

MoveS seminar Belgium

Posting of workers: quo vadis

17 June 2022

Deloitte Gateway Auditorium, Gateway building
Brussels Nationaal 1 J, 1930 Zaventem

Language: French/Dutch



Belgian Seminar
**Posting of workers:
quo vadis**

17 June 2022



Deloitte.



Funded by the



Agenda



Welcome

Session 1: View on the past and latest developments

Questions and discussion

Coffee break

Session 2: First reflections: statistics and viewpoint of representatives of Belgian social partners

Questions and discussion

Networking lunch

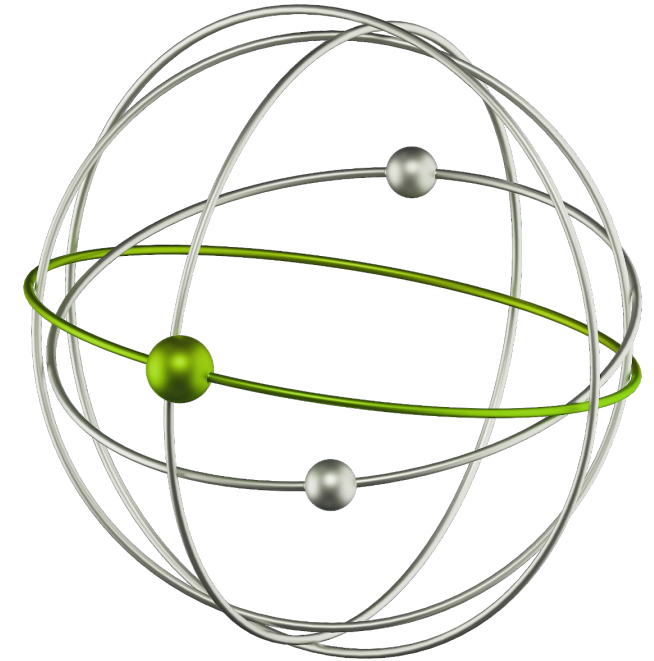
Session 3: Legal deep-dives on posting

Questions and discussion

Coffee break

Session 4: Monitoring posting of workers: policy and inspections

Questions and discussion



Deloitte.



MoveS

EU-wide network
of independent legal experts
in the fields of
Free **M**ovement of Workers (FMW) &
Social Security Coordination (SSC) &
Posting

Key facts about MoveS



- Funded by the European Commission (DG EMPL units E1 'FMW' and E2 'SSC')
- 32 countries covered (EU/EEA/CH/UK)
- Implemented by Eftheia, Deloitte, University of Ljubljana, University of Poitiers
- Four-year project (2022-2025)



Deloitte.



Objective 1



To provide high-quality legal expertise in the areas of FMW, SSC and posting through

- **Legal Reports**
- **Bimonthly Monitoring Reports**
- **Ad hoc requests and comparative assessments**



Deloitte.



MoveS legal reports

MoveS Legal Reports

- | | |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2020 | <i>'The legal status and rights of the family members of EU mobile workers'</i> |
| 2019 | <i>'The application of the social security coordination rules on modern forms of family'</i> |
| 2019 | <i>'The application of free movement of workers and social security coordination rules by national courts' (2020)</i> |
| 2018 | <i>'Social security coordination and non-standard forms of employment and self-employment: Interrelations, challenges and prospects'</i> |
| 2018 | <i>'Consequences and possible solutions in case of lump sum payment of pensions, reimbursement of contributions and waiver of pensions in cross-border situations'</i> |

Objective 2



To disseminate expertise and increase experts' and practitioners' knowledge by means of:

- **National seminars**
- **Webinars**
- **Information tools & communication**
- **Trainings for EC staff**



Deloitte.



Seminars and webinars

- 8 one-day seminars a year
- 3 webinars
- Audience: Representatives of competent authorities and institutions, social partners, NGOs, judges, lawyers and academics

Seminars 2022

	Date	Country (City)
1.	March 2022	Portugal(Lisbon)
2.	May 2022	Denmark (Copenhagen)
3.	June 2022	Slovenia (Ljubljana)
4.	June 2022	Belgium(Brussels)
5.	September 2022	Iceland(Reykjavík)
6.	October 2022	Spain(Madrid)
7.	October 2022	Romania(Bucharest)
8.	November 2022	Poland(Warsaw)

Webinars 2022

	Date	Topic
1.	18/03	Posting of workers: latest developments and prospects in social security and labour law
2.	24/06	Free Movement in the gig economy
3.	18/11	Remote work and FMW/SSC

Information tools and communication

- [A-Z on social security coordination](#)
- [Social Security Coordination Regulations database](#)

A-Z information tool

- Moving & working in Europe
- Working in another EU country ▾
- EU social security coordination ▾
- Network of legal experts (MoveS) ▲
- Case law
- A-Z on social security coordination (FAQs)
- Social Security Coordination Regulations database
- Network of experts on statistics

A-Z on social security coordination (FAQs)

The 'A-Z of social security coordination (FAQs)' is a facility setting out the basic principles and frequently raised issues in field of social security coordination.

You are invited to first read the [introduction](#) into the theory of social security coordination and the coordination instruments of the European Union.

You will then find more in-depth information structured in 70 keywords. Each keyword provides answers to specific questions and includes plenty of practical examples and links to further information sources to guide you through this complex topic.

Some keywords provide you with specific definitions (e.g. self-employed person, frontier worker), while others explain the legislative aspects of certain procedures (e.g. cross-border medical care, posting of workers).

You can use this tool to expand your own knowledge or to find the answer to practical questions. All you have to do is click on the relevant keywords below in order to see more detailed information.

A

H

P

[Access to social assistance and other benefits not covered by the material scope of Regulation 883/2004](#)

[Harmonisation of social security](#)

[Paternity benefits](#)

[Pensions](#)

[Personal scope](#)

Social Security Coordination Regulations Database

(EC) Regulation No 883/2004	(EC) Regulation No 987/2009	(EC) Regulation No 1408/71	(EC) Regulation No 574/72				
<p>(EC) Regulation 883/2004</p> <p>TITLE 1: GENERAL PROVISIONS</p> <p>Art. 1: Definitions</p> <p>Art. 2: Persons covered</p> <p>Art. 3: Matters covered</p> <p>Art. 4: Equality of treatment</p> <p>Art. 5: Equal treatment of benefits, income, facts or events</p> <p>Art. 6: Aggregation of periods</p> <p>Art. 7: Waiving of residence rules</p> <p>Art. 8: Relations between this Regulation and other coordination instruments</p> <p>Art. 9: Declarations by the Member States on the scope of this Regulation</p> <p>Art. 10: Prevention of overlapping of benefits</p> <p>TITLE 2: DETERMINATION OF THE LEGISLATION APPLICABLE</p>	<p>(EC) Regulation 883/2004: Art. 1</p> <p>For the purposes of this Regulation:</p> <p>a. 'activity as an employed person' means any activity or equivalent situation treated as such for the purposes of the social security legislation of the Member State in which such activity or equivalent situation exists;</p> <p>b. 'activity as a self-employed person' means any activity or equivalent situation treated as such for the purposes of the social security legislation of the Member State in which such activity or equivalent situation exists;</p> <p>c. 'insured person', in relation to the social security branches covered by Title III, Chapters 1 and 3, means any person satisfying the conditions required under the legislation of the Member State competent under Title II to have the right to</p>						
		<table border="1"> <tr> <td>Implementing Articles of Reg. 987/2009</td> <td>Corresponding Articles of Reg. 1408/71</td> <td>Administrative Commission Decisions</td> <td>Corresponding CJEU Case Law</td> </tr> </table>	Implementing Articles of Reg. 987/2009	Corresponding Articles of Reg. 1408/71	Administrative Commission Decisions	Corresponding CJEU Case Law	
Implementing Articles of Reg. 987/2009	Corresponding Articles of Reg. 1408/71	Administrative Commission Decisions	Corresponding CJEU Case Law				
	<p>Implementing articles (EC) Regulation 987/2009 Articles</p> <p>Art. 1</p>						

Activities of MoveS



Cooperation and networking

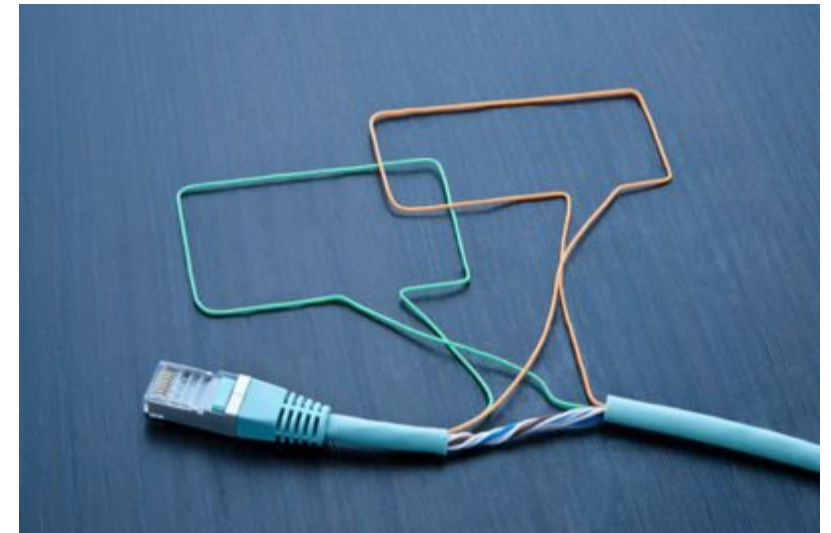
- **MoveS webpage** (EUROPA)

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1098&langId=en>

- **MoveS LinkedIn group:**

MoveS – free movement and social security coordination

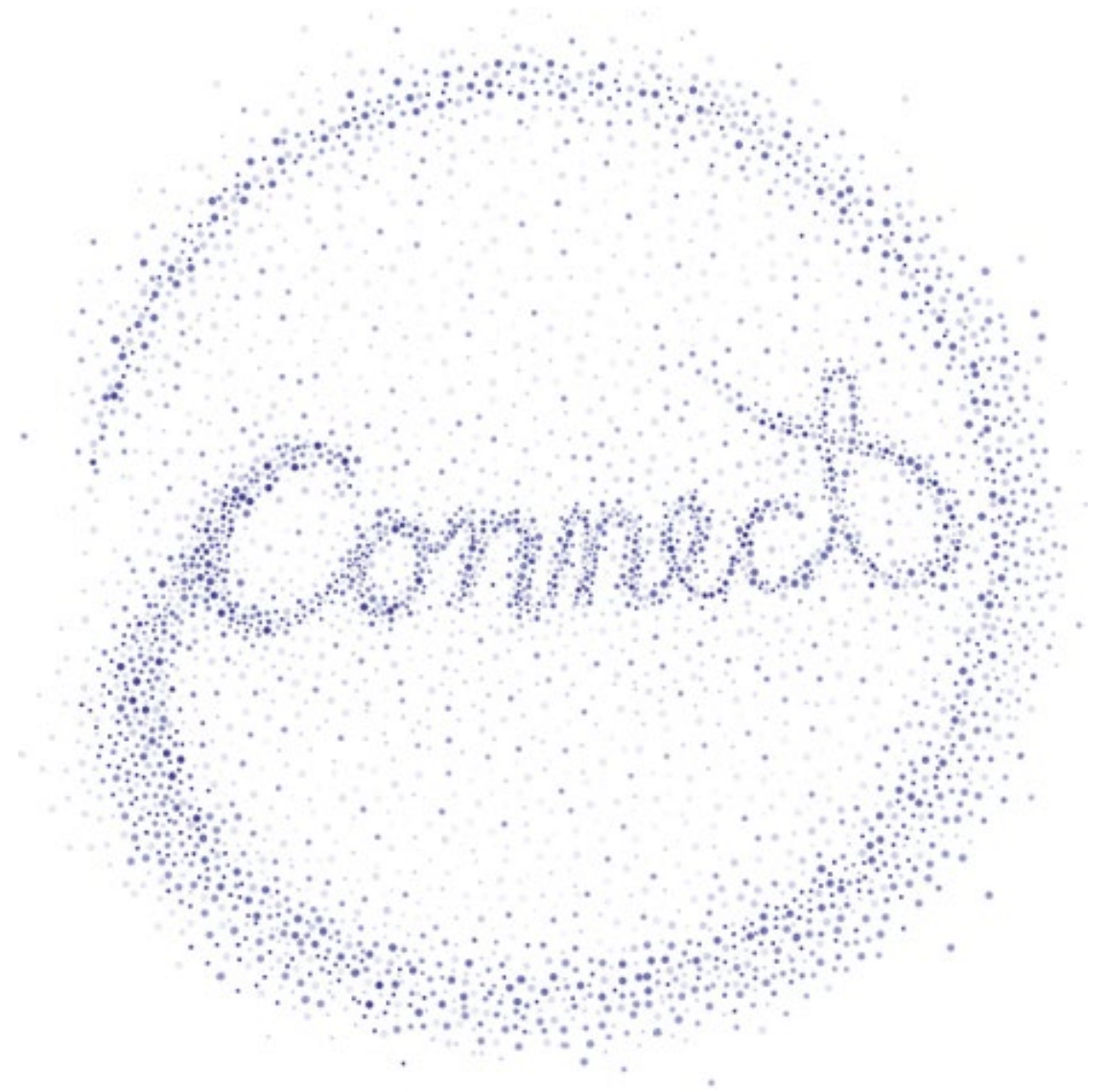
<https://www.linkedin.com/groups/4291726>





**Thank you for your
attention!**

Contact us at:
MoveS@eftheia.eu



MoveS

1.

View on the past and latest developments

MoveS

Posting from a social security perspective. The search for a balance.

*Detachering in de sociale zekerheid. De zoektocht naar een
evenwicht.*

by

Rob Cornelissen

MoveS visiting expert

I. Inleiding. Conflictregels

- Een van pijlers EU coördinatie sociale zekerheid: aanwijzen toepasselijke wetgeving. Titel II Ver. 883: art. 11-16
- Hoofdregel: werkstaat (*lex loci laboris*). Reden:
 - gelijke behandeling van alle personen die op grondgebied van een lidstaat werken.
 - voorkomen van oneerlijke concurrentie
- Uitzondering: detachering. Al in Ver. 3. Doel: vereenvoudiging: voorkomen van kortdurende wisseling van toepasselijke wetgeving.
 - Hof (**Fitzwilliam**, C-202/97): detacheringsbepaling bevordert vrij verkeer van diensten én dient vereenvoudiging

Resultaat toepassing detachering

- Indien wetgeving uitzendende staat van toepassing is:
 - Bijdrageplicht op niveau uitzendende staat
 - Geen bijdrageplicht in werkstaat (exclusieve werking)
- Kan leiden tot:
 - Concurrentieel voordeel
 - Risico neerwaartse druk op niveau sociale bescherming werkstaat

II. Eerste zoektocht naar evenwicht: In welke gevallen is detachering van toepassing?

- Zoeken naar juiste balans tussen:
 - Enerzijds toepassing wetgeving werkstaat als uiting van beginsel gelijke behandeling migrerende werknemers alsook werkgevers m.b.t. bijdragen
 - Anderzijds wegnemen van administratieve belemmeringen op gebied vrij verkeer en dienstverlening
- Naarmate spanningsveld stijgt: aanscherping der voorwaarden door Hof en/of wetgever. Maar verzet hiertegen van sommige lidstaten die vrezen dat te scherpe voorwaarden neerkomen op bescherming eigen markt van ontvangstaat.

Oorspronkelijk: zeer ruime bewoording detacheringsbepaling

- **Ver. 3:** detachering is van toepassing indien:
 - Werknemer, in dienst zijnde van onderneming "*waaraan hij gewoonlijk verbonden is*", wordt uitgezonden naar andere lidstaat "*ten behoeve van die onderneming*", mits vermoedelijke duur niet langer is dan 12 maanden
 - Verlengingsmogelijkheid van 12 maanden

Eerste rechtspraak: extensieve interpretatie.

- Hof (**Van der Vecht** 19/67; **Manpower**, 35/70):
- Detacheringsbepaling geldt ook voor uitzendkrachten.
Voorwaarden:
 - Onderneming is normaliter werkzaam in uitzendende staat
 - Organische band tussen uitzendende onderneming en werknemer: uitzendende onderneming blijft salaris betalen en behoudt bevoegdheid werknemer te ontslaan. Uit omstandigheden van tewerkstelling moet blijken dat werknemer gedurende detachering onder gezag van uitzendende onderneming staat.

1964: eerste aanscherping voorwaarden.

- Al in 1964 worden voorwaarden Ver. 3 aangescherpt door wetgever "*teneinde misbruiken tegen te gaan*"(Ver. 24/64):
 - Werknemer mag niet worden uitgezonden ter vervanging van een andere werknemer wiens uitzendtijd is verstreken.
 - Doel voorwaarde: voorkomen van omzeilen hoofdregel door een carrousel van opeenvolgende gedetacheerde werknemers
- Reeks Besluiten Administratieve Commissie ter verduidelijking en aanscherping voorwaarden

Aanscherping voorwaarden door Ver. **1408/71**

- Vereiste organische band tussen uitzendende onderneming en werknemer:
 - Werknemer die door uitzendende onderneming wordt gedetacheerd naar andere lidstaat teneinde aldaar “*voor haar rekening arbeid te verrichten*”
 - Werknemer moet onder gezag blijven van uitzendende onderneming
- Moet gaan om continuïteit: wetgeving uitzendende staat “blijft” van toepassing
 - Werknemer moet reeds vóór zijn detachering onderworpen zijn aan wetgeving uitzendende staat.

Ontwikkeling rechtspraak m.b.t. voorwaarden detachering

- Vanaf 2000 onderstreept Hof uitzonderingskarakter detachering
 - **Fitzwilliam** (C-202/97): alleen onderneming die in uitzendende lidstaat doorgaans activiteiten van betekenis verricht komt in aanmerking voor detachering
 - **Plum** (C-404/98): dus geen postbusfirma's
 - **Alpenrind** (C-527/16): detacheringsbepaling moet restrictief worden uitgelegd.
 - Vervangingsverbod geldt in alle gevallen waarin een gedetacheerd persoon een ander gedetacheerd persoon vervangt, zelfs indien gedetacheerd door andere werkgever uit andere lidstaat

Wijziging voorwaarden detachering door Ver. **883/2004**

- Commissievoorstel 1998: maximumduur blijft 12 maanden. Geen verlengingsmogelijkheid meer.
- Wetgever beslist anders: maximumduur is 24 maanden
- Toepassingsverordening 987/2009 codificeert en preciseert rechtspraak Hof onder Ver. 1408/71

III. Tweede, moeizame, zoektocht naar evenwicht: Hoe worden de regels gehandhaafd?

- Taakverdeling: bevoegd orgaan uitzendende staat heeft taak na te gaan of voorwaarden zijn vervuld. Afgifte document A1.
- Hof (**Fitzwilliam, Commissie/Belgie**): ijzeren kracht A1 document.
 - Impliceert dat wetgeving werkstaat niet van toepassing kan zijn. Bindt organen én rechters werkstaat (**Herbosch Kiere**)
 - Zelfs indien gebleken is dat voorwaarden niet zijn vervuld (**Rosa Flussschiff**)
 - Anders bestaat risico dat iedere lidstaat aanneemt dat eigen stelsel van toepassing is, onvereenigbaar met beginsel dat men aan de wetgeving van slechts één lidstaat onderworpen kan zijn

Taakverdeling handhaving regels

- Magere rechten organen en autoriteiten werkstaat in geval van betwisting
 - Dialoog-en bemiddelingsprocedure bij Administratieve Commissie
 - Zelfs indien Administratieve Commissie oordeelt dat document ten onrechte is afgegeven is dit document bindend zolang het niet is ingetrokken (**Alpenrind**, C-527/16)
 - Indien geen verzoening tussen partijen: werkstaat kan niet-nakomingsprocedure inleiden bij Hof
- Kritiek op onevenwicht in handhaving regels

Altun (C-359/16): nuancering vroegere rechtspraak

- Feiten:
 - Belgische rechter had vastgesteld dat door Bulgaars orgaan afgegeven E 101 document frauduleus was verkregen.
 - Belgisch orgaan had, op basis hiervan, Bulgaars orgaan verzocht document in te trekken
 - Antwoord Bulgaars orgaan houdt geen rekening met de door Belgisch orgaan vastgestelde en door rechter bewezen feiten.
- Vraag aan Hof: kan in deze omstandigheden Belgische rechter E 101 document buiten beschouwing laten?
- Hof: fraude is verboden. Is algemeen beginsel van Unierecht

Betekenis Altun arrest

- Wat is “fraude”?
 - Objectief element: voorwaarden voor A1 document zijn niet vervuld
 - Subjectief element: intentie van betrokkenen om voorwaarden te omzeilen teneinde voordeel te verkrijgen door hetzij opzettelijk handelen of opzettelijk nalaten
 - Bewijslast niet bepaald gemakkelijk!

Beperkte draagwijdte Altun arrest

- Lidstaten kunnen niet unilateraal bij wet bepalen dat in geval van fraude detacheringsbepaling niet geldt (**Commissie tegen België, C-356/15**)
- Zelfs in geval van fraude moet dialoog-en bemiddelingsprocedure worden gevolgd
 - Orgaan werkstaat moet concrete gegevens m.b.t. fraude verstrekken aan orgaan uitzendende staat en vragen om document te heroverwegen
 - Enkel indien orgaan uitzendende staat niet binnen redelijke tijd overgaat tot heroverweging kan **rechter** werkstaat document buiten beschouwing laten. Daarbij dient nationale rechter eerlijk proces te waarborgen

Beperktheid betekenis Altun bevestigd door **Vueling** (C-370/17 en C-37/18)

- Hof stelde vast dat er inderdaad aanwijzingen waren dat E101 document op frauduleuze wijze was verkregen
- Maar zelfs dan mogen organen en gerechten werkstaat document A1 niet eenzijdig buiten beschouwing laten.
- Eerst moet de dialoog-en bemiddelingsprocedure worden gevolgd.

Tweede zoektocht naar evenwicht gaat verder....

- Commissievoorstel 2016 bevat reeks voorstellen
 - definitie van "*fraude*"
 - invoering van duidelijkere en snellere procedures voor samenwerking tussen de overheden van de lidstaten om mogelijk misbruik en oneerlijke praktijken aan te pakken.
- Commissievoorstel nog niet aanvaard

IV. Conclusies

- Detachering is zeer gevoelig onderwerp.
 - Staat immers op gespannen voet met hoofdregel die gelijke behandeling waarborgt tussen nationale en mobiele werknemers én die oneerlijke concurrentie tussen werkgevers voorkomt.
- De in de loop der jaren aangescherpte materiële voorwaarden hebben tot een redelijk evenwicht geleid in dit spanningsveld.

Conclusies

- Een bevredigend evenwicht is echter nog **niet** bereikt m.b.t. de handhaving van de regelgeving.
- Met name de bindende kracht van document A1 speelt hierbij een rol.
- Commissievoorstel 2016 is stap in goede richting.
- Lot van dit voorstel is nog ongewis.

- *Dank voor Uw aandacht!*

MoveS

Latest developments on free movement of workers, social security coordination and posting of workers at EU level

by

Jean-Baptiste Boeri and Hanna Schoels

Representatives of the European Commission



Latest developments on social security coordination at EU level

Hanna Schoels
European Commission, DG EMPL
Unit E2 – social security coordination



Overview

1. Digitalization of Social Security Coordination
2. Revision of Regulations 883/2004 and 987/2009
3. EU-UK relations
4. COVID-19 and telework



Digitalization of Social Security Coordination

Electronic Exchange of Social Security Information (EESSI) – European Social Security Pass (ESSPASS)



What is EESSI?

EESSI is an IT system that helps social security institutions across the EU exchange information more rapidly and securely, as required by the EU rules on social security coordination (REG 883/2004 (art. 78, art. 79); REG 987/2009 (art.4, art.95)).

Benefits of EESSI



- Faster and more efficient message exchange between social security institutions



- More accurate data exchange between national authorities



- Secure handling of personal data

Budget of EESSI for the EU

- More than €100 million since 2008
- Including +/- €50 million for RINA

EESSI: State of Play

Since EESSI exchanges started
(January 2019)
27 Million messages
8.5 Million cases

All 32 countries connected to EESSI
11 fully in production
Full completion for December 2023



3.300 connected institutions

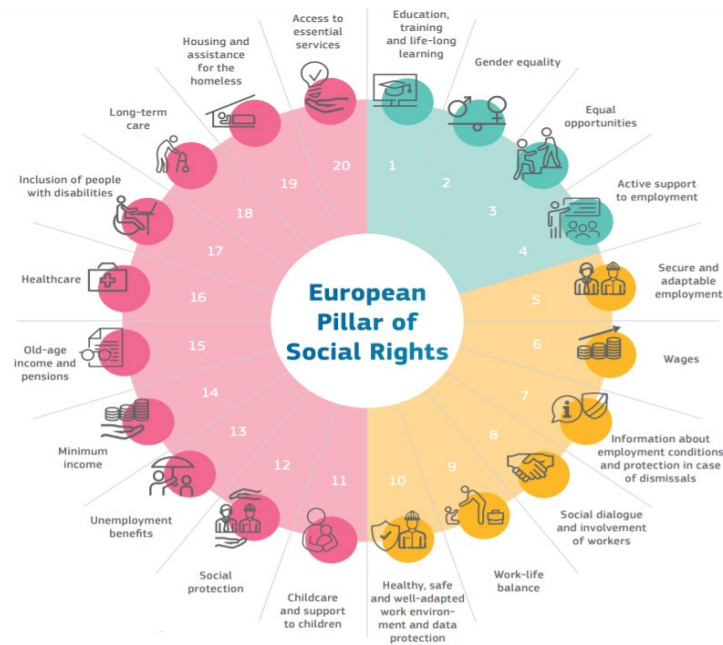


Monthly Active* Cases Last 12 Months



Active* cases are those cases that interchanged SEDs during a specific month

What is ESSPASS Pilot Project?



While *EESSI* is a system between national authorities, *ESSPASS pilot* is exploring a digital solution between citizens and authorities. Both are complementary.



Overall goals:

- Facilitate the portability of rights and help reduce frauds and errors, through improved cross-border verification of social security coverage and entitlements.

ESSPASS initiative

WHAT?

- **Standardised solution** for citizens to interact with social security institutions and relevant actors for cross-border social security cases
- **Digitalisation** of Portable Documents and EHIC
- First phase focusing on **PD A1, possible extension to EHIC** and other Portable Documents in the future, based on results

WHY?

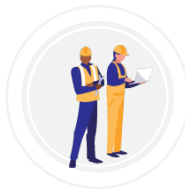
- Prove **technical feasibility**
- Early identify **legal and organisational constraints**
- Assess **costs, benefits and risks**
- Gain **countries' true commitment**

WHO (FIRST PHASE)?

- **INPS (IT)** and **DG EMPL** co-leading the PDA1 pilot project
- **13 countries** involved in the project
- **IT, DE and FR** involved in the technical activities

WHEN (INDICATIVE)?

- **2022:** First phase – PD A1, testing of the solution
- Possible extension of the pilot to other use cases, depending on results



First phase of the ESSPASS project – Pilot project on PD A1 procedures led by EMPL and INPS

LIFE EVENT
WORKING ABROAD

MEMBER STATES
IN THIS SCENARIO



Georgios is an employee of a construction company in Greece. His company is sending him to a site in Belgium for a duration of 1 year.

USER JOURNEY

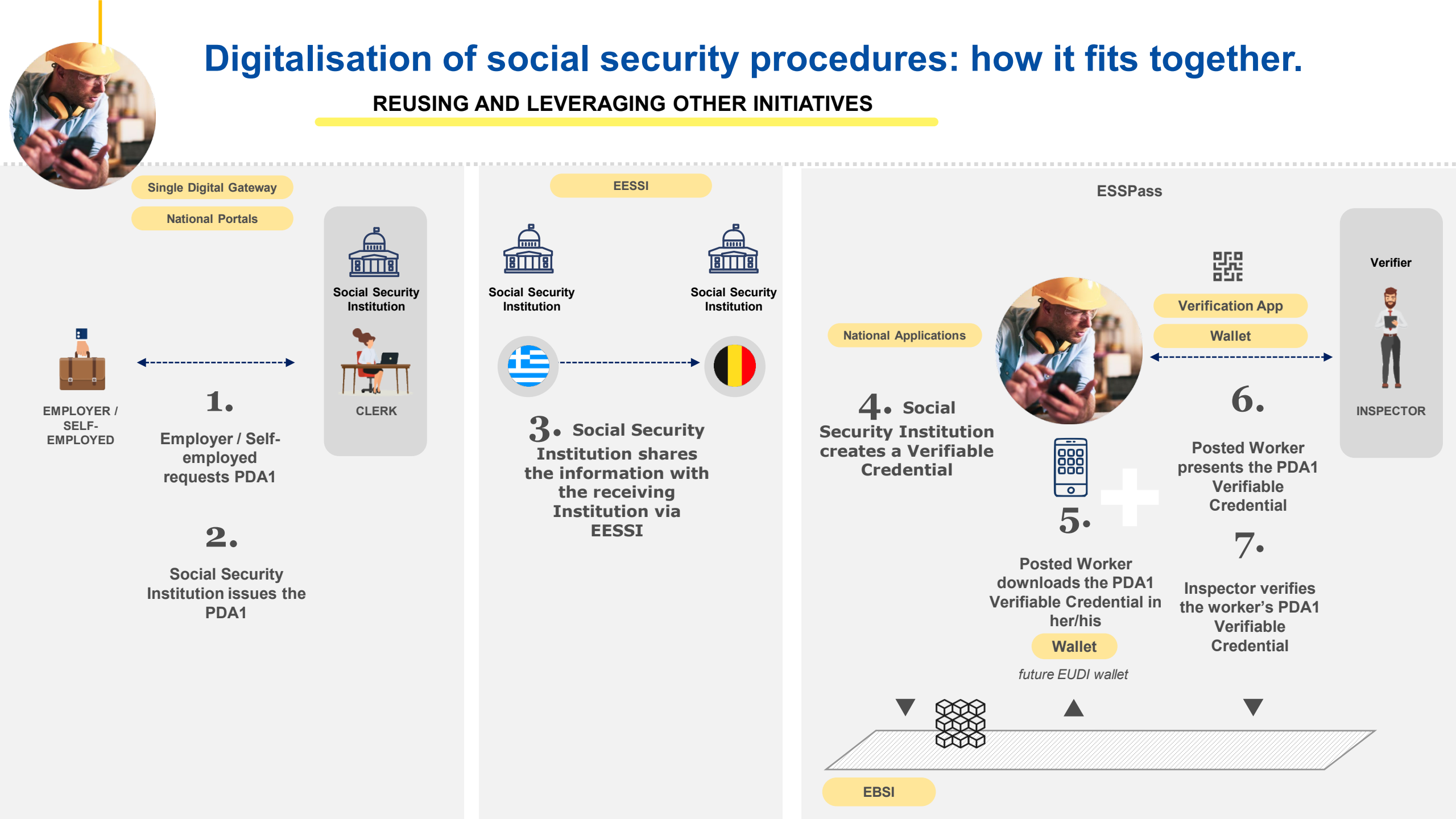


Focus on:

1. PDA1 request/issuance (as per current procedure and as per SDGR implementation by December 2023)
2. Cross-border verification of PD A1 authenticity and validity (incl. to check if revocation or changes have occurred)

Digitalisation of social security procedures: how it fits together.

REUSING AND LEVERAGING OTHER INITIATIVES



Revision of the social security coordination Regulations





State of play – formal steps

- Commission proposal adopted in December 2016
- Provisional agreement achieved between the negotiators of the European Parliament, the Presidency of the Council and the European Commission (March 2019 and December 21)
- No qualified majority in Council
- Negotiations on-going

EU-UK: a new relationship



EU-UK Withdrawal Agreement
EU-UK Trade and Cooperation Agreement



The EU-UK Withdrawal Agreement

- Entered into force on 1 February 2020
- Transitional period until 31 December 2020
- Part Two: Citizens' rights contains a chapter on social security coordination



Full Coordination (Art. 30)

Who benefits?

- Those who have continuously been in a cross-border situation involving the EU and the UK since before the end of the transition period and their family members / survivors
 - E.g. EU nationals residing or working in the UK since 2020 or earlier

Which rules apply?

- The complete social security coordination acquis (Regulations (EC) Nos 883/2004 and 987/2009)



Partial Coordination (Art. 32)

Who benefits?

- Persons who are not covered by Art. 30 but have been subject both to UK / EU social security legislation before the end of the transition period

Which rules apply?

- EU rules concerning the aggregation of periods, rights and obligations deriving from such periods
- EU rules regarding the coordination of sickness and family benefits
- General principles of the EU Regulations, such as equality of treatment



Other Aspects

- Triangulation: EU and UK have concluded agreements with Switzerland & the EEA EFTA States to protect persons in triangular situations
- UK has observer status in the Administrative Commission for the Coordination of Social Security Systems
- UK participates in the Electronic Exchange of Social Security Information for cases covered by the WA and bears the related costs
- Dynamic alignment in case the relevant EU Regulations are amended or replaced

EU-UK Trade and Cooperation Agreement (TCA)

- Agreed between the EU and the UK on 24 December 2020
- Entered into force on 1 May 2021 (already applied since 1 January 2021)



Main issues covered:

- Free Trade Agreement
- Framework for law enforcement and judicial cooperation
- Horizontal agreement on governance



Protocol on Social Security Coordination

Who is covered?

All persons who

- are or have been covered by the social security legislation of an EU Member State or of the UK
- are residing in an EU Member State or the UK
- are or have been in a cross-border situation between an EU Member State and the UK as from 1 January 2021

Protocol on Social Security Coordination

What is covered?

- Full coordination of all branches of social security coordination that are currently coordinated under Regulation 883/2004 except:
 - Family Benefits
 - Long-term care
 - Special non-contributory cash benefits
 - Assisted reproduction services
- Partial coordination: invalidity benefits and unemployment benefits



Protocol on Social Security Coordination

- Principle of non-discrimination between Member States
- Principle of equal treatment of persons covered
- Unicity of legislation
- Aggregation of periods of insurance/work/residence
- Waiving of residence clauses
- Sunset clause



Protocol on Social Security Coordination

- The Protocol does not apply to:
 - Situations involving a UK national moving between two or more Member States → Regulation 1231/2010 applies
 - Cross-border situations involving Switzerland, Norway, Iceland and Liechtenstein
- The Protocol applies without prejudice to the Withdrawal Agreement
- The Protocol does not provide a right to reside and to work in respectively the UK or the EU
 - Only persons fulfilling the national requirements regarding visa/residence/access to the labour market can benefit from the Protocol



Covid-19 and Telework

COVID-19 and telework

- Telework was an important instrument to “flatten the curve” of COVID-19 infections.
- Questions concerning applicable legislation could therefore neither delay the beginning of telework nor hinder its continuation.
- Telework in a Member State other than the competent (“usual”) Member State of employment due to COVID-19 did not lead to a change of applicable legislation.
- Telework should not have been hampered/delayed/interrupted (only) due to the application for a PD A1 and/or an exemption agreement.

Flexibility

- Key during COVID-19 pandemic, in a *force majeure* context
- Member States in the Administrative Commission (AC) agreed to adopt a Guidance Note for competent institutions, which is valid until 30 June 2022. This note has been followed during the pandemic with the aim to avoid changes of the applicable legislation due to Covid-related telework.
- Pragmatic solution for an unusual context



Telework beyond the pandemic

- Advantages for employers and workers: large-scale telework is here to stay
- The Commission and Member States' representatives in the AC are considering the implications and the way forward and will set up a dedicated working group.
- In June 2022, the AC has endorsed a new guidance note, aiding the interpretation of the relevant Articles of the Regulations and foreseeing a transitory period of 6 months (up to 31 December 2022): no change of applicable legislation during that period of review of individual situations to ensure a smooth and full application of the guidance note on 1 January 2023.



EMPL-E2-UNIT@ec.europa.eu

Visit us @ <http://ec.europa.eu/social>



Latest developments on posting of workers at EU level

Jean-Baptiste Boeri

European Commission, DG EMPL

Unit E1 – Labour Mobility, Public Employment Services, ELA



Overview

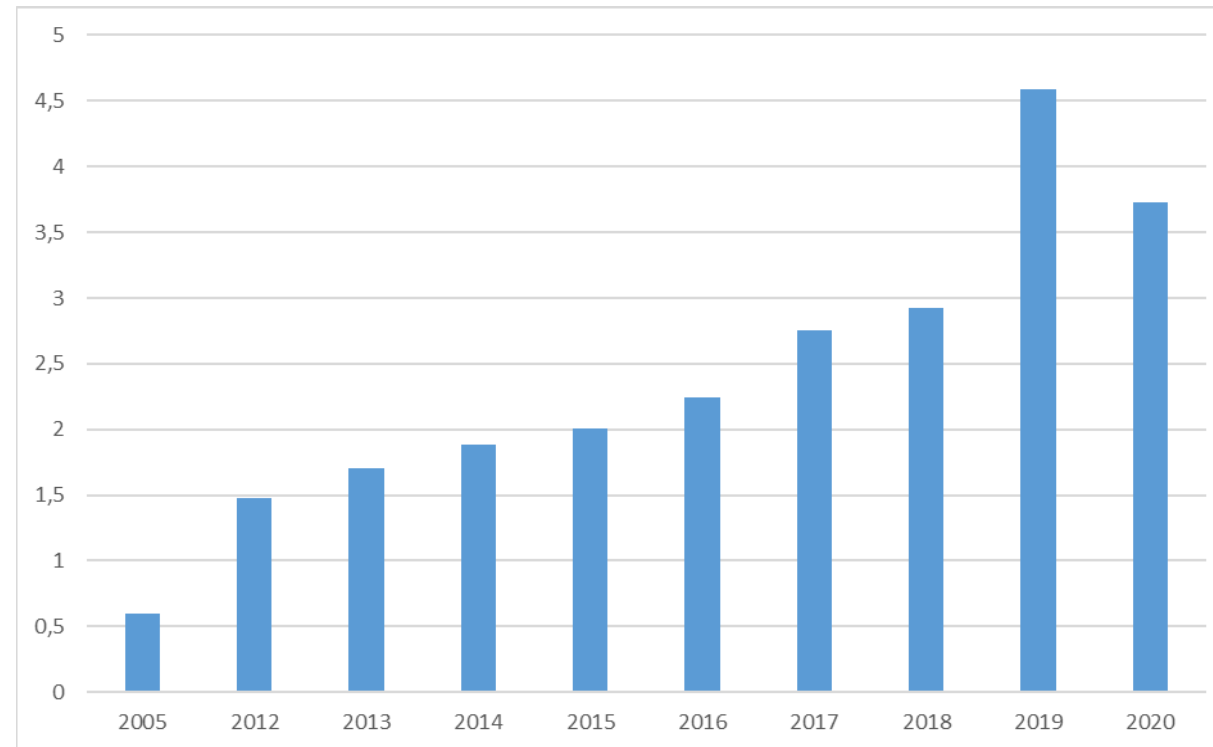
1. Latest available data on posted workers
2. State of Play Enforcement Directive 2014/67/EU
3. Overview of main changes of Amending Directive (EU) 2018/957
4. State of Play Amending Directive (EU) 2018/957
5. Implementation report and supporting study

Latest Data on posted workers

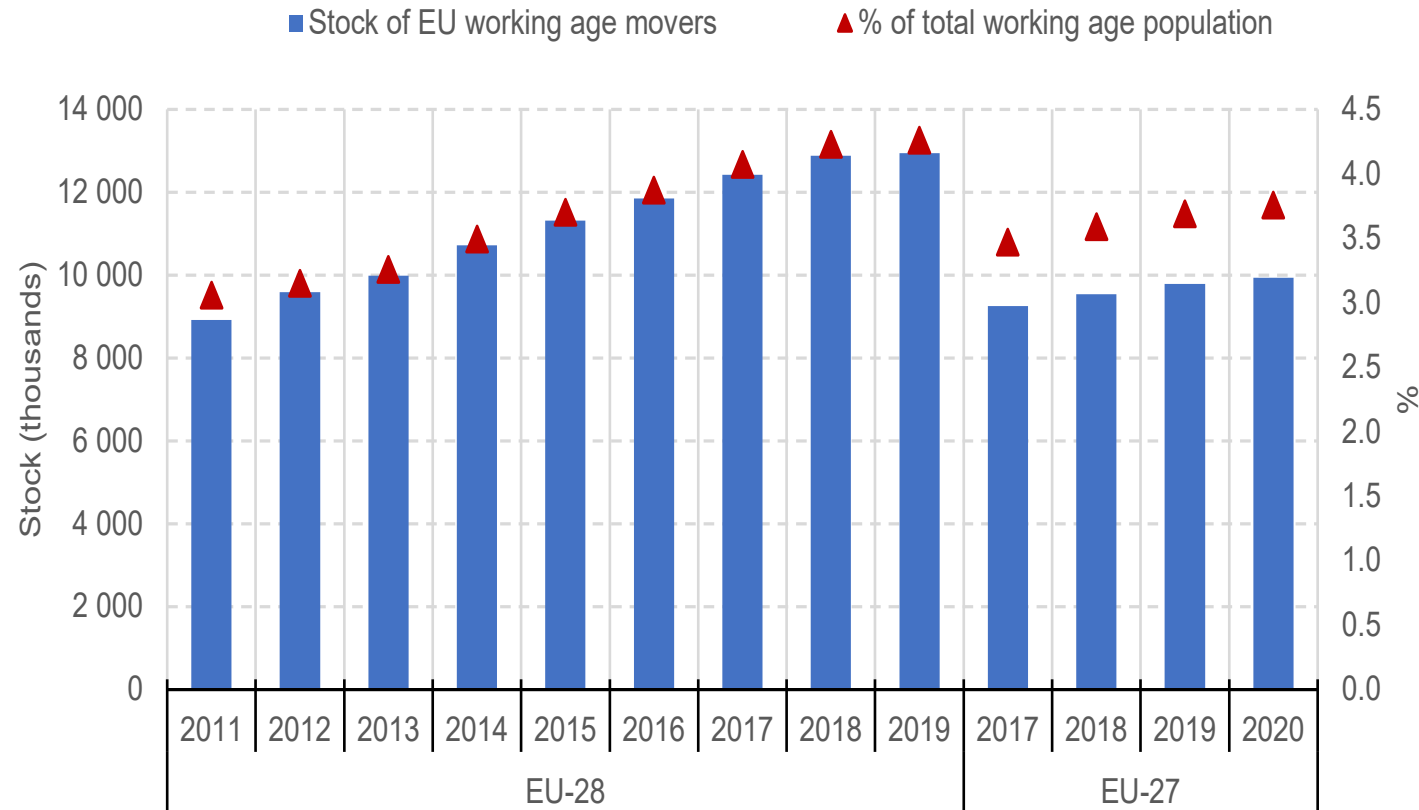
Number of postings in EU27 and EFTA (in million PD A1)

- From 600,000 in 2005 to more than 4.5 million in 2019 and down to 3.7 million in 2020
- Share of PD A1 in national employment average sending MS 1,5%

Source: *Posting of workers: Report on A1 Portable Documents issued in 2020*, HIVA-KU Leuven,



Stocks of EU movers aged 20-64 years in the European Union, 2011-2020

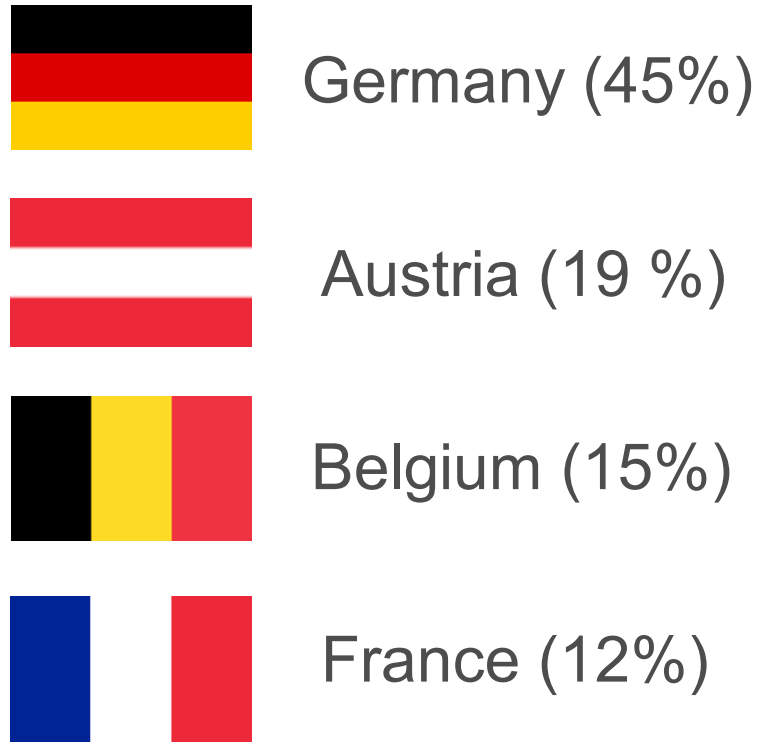


- ≈ 10 million of EU citizens of working age living in another MS
- Number of active movers went down by 4% in 2020.

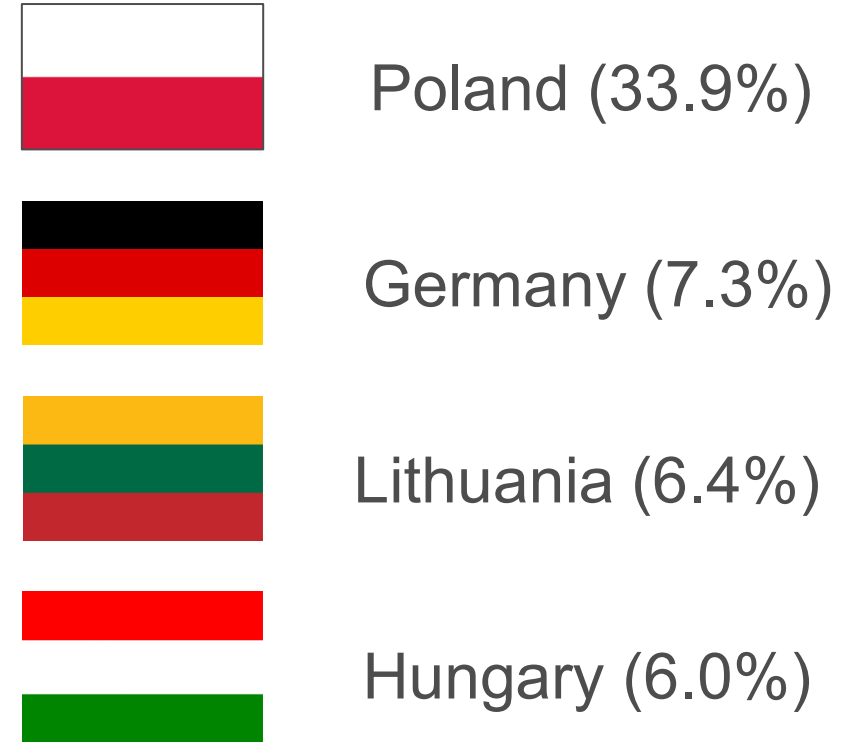
Source: Eurostat, population [migr_pop1ctz], Milieu calculations.

Breakdown of postings by country

Main receiving countries



Main sending countries



[Based on Collection of data from the prior notification tools (in 2019)]

Breakdown of postings by sector of activity



- Transporting and storage (42.3%)
- Construction (37.5%)



- Water supply, sewerage, waste management and remediation activities (2.5%)



- Manufacturing (1.8%)



- Agriculture, forestry and fishing & Administrative support services (Both 0.5%)



Based on Collection of data from the prior notification tools (in 2019)

Enforcement Directive 2014/67 on the posting of workers in the framework of the provision of services

State of Play

State of Play – Directive 2014/67

- On 15/07/2021, letters of formal notice were sent to 24 Member States (all except Spain, Portugal and Sweden).
- The Commission challenged the transposition of Articles 9, 11, 12 and 20, as well as Chapter VI of the Enforcement Directive on Posting of Workers.
- The Commission has analysed the replies and will decide on the next steps.
- Progress noted in a number of Member States

Directive 2018/957 on the posting of workers in the framework of the provision of services

Overview of main changes

Terms and conditions of employment

- (a) maximum work periods and minimum rest periods;
- (b) minimum paid annual holidays;
- (c) **remuneration**, including overtime rates; this point does not apply to supplementary occupational retirement pension schemes;
- (d) the conditions of hiring-out of workers, in particular the supply of workers by temporary employment undertakings;
- (e) health, safety and hygiene at work;
- (f) protective measures with regard to the terms and conditions of employment of pregnant women or women who have recently given birth, of children and of young people;
- (g) equality of treatment between men and women and other provisions on non-discrimination.
- (h) **The conditions of workers' accommodation where provided by the employer to workers away from their regular place of work**
- (i) **Allowances or reimbursement of expenditure to cover travel, board and lodging expenses for workers away from home for professional reasons.**

Allowances or reimbursement of expenditure to cover travel board and lodging expenses
(Art 3(1)(i))

Not covered



Covered

MS B

- Home-work-home in MS B

MS B

- Another place of work in MS B or C

Long-term posting

- When the duration of posting exceeds 12 months (extensible to 18 months with **motivated notification**)
- Posted workers should be granted **all the applicable terms and conditions of employment** of the host Member State
- Except rules on conclusion and termination of the employment contract, including non-competition clauses and supplementary pensions schemes
- In case of **replacement**, the cumulated duration shall be counted

Directive 2018/957 on the posting of workers in the framework of the provision of services

State of Play

State of Play – Directive 2018/957

- The transposition date for the revised Posting of Workers Directive was 30 July 2020.
- Since 04/11/2021, All Member States have notified the full transposition of the Directive.
- Analysis the transposition measures

Implementation report and supporting study

Implementation report – Directive 2018/957

- Implementation report due in July 2023 - Work has begun
- **Article 2** of Directive 2018/957:
 1. The Commission shall review the application and implementation of this Directive. By 30 July 2023, the Commission shall submit a report on the application and implementation of this Directive to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee and propose, where appropriate, necessary amendments to this Directive and to Directive 96/71/EC.
 2. The report referred to in paragraph 1 shall include an assessment of whether further measures to ensure a level playing field and protect workers are required:
 - (a) in the case of subcontracting;
 - (b) in the light of Article 3(3) of this Directive, taking into account the developments concerning the legislative act amending Directive 2006/22/EC of the European Parliament and of the Council as regards enforcement requirements and laying down specific rules with respect to Directive 96/71/EC and Directive 2014/67/EU for posting drivers in the road transport sector.

Study supporting the Monitoring of the Posting of Workers Directive (EU) 2018/957 and of the Enforcement Directive 2014/67/EU

- The situation of temporary cross-border mobile workers and workers in subcontracting chains; also include the topic of third country nationals
- Will include an assessment whether further measures are needed to ensure a level playing field between posted and other workers, and in particular in case of subcontracting
- Results coming end of first quarter 2023
- Past the inception phase, should receive the interim report soon (June/July).

Thank you!



© European Union 2022

Unless otherwise noted the reuse of this presentation is authorised under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license. For any use or reproduction of elements that are not owned by the EU, permission may need to be sought directly from the respective right holders.





MoveS

Questions and
discussion



MoveS

Coffee break



MoveS

2.

First reflections: statistics and viewpoint of representatives of Belgian social partners

MoveS

Evolutions and tendencies in cross-border work: facts and figures

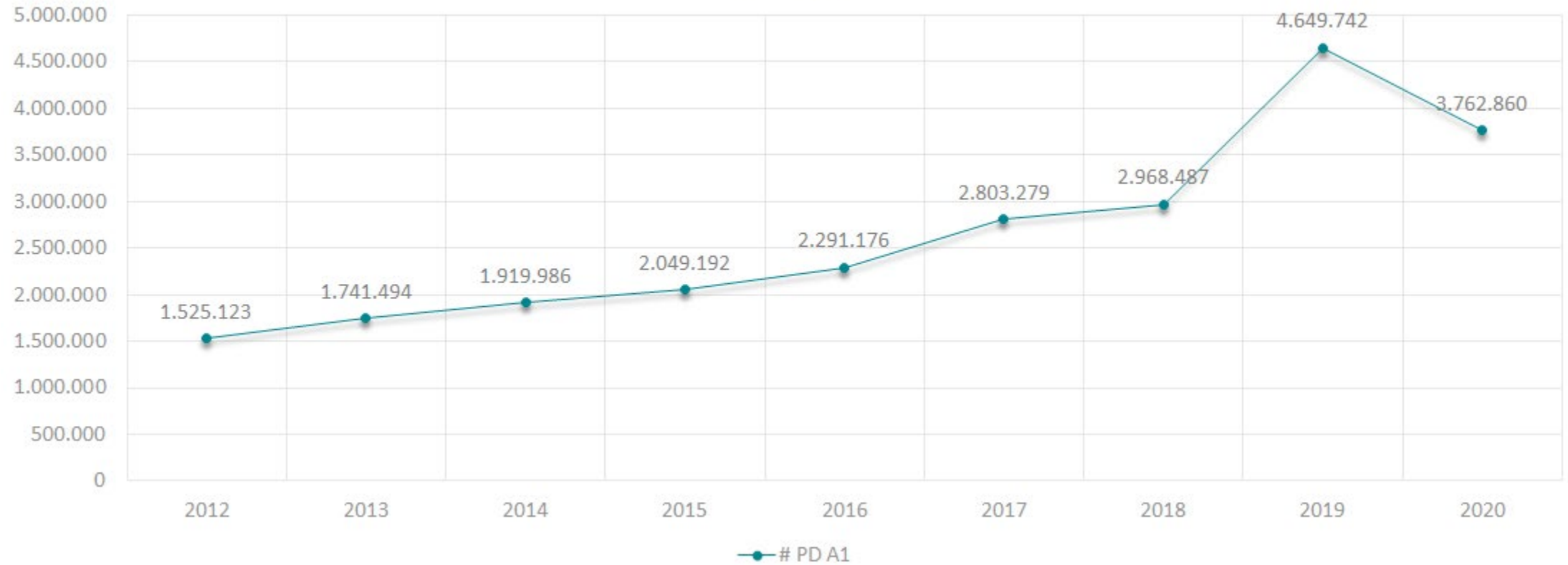
by

Maria Kacheeva

*Expert at the National Office for Social Security, department
of international relations*

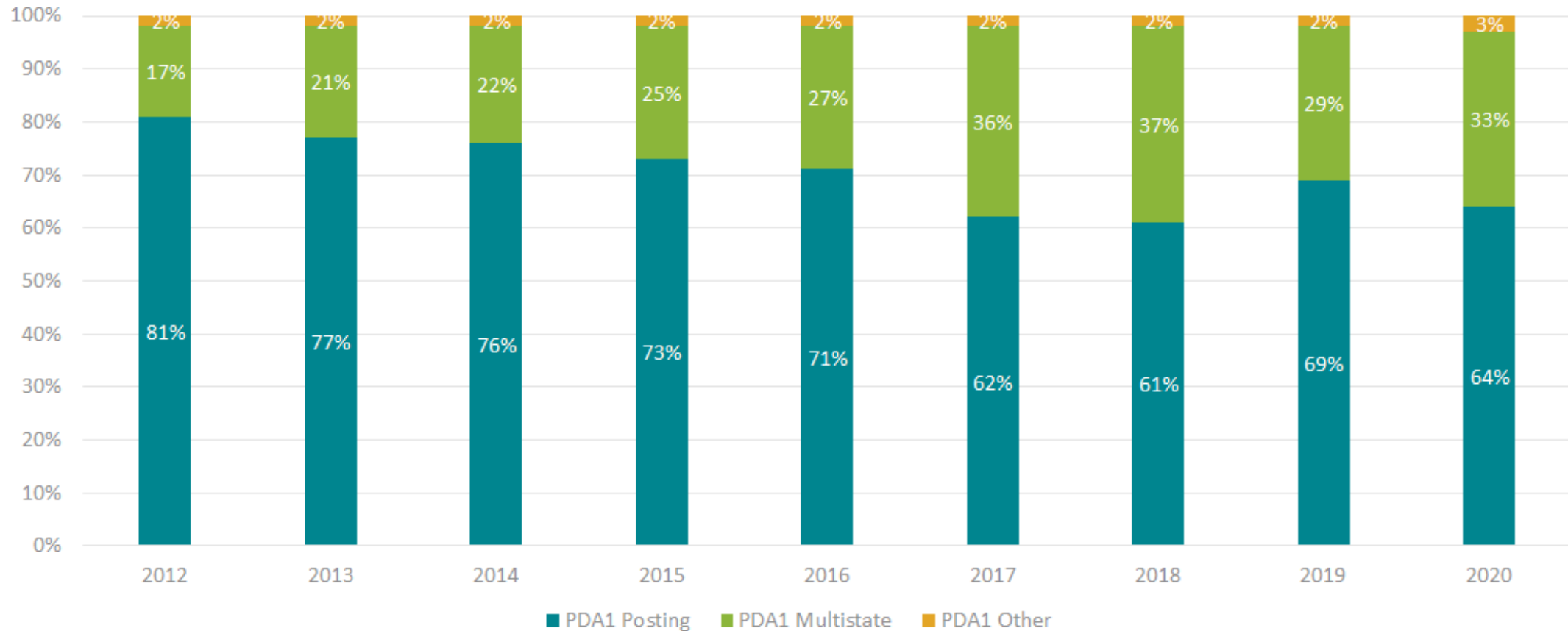
PD A1 issued in the EU

PD A1



Source: administrative data PD A1 Questionnaire 2021 and previous years

PD A1 issued in the EU – Posting vs Multistate



A few thoughts

Evolution

- Issued A1 on the rise
- Multistate A1 on the rise

Compliance

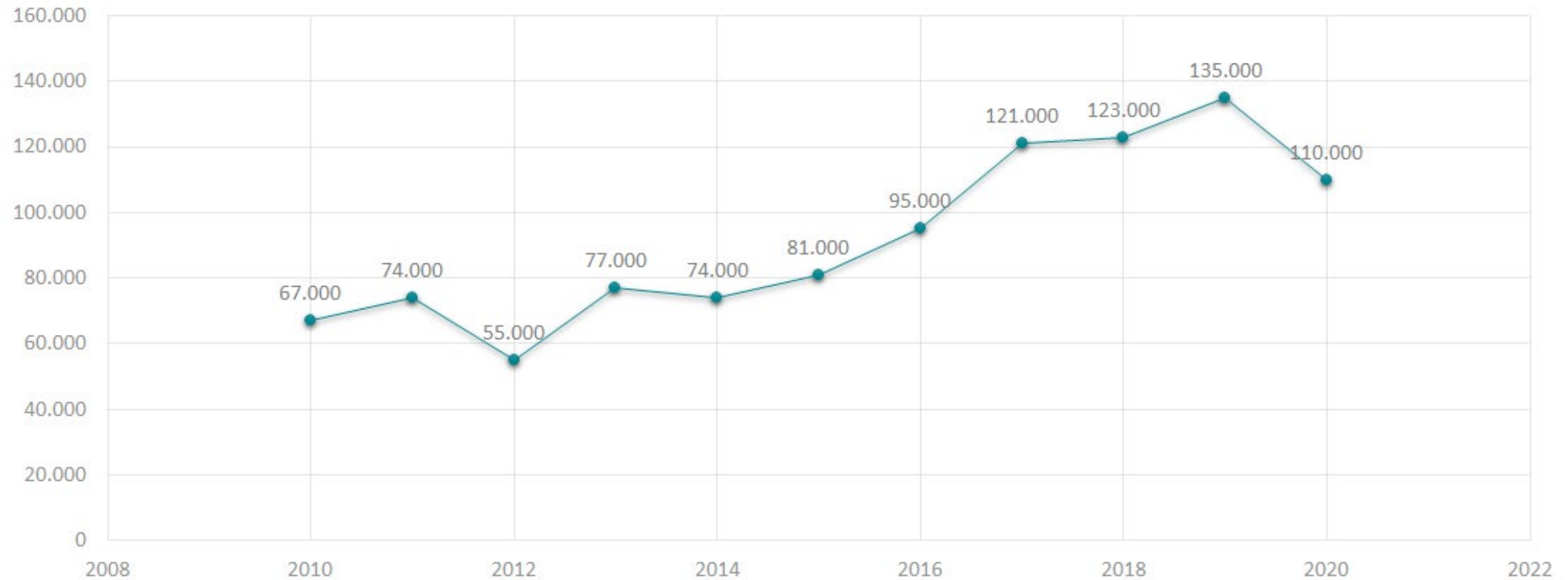
- Change in guidance by national authorities
- Consequences in certain MS when failing to present an A1

Bias reporting - outliers

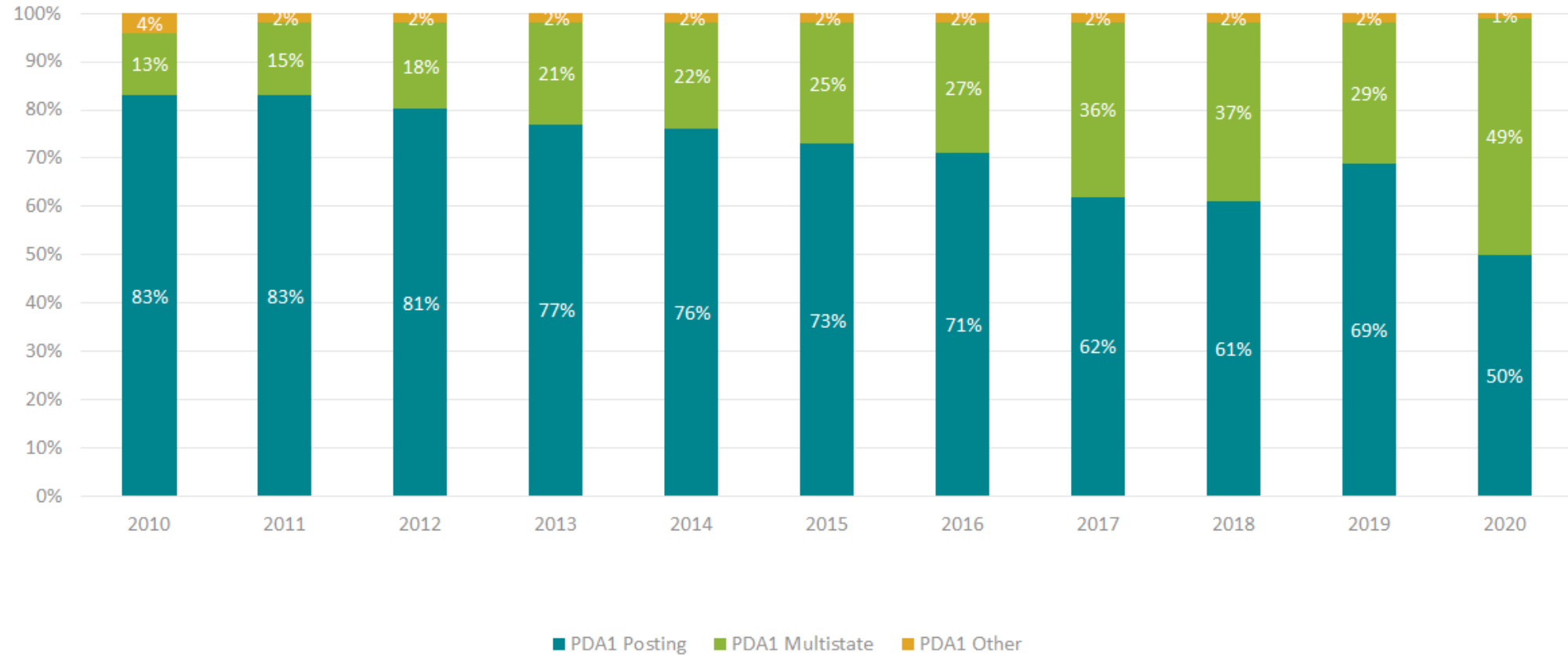
- Cyprus: 98% multistate
- France: 99% posting

PD A1 in detail – Belgium (NSSO)

A1 issued by NSSO



PD A1 in detail – Belgium (NSSO)



Source: administrative data PD A1 Questionnaire 2021 and previous years

A few thoughts

Covid impact

- Only significant during “*hard*” lockdown and closing of borders

Trends:

- Rising number of A1’s issued
- 50-50 Posting vs Multistate
- Impact telework going forward

Processing time

- A1 usually issued within 24h
- RPA (databases)

Different instruments

A1

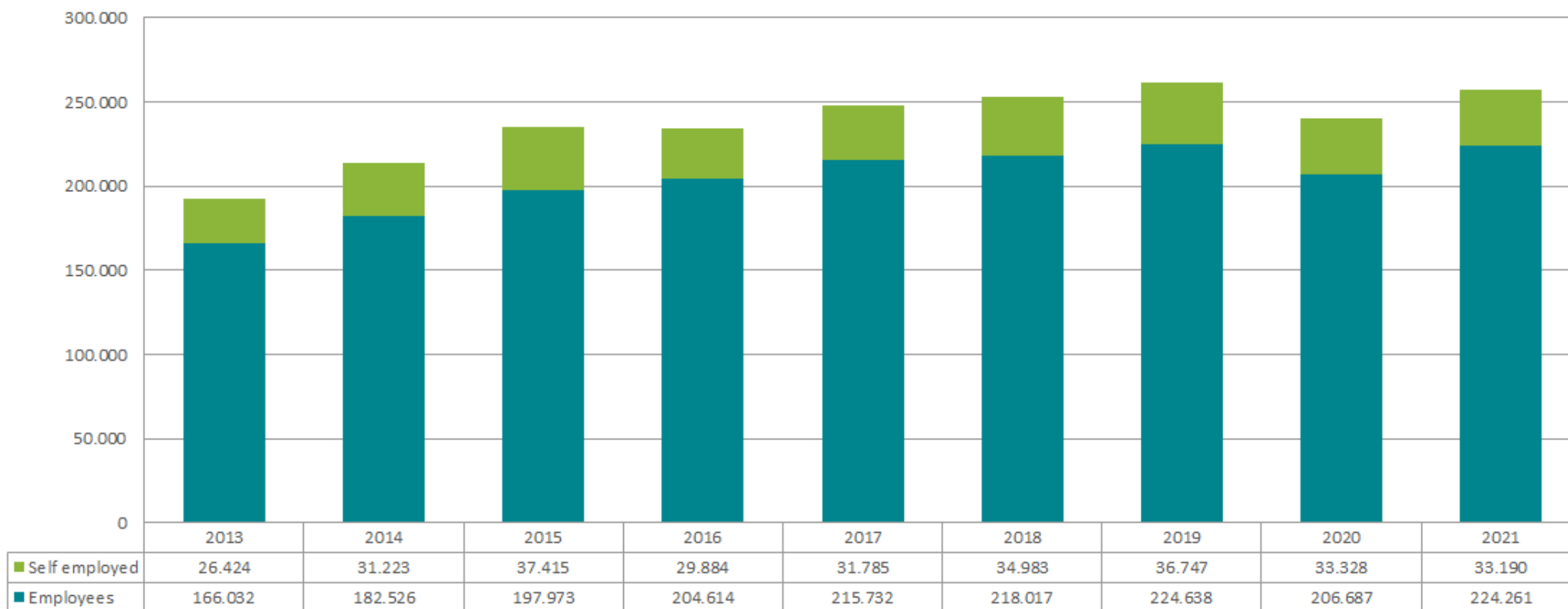
- At the employer's request
- No sanctions

Limosa (L1)

- Mandatory declaration
- Possible criminal or administrative sanctions
 - For employer and Belgian client!

LIMOSA – PoW declaration

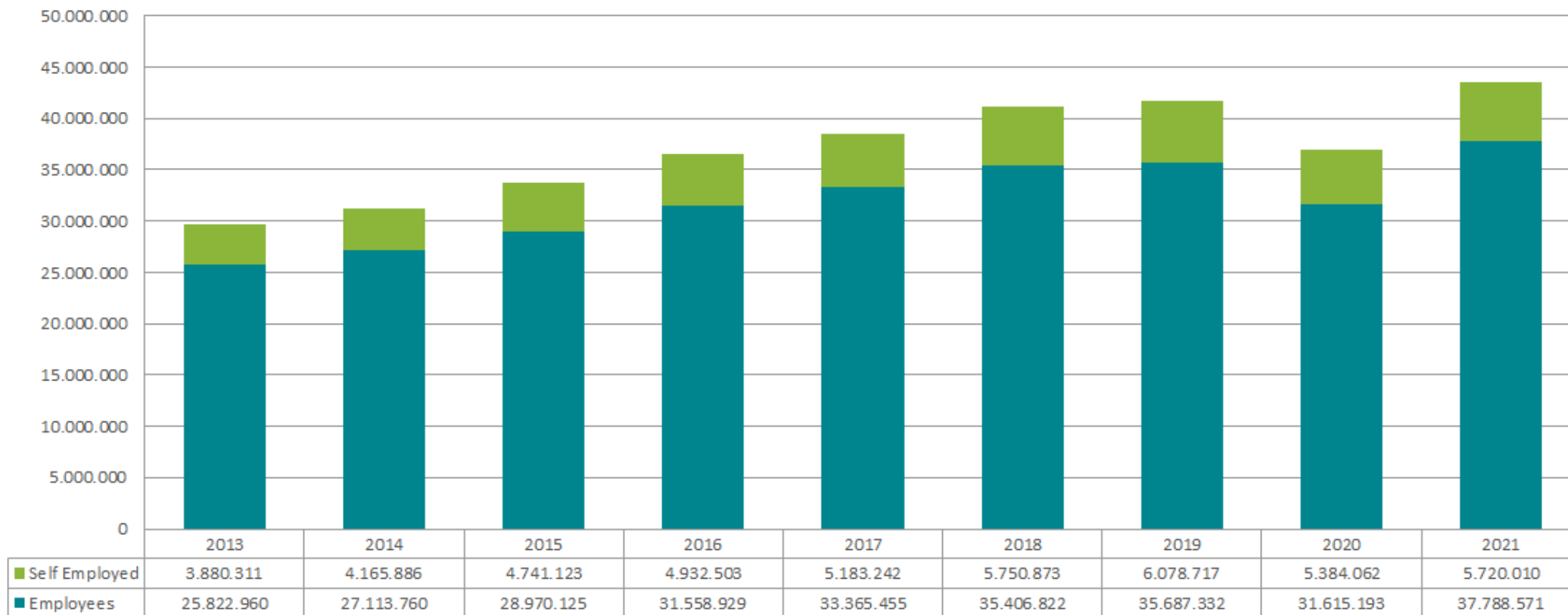
#workers



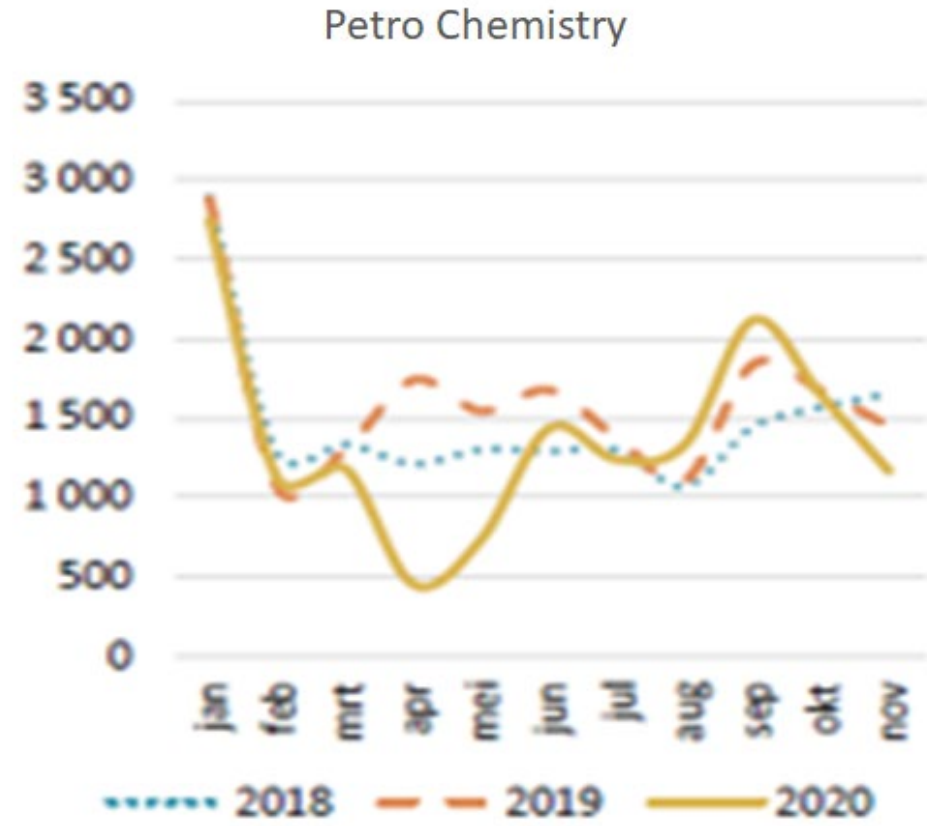
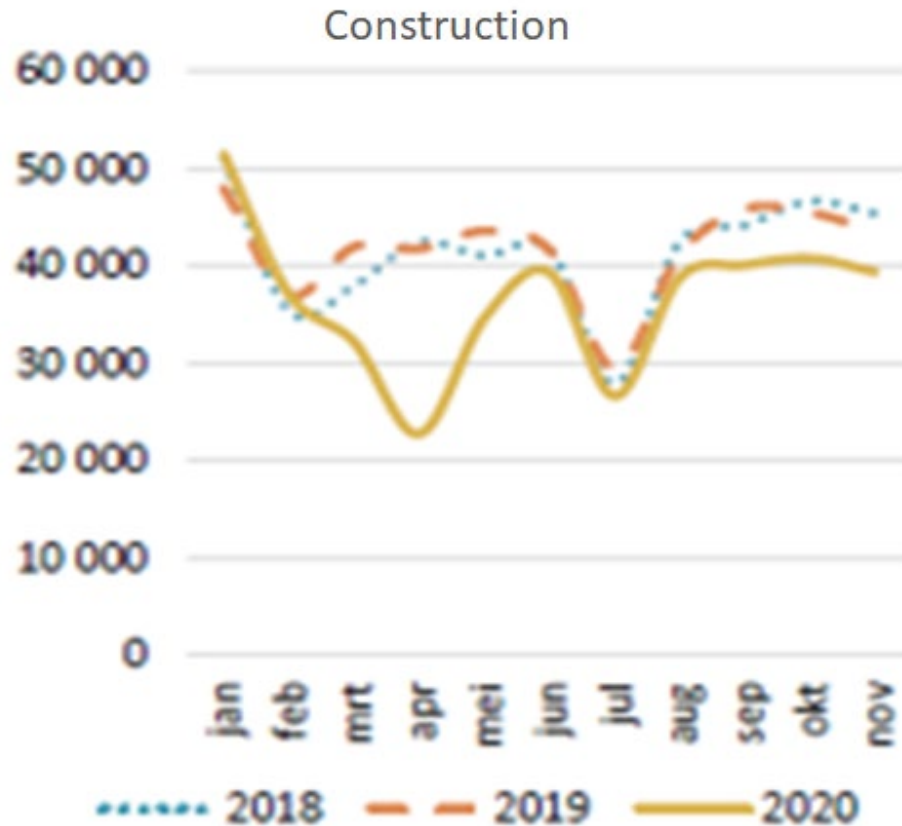
LIMOSA



#volume



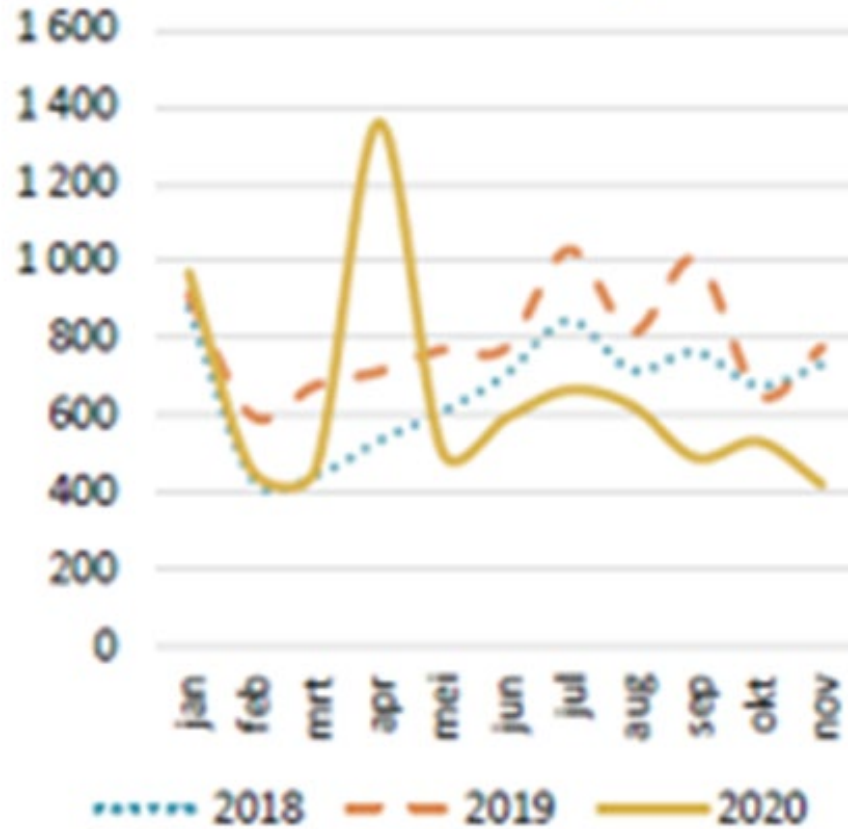
LIMOSA – Covid impact



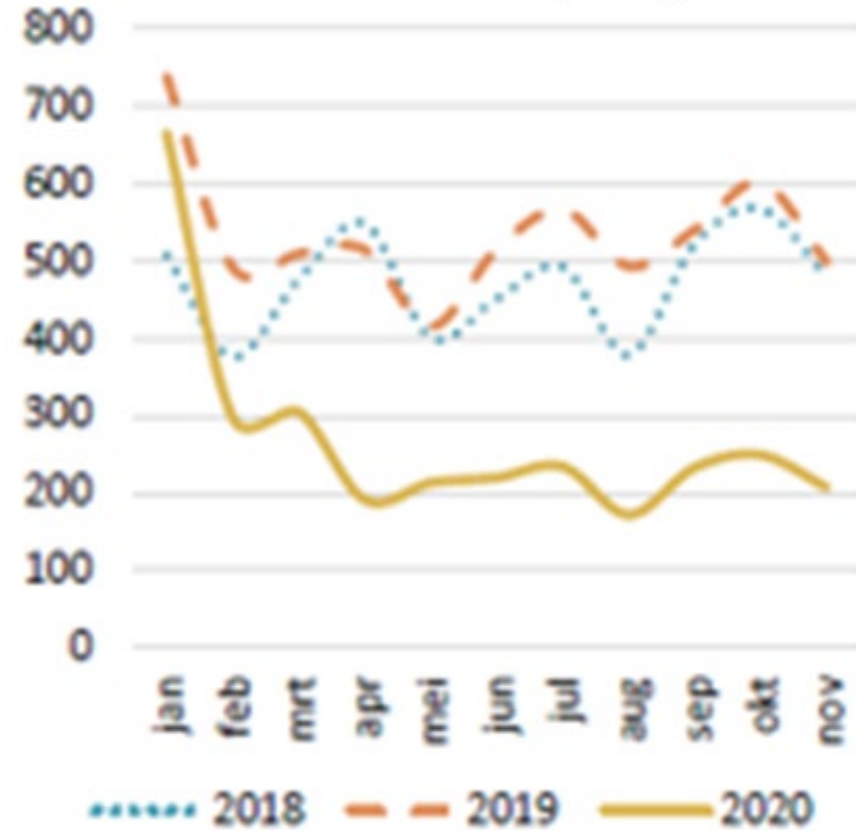
Source: COVIVAT beleidsnota 8 – februari 2021

LIMOSA – Covid impact

Meat Processing



ICT & Telephony



To conclude

Global mobility on the rise

- Two instruments (IN and OUT)
- Same reality

Limosa

- Reliable data is the key to understanding global mobility
- Evidence-based policy
- Inspections

Thank you for your attention!

Maria Kacheeva

Expert NSSO

Maria.Kacheeva@onssrsz.lss.fgov.be

+32 (0)2 509 27 87

MoveS

Viewpoint of the representatives of Belgian social partners by Iwein Beirens and Hilde Thys

Iwein Beirens: legal advisor at ACVBIE

*Hilde Thys: company lawyer/senior expert international
employment at Agoria*

MoveS

Posting: too many loopholes?

Detachering: teveel mazen in het net?

by

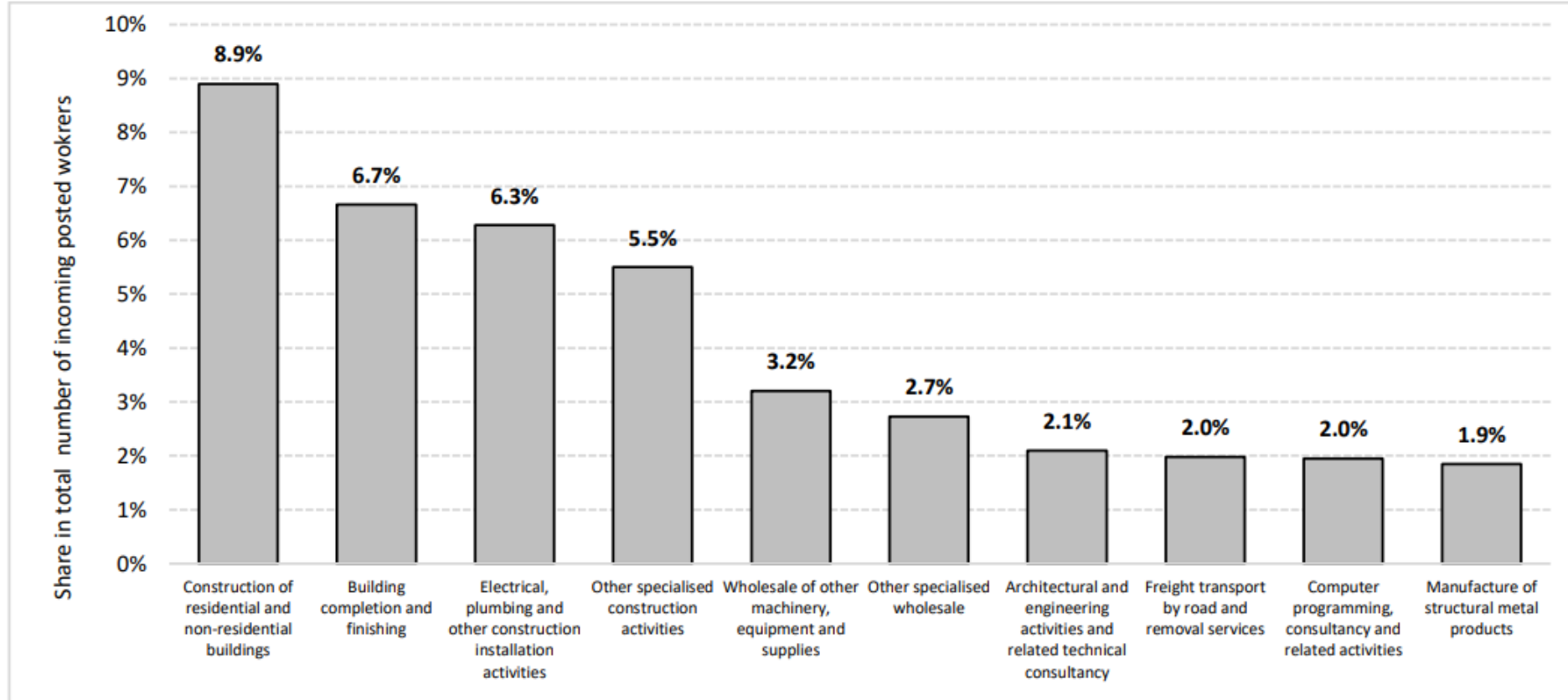
Iwein Beirens

Voorafgaande opmerking

1. Focus op fraudegevoelige sectoren (bouw, transport, vleesindustrie,...)
 - → Totaal andere realiteit dan zakenreizen, hoogtechnologische sectoren,...
2. Praktijkvoorbeeld van de bouwsector

Voorafgaande opmerking

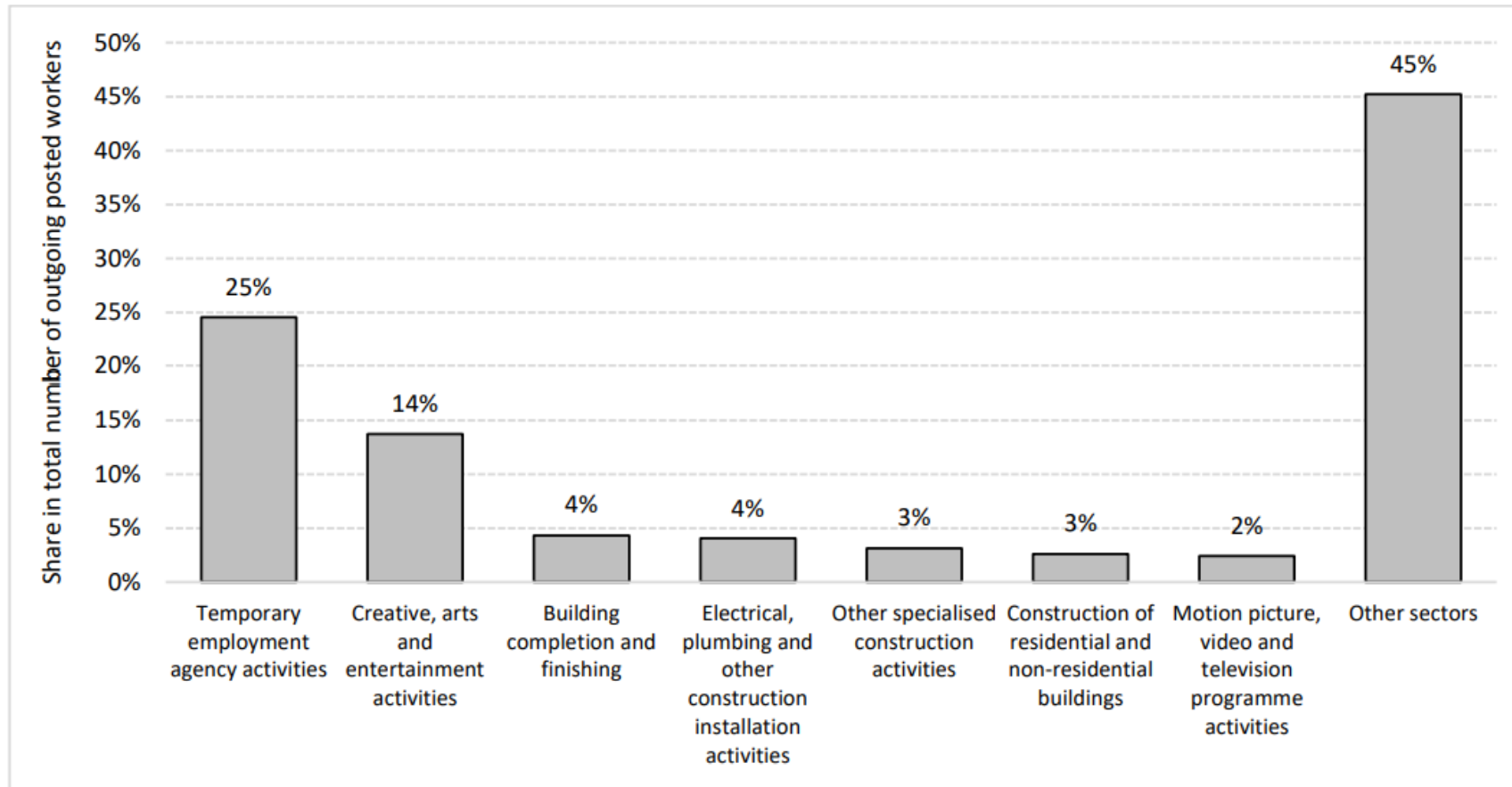
Figure 9. Main sectors of activity of workers posted to Belgium, share in total, 2019



Source CBSS - Crossroads Bank for Social Security

Voorafgaande opmerking

Figure 14. Main sectors of activity of posted workers from Belgium, 2019



Source WABRO database

Kernproblemen

1. Fraude en uitbuiting
2. Concurrentie/druk op het sociale – “Levelling down”
3. Ongevallen en veiligheidsincidenten

Kernproblemen

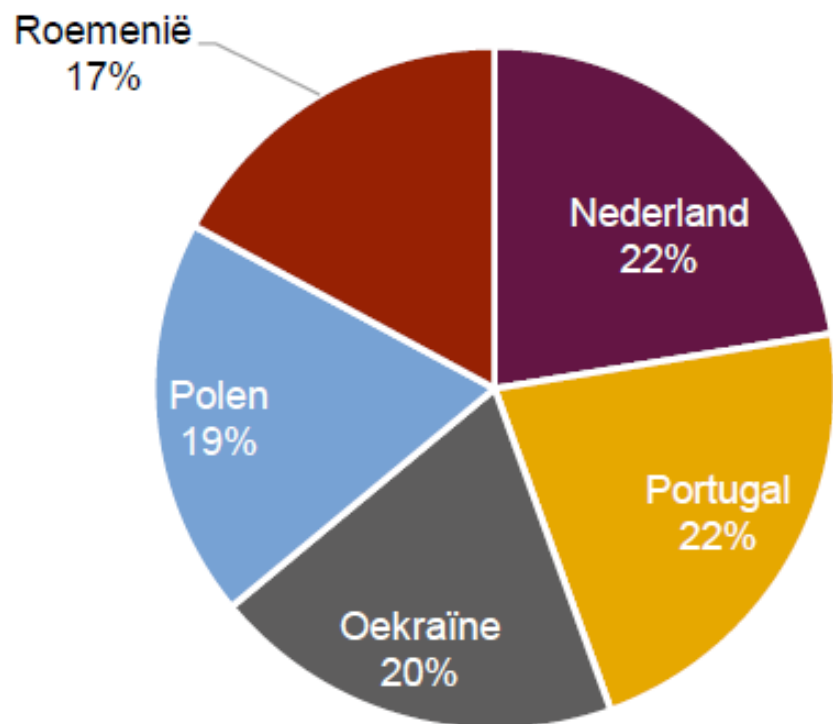
- Praktijken buitenlandse werknemers op de bouwerven:

Arbeidsduur	Veiligheid	Verloning	Statuut
Werkweken van 6 of 7 dagen	Geen aangepaste kleding	Verloning onder minimumloon	Gedwongen om te werken als schijnzelfstandige
Werkdagen van 12u of langer	Geen aangepast materiaal	Kosten voor transport, huisvesting, voeding afgehouden	
	Niet naleven veiligheidsvoorschriften		

→ Fysiek bedreigd (tussenpersoon) als ze opkomen voor hun rechten (of naar huis gestuurd, ploeg wordt gewisseld)

Kernproblemen

Nationaliteit van de Limosa arbeiders in België



* Cijfers van 2021/3

Kernproblemen

- Hoeveel arbeiders zijn er in de bouwsector in België ingeschreven (arbeiders + uitzendarbeiders) (in koppen)?

Rekenwijze	Arbeiders	Uitzend- arbeiders	Totaal
Koppen 2012/1	173.963	4.284	178.247
Koppen 2021/4	147.077	6.989	155.545

- 22.702



Kernproblemen



Loodzware balans na zoektocht onder puin ingestorte school: alle 5 vermisten dood teruggevonden

ANTWERPEN De zoektocht naar mensen onder het puin na de gedeeltelijke instorting van een schoolgebouw in aanbouw in de Antwerpse wijk Nieuw Zuid is afgelopen. Er zijn vijf dodelijke slachtoffers gevallen: drie Portugezen, een Roemeen en een Rus, zo bevestigt de Antwerpse lokale politie. Het vijfde lichaam is geborgen, waardoor er geen vermisten meer zijn. De hulpdiensten verlaten stilaan de plaats van de ramp. Volgens Antwerps burgemeester Bart De Wever zal het gebouw in aanbouw wellicht volledig moeten worden afgebroken, zo zegt hij aan VTM NIEUWS.

Redactie 19 jun. 2021 Laatste update: 20-06-21, 09:52



Deloitte.

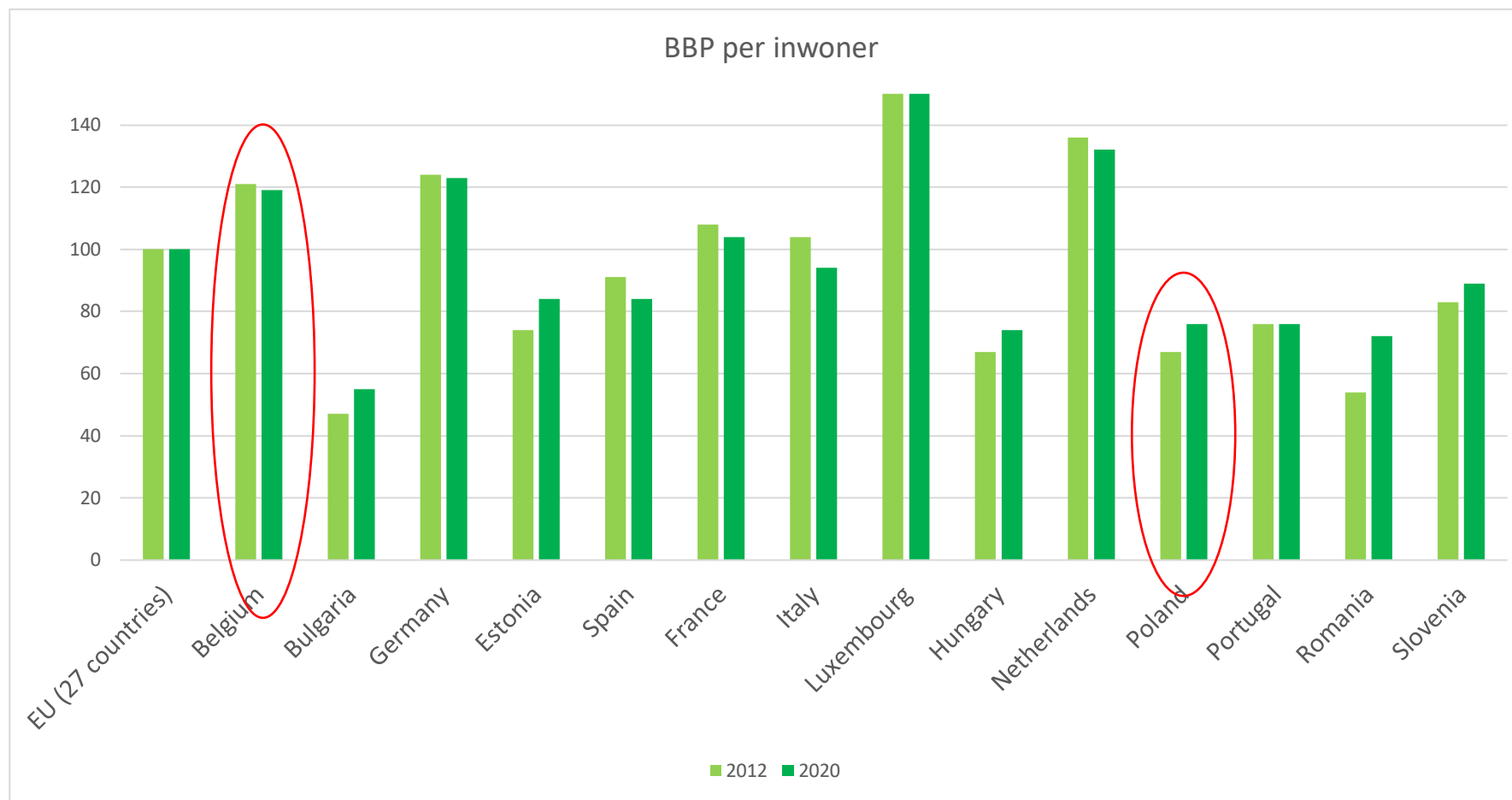


Reden: goedkope arbeid

1. Verschillen in welvaartniveaus in Europa
2. Europese basisstructuur
3. Moeilijkheden controle en vervolging
4. Tekort aan personeel

Reden: GOEDKOPE arbeid

Welvaartsniveau

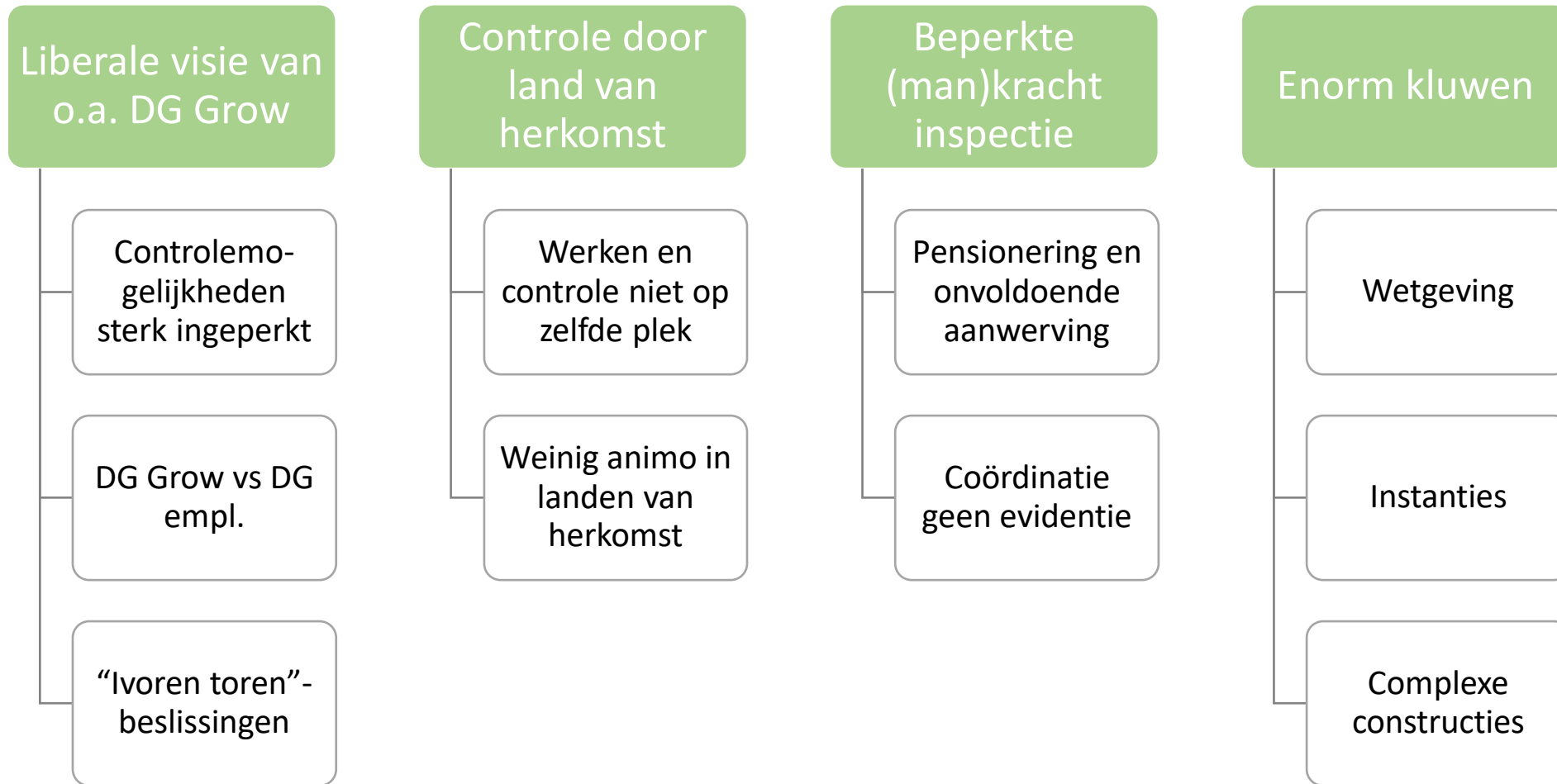


Reden: GOEDKOPE arbeid Europese basisstructuur

- Basis EU: vrij verkeer (zie VWEU)
 - ➔ Economisch project
- Belemmering van vrij verkeer, enkel toegestaan indien voldaan is aan de rechtvaardigingstoets:
 - Legitiem doel
 - Effectief
 - Proportioneel
- Idee: werking van de markt zou leiden tot sociale, opwaartse harmonisering
 - ➔ Andere tijd(sgeest)
 - ➔ Nu: concurrentie op het sociale

Reden: GOEDKOPE arbeid

Moeilijkheden controle en vervolging



Reden: goedkope ARBEID

1. Dalend aantal jongeren in bouwrichtingen
2. Zeer veel knelpuntberoepen in bouwberoepen

→ Vicious circle:

Te weinig instroom
in bouw

Goedkope arbeid uit
buitenland



Syndicaal plan van aanpak

12 puntenplan voor eerlijke concurrentie



Europees	Federaal	Regionaal
1. Sociale bijdragen betalen in land van herkomst of laten innen door Europese inningsinstantie	6. Aanzienlijke versterking inspectiediensten, auditoraten en administratieve ondersteuning van deze beiden	10. Sociale dumping ook bestrijden via de regionale subsidies
2. Slagkrachtige European Labour Authority	7. Effectievere bestraffings-mechanismen	11. Controleverplichting op de werven voor de openbare besturen
3. Koppeling van nationale databanken mbt SZ en mbt de bedrijfsregisters	8. Proactief wantoestanden voorkomen: <ul style="list-style-type: none"> • Versterken systeem aanwezigheidsregistratie • Analyse mogelijkheid opnieuw invoeren registratiecommissie • Invoeren sectoraal veiligheidsfonds, gefinancierd door bijdrage van alle ondernemingen 	12. Strijd tegen mensenwaardige huisvesting absolute prioriteit voor de wooninspectie
4. Herkwalificering A1-formulieren mogelijk voor inspectie land van werken		
5. Sancties voor onwillige staten	9. Indijken van de schijnzelfstandigheid	

Syndicaal plan van aanpak Veiligheid



- De zorgplicht van de opdrachtgever/hoofdaannemer dat veilig wordt gewerkt
- Verplichtingen Welzijnswet ook van toepassing op zelfstandigen
- Minimale kennis voertaal werf
- Weten wie wanneer op de werven aanwezig is – aanwezigheidsregistratie: checkin-checkout
- Opname ongevallen bij onderaannemer in de frequentie- en ernstgraden van de hoofdaannemer
- ...

Syndicaal plan van aanpak Overheidsopdrachten



- Bestrijden sociale dumping: taak overheid
- Aandacht vragen voor sociale dumping bij openbare aanbestedingen
- Verwijzen naar federale en regionale charters met tips en tricks en mogelijkheden in wetgeving openbare aanbestedingen

Syndicaal plan van aanpak Overheidsopdrachten



- Effectieve controle in de praktijk: inspectie overheidsopdrachten?
- Blijven pleiten voor redelijke uitvoeringstermijnen en -prijzen
- Good practice Oosterweelwerf
 - Aanwezigheidsregistratie checkin-checkout
 - Gebruik elektronisch platform o.a. registratie arbeidsongevallen
 - Gelijke welzijnsverplichtingen WN's en zelfstandigen

MoveS

Posting. A success of the internal market. by Hilde Thys

Posting: fake news & facts

“Social dumping, unfair competition”

Employment conditions or social security contributions?

Protection or protectionism?

Prior notification vs prior control

“Posting to my Member State must be cost-driven; posting from my Member State is for other reasons”

Posting in / from Belgium: quo vadis?

87% of postings from Belgium are to NL, FR, D, LUX*

40% of postings to Belgium are from NL, FR, D, LUX



Posting in the technology sector

Single market is success story, also for SME's

Importance and reasons for posting specialised personnel

Posting is and will remain essential

Companies respect the rules, want to respect the rules

Keep It Simple but Strict

Three solutions, triple win

One E-declaration instead of 27 prior notification systems

Digital, same exemptions, not prior control, cfr EU Digital Covid Certificate

One template for Single National Websites

Same template for easy search & finding correct information

One EU Remuneration Calculator

Same calculator for wages: for posted worker, posting employer and inspectors



MoveS

Questions and
discussion



MoveS



Networking lunch



MoveS

3.

Legal deep-dives on posting

MoveS

Posting and multi-state work: black-white or gray zone?

Detachering en multi-state werken: zwart-wit of grijze zone?

by

Bruno De Pauw

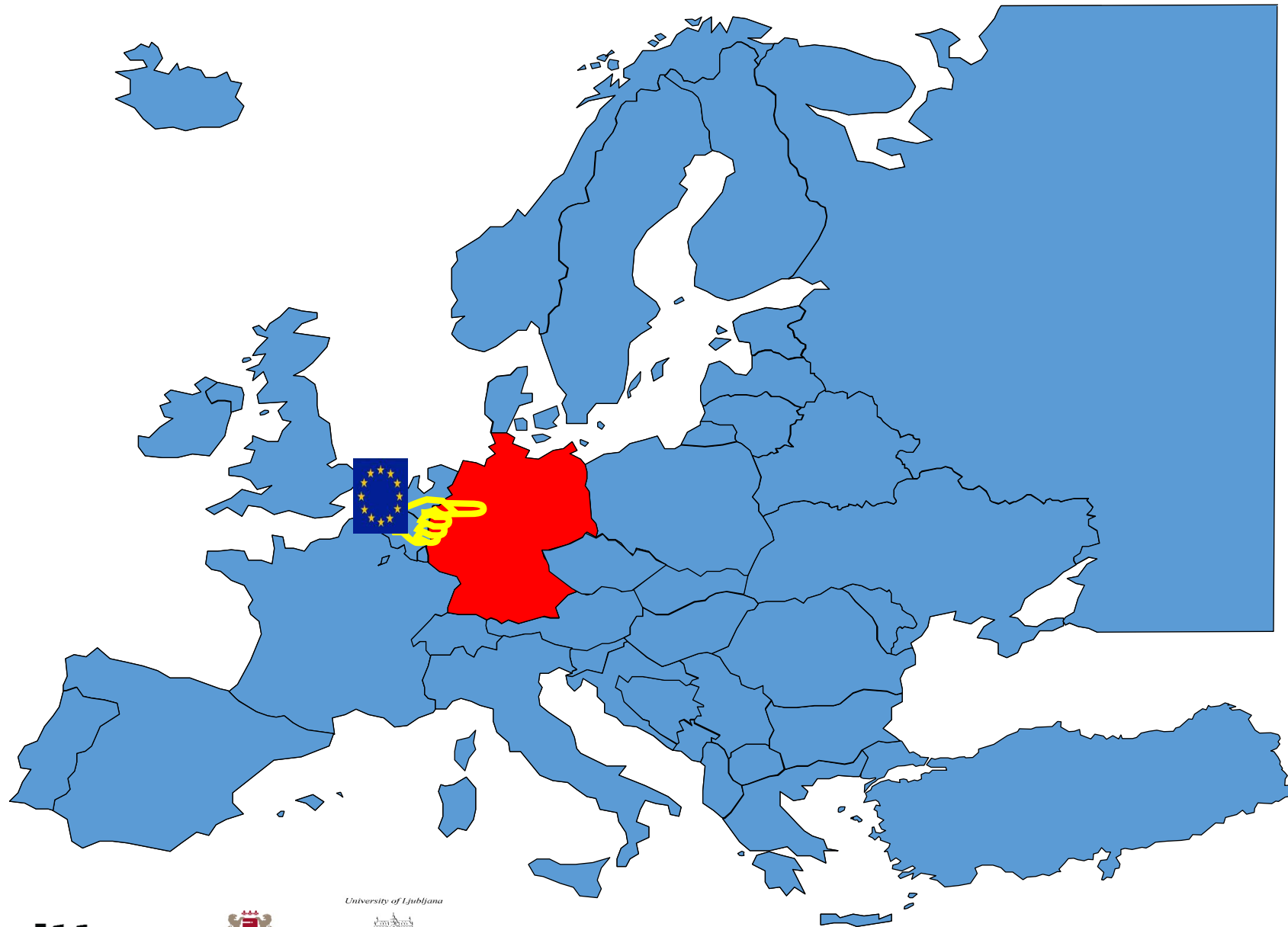
*Advisor General at the National Office for Social Security,
department for international relations*

Sociale zekerheid in EER & Zwitserland



Europese coördinatieverordeningen [883/2004 & 987/2009]:

- Uitvoering VWEU vrij verkeer personen (en diensten)
- Bepalen de lidstaat die exclusief bevoegd is op het vlak van de sociale zekerheid van een persoon
- In een grensoverschrijdende intra-Europese context
- Aan de hand van een aantal aanwijsregels/conflictregels
- Voorrang op de nationale bepalingen inzake onderwerping



Europese aanwijsregels

Werken in één staat

Lex loci laboris

Uitzondering:
Detachering

Werken in meerdere staten

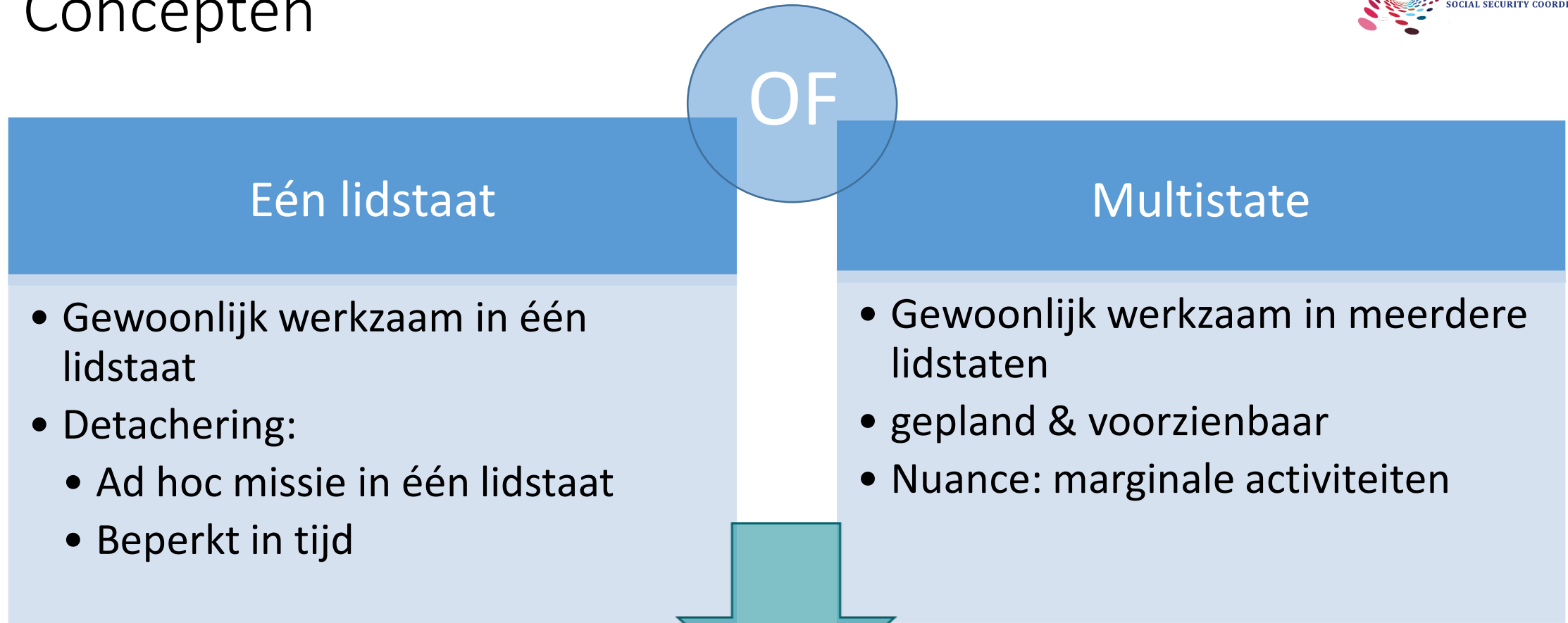
Eén werkgever

- $\geq 25\%$ woonplaats \rightarrow Woonstaat
- $< 25\%$ woonplaats \rightarrow Werkgever Staat

Meerdere werkgevers

Gemengde kwalificaties

Concepten



Feiten doorslaggevend

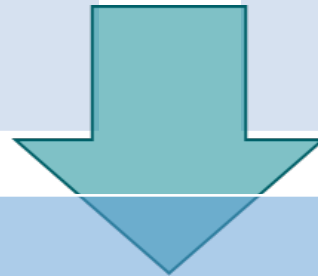
Voorwaarden

detachering

- Werkgever 25% omzet uitzendland
- Werknemer onderworpen 1 maand
- Vervangingsverbod
- Beperkt 24 maand

Multistate

- Daadwerkelijke zetel
- Gewoonlijke woonplaats
- Geen tijdsbeperking



Vrije dienstverlening of niet

Procedure



Detachering

- Aanvraag A1 per opdracht
 - In uitzendlidstaat
- Plaats van tewerkstelling

Multistate

- Aanvraag A1 12/24 maanden
 - In woonstaat
 - Evt transfer naar bevoegde Staat
- Vermelden van werklanden

Detachering of multistate?

Belgisch
inwoner

Belgische
werkgever &
werkplaats

Policy: 50 dagen
credit telewerk /
jaar

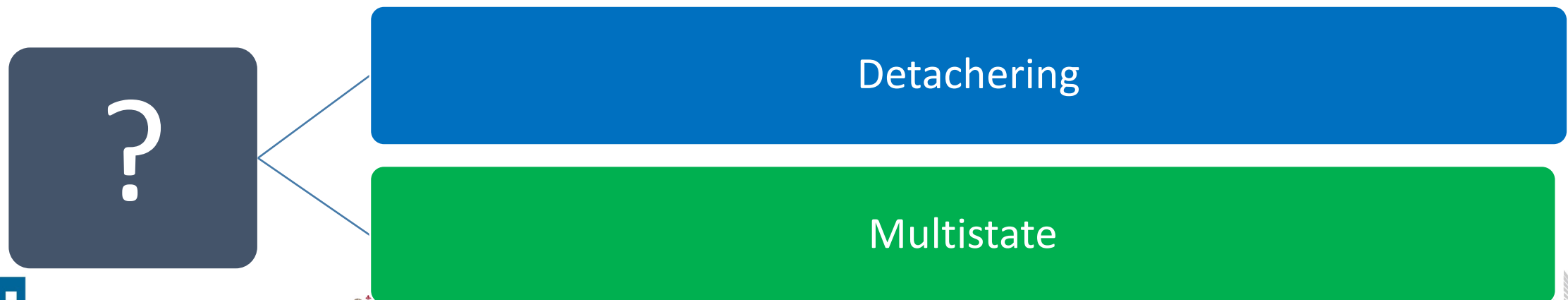
3 keer per jaar
workation 10
dagen in Spaans
vakantiehuis

?

Detachering

Multistate

Detachering of multistate?



Detachering en bijkomende activiteit

Frans manager
(werknemer)

Gedetacheerd
binnen de groep in
Belgische
dochteronderneming

+ benoemd als lid
van de raad van
bestuur Belgisch
bedrijf (zelfstandige)



Detachering onmogelijk: België bevoegd

Detachering mogelijk + Frankrijk uitsluitend bevoegd
(art. 13, lid 3)

MoveS

Posting and labour law: recent developments in the case law of the Court of Justice

by

Anne-Pieter Van der Mei

MoveS visiting expert

Theme	Cases
Legal base and legality of Dir.2018/957	<i>C-626/18 Poland vs EP/Council</i>
	<i>C-6201/8 Hungary vs EP/Council</i>
Posted worker and the requirement of a sufficiently connection	<i>C-16/18 Dohersberger</i>
	<i>C-815/18 FNV</i>
Enforcement and penalties	<i>C-205/20 NE</i>
	<i>C-219/20 LM</i>
Allowances and pay	<i>C-428/19 Rapisped</i>

C-626/18 Poland vs EP/Council
C-620/18 Hungary vs EP/Council

Actions for the annulment of Dir.2018/957		Remuneration, reimbursement of expenditures, 12-months rule	
Legal basis (53 TFEU)	Arg: Dir does not facilitate but rather restricts free movement of services (FMOS)	CJEU:	In regulating FMOS EU legislator must protect EU interests in social protection (9 TFEU)
			Aim is to find ‘fair’ balance between FMOS and worker protection
			The chosen balance may change over time (enlargement)
			Art.153 TFEU cannot be used
Restriction of FMOS	Arg: rules on remuneration and 12-months remove competitive advantage	CJEU:	No, it is only partial harmonization

Case C-16/18 *Dobersberger*
Case C-815/18 *FNV*

Posted worker	Dir.: “a worker who for a limited period of time carries out his work in the territory of a MS other than the one in which normally works”.
CJEU in <i>Dobersberger</i>	To be posted the worker in question must have a ‘sufficient connection’ with the host State
CJEU in <i>FNV</i>	In case of transit or bilateral transport the truck driver has no sufficient connection with the MS in question
How to establish the connection for highly mobile workers?	Overall assessment of all relevant factors

Fair balance between free movement and worker protection?

Enforcement and penalties

C-205/20 <i>NE</i>	Art.20 201467: penalties shall be ‘effective, proportionate and dissuasive’.	
	CJEU (C-645/18): Art.20 precludes fines which may not be lower than a given amount, apply cumulatively without upper limit and to which court costs may be added	
	Q 1: does the principle of proportionality produce direct effect?	CJEU: Yes
	Q 2: disapply entire penalties or only the disproportionate part?	CJEU: Only the disproportionate part
C-219/20 <i>LM</i>	Five-year limitation period for administrative offences is in order	

Allowances and pay

C-428/19 Rapisped

Per diems are allowance specific to posting – and hence – part of the minimum wage - unless they are paid in reimbursement of expenditure actually incurred

A bonus for reduced fuel use is in order provided it does not endanger road safety

A breach of posting rules applicable in the host State may also be relied upon in the courts of the home State



MoveS

Questions and
discussion



MoveS

Coffee break



MoveS

4.

Monitoring posting of workers: policy and inspections

MoveS

Posting: a scourge or a blessing (for fraud prevention)?

Detachering: een plaag of een zegen -voor fraudebestrijding-?

by

Bart Stalpaert

Director General at the SIOD

Overzicht



1. CONTEXT

2. ROL VAN DE SIOD ALS NETWERKORGANISATIE

3. STRATEGISCH PLAN VAN DE REGERING

4. OPERATIONEEL ACTIEPLAN

5. MONITORING



Deloitte.



1. Context (1/2)

Strijd tegen sociale fraude en sociale dumping

- **Detachering** \neq sociale dumping
- Sociale dumping = geen wettelijke of uniforme **definitie**
- Sociale dumping = **Gelinkt** aan grensoverschrijdende sociale fraude d.m.v. onwettige detachering van werknemers en zelfstandigen
- **Gevolgen** op economisch, sociaal, financieel en budgettair vlak
- **Kenmerken**
 - Gebruik van postbusvennootschappen/geen substantiele activiteit in zendstaat– nep bedrijven
 - Niet-naleving van minimumlonen
 - Schijnzelfstandigheid
 - Geschillen over documenten A1
 - Inbreuken op Gezondheids- en veiligheidsvoorschriften

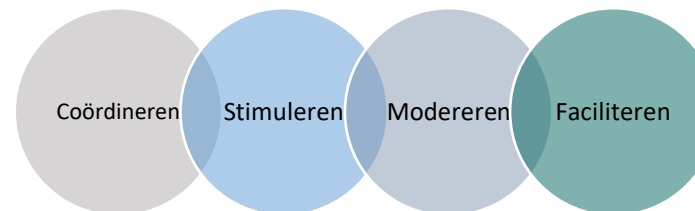
1. Context (2/2)

Strijd tegen sociale fraude en sociale dumping

- Hoog op de politieke agenda tenminste 3 **Ministers bevoegd voor Sociale fraudebestrijding**
- **Regeerakkoord**
 - *De aanpak van sociale dumping en sociale fraude blijft een prioriteit voor de regering.*
 - *Door middel van acties van de sociale inspectiediensten en het arbeidsauditoraat wordt een strikte en afdadende controle uitgerold met betrekking tot **sociale dumping** en sociale fraude. Het aantal inspecteurs zal geleidelijk in lijn worden gebracht met de normen zoals vooropgezet door de **Internationale Arbeidsorganisatie**. De overheid zet zich actief in bij de ontwikkeling van de European Labour Authority en ondersteunt de oprichting van een sociale Europol die er mee belast wordt om de detachering van werknemers op Europees niveau te controleren”*
- **Sociaal Strafwetboek**
 - *Het beleid van de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude wordt bepaald door de Ministerraad, die de bevoegde ministers met de uitvoering ervan belast.*
 - *Dit beleid wordt door de ministers bevoegd voor Sociale Zaken, Werk, Justitie, Zelfstandigen en de Bestrijding van de sociale fraude meegedeeld aan de **Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst***

2. Rol van de SIOD (1/3)

in de strijd tegen sociale fraude



Focus en strategische oriëntatie van de bestrijding van sociale fraude

Wat? Organiseren van beleidsvoorbereiding, programmering (federaal actieplan) en programmamanagement (incl. rapportering)

Instrumenten

✓ Strategisch en operationeel actieplan

- Vierjaarlijks
- Goedgekeurd door de Ministerraad
- Link BO OISZ en FOD

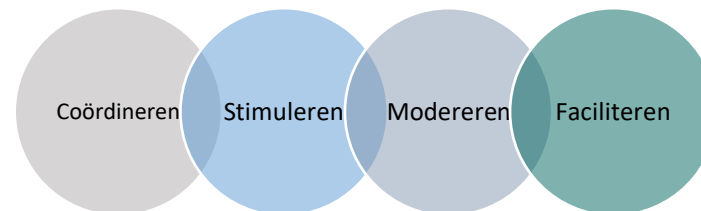
- Onderdeel plan **College** voor Fraudebestrijding – Jaarlijks
- Goedgekeurd door het Strategisch Comité en het Ministerieel Comité voor de strijd tegen de fiscale en sociale fraude en de Ministerraad
- Individuele acties, gemeenschappelijke acties & nieuwe beleids- en operationele acties

✓ Strategisch Comité: federaal overlegplatform (leidend ambtenaren en beleidscellen o.l.v. Regeringslid/leden bevoegd voor Sociale Fraudebestrijding)

- Strategievorming

2. Rol van de SIOD (2/3)

in de strijd tegen sociale fraude



Faciliteren van overleg bilateraal/tripartite overleg met (sociale) inspectiediensten, sociale partners

én beleidscellen

Wat?

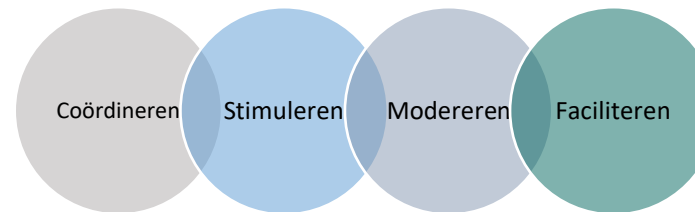
- Wederzijdse kennisverzameling & uitwisseling

Instrumenten

- Plannen Eerlijke Concurrentie
 - ✓ o.a. Carwash (4/12/2017), Schoonmaak (29/11/2016) & Bouw (8/7/2015)
- Partnerschapsovereenkomsten
 - ✓ o.a. Land- & Tuinbouw (23/6/2017), Bewaking (27/9/2016) & Transport (3/2/2016)
- Charter – Protocol – Samenwerkingsovereenkomst
 - ✓ o.a. Samenwerkingsovereenkomst Service Public de Wallonie en de SIOD (19/12/2016), Charter Horeca (1/5/2016), Protocol Justitie (14/12/2017), Samenwerkingsprotocol met de NAR (publicatie www.siod.be 11/2/2020)
- Operationele akkoorden
 - ✓ o.a. Polen (14/3/2017), Bulgarije (1/12/2017)

2. Rol van de SIOD (3/3)

in de strijd tegen sociale fraude



Support beleidskeuzes door verzamelen cijfermateriaal en verrichten van analyses

Wat?

- Opvolging KPI's (o.a. aantal uitgevoerde controles, onderzoeken, aantal beschikbare FTE's, aantal Pro justitia's, etc.); trimestriële evaluatie van de KPI's; realisatiegraad Actieplan & financiële opbrengsten; risicoanalyse fraudefenomenen en sectoren, ...)

Instrumenten

- ✓ KPI's, Risico-evaluatie i.s.m. operationeel plan (Actieplan)
- ✓ Tussentijdse rapporten
- ✓ **Fraudefenomeenfiches**
- ✓ ...

2_0_10_fenomeenfiche_braziliaanse_netwerken_siod

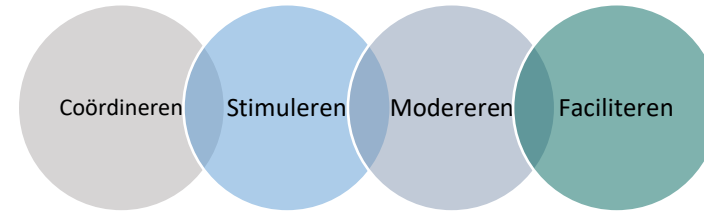
SIOD
SOCIALE INLICHTINGEN-
EN OPSPORINGSDIENST

Ernest Dierckxstraat 1
1070 Brussel
T +32 (0)2 233 47 87
www.siod.be

Fenomeenfiche
Braziliaanse netwerken (oorsprong Portugal)

Functie	Naam	Elektronische handtekening (e-Handtekening)	Datum redactie	Datum Inwerkingtreding	Wijzigingen
Auteur	Jean-François LEUCKX Social Inspector coordinator		2021/05/31	2021/06/09	Originale versie
Goedgekeurder	Bert STALPAERT SIOD Directeur				

3. Strategisch plan (1/2)



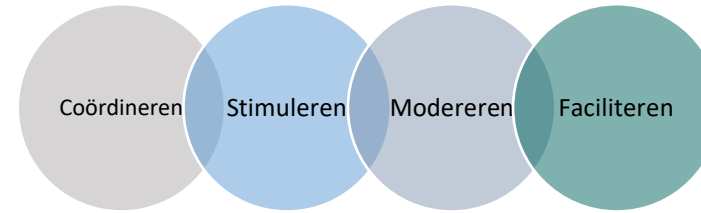
Focus en strategische oriëntatie in de strijd tegen de sociale fraude

Strategisch Plan 2022 – 2025 voor de strijd tegen sociale fraude en sociale dumping

7 Strategische Objectieven:

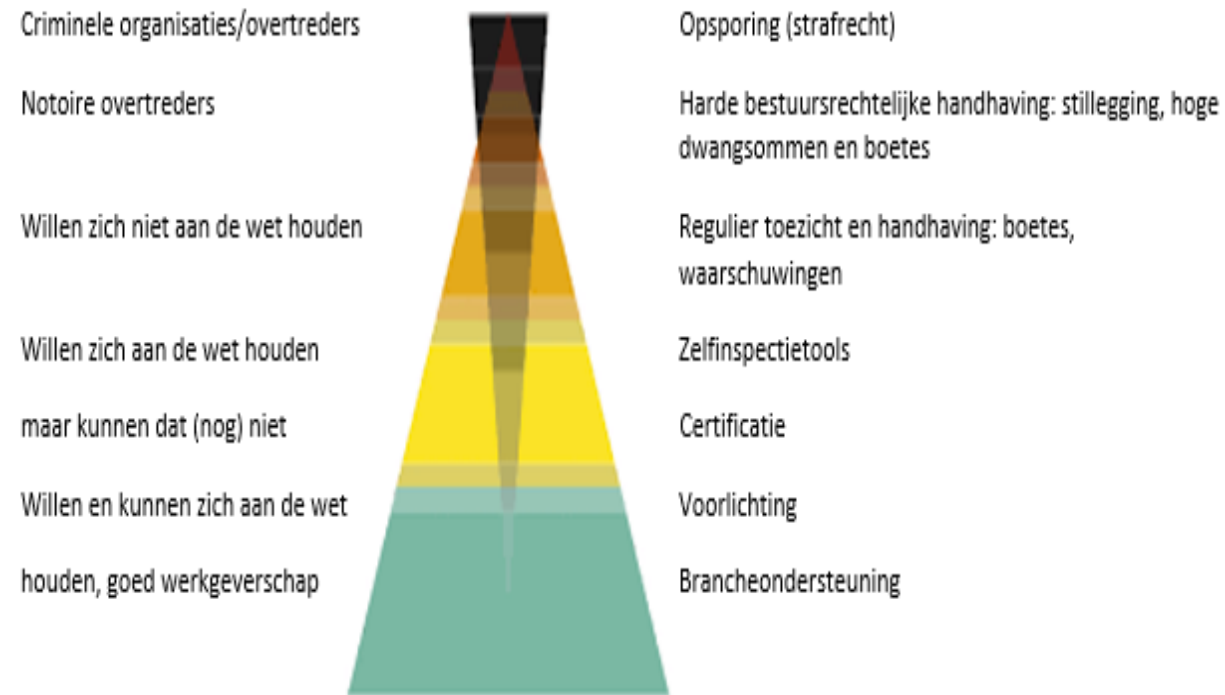
- **SO1: Sociale fraude en sociale dumping verminderen door de Europese en internationale samenwerking te versterken.**
- SO2: Het waarborgen van het concurrentievermogen van onze bedrijven en daarmee het garanderen van eerlijke concurrentie
- SO3: Een inclusievere arbeidsmarkt creëren die de veiligheid en de gezondheid op het werk garandeert voor alle werknemers.
- SO4: Versterking van de inspectiediensten om te zorgen voor een grotere capaciteit om op te treden en een grotere slagkracht.
- SO5: Vereenvoudiging van de administratie (met inbegrip van de digitalisering), de wetgeving en verbetering van de informatie om de transparantie te vergroten, onbedoelde onregelmatigheden te voorkomen en social engineering te bestrijden.
- SO6: Verhogen van het risico om gepakt te worden en verbeteren van de effectiviteit van de sancties.
- SO7: het voorkomen van sociale fraude.

3. Strategisch plan (2/2)

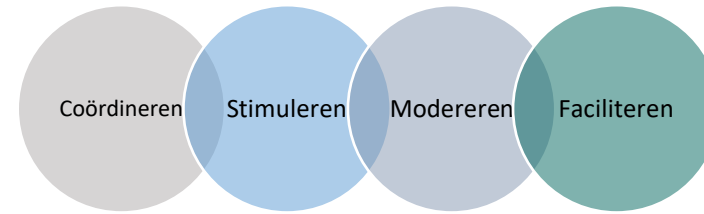


Sleutelbegrippen

- **Wetenschappelijke onderbouwing**
- **Programmawerking**
- **Samenwerking**
- **Handhavingsketen**
- **Interventiemix.**



4. Operationeel actieplan



- **Wonderformule ?**

- Betere **samenwerking** tussen sociale inspectie diensten op nationaal en internationaal niveau
- **Multidisciplinaire** samenwerking tussen politie, sociale en fiscale diensten
- **Data uitwisseling**
- Meer and betere inspecties dmv **datamining** en **datamatching**
- **Een sectorale aanpak** in fraudegevoelige sectoren bvb (bvb bouw, transport,...) iswm sociale partners
- Een **programmatorische** aanpak

4. Operationeel actieplan



• Kritische Succesfactoren

- Multidisciplinaire aanpak met alle betrokken actoren
- Samenwerking en gegevensuitwisseling
- Vertrouwen
- Snelheid van optreden
- Afdoende middelen (aantal beschikbare VTE's, grensoverschrijdende invordering, ...)

• Aandachtspunten

- Niet favorabele jurisprudentie
- Niet favorabele wetgeving nationaal (schijnzelfstandigheid) en Europees (intrekking A1)
- Complexe langdurige onderzoeken
- Samenwerking (met buitenland)
- Samenwerking ELA (België als voortrekkersrol)

4. Operationeel actieplan

Structuur

Recurrente actie 9: *Betere detectie van sociale dumping door het gebruik van dataminingmodellen*



Dit betreft een **recurrent proces** waarbij specifiek een minimumaantal targets worden geselecteerd in het bijzonder in het kader van nieuwe trends (fraudefenomenen) binnen sociale dumping met name de inzet van derdelanders en zogenaamde Braziliaanse filières). Periodieke feedback is noodzakelijk met betrekking tot de resultaten zodat bijsturing kan gebeuren.

Voorbeeld

Titel & nummer van de actie

Symbolen:

- Type actie
- Fraude type
- Fase in de handhavingsketen

Context van de actie

Wat wordt gemeten?

Wie is betrokken?

Wie is verantwoordelijk voor de rapportering?

Operationeel doel: Up to date Risk-Analysis en *target-oriented risk models*

Indicatoren: Aanleveren van een lijst van targets per trimester met inbegrip van nieuwe fraudefenomenen

Product: Lijst van targets + rapportering (kwalitatief + kwantitatief)

Betrokken actoren: RSZ-RSVZ-TSW- Justitie

Projectleider: RSZ (datamining)

Effectmeting: Nog niet voorhanden

Middelen: Dataminingsmodellen (RSZ)

4. Operationeel actieplan



- **Programma sociale dumping**

o.a.

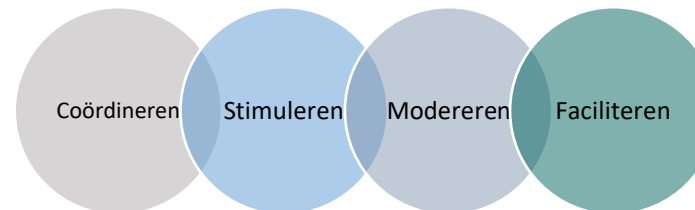
- **2.000 Onderzoeken** sociale dumping (met focus op 3de landers en Braziliaanse filières).
- Uitwerken van een **mediacampagne** ter preventie van sociale dumping in de transportsector
- **Opleiding** sociale dumping
- **“Joint and concerted actions”** in het kader van de werking van de Europese Arbeidsautoriteit,(ELA) en verderzetting van de actieve deelname in het kader van het Platform Zwartwerk (UDW)



Deloitte.



4. Operationeel plan



Coördineren van de grensoverschrijdende aanpak: strijd tegen de sociale dumping

- Het coördineren van de internationale samenwerking inzake sociale fraude tussen de federale overheid en internationale partners, met inbegrip van ELA, Benelux en de buurlanden.

Instrumenten

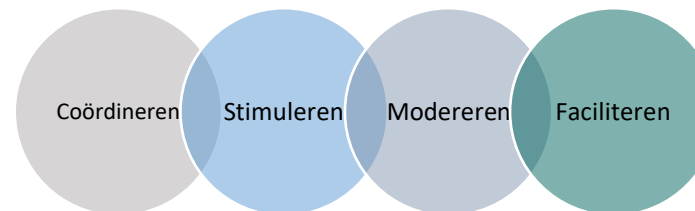
- ✓ ELA (Platform Zwartwerk) , Benelux,
- ✓ Bilaterale overeenkomsten, Joint & Concerted actions
- ✓ Actieplan, workshops, informatieseminarie & multilateraal verdrag Fraudebestrijding (Benelux)



Deloitte.



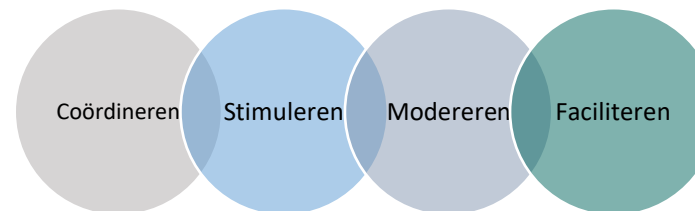
5. Monitoring



- Er is nog steeds een contrast tussen het beschikbaar **effectief** van de sociale inspectiediensten voor internationale fraude enerzijds en dat voor nationale fraude anderzijds. Het effectief is gestegen tot **69 ETPi** (+7,8% t.o.v. 2020).
- In 2021 **werden 4.830 onderzoeken** afgesloten. Dit zijn 8,4 % minder onderzoeken dan in 2020.
- De ratio **positieve/afgesloten onderzoeken** ligt hoger (65,7 %) dan bij de nationale onderzoeken (41,7 %), we merken hier ook een opwaartse trend op t.a.v. 2019 (nl. 38,6 %).
- **618 ePV's** opgesteld (Stabiel: 619 en 2020).

2019 → 67,4 VTEi
2020 → 64,0 VTEi
2021 → 69,0 VTEi

5. Monitoring



Monitoring van de opbrengsten van de sociale fraude

Wat? Globale opbrengst per fraudefenomeen

Instrumenten

- ✓ (Tussentijdse) rapporten (jaarlijks, semesterieel, trimesterieel & ad hoc)

Resultaten SOCIALE DUMPING		
Jaar	Totaal Sociale zekerheidsbijdragen (RSZ/RSVZ)	TSW
		Rechten/ Plichten voor de burger
2018	€ 21.779.601,02	€16.993.980,00
2019	€ 35.592.132,24	€21.769.873,00
2020	€ 8.396.831,48	€19.799.741,00
2021	€ 15.315.601,92	€20.259.060,00

Verantwoordelijke uitgever:

Bart Stalpaert - Directeur
Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD)

Ernest Blerotstraat 1 – 1070 Brussel
info@siod.belgie.be
www.siod.belgie.be

MoveS

Posting of workers: applicable legislation, from practical guide to workplace reality

by

Eddy Van Herreweghe

Director social dumping & organized fraudulent networks

Applicable legislation, from practical guide to workplace reality



- Basisopdracht RSZ-inspectie: correcte SZ-aangifte van prestaties en lonen
- Gespecialiseerde Teams “Grensoverschrijdende Tewerkstelling”
 - Extra dimensie: bepalen toepasselijk SZ-stelsel
 - Administratieve & strafrechtelijke onderzoeken/procedures
 - Uitwisseling info buitenlandse SZ-instellingen via centrale taskforce
 - Dialoogprocedure rond toepasselijke wetgeving / intrekking A1
 - Formuleren strafrechtelijke inbreuken
 - Stopzetten frauduleuze constructie
 - Regulariserende – retroactieve – aangiften

Applicable legislation, from practical guide to workplace reality



Handhavingsketen “preventie-detectie-inspectie-sanctionering-invordering”

- Rol in elke schakel actieplannen strijd sociale dumping
- Controle formele wettelijke verplichtingen (dimona, limosa, AVW, C@W,..)
- Preventie gerichte terreinaanwezigheid
- Strijd tegen sociale dumping ≠ strijd tegen detachering
- Opsporen frauduleuze detacheringsconstructies in samenwerking met andere inspectiediensten, politie, arbeidsauditoraat, parket
 - Koppelbaas-technieken uit jaren 90 met internationaal georganiseerde netwerken
 - 100% legale detachering: concurrentievoordeel eerder beperkt
 - Dumpingprijzen ondanks ogenschijnlijk legale constructies
 - Ten koste van werknemer: ontwijken arbeidsreglementering, niet volledig betalen Belgische lonen, buitensporige werkregimes, economische uitbuiting / mensenhandel
 - Ten koste van sociale zekerheid: aangifte in foutieve stelsel, maar ook onder-aangifte in de uitzendende lidstaat, nergens aangegeven illegaal tewerkgestelde werknemers

Applicable legislation, from practical guide to workplace reality



- Aanzienlijke opgebouwde expertise in de aanpak detacheringsfraude
 - Samenwerking inspectiediensten, politie, justitie, siod, ELA
 - Uitgebouwde communicatiekanalen met buitenlandse instellingen/inspecties
 - Internationale joint & concerted inspections met ondersteuning ELA, rogatoir met EOB-mandaat onderzoeksrechter
 - Sensibilisering buitenlandse collega's, gemeenschappelijk belang, ook uitwisseling vaststellingen ten behoeve van de uitzendende lidstaat
- Complexiteit sociale zekerheid blokkeert retroactieve regularisatie & intrekking A1
 - Systeem van opbouw van rechten in belang van werknemer
 - Wat met reeds genoten rechten?
 - Moeilijke internationale inning van bijdragen & verrekening tussen instellingen
 - Terughoudendheid bij beoordeling van sterk geargumenteerde dossiers die de zogenaamde Oost-West-tegenstelling overstijgt
 - Vrij duidelijke, hanteerbare regelgeving/rechtspraak t.e.m. het bepalen toepasselijke wetgeving maar verwaarloosde "administratieve backoffice"
 - Te administratieve benadering door de verschillende betrokken instellingen met te weinig oog voor de misbruiken door criminele netwerken in de praktijk

Applicable legislation, from practical guide to workplace reality



- Case 1: Productie & groothandel bouwsector, 2 sites Oost/West-Vlaanderen
 - 10 eigen werknemers (voornamelijk bedienden)
 - Permanent 89 gedetacheerden van 3 firma's uit Nederland, Polen, Portugal
 - Nationaliteiten: Portugal, Litouwen, Polen, Roemenië, Bulgarije, Oekraïne, Georgië, Griekenland, Hongarije
 - Perfect administratief front met A1, limosa, loonbrieven met Belgische lonen, maar...
 - Reële arbeidsregeling 52u/w
 - On-site overnachtingen in minderwaardige accommodatie
 - Gefactureerde tarieven van €28/u all-in
 - Duidelijk jarenlange systematische vervangdetacheringen
 - Complexe opvolging door spreiding over 3 lidstaten/firma's
 - Zelfs Nederland volgt de redenering en conclusies maar vraagt uitzondering art 16 !?
 - Lijkt bedrijfsmatig slimme toepassing van detacheringwetgeving maar wat met tijdelijke karakter en aspecten van uitbuiting?



Applicable legislation, from practical guide to workplace reality



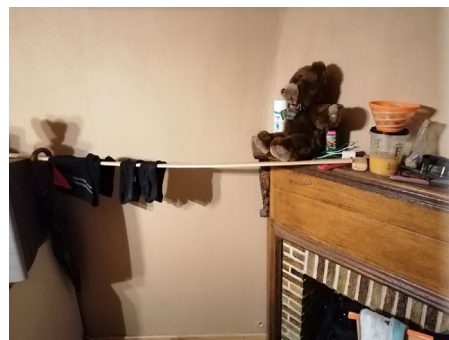
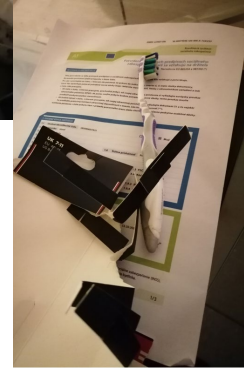
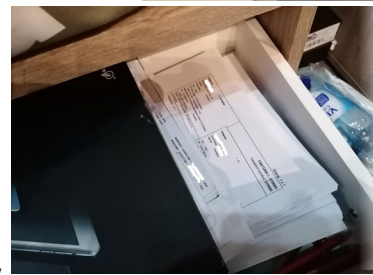
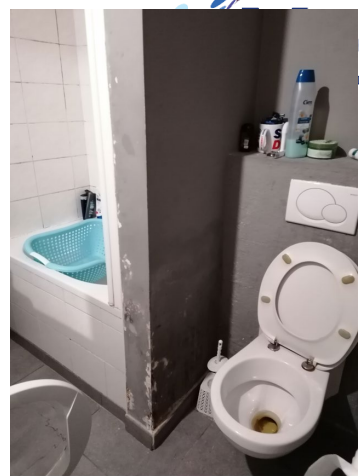
- Case 2: Nederlandse tuinbouwgroep baat in de Kempen 2 gehuurde serres uit
 - 1 eigen werknemer ingeschreven op Belgische NV met MZ appartement Knokke
 - Joint Inspection België, Nederland, Litouwen met ondersteuning ELA
 - 18 Roemeense werknemers zonder A1 (4 via NL firma, 14 vanuit Litouwen)
 - Verhoren & tijdsregistratiesysteem: 8,5€/u, 6 dagen van 10 à 11u per week
 - Periode februari-september: 184 werknemers, waarvan 150 niet gekend in limosa!
 - Uitzendende Litouwse firma actief in scheepsbouw
 - Roemeense werknemers werden daar louter administratief geplaatst door Nederlander
- Samengevat: Roemeense werknemers, in Nederland aangeworven om via Litouwse administratieve omweg in België & Nederland te werken
 - Waar zit de winst en de economische realiteit ?
 - Sector met heel concurrentiële Belgische tewerkstellingsregimes
 - Toepassing aanwijsregels wijst trouwens in de richting van Nederlandse onderwerping...



Applicable legislation, from practical guide to workplace reality



- Case 3: Oost-Vlaams bouwbedrijf isolatie & pleisterwerken
 - 1 eigen werknemer – 8 bestelwagens
 - Permanent 25-tal gedetacheerde werknemers, eerst via 8 opeenvolgende Hongaarse vennootschappen, ondertussen 2 Slovaakse
 - Initieel Belgische aannemer zaakvoerder in buitenlandse vennootschappen, daarna Hongaarse ex-WN
 - Actie met 11 huiszoekingen: 8 Roemeense WN, 25 Moldavische WN
 - 11 Moldaviërs gerepatriëerd, 13 bevel tot verlaten grondgebied
 - 2 zaakvoerders verhoord, voorgeleid & aangehouden
 - Inbeslagname €50.000 cash, woningen, wagen
 - Illegaal vergaard vermogensvoordeel € 7.000.000
 - Detacherings- en bijdragefraude, uitbuiting/mensenhandel (loonachterstallen, tot €700 inhoudingen op loon voor matras, werkregime 6 dagen op 7 van 12u/dag,...)
 - Tegenover 97 limosa's stonden slechts 3 reële Slovaakse aangifte !
 - Reactie Hongaarse zaakvoerder tijdens verhoor: **limosa is toch gratis**
 - Gevaar dat mooie papieren constructie verregaande fraude de facto legaliseert
 - Duidelijke linken met gemeenrechtelijke criminaliteit, witwas, zwarte economie
 - Zowel ontvangende als uitzendende lidstaten zijn slachtoffer en hebben gemeenschappelijk belang om echte detacheringsfraude efficiënt aan te pakken



- Eddy Van Herreweghe – Directeur Sociale Dumping & Fraudenetwerken
- Eddy.vanherreweghe@rsz.fgov.be



MoveS

Questions and
discussion



MoveS

Closing of the seminar

Filip Van Overmeiren

Director at Deloitte & Professor at Ghent University and Brussels University