hebben met België. Deze lijst wordt opgesteld door het Interministerieel Comité voor het Zetelbeleid (ICZ), dat instaat voor het afsluiten van akkoorden over de voorrechten en immuniteiten van internationale organisaties. Op de website<sup>20</sup> van het ICZ is een lijst te vinden van alle instellingen die een dergelijk akkoord hebben (ofwel een verdrag zoals de Europese instellingen, ofwel een aanvullend zetelakkoord zoals de VN). Het voordeel van deze lijst is dat hij op een duidelijke manier is gestructureerd. Het nadeel is dat hij minder volledig en up-to-date is dan de lijst van de Dienst Protocol.<sup>21</sup>

Omdat zowel de lijst van de Dienst Protocol als de lijst van het ICZ voor- en nadelen heeft, kunnen beide lijsten best worden gecombineerd om zo een volledig overzicht te hebben van alle internatio-nale instellingen in België. Op deze manier kan ook worden geïdentificeerd welke instellingen slechts op één lijst voorkomen. Voor deze studie gebeurde deze oefening op basis van lijsten van mei 2017 (zie bijlage 1, waarin ook wordt besproken welke instellingen slechts op één van de twee lijsten voor-komen).

Op basis van deze lijsten stellen we vast dat er in het BHG - naast de EU-instellingen - twee grote internationale instellingen zijn, de NAVO en Eurocontrol (tabel 2). Daarnaast zijn er een 50-tal kleinere internationale instellingen (bijlage 1). Binnen deze kleine werkgevers zijn er 27 instellingen die onder de rechtspersoonlijkheid van de VN vallen, en niet steeds een aparte zetelovereenkomst hebben met de FOD Buitenlandse Zaken.

19 Hoewel dit de meest up-to-date lijst is, is het niet uitgesloten dat ze toch nog fouten bevat. Zo stelden we vast dat twee Publiek Private Samenwerkingen van de EC fuseerden in juni 2014, maar nog als afzonderlijke entiteiten worden vermeld op de lijst van april 2017.

20 Zie: [diplomatie.belgium.be/nl/Diensten/interministerieel\\_comite\\_zetelbeleid/lijst\\_internationale\\_organisaties\\_met\\_zetelakkoord](http://diplomatie.belgium.be/nl/Diensten/interministerieel_comite_zetelbeleid/lijst_internationale_organisaties_met_zetelakkoord)

21 Ter wijze van illustratie: het IMF vertrok op een bepaald moment uit België en werd daardoor geschrapt van de lijst van ICZ. Recent openden ze echter opnieuw een kantoor, en schreven ze zich in bij de Dienst Protocol, waardoor ze wel voorkomen op de lijst van de Dienst Protocol, maar (nog) niet op de lijst van het ICZ.

**Tabel 2**      **Overzicht van andere internationale instellingen met vestiging in het BHG**

<b>GROEP 2: Internationale instellingen</b>	
<b>1. Grote werkgevers</b>	
1.	NAVO (m.i.v. het NCI Agency) <sup>1</sup>
2.	Eurocontrol
<b>2. Kleine werkgevers</b>	
1.	Zie volledige lijst in bijlage 1

<sup>1</sup> Het NCI Agency is een onderdeel van de NAVO, maar vormt wel een zelfstandige entiteit binnen de NAVO met een eigen personeelsdienst (zie sectie 3.4).

### 2.2.3 Ambassades en diplomatiek personeel

Ambassades, consulaten en missies en permanente vertegenwoordigers bij de EU of de NAVO zijn een derde groep van internationale werkgevers. Voor de leesbaarheid van de tekst, gebruiken we het begrip ‘ambassades’ als een verzamelnaam voor zowel de ambassades, consulaten als de missies en permanente vertegenwoordigers bij de EU of de NAVO.

Diplomaten, technisch en administratief personeel werkzaam in ambassades, dienstpersoneel/bodes van het diplomatiek personeel en ambtenaren op zending dienen zich in te schrijven bij de Dienst Protocol, waarna ze een speciale identiteitskaart krijgen (Dopagne, Duquet, & Theeuwes, 2014). Bijgevolg beschikt deze dienst over actuele informatie over het aantal uitgereikte speciale identiteitskaarten. Het KB van 30 oktober 1991 bepaalt wie recht heeft op een speciale identiteitskaart, en op welk type. Niet iedereen met een speciale identiteitskaart valt echter binnen de definitie van internationale tewerkstelling, omdat onder meer familie van werknemers bij ambassades evenzeer recht hebben op een speciale identiteitskaart. Bovendien beperken we de cijfers tot werknemers die werken in het BHG.

In de statistieken over internationale tewerkstelling worden vier groepen met een speciale identiteitskaart opgenomen: (1) diplomaten en consuls (D/C – identiteitskaarten), (2) het technisch en administratief personeel, (3) huishoudpersoneel<sup>22</sup> en (4) ambtenaren op zending. Deze laatste groep zijn ambtenaren uit het buitenland die tijdelijk gedetacheerd worden naar een ambassade.

Naast niet RSZ-plichtig personeel hebben sommige ambassades ook lokaal personeel in dienst dat wel RSZ-plichtig is. Deze werknemers worden binnen de RSZ geregistreerd onder de Nace-sector 99, en worden reeds meegeteld in de tewerkstellingsstatistieken (zie ook sectie 1.4). In sommige gevallen gaat het om een aanzienlijk aantal werknemers. Dit lokaal personeel definiëren we niet als internationale tewerkstelling omdat het reeds in de Belgische statistieken vervat zit.

### 2.2.4 Europese scholen

De vierde groep van internationale werkgevers zijn de Europese scholen. Europese scholen komen voor op de lijst van het ICZ over instellingen met een zetelakkoord en worden om die reden opgenomen in de statistieken over internationale tewerkstelling.

Het BHG telt vijf Europese scholen (tabel 3). Europese scholen worden gedefinieerd als scholen die aangesloten zijn bij de Office of the Secretary-General of the European Schools,<sup>23</sup> een intergouvernementele organisatie die werd opgericht door de lidstaten van de Europese Unie en instaat voor

<sup>22</sup> Het opnemen van huishoudpersoneel van diplomaten bij de statistieken over internationale tewerkstelling is een randgeval. Deze werknemers zijn vrijgesteld van RSZ-bijdragen en deze tewerkstelling bestaat enkel dankzij de aanwezigheid van diplomaten in België. Anderzijds is de werkgever van huishoudpersoneel het huishouden zelf, en valt deze werkgever niet onder de definitie van een internationale werkgever. Binnen de Nace nomenclatuur valt huishoudpersoneel in Nace-sector 97 (huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel), terwijl het merendeel van de internationale werkgevers valt onder de Nace-sector 99. In 2016 waren ongeveer 250 werknemers aan de slag als huishoudpersoneel bij diplomaten.

<sup>23</sup> Zie: [www.eursc.eu/en](http://www.eursc.eu/en)

de ondersteuning van Europese scholen. Deze Europese scholen tellen ongeveer 12.000 leerlingen in Brussel (Struelens, 2016).

Bij Europese scholen werken zowel RSZ-plichtige als niet-RSZ-plichtige werknemers. In het laatste geval gaat het om gedetacheerde werknemers (zie sectie 2.3 voor een definitie van detachering). Bij het in kaart brengen van het aantal werknemers bij de Europese scholen tellen we enkel de gedetacheerde werknemers, die per definitie niet RSZ-plichtig zijn in België, mee als internationale tewerkstelling.

Naast de Europese scholen zijn er ook andere internationale scholen in het BHG actief. Volgens een studie van Visit.Brussels telt Brussel 29 Europese en internationale scholen, waarbij een internationale school wordt gedefinieerd als een school die ofwel onderwijs aanbiedt in een andere taal naast het Nederlands/Frans ofwel onderworpen is aan een internationaal of een buitenlands curriculum (Struelens, 2016, p. 19 & 43). Enkel tewerkstelling bij Europese scholen wordt mee opgenomen omdat de andere internationale scholen niet voorkomen op één van de lijsten die werden gebruikt om de internationale werkgevers op te lijsten.

**Tabel 3**      **Overzicht van Europese scholen in het BHG (en aantal leerlingen tijdens schooljaar 2016-2017)**

GROEP 4: Europese scholen	Aantal leerlingen
Brussel I (Uccle)	3.344
Brussel I (Berkendael)	154
Brussel II	3.056
Brussel III	3.041
Brussel IV	2.703

Bron Office of the Secretary-General of the European Schools

## 2.3 De statistische eenheid: de 'internationale' werknemer

### 2.3.1 Wat maakt een werknemer RSZ-plichtig?

In de vorige sectie werd de waarnemingssfeer, namelijk de populatie van internationale werkgevers, afgebakend. In deze sectie wordt de statistische eenheid, de internationale werknemer, gedefinieerd. Niet alle loontrekkende werknemers bij internationale werkgevers worden immers meegeteld in de statistieken over internationale tewerkstelling. Werknemers bij internationale werkgevers worden enkel opgenomen in deze statistieken wanneer ze (1) vrijgesteld zijn van RSZ-bijdragen en (2) werken binnen een statuut waarvan het equivalente Belgische statuut wordt opgenomen in de RSZ-statistieken. Werknemers bij internationale werkgevers die voldoen aan deze twee voorwaarden vormen de statistische eenheid van deze studie. Deze twee voorwaarden zorgen ervoor dat de statistieken over internationale tewerkstelling complementair zijn met de RSZ-statistieken over de loontrekkende tewerkstelling.

In deze sectie gaan we verder in op deze twee voorwaarden. De eerste voorwaarde, vrijstelling van RSZ-bijdragen, is de meest eenvoudige omdat bij alle internationale werkgevers (een deel van) de werknemers vrijgesteld zijn van RSZ-bijdragen. Werknemers bij de vier groepen internationale werkgevers zijn vrijgesteld van RSZ-bijdragen om de volgende redenen:

1. Werknemers bij **Europese instellingen** en bij **internationale instellingen** zijn vrijgesteld van RSZ-bijdragen omdat dit zo is vastgelegd in (zetel)akkoorden over de 'Voorrechten en Immunititeiten' van deze instellingen met België. Zo vallen werknemers bij de Europese

- instellingen onder het 'Protocol on the Privileges and Immunities of the European Communities',<sup>24</sup> waardoor ze vrijgesteld worden van directe belastingen, waaronder RSZ.
2. Werknemers bij **ambassades** vallen onder de conventie van Wenen, waardoor ze vrijgesteld worden van sociale zekerheidsbijdragen (Dopagne et al., 2014).
  3. Werknemers bij **Europese scholen** zijn vrijgesteld van RSZ-bijdragen wanneer ze worden gedetacheerd uit een andere (onderwijs)instelling uit het buitenland (zie volgende sectie voor een definitie van detachering).

De tweede voorwaarde, i.e. dat een internationale werknemer werkt binnen een statuut waarvan het Belgische equivalent wordt opgenomen in de RSZ-statistieken, is minder eenvoudig te vertalen naar een internationale context. De RSZ stelt, als algemene regel, dat de volgende groep aangegeven dient te worden: *“De belangrijkste categorie van personen die onder de socialezekerheidswet vallen, zijn zij die werken in uitvoering van een arbeidsovereenkomst. Een arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij een persoon zich verbindt om tegen een loon prestaties te verrichten onder het gezag van een andere persoon. Er is dus alleen sprake van een arbeidsovereenkomst indien uit de feitelijke toestand blijkt dat de drie elementen (prestaties, loon en de band van ondergeschiktheid<sup>25</sup>) aanwezig zijn.<sup>26</sup>”* In de openbare sector – waar ook de Europese instellingen onder kunnen worden geclassificeerd – is het sociale zekerheidsstelsel voor werknemers zowel van toepassing op contractuele als op statutaire personeelsleden in overheidsdienst.

Deze definitie geeft reeds aan dat enkel werknemers met een arbeidsovereenkomst (gekenmerkt door prestaties, een loon en band van ondergeschiktheid) dienen te worden meegeteld in de statistieken over internationale tewerkstelling. Toch blijven er een aantal specifieke statuten bestaan, waar deze definitie niet glashelder is. Deze verschillende (uitzonderings)statuten worden hieronder in meer detail besproken.

### 2.3.2 Verschillende statuten

Naast het strikt criterium rond vrijstelling van RSZ-bijdragen, houden we eveneens rekening met een aantal criteria over de aard van de tewerkstelling. Deze zijn opgesteld conform de afspraken binnen de RSZ (voor uitgebreide definities zie ook RSZ (2016)).

#### 1. Vakantieregelingen en (moederschaps/ziekte)verlof

Werknemers die op vakantie zijn of moederschaps- of ziekteverlof opnemen worden als werknemer meegeteld, conform de RSZ-definities.

#### 2. Voltijdse thematische verloven (ouderschapsverlof, palliatief verlof, verlof voor medische bijstand), loopbaanonderbreking, tijdskrediet en brugpensioen

Werknemers die zich binnen een systeem van voltijds thematisch verlof, loopbaanonderbreking, tijdskrediet of brugpensioen bevinden worden door de RSZ niet meegeteld wanneer ze zich gedurende een volledig kwartaal in een dergelijk statuut bevinden. Binnen deze studie tellen we deze werknemers niet mee wanneer ze zich op 31/12 in een dergelijk statuut bevinden.

De **enige uitzondering** die we hierop maken zijn **werknemers in voltijds ouderschapsverlof**. Deze werknemers worden niet meegeteld door de RSZ wanneer ze een volledig kwartaal in voltijds ouderschapsverlof zijn. Doordat wij enkel op één moment meten kunnen we enkel vaststellen of deze werknemers in ouderschapsverlof zijn op 31/12, maar kan niet worden nagegaan of ze een volledig kwartaal op ouderschapsverlof zijn. Bovendien bleek dat de EC geen statistieken kon aanleveren waarbij werknemers in ouderschapsverlof niet worden meegeteld, en dat dit ook voor andere Europese instellingen leidde tot technische complicaties. Er werd daarom voor

<sup>24</sup> Zie

[www.cvce.eu/en/obj/protocol\\_on\\_the\\_privileges\\_and\\_immunities\\_of\\_the\\_european\\_communities\\_brussels\\_8\\_april\\_1965\\_consolidated\\_version\\_2001-en-a4e16963-aca5-47a4-9984-f5ba4ba71588.html](http://www.cvce.eu/en/obj/protocol_on_the_privileges_and_immunities_of_the_european_communities_brussels_8_april_1965_consolidated_version_2001-en-a4e16963-aca5-47a4-9984-f5ba4ba71588.html)

<sup>25</sup> De programmawet van 27 december 2006 geeft criteria aan om te bepalen of er al dan niet sprake is van gezag.

<sup>26</sup> Zie <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/rules.html>

gekozen om **werknemers in voltijds ouderschapsverlof wel mee op te nemen in de statistieken**<sup>27</sup>

### 3. **Tijdelijk arbeidscontracten**<sup>28</sup>

Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen tijdelijke arbeidscontracten en contracten van onbepaalde duur. Net zoals bij de RSZ wordt enkel geregistreerd wie op een bepaald moment aan de slag is.

### 4. **Deeltijdse versus voltijdse betrekkingen**

Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen werknemers die voltijds of werknemers die deeltijds werken. Elke werknemer – ongeacht deze voltijds werkt of slechts een aantal uren per week aan de slag is – wordt op dezelfde manier geteld. Bijgevolg kunnen we in deze studie het arbeidsvolume niet meten.

### 5. **Stagiairs (interns/trainees)**

Binnen de RSZ-bepalingen zijn sommige stagiairs wel en andere niet RSZ-plichtig.<sup>29</sup> Bijgevolg wordt slechts een deel van de stagiairs opgenomen in de RSZ-statistieken. Stages in het kader van een studieprogramma of onbezoldigde stages vallen niet onder de RSZ-wetgeving. Studenten of afgestudeerden die een bezoldigde stage doen zijn RSZ-plichtig wanneer de finaliteit van de stage het verrichten van een arbeidsprestatie is en zijn niet-RSZ plichtig wanneer de finaliteit het opdoen van praktijkervaring is. In de praktijk is het echter vaak moeilijk een onderscheid te maken tussen een stage waar de finaliteit ligt op het verwerven van praktijkervaring en een stage waar het verrichten van een arbeidsprestatie de primaire doelstelling is.

Bij de internationale instellingen zijn er zowel bezoldigde als onbezoldigde stages<sup>30</sup> en doen zowel studenten, binnen het kader van een opleiding, en afgestudeerden, op eigen initiatief, stages. Deze stages hebben steeds hoofdzakelijk als doel studenten en/of afgestudeerden de kans te geven een eerste praktijkervaring op te doen binnen een internationale context.

Omdat de finaliteit van stages bij internationale instellingen dus in de eerste plaats het aanbieden van praktijkervaring is nemen we stagiairs niet mee op in de statistieken over internationale tewerkstelling. Een bijkomend, praktisch argument is dat de instellingen zelf geen onderscheid kunnen maken tussen studenten, die een stage doen in het kader van hun studie en in geen geval mogen worden opgenomen in de statistieken, of pas afgestudeerden, die op eigen initiatief een stage doen en waarvan men zou kunnen argumenteren dat ze wel dienen te worden opgenomen.

### 6. **Jobstudenten**

Het merendeel van de Belgische jobstudenten zijn RSZ-plichtig (met als uitzondering onder meer sommige socio-culturele activiteiten zoals speelpleinwerking), maar het gaat hier om een solidariteitsbijdrage. Jobstudenten worden daarom niet opgenomen in de Belgische arbeidsmarktstatistieken. Bovendien bestaat het statuut van 'jobstudent' niet bij de Europese en internationale instellingen.

### 7. **Gedetacheerde werknemers**

De term gedetacheerde werknemer wordt op verschillende manieren gebruikt. In het kader van deze studie maken we een onderscheid tussen: (1) werknemers gedetacheerd vanuit een (buitenlandse) overheidsdienst naar een internationale werkgever, die niet RSZ-plichtig zijn omdat ze

---

27 In praktijk maakt deze keuze geen (groot) verschil in de statistieken. De instellingen gaven tijdens informele gesprekken aan dat ouderschapsverlof vaak in de zomer wordt opgenomen, en dus zelden op 31 december. Bovendien zijn er slechts een beperkt aantal werknemers in voltijds ouderschapsverlof. In een eerste brede bevraging van kleine werkgevers werd aanvankelijk gevraagd werknemers in voltijds ouderschapsverlof niet mee te tellen. Wanneer vervolgens werd gevraagd dit te corrigeren, bleek dit geen enkel verschil te maken.

28 Met tijdelijke arbeidscontracten verwijzen we niet naar uitzendarbeid. Werknemers in de uitzendsector hebben het uitzendkantoor als werkgever, en hebben dus geen arbeidsovereenkomst met een internationale werkgever. Bijgevolg worden deze werknemers nooit meegenomen in de statistieken over internationale tewerkstelling.

29 Voor een uitgebreide beschrijving van de RSZ-wetgeving over stagiairs, zie: <https://www.socialesecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/trainee.html>

30 De bekendste stages zijn de 'bluebook trainees' bij de Europese instellingen, waarbij de stagiair een onkostenvergoeding krijgt van 1159 euro/maand. Op jaarbasis zijn er ongeveer 1300 stageplaatsen beschikbaar. Een stage duurt in de meeste gevallen vijf maanden. Zie ook: [https://ec.europa.eu/stages/home\\_en](https://ec.europa.eu/stages/home_en)



vallen onder de sociale zekerheidswetgeving van het land van herkomst en (2) werknemers die werken voor een internationale instelling in het BHG en tijdelijk gedetacheerd worden naar een andere internationale instelling in het BHG.<sup>31</sup>

Binnen deze eerste categorie vallen de nationale experts, die werken voor een nationale overheidsdienst, maar tijdelijk gedetacheerd worden naar bijvoorbeeld de Europese Commissie. Een andere belangrijke groep binnen deze categorie zijn gedetacheerde leerkrachten bij Europese scholen, die worden gedetacheerd vanuit een buitenlandse onderwijsinstelling.

Binnen deze tweede categorie vallen onder meer werknemers bij Europese instellingen, die tijdelijk worden gedetacheerd naar een andere Europese instelling. Zo kan een werknemer bij het Europees Parlement tijdelijk werken voor de Europese Commissie.

Beide vormen van detacheringen worden opgenomen in de statistieken over internationale tewerkstelling. Wel vragen we aan de Europese en internationale instellingen aan te geven hoeveel (en van welk type) werknemers naar hen worden gedetacheerd. Op die manier kunnen we statistieken over het aantal detacheringen opstellen. Studies, die gedetacheerde werknemers niet wensen mee te tellen als internationale tewerkstelling bijvoorbeeld omdat werknemers gedetacheerd uit het buitenland reeds opgenomen zijn in de statistieken van het land van herkomst, kunnen daardoor onze cijfers gebruiken en internationale tewerkstelling corrigeren voor gedetacheerde werknemers.

## 2.4 Desaggregatie van de gegevens

Voor elke werknemer worden een aantal basisgegevens verzameld om zo verfijnde statistieken te kunnen opstellen. Volgende bijkomende gegevens worden verzameld:

1. geslacht;
2. leeftijd (gegroepeerd als: jonger dan 20, 20-24, 25-29, 30-34, ..., 55-59, 60-64, 65-69, 70+);
3. nationaliteit;
4. woonplaats werknemer (per gemeente in het BHG en per gemeente of provincie buiten het BHG);
5. plaats van tewerkstelling (per gemeente);
6. statuut werknemer (niet gedetacheerd, gedetacheerd uit een nationale overheidsdienst, gedetacheerd uit een andere EU-instelling).

Werkgevers kiezen tussen het aanleveren van microdata, waarbij per werknemer bovenstaande gegevens worden gerapporteerd, of voor het aanleveren van geaggregeerde gegevens, waarbij ze voor elke variabele een afzonderlijke tabel dienen aan te leveren.

RSZ publiceert statistieken op kwartaalbasis. Om praktische redenen wordt in deze studie internationale tewerkstelling eenmaal per jaar gemeten, namelijk op 31 december, wat overeenkomt met de laatste dag van het vierde kwartaal.<sup>32</sup>

<sup>31</sup> Wanneer in de media de term 'gedetacheerde werknemer' wordt gebruikt, wordt typisch verwezen naar werknemers in de privé-sector, die tijdelijk (i.e. maximaal 24 maanden) in België komen werken en niet RSZ-plichtig zijn omdat ze onder de sociale zekerheidswetgeving van het land van oorsprong vallen. Een typisch voorbeeld zijn onder meer de gedetacheerde werknemers in de bouwsector (De Wispelaere & Pacolet, 2016). Deze vorm van detachering speelt geen rol in deze studie, omdat deze werknemers niet tewerkgesteld worden door internationale werkgevers, maar wel door bedrijven in de privé-sector.

<sup>32</sup> De RSZ meet op het einde van elk kwartaal. De RSVZ (Rijksdienst Sociale Verzekeringen voor Zelfstandigen) meet enkel op de laatste dag van het vierde kwartaal. Europese instellingen stellen typisch statistieken op voor intern gebruik op basis van het aantal werknemers op 31/12 of 1/1.

## 3 | Gegevensinzameling over internationale tewerkstelling

### 3.1 Inleiding

In het voorgaande hoofdstuk werd internationale tewerkstelling gedefinieerd. In dit hoofdstuk operationaliseren we deze definitie en gaan we verder in op hoe de gegevens in de praktijk worden verzameld. Daarvoor maken we eerst een onderscheid tussen grote en kleine internationale werkgevers. Omdat de grote internationale werkgevers instaan voor het leeuwendeel van de internationale tewerkstelling wordt bij deze werkgevers erg gedetailleerde informatie opgevraagd over het geslacht, leeftijd, nationaliteit, woonplaats en plaats van tewerkstelling van de werknemers. Hier spreken we over een bevraging in de diepte. Bovendien werd op basis van gesprekken met de personeelsdienst van de grote werkgevers (de Europese instellingen, Eurocontrol en de NAVO) een overzicht gemaakt van de verschillende statuten die behoren tot de internationale tewerkstelling.

Kleine werkgevers worden enkel via e-mail en telefonisch bevestigd, en bovendien worden enkel gegevens onderverdeeld naar geslacht opgevraagd. Hier refereren we naar als de bevraging in de breedte. De verschillende manier waarop kleine en grote werkgevers worden bevestigd zorgt ervoor dat we erg gedetailleerde statistieken kunnen opstellen met minimaal kwaliteitsverlies en dit op een kostenefficiënte manier.

Statistieken over ambassades werden opgevraagd bij de Dienst Protocol, terwijl statistieken over gedetacheerde werknemers bij Europese scholen werden opgevraagd bij de overkoepelende organisatie van de Europese scholen.

### 3.2 Kleine versus grote internationale werkgevers

Het onderscheid tussen 'grote' en 'kleine' werkgevers is deels arbitrair. Alle instellingen kunnen echter wel gerangschikt worden van groot naar klein. Om internationale tewerkstelling in kaart te brengen is de meest efficiënte manier van werken te starten met de grootste werkgevers en vervolgens alle internationale werkgevers van groot naar klein te bevestigen tot men die werkgever bereikt, waarvan men stelt dat de tewerkstelling bij alle overblijvende werkgevers zo klein is t.o.v. de totale tewerkstelling dat de extra kosten van een gedetailleerde bevraging van deze werkgevers niet meer opwegen tegen de beperkte extra informatie die dit oplevert.<sup>33</sup>

In deze studie worden dertien werkgevers tot de grote werkgevers gerekend. Deze worden opgesomd in tabel 1 en tabel 2 in sectie 2.2. De kleinste organisatie die nog gedefinieerd wordt als een grote werkgever telt ongeveer 220 werknemers. De kleine werkgever met het meest aantal werknemers heeft 164 werknemers in dienst. Om de volgende redenen werd gekozen om deze dertien

<sup>33</sup> Bij een eerste bevraging, zoals deze werd uitgevoerd in het kader van deze studie, ontbreken de nodige gegevens om werkgevers te rangschikken van groot naar klein. Op basis van secundaire bronnen (onder meer Struelens (2016), en jaarverslagen en website van internationale werkgevers) werd beslist of een werkgever werd ingedeeld bij de grote of kleine werkgevers. Vervolgens werd op een iteratieve manier gewerkt. Stelden we vast dat een kleine werkgever toch (veel) meer werknemers in dienst had dan we initieel hadden verwacht, dan werd deze werkgever alsnog bevestigd in de diepte. Dit gebeurde onder meer bij de uitvoerende agentschappen van de EU. Bij volgende studies kan worden gesteund op deze eerste nulmeting om werkgevers te rangschikken van groot naar klein. Wanneer blijkt dat na de bevraging in de breedte een werkgever toch een stuk groter is dan in de voorgaande studie, dan kan die alsnog worden meegenomen bij de bevraging in de diepte.



instellingen als grote werkgevers te bestempelen en de andere internationale instellingen op te nemen als kleine werkgevers:<sup>34</sup>

- Op basis van de EAK wordt geschat dat er ongeveer 40.000 internationale werknemers zijn in het BHG. De tewerkstelling bij alle instellingen die wij als grote werkgevers definiëren samen met tewerkstelling in ambassades en Europese scholen is goed voor minimaal 95% van de internationale tewerkstelling;
- Alle kleine werkgevers staan in voor maximaal 5% van de internationale tewerkstelling. De grootste van de kleine werkgevers (de Gemeenschappelijke Afwikkelingsraad) telt 164 werknemers en staat dus in voor ongeveer 0.4% van de internationale tewerkstelling;
- Eurostat definieert grote werkgevers als werkgevers met meer dan 250 werknemers.<sup>35,36</sup> In deze studie werden alle internationale werkgevers met meer dan 250 werknemers bevestigd in de diepte, en werden bovendien een beperkt aantal werkgevers met minder dan 250 werknemers bevestigd.

Indien in de toekomst nieuwe, grote werkgevers zich zouden vestigen in Brussel zullen deze werkgevers moeten worden meegenomen in de bevestiging in de diepte. Indien in de toekomst zeer veel extra kleine werkgevers opduiken, waardoor het belang van de grote instellingen in de totale tewerkstelling sterk daalt, zal moeten worden nagedacht over een nieuwe methodologie om deze kleine instellingen op een meer gedetailleerde manier te bevestiging. Een dergelijke evolutie is echter onwaarschijnlijk. Wel kan op regelmatige basis, met name door het controleren van de lijst van de Dienst Protocol, de lijst van het ICZ en de website van europa.eu, worden nagegaan of er (veel) nieuwe internationale instellingen zijn opgericht in België en of die eventueel veel werknemers tellen.

### 3.3 Bevestiging in de breedte van kleine werkgevers

Alle kleine werkgevers worden via mail en vervolgens, bij non-respons, tweemaal telefonisch gecontacteerd met de vraag door te geven hoeveel werknemers (naar geslacht), vrijgesteld van RSZ-bijdragen, er zijn tewerkgesteld binnen hun organisaties.

We vragen dus geen informatie op over waar deze werknemers wonen noch vragen we om deze informatie verder op te splitsen volgens leeftijdsgroep of nationaliteit. Dit vereenvoudigt de vraagstelling aanzienlijk en verhoogt de kans op respons. Daarna wordt de opsplitsing naar leeftijd, woonplaats en nationaliteit geschat op basis van de gegevens van de grote werkgevers (zie hoofdstuk 4). Voor het rapporteren van statistieken naar plaats van tewerkstelling maken we gebruik van de contactgegevens van de organisatie in het BHG.

### 3.4 Bevestiging in de diepte van grote werkgevers

Van de grote internationale werkgevers, opgesomd in tabel 1 en 2, trachten we gedetailleerde informatie over de werknemers te verzamelen. Hierbij wordt in een eerste stap bepaald welke statuten bij (1) de Europese instellingen (en Eurocontrol) en agentschappen en (2) bij de NAVO tot de internationale tewerkstelling moeten worden gerekend. In een tweede stap wordt aan deze grote werkgevers gevraagd gedetailleerde cijfers over werknemers te bezorgen, voor deze werknemers die vallen binnen een statuut dat werd gedefinieerd als internationale tewerkstelling.

34 We kiezen er bewust voor om niet te werken met een drempelwaarde, waarbij werkgevers met minder werknemers dan deze drempelwaarde als klein worden bestempeld. De reden is dat deze drempelwaarde enkel een zinvol concept is wanneer de distributie van de grootte van de werkgevers niet verandert over tijd. Stel dat de EC in de toekomst zou beslissen het personeelsbeleid te decentraliseren per Directorate-General (DG). In dit geval daalt het aantal werknemers bij de EC niet, maar zouden wel zeer veel verschillende DG's moeten worden bevestigd alvorens we een volledig beeld van de tewerkstelling bij de EC hebben, waaronder ook DG's die onder de drempelwaarde zouden vallen.

35 Zie: <http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/sme-definition/>

36 Een alternatief is de drempel op 200 werknemers te leggen, zoals de RSZ doet, zie: <https://www.rsz.fgov.be/nl/statistieken/onlinestatistieken/kleine-en-middelgrote-ondernemingen>

### 3.4.1 Bevragen van grote Europese instellingen en agentschappen

Europese instellingen en agentschappen werken binnen eenzelfde kader m.b.t. het personeelsbeleid en voeren ook een gelijkaardige administratie. Eurocontrol, hoewel geen Europese instelling in de strikte zin, gebruikt dezelfde type contracten en administratieve statuten als de Europese instellingen. In deze sectie gaan we eerst in op deze aspecten die alle Europese instellingen gemeenschappelijk hebben en bespreken we daarna enkele unieke statuten die slechts binnen enkele Europese instellingen worden gebruikt.

#### a) Types tewerkstelling/contracten binnen Europese instellingen en Eurocontrol

Alle Europese instellingen en agentschappen volgen dezelfde regelgeving zowel wat het type contracten als de administratieve status van de werknemers betreft. Deze statuten zijn volledig beschreven in “Regulation No 31 (EEC), 11 (EAEC), laying down the Staff Regulations of Officials and the Conditions of Employment of Other Servants of the European Economic Community and the European Atomic Energy Community”.<sup>37</sup> Er worden vijf types contracten onderscheiden:

- officials;<sup>38</sup>
- temporary staff;
- contract staff;
- special advisers;
- local staff/contractors.

Met uitzondering van de local staff/contractors, die RSZ-plichtig zijn, dient elke andere groep in principe te worden meegeteld als internationale tewerkstelling, daar ze vrijgesteld zijn van RSZ-bijdragen. De enige uitzondering zijn stagairs, die niet onder een van bovenstaande contracten vallen, en niet tot de internationale tewerkstelling worden gerekend.

Binnen Europese instellingen worden werknemers onderverdeeld in verschillende administratieve statuten, die gelden ongeacht het arbeidscontract van de werknemer. In de tabel hieronder geven we een overzicht van deze verschillende statuten met steeds een korte beschrijving. Daarna geven we aan welke statuten wel en welke niet dienen te worden meegeteld binnen de definitie van internationale tewerkstelling. We doen dit door deze statuten te vergelijken met een analoog statuut binnen de Belgische RSZ-statistieken. Vervolgens evalueren we of de RSZ deze statuten al dan niet als tewerkstelling beschouwt.<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> [eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1433861011292&uri=CELEX:01962R0031-20140501](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1433861011292&uri=CELEX:01962R0031-20140501)

<sup>38</sup> Officials worden verder onderverdeeld in Administrators (AD), Assistants (AST) en Secretaries/Clerks (AST/SC).

<sup>39</sup> Een uitgebreid overzicht van de RSZ-definitie, waar we hier in de eerste plaats op steunen, is online beschikbaar op [www.rsz.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/employment/employment\\_text\\_NL\\_20162.pdf](http://www.rsz.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/employment/employment_text_NL_20162.pdf) (p. 10)

Tabel 4 Overzichten administratieve statuten binnen de Europese instellingen

Statuut	Beschrijving	Gelijkaardig statuut binnen RSZ-statistieken	Meenemen bij tewerkstellings-statistieken?
1. Active employment	Werknemer oefent zijn normale functie uit. Hierin zitten ook vakantieperiodes en rechten zoals moederschapsverlof (maternity leave), ziekteverlof (sick leave), en special leave (zoals vakantie voor trouwen, verhuizen, ...).	Werknemer in actieve dienst	Ja
2. Secondment	Werknemer gedetacheerd vanuit nationale overheidsinstellingen of vanuit andere instellingen (dikwijls Europese instellingen).	Gedetacheerde werknemers naar andere instelling of vanuit een ander EU-land	Ja Opmerking: deze gedetacheerde werknemers zijn officieel tewerkgesteld door de 'zendende' instelling. Indien we echter deze werknemers opnieuw meetellen bij de 'ontvangende' instelling, worden ze dubbelgeteld. Om die reden vragen we enkel informatie op over de gedetacheerde werknemers bij de 'ontvangende instellingen', en vragen we geen informatie op over de werknemers die worden 'gezonden'.
3. Leave on personal grounds	Onbetaald (zorg)verlof dat wordt toegekend op vraag van de betrokken werknemers.	Werknemers in voltijdse loopbaanonderbreking of voltijds tijdskrediet of in een maatregel reorganisatie arbeidstijd overheid (gelijk behandeld met tijds-krediet/lbo).	Neen, indien op voltijdse basis. RSZ telt werknemers in (volledige) loopbaanonderbreking of voltijds tijdskrediet niet mee.
4. Non-active status	Een statuut voor werknemers die niet meer nodig zijn binnen een bepaalde dienst en op non-actief worden gezet (dikwijls bij herstructureringen). Gedurende deze periode krijgen ze een uitkering, die daalt in de tijd. Daarnaast krijgen zij de prioriteit wanneer er nieuwe functies worden opengesteld.	In overheidssector bestaat de terbeschikkingstelling (volledig of deeltijds) wegens ontstentenis van betrekking (onderwijs).	Neen
5. Leave for military service	Werknemers die worden teruggeroepen door land van herkomst voor militaire dienst. Deze worden niet langer betaald, maar hebben wel het recht opnieuw in dienst te treden wanneer de militaire dienst voorbij is.	Werknemers met geschorst arbeidscontract wegens 'wederoproeping onder de wapens' (bestond ook voor oproeping – maar dienstplicht reeds lang afgeschaft in België).	Ja RSZ telt werknemers wederoproeping mee (soort van gelijkgestelde dagen). In het (verre) verleden telden de werknemers die dienstplicht vervulden ook nog mee als werknemer.

Statuut	Beschrijving	Gelijkaardig statuut binnen RSZ-statistieken	Meenemen bij tewerkstellings-statistieken?
6. Parental leave	Ouderschapsverlof (tot 6 maanden voor voltijds verlof, en tot 12 maanden voor deeltijds verlof). Tijdens dit verlof wordt een vaste vergoeding uitbetaald.	Werknemers die gedurende een volledig kwartaal voltijds ouderschapsverlof nemen worden door de RSZ niet meegeteld als een arbeidsplaats. <sup>40</sup>	In tegenstelling tot de RSZ tellen we deze werknemers wel mee (zie ook sectie 2.3).
7. Family leave	'Family leave' dient om te zorgen voor rechtstreekse familie (maximaal 9 maanden op een carrière, opnieuw wordt een vaste vergoeding uitbetaald).	In België bestaat verlof voor medische bijstand, en werknemers in dit statuut worden niet geteld als een arbeidsplaats.	Niet meegeteld indien voltijdse onderbreking
8. Leave/retirement in the interest of the service	Te vergelijken met brugpensioen of het systeem van terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen. Onder bepaalde voorwaarde (10 jaar dienst, 5 jaar van officiële pensioenleeftijd) kan een werknemer gevraagd worden op pensioen te gaan, waarbij er een vergoeding wordt uitbetaald tot aan het pensioen zelf.	Bruggepensioneerden tellen niet mee als arbeidsplaats.  Terbeschikkingstelling voorafgaand aan pensioen wordt analoog behandeld als bruggepensioneerden.	Neen

Een statuut dat hier niet is opgenomen en dus ook niet in de cijfers zit, zijn werknemers van EU-instellingen waarvan het tijdelijk contract is afgelopen. Deze werknemers hebben gedurende een beperkte tijd nog recht op een Europese uitkering (die daalt in de tijd), die complementair is met de werkloosheidsuitkering waarop ze recht op hebben in het land waarin ze zich inschrijven bij de arbeidsbemiddelingsdienst. Concreet kunnen werknemers waarvan het contract is afgelopen en die in Brussel wensen te blijven zich inschrijven bij Actiris, waarna de (eventuele) Belgische werkloosheidsuitkering wordt aangevuld met een Europese uitkering zodat elke ex-werknemer precies dezelfde uitkering ontvangt.

#### b) Gedetacheerde werknemers

Zoals besproken in sectie 2.3.2 stellen Europese instellingen zowel nationale experts, gedetacheerd vanuit nationale overheidsdiensten, als werknemers gedetacheerd vanuit andere Europese instellingen te werk.

De eerste groep, de nationale experts, kunnen eenvoudigweg worden opgenomen in de statistieken. Voor de tweede groep, de werknemers gedetacheerd uit een Europese instellingen naar een andere Europese instelling, moeten we vermijden dat deze werknemers tweemaal worden meegeteld: eenmaal bij de zendende en eenmaal bij de ontvangende werkgever. Om dit te vermijden dienen de Europese instellingen statistieken aan te leveren waarbij de werknemers die ze zelf detacheerden niet worden meegeteld, terwijl werknemers die naar hen werden gedetacheerd wel worden meegeteld.

In de praktijk deelde de Europese Commissie geen informatie over gedetacheerde werknemers en gaf ze evenmin aan welke werknemers er werden gedetacheerd naar andere EU-instellingen. Dit betekent dat nationale experts bij de Europese Commissie niet worden opgenomen in de statistieken over internationale tewerkstelling, wat leidt tot een onderschatting van deze tewerkstelling. Om dezelfde reden houden we geen rekening met werknemers die naar de EC worden gedetacheerd, wat opnieuw leidt tot een onderschatting van de tewerkstelling. Terzelfdertijd tellen we mogelijks een

40 Bron: e-mail statistische dienst van de RSZ 1 juli 2017.

aantal werknemers tweemaal, wat dan weer leidt tot een overschatting van de internationale tewerkstelling. Werknemers die door de EC worden gedetacheerd naar een andere EU-instelling worden zowel meegeteld in de cijfers van de EC als in de cijfers van de EU-instelling waar deze gedetacheerde uiteindelijk voor werkt. In het statistisch rapport wordt ingegaan op de (beperkte) foutenmarge die hierdoor wordt geïntroduceerd in de statistieken over internationale tewerkstelling.

### c) Bijzondere statuten

Naast het algemene kader zijn er nog een beperkt aantal statuten, die slechts voor een aantal instellingen van belang zijn:

- **Parliamentary assistants:** het Europees parlement is de enige instelling die parliamentary assistants in dienst heeft. Deze assistenten werken voor Europese Parlementsleden, maar hebben wel een contract met de instelling en niet rechtstreeks met de parlementsleden. Hierdoor kunnen deze worden meegeteld. Daarnaast hebben de verschillende Europese fracties eveneens werknemers in dienst, die eveneens een contract hebben met de instelling en dus worden meegeteld;
- **Europese parlementsleden:** er zijn 751 Europese parlementsleden, die in principe minimaal 8 dagen/maand aanwezig dienen te zijn in Brussel. Deze parlementsleden zijn vrijgesteld van RSZ-bijdragen, maar wonen meestal niet in België (met uitzondering van de 21 Belgische parlementsleden). Een beperkt aantal vraagt een 'speciale identiteitskaart' aan, en woont dus wellicht wel in België. Belgische federale en regionale parlementsleden zijn niet RSZ-plichtig, waardoor ze ook niet worden opgenomen in de Belgische RSZ-statistieken. Daarom nemen we ook de Europese Parlementsleden niet op in de statistieken over internationale tewerkstelling;
- **Diplomats of member states:** minimaal 1/3 van de werknemers van de EEAS zijn diplomaten van de lidstaten, die meestal werken als temporary contract agents. Deze werknemers hebben een arbeidscontract met EEAS en zijn opgenomen in de statistieken;
- **Delegations:** de EEAS heeft 'delegations' in verschillende landen, die de belangen van de EU in een land of regio vertegenwoordigen (i.e. te vergelijken met een ambassades). De werknemers in deze delegaties hebben een contract met EEAS, maar worden niet opgenomen in de statistieken omdat ze noch in Brussel werken noch in België wonen.

### 3.4.2 Bevragen van de NAVO

De NAVO is een grote internationale werkgever in België, met zowel vestigingen in Brussel, Mons, Glons en Kester. Alle werknemers van de NAVO, zowel het burgerpersoneel als het militair personeel, zijn vrijgesteld van RSZ-bijdragen,<sup>41</sup> en dienen om die reden te worden meegeteld in de statistieken over internationale tewerkstelling. Conform de afbakening van deze studie, beperken we ons wel tot werknemers tewerkgesteld in de vestiging in het BHG.<sup>42</sup>

De structuur van de NAVO is vrij ingewikkeld. Bovendien bestaat er geen centraal aanspreekpunt die gegevens heeft over alle werknemers van de NAVO. We bespreken hieronder deze structuur en bespreken welk type contracten en statuten we wel en welke we niet opnemen.<sup>43</sup>

Naast de werknemers met een arbeidscontract met (een deelorganisatie van) de NAVO, heeft de NAVO ook werknemers in dienst die gedetacheerd worden vanuit de lidstaten. In NAVO-jargon worden deze aangeduid als 'Voluntary National Contributions (VNC)', een statuut dat hieronder verder wordt toegelicht.

Ten slotte bespreken we kort de 'administratieve statuten', waaronder NAVO personeel kan vallen.

41 De NAVO kan wel taken uitbesteden (zoals schoonmaak, beveiliging, ...) naar externe bedrijven, die RSZ-plichtig zijn. Werknemers van deze bedrijven zitten reeds in de bestaande arbeidsmarktstatistieken, en worden niet beschouwd als werknemers van de NAVO.

42 Er bestaat veel verwarring over de gemeente waarin de NAVO zijn hoofdkwartier heeft. Het officiële adres van de NAVO is Léopold III Laan, 1110 Brussel. Dit adres ligt in Brussel-Stad. Soms wordt foutief gesteld dat de NAVO in 1130 Evere ligt.

43 Voor een meer gedetailleerd overzicht, zie: [www.nato.int/cps/en/natohq/structure.htm#CS](http://www.nato.int/cps/en/natohq/structure.htm#CS)

#### a) Structuur NAVO

De NAVO is gestructureerd volgens (1) the Civilian Structure, (2) the Military Structure en (3) Organisations en Agencies, die vervolgens opnieuw verder worden opgesplitst.

De Civilian Structure bevat twee onderverdelingen die van belang zijn voor de internationale tewerkstelling in Brussel: (1) Permanent Representatives and National Delegations en (2) de International Staff.

- De 'Permanent Representatives and National Delegations' vertegenwoordigen een lidstaat bij de NAVO en hebben een gelijkaardige statuut als ambassades. Het personeel van deze groep is daarvoor reeds meegeteld bij de ambassades, waarvan informatie beschikbaar is via de FOD Buitenlandse Zaken. Bijgevolg wordt geen informatie opgevraagd over deze groep bij de NAVO. We wensen ze immers geen tweede maal mee te tellen;
- De International Staff staat in voor beleidsondersteunend werk en de administratie van de NAVO o.l.v. de Secretaris-Generaal. Het hoofdkwartier bevindt zich in Brussel-Stad. Deze werknemers zijn vrijgesteld van RSZ-bijdragen en worden opgenomen in de statistieken over internationale tewerkstelling.

De Military structure bestaat uit (1) International Military Staff en (2) Allied Command Operations (ACO), waaronder ook SHAPE valt (Supreme Headquarters Allied Power Europe).

- International Military Staff is eveneens gebaseerd in Brussel en staat in voor het ondersteunen van het Military Committee, het hoogste militair orgaan in de NAVO. Ondanks de naam werken bij de International Military Staff zowel militairen als burgers. Informatie over de 'civilian staff' binnen dit orgaan kunnen met ons worden gedeeld. Bijgevolg wordt het burgerpersoneel mee opgenomen in de statistieken over internationale tewerkstelling in het BHG. In principe wensen we ook de 'Military Staff' mee op te nemen in de statistieken over internationale tewerkstelling. In praktijk zijn deze gegevens echter moeilijker te verkrijgen, omdat deze informatie enerzijds gevoelig is en anderzijds omdat militairen onder de bevoegdheid staan van de lidstaten en niet van de NAVO zelf. Om die reden zou er toestemming moeten zijn van elk lidstaat alvorens deze informatie kan worden gedeeld. De NAVO wenste deze informatie dan ook niet met ons te delen. **Hierdoor worden militairen – hoewel dit in principe wel zou moeten – niet mee opgenomen in de statistieken over internationale tewerkstelling;**
- Onder de Allied Command Operations (ACO) valt SHAPE, die hun hoofdkwartier hebben in Bergen. SHAPE is bijgevolg een internationale werkgever in Wallonië, maar is geen internationale werkgever voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Om die reden tellen we werknemers bij SHAPE niet mee bij de internationale tewerkstelling in Brussel.

Verschillende organisaties en agentschappen van de NAVO staan in voor het ondersteunen of hebben eigen, specifieke taken. Omdat deze organisaties en agentschappen formeel een onderdeel zijn van de NAVO, zijn alle werknemers bij deze organisatie tevens vrijgesteld van RSZ-bijdragen. Gegevens over werknemers in Brussel voor deze organisaties en agentschappen worden centraal beheerd en kunnen met ons worden gedeeld. De enige uitzondering is de NATO Communications and Information Agency (NCI Agency), die deze gegevens zelf beheren en zowel vestigingen heeft in Brussel-Stad, Mons, Glons en Kester. Deze organisatie wordt dus apart bevraagd en de werknemers bij het NCI Agency, gevestigd in het BHG, worden mee opgenomen in de statistieken.

#### b) Voluntary National Contributions

Lidstaten stellen personeel aan de NAVO ter beschikking, waarnaar ze verwijzen als 'Voluntary National Contributions (VNC)'. Dit personeel is verbonden aan de nationale delegaties, maar werken wel binnen de diensten van de NAVO. Het is onduidelijk of deze groep opgenomen is in cijfers over ambassades van de FOD Buitenlandse Zaken. In elk geval hebben de diensten van de NAVO zelf

weinig tot geen informatie over deze werknemers omdat ze geen arbeidscontract hebben met de NAVO en ook geen extra toelage krijgen van de NAVO. Daardoor kan de NAVO geen informatie delen over deze werknemers, en worden ze niet opgenomen in de statistieken over internationale tewerkstelling. Het gaat hier echter om een kleine groep: de personeelsdienst die instaat voor het beheer van de gegevens van International Staff schat dat de International Staff ongeveer 30 werknemers telt binnen een VNC statuut. Bijgevolg leidt het al dan niet opnemen van deze groep in de statistieken over internationale tewerkstelling maar tot een beperkte over- of onderschatting van de internationale tewerkstelling.

**c) De NAVO: overzicht van welke werknemers er worden opgenomen in de statistieken**

Tabel 5 geeft een overzicht van de deelorganisaties waaruit de NAVO bestaat en geeft aan of en via welke weg het personeel van deze groepen wordt meegeteld in de statistieken over internationale tewerkstelling.

**Tabel 5**      **Overzicht van werknemers bij de NAVO al dan niet opgenomen in de statistieken**

Deelorganisatie van de NAVO	Worden werknemers opgenomen in de statistieken?	Contactpersoon
National Delegation and Permanent Representatives	Ja, gegevens worden opgevraagd bij de Dienst Protocol want deze delegaties hebben hetzelfde statuut als ambassades	FOD BZ Dienst Protocol
International Staff	Ja	Diensten NAVO
International Military Staff	Het burgerpersoneel ( <i>civil staff</i> ) wordt mee opgenomen  Het militair personeel ( <i>military staff</i> ) dient in principe wel te worden meegeteld. In praktijk wenst de NAVO geen informatie te delen over deze groep. Militair personeel wordt dus <u>niet</u> mee opgenomen.	Diensten NAVO
NCI Agency	Ja	Diensten NCI Agency
Voluntary National Contributions	Niet opgenomen in de gegevens van de NAVO (eventueel wel via gegevens van de Dienst Protocol).  Maximaal 30 werknemers actief binnen dit statuut bij de International Staff.	

**d) Contracten/Administratieve statuten bij de NAVO**

De meeste werknemers met een arbeidscontract met de NAVO hebben een vast contract. In tegenstelling tot de EU-instellingen, is er slechts weinig ‘temporary personnel’ en worden deze contracten enkel gebruikt om stafleden die tijdelijk afwezig zijn te vervangen of om op uitzonderlijke momenten bijkomend werk op te vangen. Dit tijdelijk personeel wordt meegenomen in de cijfers op voorwaarde dat deze aan het werk waren op 31 december 2016.

De verschillende statuten en condities zijn vastgelegd in de ‘Civilian Personnel Regulation’ van de NAVO.<sup>44</sup> Deze statuten komen in grote lijnen overeen met deze die gangbaar zijn binnen de Belgische wetgeving. Stagiairs (interns/trainees) bij de NAVO beschouwen we opnieuw niet als internationale tewerkstelling (zie 2.3.2).

44 Zie: [www.nato.int/nato\\_static\\_fl2014/assets/pdf/pdf\\_2017\\_04/20170410\\_170410-cpr-amnd28-en.pdf](http://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2017_04/20170410_170410-cpr-amnd28-en.pdf)



### **3.5 Tewerkstelling bij ambassades**

Zoals eerder besproken dient personeel van ambassades zich in te schrijven bij de Dienst Protocol van de FOD Buitenlandse Zaken. Deze dienst beschikt daardoor over gedetailleerde informatie over ambassadepersoneel, die ze met ons kunnen delen. Hierdoor moeten we niet alle ambassades (incl. consulaten) en diplomatieke missies contacteren (>150 in België), maar hebben we wel een correct beeld van de tewerkstelling in ambassades. Bovendien is het eenvoudiger om deze informatie elk jaar opnieuw op te vragen en zorgt het ervoor dat de gegevens geharmoniseerd zijn.

### **3.6 Tewerkstelling bij Europese scholen**

De overkoepelende organisatie<sup>45</sup> van de Europese scholen publiceert elk schooljaar een rapport met onder meer het aantal gedetacheerde leerkrachten actief in elk van de vijf Europese scholen in Brussel (Office of the Secretary-General of the European Schools, 2016). Deze leerkrachten worden typisch gedetacheerd uit andere onderwijsinstellingen in het buitenland. Cijfers van 2016-2017 leren ons dat er ongeveer 600 gedetacheerde leerkrachten in de Europese scholen actief zijn. Deze rapporten geven geen bijkomende informatie over de kenmerken van de gedetacheerde leerkrachten (e.g. leeftijd, geslacht, woonplaats, nationaliteit). De overkoepelende organisatie van de Europese scholen beschikt over deze informatie en wordt bevraagd in het kader van deze studie zodat gedetailleerde informatie over gedetacheerde leerkrachten bij Europese scholen kan worden verwerkt in de statistieken over internationale tewerkstelling in het BHG.

---

<sup>45</sup> Zie: [www.eursc.eu/en](http://www.eursc.eu/en)





## 4 | Opstellen van de statistieken: bijschattingen en correcties

Wanneer de gegevens van zowel de kleine als grote werkgevers zijn verzameld, dienen deze verder te worden aangevuld met schattingen om de statistieken verder te vervolledigen en opsplitsing naar geslacht, leeftijd, nationaliteit, woonplaats en plaats van tewerkstelling mogelijk te maken. Deze schattingen zijn nodig voor: (1) het schatten van het aantal werknemers bij internationale werkgevers die na herhaaldelijk aandringen niet wensen deel te nemen aan de bevraging, (2) het schatten van ontbrekende informatie bij grote werkgevers, (3) het schatten van gedetailleerde informatie bij kleine werkgevers en (4) het gebruik van sleutels bij het ontbreken van één specifieke variabele bij grote werkgevers. Tot slot geven we aan hoe in de toekomst consistente tijdreeksen kunnen worden opgesteld. In de volgende secties worden deze vier punten verder belicht.

### 4.1 'Non-respons' bij grote en kleine internationale werkgevers

In de eerste plaats dient er te worden gestreefd naar een maximale respons van de internationale werkgevers. Desalniettemin is het waarschijnlijk dat bij elke bevraging een deel van de internationale werkgevers niet zal willen meewerken.

Bij de bevraging in 2017 waren alle grote internationale werkgevers bereid om mee te werken, en de gevraagde gegevens te delen. Indien bij toekomstige studies een grote internationale instelling niet zou willen meewerken, kan gebruik worden gemaakt van deze eerste nulmeting om tewerkstelling bij deze werkgever te schatten, eventueel aangevuld met recentere gegevens van op de website en/of uit jaarverslagen. De gegevens van deze eerste nulmeting kunnen worden geëxtrapoleerd naar jaren waarin de werkgever niet wenst deel te nemen door aan te nemen dat tewerkstelling bij deze werkgever op dezelfde wijze is geëvolueerd als bij de andere internationale werkgevers.

De kleine internationale werkgevers worden enkel via e-mail bevroegd (en bij non-respons opgebeld). Hierdoor is de kans dat ze niet deelnemen groter dan bij de grote werkgevers. Het aantal werknemers bij kleine werkgevers die niet deelnemen wordt – in de mate van het mogelijke – geschat op basis van secundaire bronnen (website en jaarverslagen). Op deze schattingen zit een zekere foutenmarge, maar doordat deze werkgevers weinig werknemers in dienst hebben, heeft dit slechts een geringe impact op de internationale tewerkstelling in het BHG.

### 4.2 Schatten van ontbrekende informatie bij grote werkgevers

#### 4.2.1 Ontbrekende informatie over geslacht, nationaliteit, leeftijd en woonplaats

Bij de grote internationale werkgevers ontbreekt soms meer gedetailleerde informatie voor een beperkt aantal werknemers. Dit is voornamelijk het geval voor de variabele woonplaats, die in de bevraging van 2017 ontbrak bij ongeveer 8% van de werknemers bij grote werkgevers. Informatie over de woonplaats wordt niet steeds door alle werknemers gedeeld met de centrale diensten van de grote internationale werkgevers, en dient dus te worden bijgeschat om de statistieken te vervolledigen.

We gebruiken hiervoor twee verschillende methodes. Een eerste methode - bekend in de literatuur als imputatie - maakt gebruik van regressiemodellen, waarbij informatie over de werknemer zoals geslacht, leeftijd, nationaliteit en plaats van tewerkstelling wordt gebruikt om te schatten waar deze werknemer woont. De tweede methode is een stuk eenvoudiger. Hierbij wordt aangenomen dat werknemers waarvoor informatie over de woonplaats ontbreekt dezelfde kans hebben om in een bepaalde gemeente te wonen als de rest van de onderzochte populatie. In de volgende twee secties passen we deze twee methodes toe op de microdata over internationale tewerkstelling in 2016 en vergelijken we de resultaten.

#### 4.2.2 Bijschatten van ontbrekende informatie over woonplaats met imputatiemodellen

Een imputatiemodel is een standaardtechniek voor het schatten van ontbrekende informatie in een dataset. In deze studie gebruiken we deze techniek om ontbrekende informatie te schatten over de woonplaats van de werknemer. Deze modellen schatten de ontbrekende informatie door eerst verbanden te zoeken tussen kenmerken van de werknemer (zoals leeftijd, geslacht, nationaliteit) en de woonplaats voor deze werknemers waar geen informatie ontbreekt. Vervolgens worden deze verbanden gebruikt om ook de woonplaats te schatten van de internationale werknemers waarvoor deze informatie ontbreekt. Stel dat werknemers met de Belgische nationaliteit in vergelijking met werknemers met een andere nationaliteit vaker in Vlaanderen of Wallonië wonen dan in het BHG, dan veronderstelt het imputatiemodel dat dit ook geldt voor werknemers met de Belgische nationaliteit waarvan informatie over de woonplaats ontbreekt.

Het imputatiemodel dat in deze studie wordt gebruikt is een ‘multinomial logit model’, waarbij de afhankelijke variabele, de woonplaats, 22 verschillende waarden kan aannemen (een verschillende waarde voor elk van de 19 gemeenten in het BHG, voor Vlaanderen, voor Wallonië, en voor werknemers wonend in het buitenland). De woonplaats wordt vervolgens verklaard door vier verklarende variabelen op te nemen in het model: de nationaliteit, plaats van tewerkstelling, geslacht en leeftijd. Om computationele redenen beschouwen we slechts twee nationaliteiten (Belg/geen Belg),<sup>46</sup> beperken we de plaats van tewerkstelling tot de Europese Wijk (voor alle Europese instellingen), de NAVO of Eurocontrol, en beschouwen we de leeftijd als een continue variabele.

Dit model passen we dan toe voor het schatten van de woonplaats voor werknemers waarvoor deze informatie ontbreekt. Deze woonplaats wordt 100 keer geschat, waarna het gemiddelde over deze 100 schattingen wordt gebruikt om statistieken op te stellen over de woonplaats van internationale werknemers. Tabel 6 (tweede kolom) toont de resultaten van de schattingen op basis van het imputatiemodel.

#### 4.2.3 Bijschatten van ontbrekende informatie over woonplaats op basis van het gemiddelde in de onderzochte populatie

Een tweede methode voor het schatten van ontbrekende informatie over de woonplaats is eenvoudiger. Hierbij veronderstellen we dat werknemers waarvan we geen informatie hebben over de woonplaats in dezelfde gemeentes en/of gewesten wonen als de rest van de onderzochte populatie. Stel dat van alle internationale werknemers 10% in Elsene woont, dan nemen we aan dat ook 10% van de werknemers waarvoor deze informatie ontbreekt in Elsene wonen.

<sup>46</sup> We doen dit om twee redenen. Ten eerste, komen sommige nationaliteiten zeer weinig voor waardoor we niet kunnen schatten in welke mate deze nationaliteiten de woonplaats beïnvloeden. Ten tweede, is het aannemelijk dat er een groter verschil bestaat tussen Belgen en niet-Belgen bij de keuze van de woonplaats dan tussen, bijvoorbeeld, Fransen en Duitsers. Belgen zijn immers geboren in België, terwijl niet-Belgen zich op latere leeftijd in België hebben gevestigd en dus wellicht sneller kiezen om in het BHG te wonen. Dit laatste fenomeen stelden we ook empirisch vast.

Tabel 6 (eerste kolom) toont de resultaten van deze oefening, en vergelijkt met de resultaten op basis van het (correctere) imputatiemodel. Daaruit blijkt dat de verschillen tussen de twee methodes minimaal zijn. Het grootse verschil bedraagt amper 0,24 procentpunten: volgens het imputatiemodel woont 19,85% van de internationale werknemers in Vlaanderen, terwijl het gemiddelde in de populatie voor werknemers waar we deze informatie over hebben 20,10% bedraagt. Het imputatiemodel schat deze statistieken bovendien met een zekere foutenmarge (niet gerapporteerd), en daaruit blijkt dat de schatting op basis van het gemiddelde in de populatie steeds in het 95% betrouwbaarheidsinterval van het imputatiemodel valt.

De verschillen tussen beide methodes zijn zo klein doordat werknemers met ontbrekende informatie over woonplaats niet systematisch verschillen van werknemers waar we deze informatie wel over hebben. Hierdoor wonen werknemers waarvoor informatie over de woonplaats ontbreekt gemiddeld genomen in dezelfde gemeenten als werknemers waarvoor we deze informatie wel hebben.

Doordat de verschillen tussen beide methodes verwaarloosbaar klein zijn, rapporteren we steeds statistieken op basis van het gemiddelde in de populatie. Deze methode heeft als grote voordeel dat ze een stuk eenvoudiger is dan het imputatiemodel en kan worden geïmplementeerd in Excel, terwijl voor het imputatiemodel meer gespecialiseerde statistische software noodzakelijk is. Bovendien kan ontbrekende informatie voor de kleine werkgevers en voor de grote werkgevers die geaggregeerde gegevens aanleverden enkel via de tweede methode worden geschat (zie volgende sectie).

**Tabel 6** Statistieken over woonplaats: gemiddelde in de populatie versus schattingen op basis van het imputatiemodel

	Gemiddelde in de onderzochte populatie	Imputatiemodel
<b>Brussels Hoofdstedelijke Gewest</b>		
Brussel-Stad	10,62%	10,72%
Schaarbeek	6,11%	6,12%
Etterbeek	8,73%	8,82%
Elsene	10,43%	10,59%
Sint-Gillis	2,89%	2,94%
Anderlecht	0,79%	0,79%
Sint-Jans-Molenbeek	0,64%	0,64%
Koekelberg	0,33%	0,33%
Sint-Agatha-Berchem	0,34%	0,34%
Ganshoren	0,20%	0,20%
Jette	0,72%	0,73%
Evere	1,62%	1,59%
Sint-Pieters-Woluwe	6,52%	6,48%
Oudergem	3,37%	3,36%
Watermaal-Bosvoorde	1,73%	1,72%
Ukkel	4,37%	4,35%
Vorst	1,42%	1,43%
Sint-Lambrechts-Woluwe	8,44%	8,41%
Sint-Joost-ten-Node	0,85%	0,86%
<b>Buitenland</b>	0,11%	0,12%
<b>Vlaams Gewest</b>	20,10%	19,85%
<b>Waals Gewest</b>	9,67%	9,59%

#### 4.2.4 Bijschatten van ontbrekende informatie op basis van het gemiddelde in de populatie: één uitzondering

Zoals hierboven besproken, wordt ontbrekende informatie bijgeschat door aan te nemen dat werknemers waarvan informatie ontbreekt gemiddeld genomen dezelfde kenmerken hebben als werknemers waarvoor deze informatie niet ontbreekt. We maken hier echter één uitzondering op: de ambassades.

Op verschillende vlakken verschillen de ambassades sterk van de Europese en andere internationale instellingen. Zo werken in (niet-Europese) ambassades niet noodzakelijkerwijs voornamelijk werknemers met een Europese nationaliteit, wat wel het geval is bij de Europese instellingen. Omdat de werknemers van ambassades sterk verschillen van de andere internationale werknemers kunnen we niet aannemen dat deze gemiddeld genomen dezelfde kenmerken hebben. Daarom zullen we voor variabelen waarvoor gedetailleerde informatie ontbreekt statistieken opstellen zonder rekening te houden met werknemers bij ambassades.

#### 4.3 Schatten van ontbrekende informatie bij kleine werkgevers

Voor kleine werkgevers verzamelen we geen gedetailleerde informatie over de werknemers, met uitzondering van het geslacht. Informatie over leeftijd, nationaliteit en woonplaats dienen we dus te

schatten. Doordat we geen gedetailleerde informatie hebben over deze werknemers kunnen we geen imputatiemodel gebruiken, maar dienen we aan te nemen dat werknemers bij kleine werkgevers gemiddeld genomen dezelfde karakteristieken hebben als werknemers waarvan we wel meer gedetailleerde informatie hebben. Op deze schattingen zit een zekere fout. Het effect van deze fout op de statistieken is echter klein doordat deze kleine werkgevers slechts een beperkt aantal werknemers tewerkstellen. Bij het verwerken van de gegevens kan de grootteorde van deze fout worden ingeschat.

#### **4.4 Het gebruik van sleutels bij het ontbreken van één specifieke variabele bij grote werkgevers**

##### **4.4.1 Het principe**

Sommige Europese en andere internationale instellingen en ambassades kunnen wel gedetailleerde informatie aanleveren, maar niet voor alle variabelen. Zo is het mogelijk dat een instelling geen informatie wenst te delen over de woonplaats of de nationaliteit van zijn werknemers.

In dergelijke gevallen wordt er idealiter gewerkt met sleutels om deze informatie zo nauwkeurig mogelijk bij te schatten. Dit betekent dat op basis van andere gegevens wordt bepaald welke kenmerken de werknemers gemiddeld hebben. Zo rapporteren veel instellingen in jaarverslagen het aandeel vrouwelijk werknemers. Wanneer de instelling vervolgens niet voor elke werknemer het geslacht rapporteert, kan dit cijfer uit het jaarverslag worden gebruikt als sleutel.

De EC en het EP zijn twee instellingen die geen informatie kunnen aanleveren over plaats van tewerkstelling. Hieronder illustreren we hoe voor deze instellingen op basis van secundaire bronnen sleutels werden ontwikkeld. Wanneer andere grote werkgevers bepaalde informatie niet willen delen, zal – indien mogelijk – bij het opstellen van de statistieken ook met sleutels moeten worden gewerkt.

##### **4.4.2 Sleutels over plaats van tewerkstelling bij de EC en het EP**

Naast het ontbreken van informatie over de woonplaats, ontbreekt voor de Europese Commissie en het Europees Parlement eveneens informatie over de plaats van tewerkstelling. Deze instellingen hebben vestigingen in meerdere gemeenten. Bovendien laten hun IT-systemen niet toe om gegevens aan te leveren over de plaats van tewerkstelling voor elke werknemer. We dienen dus sleutels te ontwikkelen die toelaten om het aantal werknemers per gemeente te schatten.

Het Europees Parlement beschikt zelf over sleutels over de plaats van tewerkstelling: 42,5% van de werknemers werkt in Brussel-Stad, en 57,5% in Elsene. Deze sleutel kan wijzigen in de toekomst doordat er plannen zijn om bepaalde diensten te verhuizen.

De Europese Commissie heeft ongeveer 75 gebouwen in zes gemeenten.<sup>47</sup> Op basis van twee secundaire datasets ontwikkelen we sleutels voor het schatten van het aantal werknemers per gemeente. We maken gebruik van gegevens die de EC deelt met de FOD Buitenlandse Zaken, en toetsen of deze informatie gelijkaardig resultaten geeft als de gegevens gedeeld door de EC met Leefmilieu Brussel in het kader van het bedrijfsvervoerplan.

De EC deelt sinds maart 2017 op regelmatige basis een lijst van alle werknemers met de FOD Buitenlandse Zaken, die tevens informatie bevat m.b.t. het werkadres van de werknemers. Op basis van deze lijst kan het aantal werknemers per gebouw worden geschat, waarna ook het aantal werknemers per gemeente kan worden geschat (tabel 7). Dit toont aan dat het merendeel van de werknemers in Brussel-Stad werkt (64%), gevolgd door Etterbeek (12%)<sup>48</sup> en Oudergem (10%).

47 Zie [ec.europa.eu/oib/buildings\\_fr.cfm](http://ec.europa.eu/oib/buildings_fr.cfm)

48 De postcode 1040 creëert veel verwarring, daar ze zowel kan slaan op de Europese Wijk (in Brussel-Stad) als op Etterbeek. In deze studie slaat 1040 Etterbeek steeds op de gemeente Etterbeek, en werden vestigingen in 1040 Europese Wijk toegewezen aan de gemeente 1000 Brussel-Stad.

**Tabel 7** Plaats van tewerkstelling bij de EC op basis van persoonsgegevens van de FOD BZ

Gemeente	Tewerkstelling (totaal)	Tewerkstelling (%)
1000 - Brussel-Stad	13.265	64%
1040 - Etterbeek	2.500	12%
1050 - Elsene	552	3%
1160 - Oudergem	2.081	10%
1140 - Evere	1.163	6%
1210 - Sint-Joost-ten-Node	1.101	5%

Leefmilieu Brussel heeft informatie over het aantal werknemers per gebouw voor 2011, dat werd gebruikt in het kader van het bedrijfsvervoerplan. Op basis van deze gegevens deelde Leefmilieu Brussel de kantoren van de EC op in 5 zones. Tabel 8 toont het aantal werknemers van de EC in elk van deze zones. Daaruit leren we dat de gegevens van Leefmilieu Brussel uit 2011 overeenstemmen met de meer recente gegevens uit 2017 van de FOD BZ. Het grootste deel van de werknemers werkt in de Europese Wijk (76%), dat in de gemeenten Brussel en Elsene valt, terwijl een kleiner deel in Oudergem (10%), Evere (5%) en Sint-Joost-ten-Node (4%) werkt. Wanneer we de gegevens in de Europese wijk meer in detail bekijken, dan werkt 66% in Brussel-Stad en 11% in Etterbeek. Dit is bijna identiek aan de cijfers van de FOD BZ (64% in Brussel-Stad, 12% in Elsene). Dit kleine verschil is mogelijks te verklaren door lichtjes andere definities van werknemers op beide lijsten, of door wijzigingen m.b.t. het gebruik van gebouwen tussen 2011 en 2017. De belangrijkste bevinding van beide datasets is echter dat ongeveer 76% van de werknemers van de EC in de Europese wijk werkt.

**Tabel 8** Tewerkstelling per zone op basis van cijfers van dienst Leefmilieu

	Gemeente	Tewerkstelling (totaal)	Tewerkstelling (%)
Site I - Quartier Europeen	Brussel-Stad/Elsene	19.705	76%
Site II - Cours Saint-Michel/Cinquantenaire	1040 - Etterbeek	960	4%
Site III - Rue de Genève/Da Vinci	1140 - Evere	1.405	5%
Site IV - Beaulieu	1160 - Oudergem	2.519	10%
Site V - Madou/Covent Garden	1210 - Sint-Joost-ten-Node	1.052	4%

Gezien beide datasets gelijkaardige resultaten opleveren, maar de dataset van de FOD Buitenlandse Zaken de meest recente gegevens bevat, worden statistieken over plaats van tewerkstelling voor de EC opgesteld met behulp van de sleutels ontwikkeld op basis van de lijst van de FOD BZ. Tabel 7 geeft dus de conversiefactoren die worden gebruikt om de plaats van tewerkstelling voor werknemers bij de EC te bepalen.

#### 4.5 Het opstellen van consistente tijdreeksen

In de toekomst zullen statistieken over internationale tewerkstelling op regelmatig basis worden opgesteld zodat er tijdreeksen over internationale tewerkstelling kunnen worden opgesteld. Om de consistentie van deze tijdreeksen te verzekeren dienen bij elke bevraging dezelfde werkgevers te worden opgenomen. We wensen immers te vermijden dat, wanneer in de toekomst meer werkgevers cijfers aanleveren, dit leidt tot een fictieve toename van de internationale tewerkstelling: deze toename is dan enkel het gevolg van een hogere response graad, en is niet het gevolg van een reële toename van het aantal internationale werknemers in het BHG.

In de praktijk is het echter mogelijk dat sommige werkgevers niet bij elke bevraging gegevens aanleveren. Daarom dient bij elk nieuwe bevraging de oude statistieken te worden geüpdatet en de dienen de nieuwe statistieken gebruik te maken van oude gegevens voor werkgevers die geen gegevens meer aanleveren bij de nieuwe bevraging. Dit kan op de volgende manier gebeuren:

- de oude statistieken moeten worden geüpdatet door werknemers bij werkgevers die in de vorige bevraging geen gegevens aanleverden, maar in de nieuwe bevraging wel meewerkten, alsnog op te nemen in de oude statistieken;
- de nieuwe statistieken dienen de werknemers op te nemen bij werkgevers die in de nieuwe bevraging niet reageerden, maar dit bij vorige bevragingen wel deden.

In beide gevallen is de assumptie dat bij werkgevers die slechts aan één van beide bevragingen meewerkten de tewerkstelling niet is gewijzigd tussen twee bevragingen in. Indien mogelijk kan deze assumptie bij de betrokken werkgevers worden afgetoetst en kunnen er historische gegevens worden opgevraagd.

Dergelijke manier van werken heeft als voordeel dat er consistente tijdreeksen worden opgebouwd. De nadelen zijn echter dat (1) deze methode veronderstelt dat tewerkstelling niet wijzigt bij werkgevers die niet bij elke bevraging cijfers hebben aangeleverd en (2) dat de historische statistieken steeds moeten worden geüpdatet, waardoor cijfers uit de meest recente publicaties niet kunnen worden vergeleken met cijfers uit voorgaande publicaties.





## 5 | Arbeidsmarktindicatoren en het Rijksregister

### 5.1 Waaron is informatie over het Rijksregister van belang voor het berekenen van accurate arbeidsmarktindicatoren?

De methodologie voor het opstellen van statistieken over internationale tewerkstelling in Brussel, besproken in de vorige hoofdstukken, laat toe om de tewerkstelling bij internationale werkgevers te schatten. Dit is reeds interessante informatie op zich en geeft een eerste indicatie van de omvang van internationale tewerkstelling in het BHG. Deze nieuwe informatie laat echter ook toe om de bestaande arbeidsmarktindicatoren op basis van administratieve gegevens – die geen rekening houden met internationale tewerkstelling en daardoor niet de volledig tewerkstelling omvatten (zie ook hoofdstuk 1) – te verfijnen en verbeteren.

Naast de statistieken over tewerkstelling, steunen arbeidsmarktindicatoren (in het bijzonder,<sup>49</sup> activiteitsgraad en werkzaamheidsgraad; zie figuur 1) ook op de Belgische bevolkingsstatistieken die op hun beurt gebaseerd zijn op het Rijksregister. Het berekenen van deze arbeidsmarktindicatoren vereist dat we weten of internationale werknemers al dan niet zijn opgenomen in het Rijksregister.

Wanneer een internationale werknemer opgenomen is in het Rijksregister en niet als werknemer gekend is in de gangbare bronstatistieken, wordt deze in de huidige statistieken geteld bij de inactieve bevolking. In dat geval worden de activiteitsgraad en de werkzaamheidsgraad onderschat, doordat de tellers van deze indicatoren geen rekening houden met internationale werknemers en dus te laag zijn, terwijl de internationale werknemers wel worden opgenomen in de noemer. Doordat we dankzij deze studie beschikken over het aantal internationale werknemers kunnen we hiervoor corrigeren en bijgevolg de activiteitsgraad en werkzaamheidsgraad op een meer verfijnde manier schatten.

Wanneer een internationale werknemer echter niet opgenomen is in het Rijksregister, maar wel wordt meegeteld als werkende zullen de activiteitsgraad en werkzaamheidsgraad worden overschat. In dat geval wordt de noemer, i.e. de bevolking op beroepsactieve leeftijd, immers onderschat.

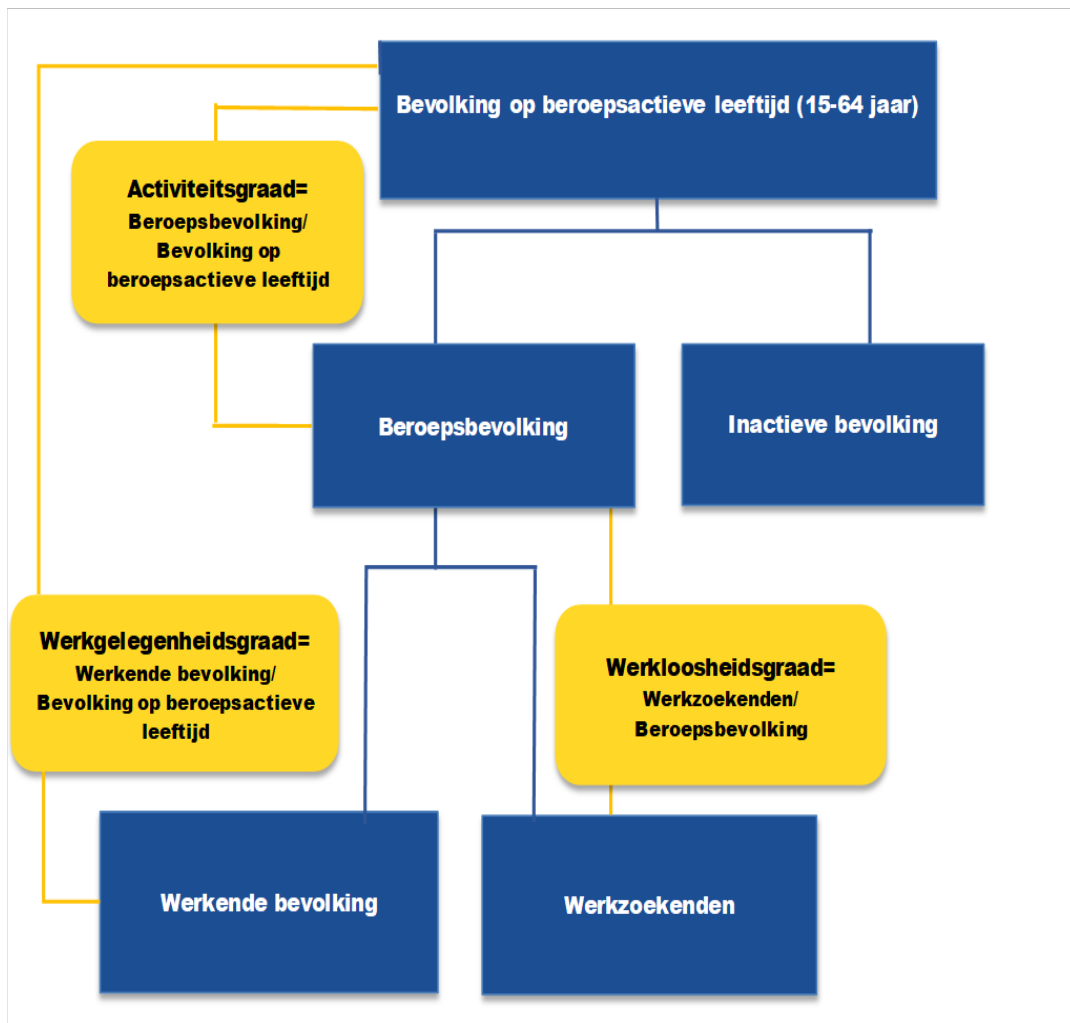
Correcte arbeidsmarktindicatoren vereisen dus informatie over welke groepen van internationale werknemers wel en welke niet zijn opgenomen in het Rijksregister, en dus deel uitmaken van de officiële bevolkingsstatistieken.

Tot slot merken we op dat arbeidsmarktindicatoren in principe enkel kunnen worden berekend wanneer we het aantal unieke werkenden kennen. In deze studie stellen we echter statistieken op over arbeidsplaatsen (zie ook sectie 1.5.), waarbij internationale werknemers die bij meerdere werkgevers aan de slag zijn – of die ook een zelfstandige activiteit hebben – meerdere malen kunnen worden geteld (en we in deze gevallen niet weten welke hun hoofdberoep is). Deze dubbeltellingen zouden moeten worden uitgezuiverd bij het berekenen van arbeidsmarktindicatoren, wat met de gegevens verzameld in het kader van deze studie niet kan. Dit introduceert een zekere foutenmarge in de arbeidsmarktindicatoren. Wel gaan we ervan uit dat deze ruis beperkt is.<sup>50</sup>

<sup>49</sup> De berekening van de werkloosheidsgraad, een derde belangrijke arbeidsmarktindicator, steunt niet op informatie uit het Rijksregister. Wanneer geen rekening wordt gehouden met internationale tewerkstelling wordt de werkloosheidsgraad steeds overschat doordat internationale werknemers niet worden opgenomen bij de beroepsbevolking, waardoor de noemer van de breuk te laag is.

<sup>50</sup> Een eerste manier om de grootteorde van deze fout te bepalen zijn de RSZ-statistieken. Daaruit leren we dat in België op 31 december 2016 3.470.001 tewerkgestelde werknemers zijn, die samen instaan voor 3.546.712 arbeidsplaatsen. Dit betekent dat in België één werknemer gemiddeld 1,022 jobs heeft. Deze berekening houdt echter geen rekening met het feit dat een werknemer ook actief kan zijn als zelfstandige (en dus geregistreerd is bij RSVZ) en via die weg al wordt meegeteld in de beroepsbevolking. Cijfers uit de arbeidsrekening leren dat er in 2015 gemiddeld 3.723.391 loontrekkenden zijn, waarvan 3.406.231 niet gekend zijn in een ander (zelfstandig) statuut. Dit betekent dat van elke 100 loontrekkenden er 9 ook via een andere weg (voornamelijk doordat ze nog een zelfstandige activiteit uitoefenen) gekend zijn (Steunpunt Werk, 2017, tabel12b).

Figuur 1 Structuur van de arbeidsmarktstatistieken



Noot: Bevolking op beroepsactieve leeftijd = beroepsbevolking + inactieve bevolking  
 Beroepsbevolking = werkende bevolking + werkzoekenden

## 5.2 Hoe kunnen personen gekend zijn bij het Rijksregister?

Een grondige bespreking van het Rijksregister vraagt een studie op zich.<sup>51</sup> Hier geven we enkel een overzicht van de manier waarop internationale werknemers gekend kunnen zijn bij het Rijksregister. Dit overzicht is gebaseerd op ‘de algemene onderrichtingen betreffende het houden van bevolkingsregisters’ van de Algemene Directie Instellingen en Bevolking van de FOD Binnenlandse Zaken.<sup>52</sup>

Het Rijksregister is de centrale database die informatie uit de verschillende bevolkingsregisters verzameld. De bevolkingsregisters zijn specifieke registers die door de gemeenten worden bijgehouden. Elke gemeente is wettelijk verplicht om bevolkingsregisters bij te houden. Deze bevolkingsregisters bestaan uit een traditioneel bevolkingsregister sensu stricto, een vreemdelingenregister en een wachtregister. Ze vormen de basis voor de officiële bevolkingsstatistieken.

De onderrichtingen stellen dat: *“in de bevolkingsregisters worden ingeschreven op de plaats waar zij hun hoofdverblijfplaats gevestigd hebben, ongeacht of zij er aanwezig dan wel tijdelijk afwezig zijn, de Belgen en de vreemdelingen*

51 Zie bijvoorbeeld een recente studie van de FOD Economie ‘Feasibility study on the usually resident population and vital events – Final report’, beschikbaar bij de FOD Economie. Een uitgebreide handleiding over het Rijksregister is beschikbaar op de website van de FOD Binnenlandse Zaken (zie: [www.ibz.rm.fgov.be/nl/bevolking/reglementering/onderrichtingen/](http://www.ibz.rm.fgov.be/nl/bevolking/reglementering/onderrichtingen/)). Een beknopte samenvatting met veelvoorkomende vragen en antwoorden is beschikbaar op <http://www.ibz.rm.fgov.be/nl/faq/>.

52 Zie: [http://www.ibz.rm.fgov.be/fileadmin/user\\_upload/nl/bev/onderrichtingen/onderrichtingen-bevolking-02052017.pdf](http://www.ibz.rm.fgov.be/fileadmin/user_upload/nl/bev/onderrichtingen/onderrichtingen-bevolking-02052017.pdf)

*die toegelaten of gemachtigd zijn om voor een langere termijn dan drie maanden in het Rijk te verblijven, die gemachtigd zijn zich er te vestigen, of die om een andere reden ingeschreven worden in overeenstemming met de bepalingen van de wet van 15 december 1980*". Hierbij worden vreemdelingen die het recht hebben om meer dan drie maanden in België te verblijven ingeschreven in het vreemdelingenregister, terwijl vreemdelingen die het recht hebben om zich in België te vestigen (waaronder alle EU-onderdanen die een permanent verblijf verkregen hebben in België) ingeschreven worden in het bevolkingsregister sensu stricto.

Bepaalde vreemdelingen hebben het recht in België te verblijven, maar zijn niet onderworpen aan dezelfde modaliteiten als andere vreemdelingen. Diplomaten en personen met gelijkaardige immuniteten, zoals bepaald door het K.B. van 30 oktober 1991,<sup>53</sup> zijn vrijgesteld van inschrijving in de bevolkingsregisters. Dit zal in de toekomst, na de publicatie van een nieuw KB, echter worden gewijzigd waardoor diplomaten in de toekomst ook zullen worden opgenomen in de bevolkingsregisters. Militairen bij de NAVO en SHAPE zijn eveneens vrijgesteld van inschrijving in de bevolkingsregisters. Ambtenaren en andere personeelsleden van vier instellingen van de Europese Unie (met name de Europese Commissie, het Europees Parlement, de Raad van de Europese Unie, het Europees Economisch en Sociaal Comité) zijn niet ingeschreven, maar wel vermeld in de bevolkingsregisters. Door deze vermelding worden ze mee opgenomen in de officiële bevolkingscijfers. Ook de overige vreemdelingen die niet onderworpen zijn aan de registratieformaliteiten van gewone vreemdelingen zoals bedoeld in de artikelen 2 en 3 van het koninklijk besluit van 30 oktober 1991 worden vermeld in de bevolkingsregisters.

### **5.3 Welke groepen van internationale werknemers worden in principe meegeteld in de officiële bevolkingsstatistieken?**

Bovenstaand overzicht toont aan dat internationale werknemers via verschillende wegen opgenomen kunnen zijn in de bevolkingsregisters, en bijgevolg gekend zijn bij het Rijksregister. Zo kan een werknemer bij de Europese Commissie zowel ingeschreven zijn in het bevolkingsregister sensu stricto (dit is bijvoorbeeld het geval voor werknemers die de Belgische nationaliteit hebben), via het vreemdelingenregister of kan deze werknemer enkel worden vermeld in de bevolkingsregisters. Gedetacheerde werknemers dienen, indien ze langer dan drie maanden in België verblijven, zich in principe te melden bij de gemeente waarin ze verblijven en worden via die weg opgenomen in het Rijksregister.<sup>54</sup>

De belangrijkste conclusie uit bovenstaand overzicht is dat alle internationale werknemers – met uitzondering van diplomaten, werknemers met een diplomatiek statuut en militairen bij de NAVO en SHAPE – in principe opgenomen zijn in het Rijksregister en dus worden meegeteld in de officiële bevolkingsstatistieken. Militairen bij de NAVO en SHAPE zijn niet opgenomen in de bevolkingsstatistieken, maar gezien deze ook niet zijn meegeteld in de statistieken over internationale tewerkstelling (zie sectie 3.4.2), dienen we hiervoor niet te corrigeren bij het berekenen van arbeidsmarkt-indicatoren. Diplomaten, waarvan er ongeveer 5.500 actief zijn in België, zijn wel opgenomen in de statistieken over internationale tewerkstelling.

Het dient te worden benadrukt dat we enkel kunnen aangeven welke werknemers in principe zijn opgenomen in het Rijksregister, maar we niet weten of deze werknemers ook daadwerkelijk zijn opgenomen. In sommige gevallen zouden werknemers zich, via de gemeente, moeten aanmelden bij de bevolkingsregisters, maar dienen ze hier zelf initiatief voor te nemen. Het is echter onduidelijk of ze dit ook steeds effectief doen.

<sup>53</sup> Dit KB is beschikbaar op:

[http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1991103034&table\\_name=wet](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1991103034&table_name=wet)

<sup>54</sup> Zie ook: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=41574#AutoAncher2>

#### 5.4 Berekenen van arbeidsmarktindicatoren

Gezien diplomaten en leden met een diplomatiek statuut en militair personeel bij de NAVO en SHAPE wel als internationale tewerkstelling worden beschouwd, maar niet zijn opgenomen in de officiële bevolkingsstatistieken, dient hiervoor te worden gecorrigeerd bij het opstellen van arbeidsmarktindicatoren.

Zoals reeds aangeven in sectie 3.4.2 wordt om privacy redenen geen informatie over militair personeel bij de NAVO en SHAPE met ons gedeeld. Omdat deze groep ook niet is opgenomen in het Rijksregister, houden we er eenvoudigweg geen rekening mee bij het berekenen van arbeidsmarktindicatoren.

Bij het berekenen van arbeidsmarktindicatoren (tewerkstellingsgraad, activiteitsgraad en werkloosheidsgraad) dient wel te worden gecorrigeerd voor het feit dat diplomaten en werknemers met een diplomatiek statuut niet zijn opgenomen in het Rijksregister, maar wel worden meegeteld als internationale werknemers. Deze correctie kan, gezien we beschikken over gegevens voor enkel de diplomaten, op twee manieren:

- de noemer van de breuk, i.e. de bevolking op beroepsactieve leeftijd, kan worden vermeerderd met diplomaten en internationale werknemers met een diplomatiek statuut;
- de teller van de breuk kan worden gecorrigeerd door diplomaten en internationale werknemers met een diplomatiek statuut af te trekken van de schatting van de internationale tewerkstelling.

Van zodra diplomaten en internationale werknemers met een diplomatiek statuut wel zullen worden opgenomen in het Rijksregister, wat in de toekomst zal gebeuren, is een dergelijke correctie niet meer nodig.

# Bijlage 1 De waarnemings sfeer: overzicht van alle internationale werkgevers met een vestiging in het BHG

Zoals besproken in hoofdstuk 2, bestaat de waarnemings sfeer of statistische populatie van deze studie uit alle werkgevers met een vestiging in het BHG die voorkomen op de lijst van de Dienst Protocol van de FOD Buitenlandse Zaken (voor het uitreiken van speciale identiteitskaarten) of op de lijst van instellingen met een zetelakkoord, beschikbaar op de website van het Interministerieel Comité Zetelbeleid (ICZ). Ten slotte werd ook nagegaan of de organisatie wordt vermeld op de website europa.eu, die alle Europese instellingen oplijst. Op deze manier kunnen Europese instellingen worden onderscheiden van andere internationale instellingen. Van zodra een organisatie op één van deze drie lijsten voorkomt en ze een vestiging heeft in het BHG wordt ze beschouwd als een internationale werkgever en dient ze te worden bevraagd in het kader van deze studie. Instellingen die geen vestiging hebben in het BHG worden niet opgenomen in onderstaande lijst.

Om voldoende overzicht te bewaren worden de instellingen gegroepeerd, waarbij in de mate van het mogelijke dezelfde onderverdeling wordt aangehouden als deze die wordt gebruikt in de lijst van het ICZ: (gespecialiseerde) VN-organisaties, de NAVO, Europese instellingen en Eurocontrol, Europese scholen, PPS, Uitvoerende EU agentschappen, gedecentraliseerde EU agentschappen en andere instellingen. We bespreken hieronder kort elk van deze groepen:

1. **VN-organisaties:** de VN bestaat uit verschillende (gespecialiseerde) organisaties. Sommige van deze gespecialiseerde VN-organisaties hebben een apart zetelakkoord afgesloten met de Belgische staat, terwijl de anderen vallen onder het verdrag van voorrechten en immuniteiten van de VN afgesloten op de conventie van 1946 en 1947. In principe komen enkel VN-organisaties die nog een apart zetelakkoord hebben afgesloten voor op de lijst van het ICZ, terwijl op de lijst van de Dienst Protocol alle VN-organisaties met een vestiging in het BHG voorkomen. Alle VN-instellingen in Brussel, vermeldt op de website van UN Brussels, hebben één personeelssecretariaat. Bijgevolg is het niet noodzakelijk alle instellingen afzonderlijk te contacteren.
2. **NAVO:** ook de NAVO bestaat uit verschillende sub-organisaties, die allemaal onder hetzelfde verdrag vallen. In sectie 3.4 werd de structuur van de NAVO in meer detail besproken.
3. **Europese instellingen en Eurocontrol:** deze groep bevat enerzijds alle EU-instellingen die in de diepte worden bevraagd (zie ook tabel 1), en anderzijds een aantal EU-instellingen die hun hoofdkwartier in een ander Europees lidstaat hebben en slechts een beperkt aantal mensen te werk stellen in het BHG. Deze kleinere instellingen werden meegenomen bij de bevraging in de breedte.
4. **Europese scholen:** deze scholen komen op beide lijsten voor, met uitzondering van de Hoge Raad van de Europese scholen, die enkel op de lijst van de Dienst Protocol voorkomt.
5. **Public Private Partnerships (PPS):** omdat binnen deze PPS EU-ambtenaren werken komen ze voor op de lijst van de Dienst Protocol.
6. **Uitvoerende EU-agentschappen:** deze agentschappen komen allemaal voor op de website van europa.eu, en de werknemers vallen onder het PPI (Protocol on the Privileges and Immunities van de EU). Deze agentschappen komen niet voor op de lijst van het ICZ omdat ze geen bijkomend zetelakkoord hebben.

7. **Gedecentraliseerde EU-agentschappen:** ook deze EU-agentschappen worden opgelijst op de website van europa.eu. Enkel de gedecentraliseerde EU-agentschappen opgenomen in tabel 2 in sectie 2.2 hebben hun hoofdkwartier in Brussel.
8. **Andere instellingen:** hier vallen erg verschillende instellingen onder, waarvan slechts drie instellingen niet op beide lijsten voorkomen, met name:
  - a. **Internationaal Monetair Fonds:** deze gespecialiseerde VN-organisatie had een zetelakkoord, maar vertrok vervolgens uit België. Recent hebben ze echter opnieuw een vestiging geopend. Ze vallen niet onder de koepel van VN-instellingen in Brussel;
  - b. **Internationaal Bureau voor Douanetarieven:** de Dienst Protocol gaf aan dat deze organisatie niet meer actief is;
  - c. **Commissie voor Onderwijsontwikkeling tussen België, Luxemburg en de Verenigde Staten:** 4 werknemers, maar deze betalen RSZ-bijdragen en dienen dus niet te worden opgenomen in de statistieken.

Organisatie	Engelse naam	Lijst ICZ	Lijst Dienst Protocol
<b>Verenigde Naties</b>	<b>United Nations</b>		
Hoog Commissariaat VN Vluchtelingen	United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR)	1	1
Ontwikkelingsprogramma van de VN	United Nations Development Programme (UNDP)	1	1
Programma van het Milieu	United Nations Environment Programme (UNEP)	1	1
Programma van de VN voor Menselijke Nederzettingen	United Nations Human Settlements Programme (UN-Habitat)	1	1
Organisatie van de VN voor Industriële Ontwikkeling	United Nations Industrial Development Organisation (UNIDO)	1	1
VN Vrouwen	United Nations Women (UN Women)	1	1
UNESCO Liaison Bureau in Brussel	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation (UNESCO)	1	1
Regional Office Of The High Commissioner For Human Rights (OHCHR)	Regional Office Of The High Commissioner For Human Rights (OHCHR)	1	1
VN OCHA	United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs (OCHA)	1	1
Wereldgezondheidsorganisatie	World Health Organisation (WHO)	1	1
Bureau Drugsbestrijding en Misdaad Preventie	United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC)	1	1
Universiteit van de VN	United Nations University	1	1
Voedsel en Landbouworganisatie	Food and Agriculture Organisation of the United Nations (FAO)	1	1
Regionaal Informatiecentrum	United Nations Regional Information Centre for Western Europe (UNRIC)	1	1
UNICEF	United Nations Children's Fund (UNICEF)	1	1
Internationaal Arbeidsbureau	International Labour Organisation	1	1
Wereldbank	World Bank	1	1
Agentschap voor de Hulp en Bijstand aan Palestijnse Vluchtelingen in het Nabije-Oosten	United Nations Relief And Works Agency for Palestine Refugees in the Near East (UNRWA)	1	1
Wereld Voedsel Programma	World Food Programme (WFO)	1	1
Internationale Organisatie voor Migratie (IOM)	International Organisation for Migration (IOM)	1	1
United Nations Office For Project Services (UNOPS)	United Nations Office For Project Services (UNOPS)	0	1
VN Liaison Bureau voor Vrede en Veiligheid	United Nations Liaison Office for Peace and Security	0	1
OSE-S (Office of the Special Envoy for Syria)	OSE-S (Office of the Special Envoy for Syria)	0	1



Organisatie	Engelse naam	Lijst ICZ	Lijst Dienst Protocol
Fonds van de VN voor Bevolking	United Nations Population Fund (UNFPA)	0	1
Regional Office for Europe UNISDR	United Nations Office for Disaster Risk Reduction	0	1
United Nations Interregional Crime and Justice Research Institute (UNICRI)	United Nations Interregional Crime and Justice Research Institute (UNICRI)	0	1
United Nations Programme on HIV/AIDS (UNAIDS)	United Nations Programme on HIV/AIDS (UNAIDS)	1	0
<b>NAVO</b>	<b>NATO</b>		
Science and Technology Organization – Office of the Chief Scientist	Science and Technology Organization (STO)	1	1
NAVO Internationaal Secretariaat	NATO International Secretariat	1	1
NCIA	NATO Communications and Information Agency (NCIA)	1	1
Internationale Militaire Staf (IMS)	International Military Staff (IMS)	1	1
Bices Group Executive	Bices Group Executive	1	1
NAGSMO (Nato Alliance Ground Surveillance Management Organisation)	NAGSMO (Nato Alliance Ground Surveillance Management Organisation)	0	1
NAVO Normalisatie Agentschap	NATO Standardisation Office (NSO)	0	1
NACMA	NATO ACCS Management Agency (NACMA)	0	1
NC3A	NATO Consultation, Command and Control Agency (NC3A)	0	1
Parlementaire Vergadering bij de NAVO	NATO Parliamentary Assembly	0	1
<b>Europese Instellingen</b>	<b>European Institutions</b>		
Europees Comité van de Regio's	European Committee of the Regions (CoR)	1	1
Europees Economisch en Sociaal Comité	European Economic and Social Committee (EESC)	1	1
Europese Dienst voor Extern Optreden	European External Action Service (EEAS)	1	1
Europese Rekenkamer	European Court of Auditors (ECA)	1	1
Europese Investeringsbank	European Investment Bank (EIB)	1	1
Raad van de Europese Unie	Council of the European Union	1	1
Europese Commissie	European Commission	1	1
Europees Parlement	European Parliament	1	1
Representative Office of the European Central Bank	Representative Office of the European Central Bank (ECB)	0	1
European Ombudsman	European Ombudsman	0	1

Organisatie	Engelse naam	Lijst ICZ	Lijst Dienst Protocol
EDPS	European Data Protection Supervisor (EDPS)	0	1
Europees centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding	European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP)	0	1
<b>Europese scholen</b>	<b>European Schools</b>		
Europese school (Ukkel)	European School (Uccle)	1	1
Europese school (Sint-Lambrechts-Woluwe)	European School (Sint-Lambrechts-Woluwe)	1	1
Europese school (Vorst)	European School (Laeken)	1	1
Europese school (Elsene)	European School (Elsene)	1	1
Hogere Raad van de Europese scholen	Board of Governors of European Schools	0	1
Raad Van Bestuur van de Europese scholen	Board of Governors of European Schools	1	0
Ecole Provisoire (Berkendael)	European School (Forest)	1	0
<b>Publiek Private Samenwerkingen (PPS)</b>	<b>Public-Private Partnership (PPP)</b>		
Entreprise Commune SESAR	SESAR JU	0	1
Clean Sky JU	Clean Sky JU	0	1
Fuel Cells And Hydrogen JU	Fuel Cells And Hydrogen JU	0	1
Innovative Medicines Initiative (IMI JU)	Innovative Medicines Initiative (IMI JU)	0	1
ECSEL JU	ECSEL JU	0	1
ENIAC JU <sup>55</sup>	ENIAC JU	0	1
ARTEMIS JU <sup>56</sup>	ARTEMIS JU	0	1
Shift2Rail JU	Shift2Rail JU	0	1
Bio-based Industries JU (BBI JU)	Bio-based Industries JU (BBI JU)	0	1
<b>Uitvoerende Agentschappen</b>	<b>Executive Agencies</b>		
Europees Defensieagentschap <sup>57</sup>	European Defence Agency (EDA)	1	1
Uitvoerend Agentschap innovatie en netwerken	Innovation and Networks Executive Agency (INEA)	0	1
Uitvoerend Agentschap Europese Onderzoeksraad	European Research Council Executive Agency (ERCEA)	0	1
Uitvoerend Agentschap Onderwijs, Audiovisuele Media en Cultuur	Executive Agency Education, Audiovisual and Culture (EACEA)	0	1
Uitvoerend Agentschap voor kleine en middelgrote ondernemingen	Executive Agency for Small and Medium-sized Enterprises (EASME)	0	1
Uitvoerend Agentschap Onderzoek	Research Executive Agency (REA)	0	1

Organisatie	Engelse naam	Lijst ICZ	Lijst Dienst Protocol
<b>Gedecentraliseerde EU Agentschappen</b>	<b>Decentralised EU Agencies</b>		
Europees Agentschap voor de veiligheid van de luchtvaart	European Aviation Safety Agency (EASA)	0	1
Gemeenschappelijke Afwikkelingsraad	Single Resolution Board (SRB)	0	1
Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)	0	1
FRONTEX	European Border and Coast Guard Agency (FRONTEX)	0	1
European Union Institute for Security Studies (EUISS)	European Union Institute for Security Studies (EUISS)	0	1
SATCEN, Satelliet Centrum van de EU	European Union Satellite Centre (SATCEN)	0	1
Bureau voor intellectuele eigendom van de Europese Unie (tot maart 2016: Harmonisatiebureau voor de interne markt)	European Union Intellectual Property Office (EUIPO) (tot maart 2016: Office for Harmonisation in the Internal Market (OHIM))	0	1
De Europese Toezichtsraad voor GNSS	European GNSS Agency (GSA)	0	1
Eurocontrol	Eurocontrol	1	1
<b>Andere internationale instellingen</b>	<b>Other international organisations</b>		
Liga van de Arabische Staten	League of Arab States	1	1
Samenwerkingsraad van de Arabische Golfstaten	Cooperation Council for the Arab States of the Gulf (GCC Delegation)	1	1
A.C.P.-Staten	African, Caribbean and Pacific Group of States (ACP States)	1	1
Verbindingsbureau van de Economische Gemeenschap van West-Afrikaanse Staten (EGWAS)	Economic Community of West African States (ECOWAS)	1	1
Afrikaanse Unie	African Union (AU)	1	1
Benelux	Benelux	1	1
Internationale Organisatie van de Francophonie	International Organisation of La Francophonie	1	1
Union Economique et Monetaire Ouest Africaine (UEMOA)	West African Economics and Monetary Union (WEAMU)	1	1
Perm. Observatiemissie van de Organisatie van Islamitische Samenwerking bij de EU	Permanent Observer Mission of the Organisation of Islamic Cooperation to the European Union	1	1
International Management Group (IMG)	International Management Group (IMG)	1	1
Bureau De Liaison Du Conseil De Coopération Régionale	Regional Cooperation Council (RCC)	1	1
International IDEA	International IDEA	1	1

55 ENIAC JU is samen met ARTEMIS JU gefusioneerd met ECSEL JU sinds juni 2014.

56 ARTEMIS JU is samen met ENIAC JU gefusioneerd met ECSEL JU sinds juni 2014.

57 Het Europees Defensieagentschap is geen uitvoerend agentschap, maar wordt geclassificeerd op de website van de Europese Unie als een agentschap voor het gemeenschappelijk veiligheids- en defensiebeleid.

Organisatie	Engelse naam	Lijst ICZ	Lijst Dienst Protocol
Common Market for Eastern and Southern Africa (COMESA)	Common Market for Eastern and Southern Africa (COMESA)	1	1
Internationaal Centrum voor de Ontwikkeling van Migratiepolitiek (ICOMP)	International Centre for Migration Policy Development (ICMPD)	1	1
Europese Vrijhandelassociatie (EVA)	European Free Trade Association (EFTA)	1	1
Toezichthoudende overheid-(EVA)	EFTA Surveillance Authority (ESA)	1	1
Central European Free Trade Agreement (CEFTA)	Central European Free Trade Agreement (CEFTA)	1	1
AP-UpM	Parliamentary Assembly - Union for the Mediterranean (PA-UfM)	1	1
International Monetair Fonds (IMF)	International Monetary Fund (IMF)	0	1
Werelddouaneorganisatie	World Customs Organization (WCO)	1	1
Internationaal Bureau voor Douanetarieven	International Office for Customs Tariff	0	1
Europees Octrooibureau	European Patent Office (EPO)	1	1
Internationaal Comité van het Rode Kruis	International Committee of The Red Cross (ICRC)	1	1
Internationale Federatie van Rode Kruisen en Rode Halvemaanbewegingen (IFRK)	International Federation of The Red Cross and Red Crescent Societies (IFRC)	1	1
Comite Internationale de Medecine Militaire (CIMM)	International Committee on Military Medicine (ICMM)	1	1
Tech. Centrum voor Landbouwsamenwerking & Plattelandsontwikkeling	Technical Centre for Agricultural and Rural Cooperation (CTA)	1	1
Wereld Organisatie voor Diergezondheid	World Organisation for Animal Health (OIE)	1	1
European Forest Institute (EFI)	European Forest Institute (EFI)	1	1
Centrum voor Industriële Ontwikkeling (CIO)	Centre for the Development of Enterprise (CDE)	1	1
Commissie voor Onderwijsontwikkeling tussen België, Luxemburg en de Verenigde Staten	Commission for Educational Exchange between the Unites States of America, Belgium and Luxembourg	1	0
Europees Ruimte-Agentschap	European Space Agency (ESA)	1	1
INTERPOL	INTERPOL	1	1
Energie Handvest (Secretariaat)	Energy Charter Secretariat	1	1



# Referenties

- Biot, V., Van Hamme, G. & Vandermotten, C.,** (2007). Impact socio-économique de la présence des institutions de l'Union européenne et des autres institutions internationales en Région Bruxelles-Capitale. Brussel, Université Libre de Bruxelles
- Cogan, J. K., Hurd, I., & Johnstone, I.** (2016). *The Oxford Handbook of International Organizations*: Oxford University Press.
- De Wispelaere, F., & Pacolet, J.** (2016). Detachering naar België vanuit andere EU-lidstaten. Wat we zelf meten, meten we beter? *De Gids*.
- Decisio.** (2014). Den Haag 'Internationale Stad van Vrede en Recht' – *Economische impact internationale organisaties, NGO's, ambassades, internationale scholen en kennisinstellingen. Actualisering 2013/14.* Geraadpleegd via [denhaag.raadsinformatie.nl](http://denhaag.raadsinformatie.nl)
- Dopagne, F., Duquet, S., & Theeuwes, B. F.** (2014). *Diplomatiek recht toegepast in België*: Maklu.
- Dotti, N.** (2015). Mise à jour de l'impact économique des institutions européennes et internationales en Région de Bruxelles-Capitale. Cosmopolis-ULB
- Herremans, W.** (2007). Concept Vlaamse arbeidsrekening. *Steunpunt Werk*.
- RSZ.** (2016). *Loontrekkende tewerkstelling (RSZ) voor het tweede kwartaal 2016.* Geraadpleegd via <http://www.rsz.fgov.be>).
- Schola Europaea: office of the Secretary-General.** (2016). Facts and figures on the beginning of the 2016-2017 school year in the European Schools.
- Steunpunt Werk. (2017).** Vlaamse Arbeidsrekening. Raming van de bevolking naar socio-economische positie. Basis- en detailtabellen Update 2015.
- Struelens, P.** (2016). Brussel-Europa in cijfers 2016. Brussel, Visit.Brussels en het Commissariaat voor Europa en de Internationale Organisaties



