

Landbouw-service



MAGAZINE

Juni 2017

AFZENDER: LANDBOUW-SERVICE VZW, GASTHUISSTRAAT 31 B2, 1000 BRUSSEL, NUMMER 2 (DRIEMAANDELIJKS), AFGIFTEKANTOOR BRUSSEL X



MASSEY-FERGUSON
8740



BKT : EEN BREDE
WAAIER AAN
LANDBOUWBANDEN



KUHN AXENT 100.1
MET ONAFHANKELIJKE
AFSTELLING PER
STROOISCHIJF

GEWOON HAKSELEN!

MET DE LAAGSTE GEBRUIKSKOSTEN IN DE MARKT!



MINIMALE KOSTEN

- Zeer zuinige motoren
- Weinig slijtage met DuraLine

VERMOGEN & PRESTATIES

- ProStream gewasstroom
- Laagste gewicht op het veld

ZEER DUURZAAM

- Langere levensduur
- Sterkere onderdelen



JOHN DEERE

PROSTREAM GEWASSTROOM



Cofabel
////////

Peperstraat 4A - 3071 Erps-Kwerps
Tel. : 02 759 40 93
E-mail : Info@cofabel.be

www.JohnDeere.be

VOORWOORD

Nieuwe reglementeringen blijven uit de lucht vallen. Maatregelen van de nationale regering en de gewesten, Europese discussies over het gebruik van rode diesel, problemen met de bruggen in België, met alle gevolgen voor het op de baan komen met zware voertuigen, de opvolging van nieuwe gewasbeschermingsmiddelen of verbod op het gebruik van bepaalde producten, sociale onderhandelingen,... Er komt weer heel wat op ons af en we moeten voorbereid zijn! Landbouw-Service is uw partner om u hierbij zo veel mogelijk bij te staan.

Ook horen we onze leden klagen over allerlei controles. Zo was er een loonwerker die op een blauwe maandag controle kreeg voor zijn Vegaplan-standaard. Op dinsdag kreeg diezelfde ondernemer een controle van het FAVV voor zijn fytolokaal en zijn sproeitoestellen, de volgende dag stond de Federale Overheidsdienst Mobiliteit aan de deur voor de controle van CMR en vervoersvergunningen, en donderdag werd een controle aangekondigd van de sociale inspectie. Op vrijdag was er eindelijk tijd om het werk allemaal in te plannen... Is er überhaupt nog tijd om zich bezig te houden met de eigen stiel? Of zijn we allemaal verplicht om een bediende aan te werven om alles op punt te stellen... Men kan er zich vragen bij stellen. Dat wil niet zeggen dat we tegen controles zijn, integendeel wel. Controles zijn nodig. Eén van de doelstellingen van onze beroepsvereniging is immers het vermijden van oneerlijke concurrentie. Iedereen moet met dezelfde wapens kunnen vechten.

Ook horen we onze leden klagen over onbetaalde facturen van hun klanten. Er moet steeds meer tijd geïnvesteerd worden om die facturen op te volgen en te innen. En wat kan hier aan gedaan worden. Geen evidente zaak, want de relatie tussen klant en leverancier is heilig. Toch werkt Landbouw-Service aan een plan om de leden hierbij te helpen. Meer informatie kan u opvragen bij het secretariaat.

De komende weken zijn voor Landbouw-Service belangrijk. Enerzijds zijn er de sociale onderhandelingen in het paritair comité voor technische land- en tuinbouwwerken (PC 132). Voor ons is flexibiliteit een belangrijk begrip. Werkbaar en wendbaar werk, zoals door Minister van Werk Kris Peeters werd beschreven, dragen we hoog in het vaandel. Onze sector hangt immers af van seizoenen. Op het sectorakkoord zullen we uitgebreid terugkomen in het volgend nummer van Landbouw-Service.

Daarnaast moeten we invulling geven aan het plan voor eerlijke concurrentie in de land- en tuinbouwsector, dat op 17 februari 2017 ondertekend werd.

Onze Europese beroepsvereniging CEETTAR heeft er voor gezorgd dat er op Europees vlak ook tussenkomsten kunnen komen voor loonwerkers, net zoals deze bestaan voor de landbouwsector in het kader van het Gemeenschappelijk Landbouwbeleid. Dergelijke regels worden in België geïmplementeerd door de Gewestregeringen. In mei 2017 hadden we reeds een afspraak met het Kabinet van Waals Minister van Landbouw Collin. We hebben er het belang van onze sector toegelicht. Loonwerkers zijn immers goed voor ongeveer de helft van alle aankopen van landbouwmachines. Bovendien is het voor Landbouw-Service van primordiaal belang dat er geen oneerlijke concurrentie is met andere beroepsgroepen. Afwachten wat we daar kunnen verwachten...

In andere landen horen we positieve geluiden over de loonwerksector. Zo denkt één op acht Nederlandse loonwerkers aan uitbreiding, zijn er meer opvolgers en minder stoppers. Overal in Europa worden loonwerkers meer en meer aanzien als een belangrijke drukkingsgroep, die ook door anderen aanvaard wordt. Laten we daar nog maar verder voor strijden!



Johan VAN BOSCH
Algemeen Secretaris Landbouw-Service

**DE PERFECTE
COMBINATIE**



**DE NIEUWE XL
GROOTPAKPERSEN**



VRAAG MEER INFO BIJ UW CASE IH DEALER

OOGSTDEALERS:

The Ponderosa
T 09 386 19 89

Technea-Boonen
T 016 76 55 96

Dooms Agri BVBA
T 068 33 69 91

www.caseih.com
CASE-IH

175
CASE IH
AGRICULTURE
1842-2017

*We vieren het
verleden en kijken
naar de toekomst.*

CASE IH
AGRICULTURE

INHOUD



COLOFON

Landbouw-service 

“Landbouw-Service” is een periodieke nieuwsbrief voor de leden van de Nationale Centrale Landbouw-Service, de enig erkende beroepsvereniging voor aannemers van land- en tuinbouwwerken, loonsproeiers, handelaars in veevoeders en in meststoffen.

Copyright: Nationale Centrale Landbouw-Service is niet aansprakelijk voor het gebruik van de informatie in deze publicatie. Citeren mag mits bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever:
Johan Van Bosch,
Algemeen Secretaris
Nationale Centrale
Landbouw-Service,
Gasthuisstraat 31 B2,
1000 Brussel,
T 02 274 22 00,
F 02 400 71 26
e-mail:
landbouwservice@sectors.be
BTW-nummer
BE0410.344.444

3RAMONT): 15/07/2017
3RIBEX): 20/11/2017
/02/2018



VOORWOORD 3

SOCIALE ZAKEN

Interprofessionele en professionele onderhandelingen 6

Werken met studenten 8

Plan voor meer eerlijke concurrentie 12

DOSSIER MEST

Vlaanderen: mestuitrijregeling 13

MARKTEN

Belgische aardappelindustrie brak in 2016 alle records 14

BEMEFA wordt Belgian Feed Association (BFA) 16

VOEDSELVEILIGHEID

VEGAPLAN: nieuwe tools ter voorbereiding
van de audit beschikbaar 17

WETGEVING

Werken in onroerende staat 18

SOCIALE ACTUALITEITEN

Lonen - 4/1/2017 19

DOSSIER FYTO

74.500 houders van een fytolicensie in België 20

Nieuwe CLP-reglementering en biociden 22

EUROPEES NIEUWS

24

DOSSIER MECANISATIE

Nieuwigheden 28

Actualiteit 53

Interprofessionele en professionele onderhande

In januari 2017 hebben de interprofessionele sociale partners een akkoord gesloten voor de komende twee jaar. Door de overeengekomen loonnorm kunnen de lonen de komende twee jaar met maximum 1,1% stijgen boven de index. Dat is minder snel dan in de ons omringende landen, waardoor we onze historische loonhandicap verder kunnen afbouwen. In combinatie met de loonindexering die op 3,9% wordt geraamd, komt elke loonsverhoging bij KMO's hard aan. Vaak krijgen we vragen hoe die opslag doorgerekend kan worden, terwijl die indexering door de werknemers zelfs niet als opslag wordt beschouwd. Maar in ruil eisten de werkgeversorganisaties garanties voor sociale vrede.

In het akkoord staan verder ook afspraken over maatschappelijke uitdagingen, zoals de digitalisering, de mobiliteitsknoop, burn-out en absentisme. Er werd ook overeengekomen om de kader-cao's over brugpensioen (SWT) en landingsbanen voort te zetten, mits een aantal aanpassingen. Zo stijgt de leeftijdsvoorwaarde van de uitzonderingsstelsels voor brugpensioen. Er werd ook op toegezien dat het verschil tussen de laagste lonen en de uitkeringen voldoende groot blijft, en er wordt getekend op het engagement om de opzeg en proefperiode opnieuw bespreekbaar te maken.

Sociale onderhandelingen PC 132

In de schoot van het paritair comité voor technische land- en tuinbouwwerken (PC132) hebben de drie vakbonden op 8 maart 2017 de eisenbundel bezorgd voor de periode 2017-2018. Volgende eisen worden gesteld:

- **Koopkracht:** maximale bruto loonsverhoging: de marge is wettelijk beperkt tot een verhoging van 1,1% van de effectieve en baremalonen voor de periode 2017-2018.
- **Eindejaarspremies:** schrappen van het plafondbedrag: indien dit gebeurt, dan zullen de RSZ-bijdragen verhoogd moeten worden. Vanuit Landbouw-Service zijn we eerder vragende partij voor het behouden van een maximumbedrag.
- **Sociaal overleg:** verlaging van de drempel voor syndicale delegatie naar 10 werknemers. Deze eis is voor Landbouw-Service onaanvaardbaar. Ongeveer 10% van de bedrijven in de sector heeft meer dan 10 werknemers in dienst. De bestuurders wensen de huidige regels te behouden (huidige grens ligt op 50 werknemers).
- **Schrappen van een halve dag scheidingsvergoeding:** dit wordt wellicht toch niet toegepast in de sector, en zou geen probleem zijn.
- **Vorming:** uitvoering van de gemaakte afspraken. Vanuit Landbouw-Service kijken we toe op de werking en de financiële afspraken die gemaakt worden voor de werking van EduPlus in Vlaanderen en Mission des Secteurs Verts in Wallonië. Werkgevers die hun werknemers opleiding laten volgen via deze opleidingsinstituten krijgen een forfaitaire tegemoetkoming voor de lonen.
- **Verhoging 2^e Pijler:** de verhoging van 1,85% naar 2% voor de pensioenen van de werknemers kan dan wel gerechtvaardigd zijn, het zal pas mogelijk zijn als ook de andere twee paritaire comités meestappen in het verhaal. PC144 en 145 moeten nu nog een inhaalbeweging doen vooraleer ze aan onze 1,85% geraken.
- **Verlenging van de bestaande cao's:** voor Landbouw-Service is vooral de cao flexibiliteit van belang.

lingen

A blue combine harvester is shown in the process of harvesting a golden wheat field. The harvester is moving away from the viewer, leaving a trail of harvested grain behind it. The scene is set during sunset or sunrise, with a warm, golden light illuminating the field and the sky. The background features a line of trees under a hazy sky.

Eerder heeft de Minister van Werk de vraag gesteld voor een hervorming van het landschap van de paritaire comités, zeker na de harmonisatie van de stelsels van arbeiders en bedienden. Hoewel de loonwerksector weinig bedienden kent, zal Landbouw-Service blijven vechten voor een apart statuut. ■■



Werken met studenten

Jaarlijks zoeken heel wat studenten een vakantiejob. Als werkgever zijn die jobstudenten een relatief voordelige manier om tijdelijke pieken in uw onderneming op te vangen of vakantiegangers te vervangen. Zo geldt er voor jobstudenten bijvoorbeeld een verlaagde RSZ-bijdrage. Natuurlijk hoeft dat niet per se tijdens een schoolvakantie te zijn, u kan jobstudenten ook na de schooluren of tijdens de weekends inzetten. Zolang de student zich maar houdt aan een maximum van 475 uren per jaar. We zetten even op een rijtje wat werken met jobstudenten precies inhoudt.

Komt elke student in aanmerking voor studentenarbeid?

Niet elke student mag zomaar studentenarbeid verrichten en komt in aanmerking voor een studentenovereenkomst. Deze hieronder kan u inschakelen als jobstudent in uw onderneming:

- Alle studenten ouder dan 15 jaar die een volledig leerplan volgen, op voorwaarde dat ze onder de deeltijdse leerplicht vallen;
- Studenten ouder dan 18 jaar die verder studeren;
- Studenten ouder dan 15 jaar in het

deeltijds onderwijs, die geen werkloosheidsuitkering krijgen. Zij mogen enkel tijdens de schoolvakanties ingezet worden. Voorwaarde is wel dat ze niet verbonden mogen zijn met een deeltijdse arbeidsovereenkomst, een deeltijdse stageovereenkomst, een industriële leerovereenkomst of een middenstandsléerovereenkomst;

- Studenten die een examen middenjury voorbereiden en geen ander statuut hebben;

Studenten die minstens 12 maanden bij

dezelfde werkgever gewerkt hebben, kunnen niet meer met een studentencontract tewerkgesteld worden. Hetzelfde geldt voor studenten in avondschool of met een beperkt leerplan.

Op hoeveel loon heeft een jobstudent recht?

U moet de student minstens het minimumloon betalen dat bepaald werd binnen uw sector voor de job die hij zal uitoefenen. In sommige paritaire comités is er voor studentenarbeid echter een aparte loonschaal voorzien. Bij tewerk-

stelling in sectoren die geen lonen voorzien hebben, moet voor tewerkstellingen van 1 maand en langer het nationaal minimum gerespecteerd worden. Verder heeft de student naast het loon ook nog recht op een tussenkomst in het woonwerkverkeer.

Hoeveel kost zo'n jobstudent?

Groot voordeel is dat u voor jobstudenten veel lagere sociale bijdragen betaalt dan voor reguliere werknemers. En ook de jobstudent zelf komt er met een minimale bijdrage vanaf. De werkgeversbijdrage (die dus bovenop het loon komt) bedraagt 5,43% en de werknemersbijdrage 2,71%. De 'solidariteitsbijdrage' bedraagt dus in totaal slechts 8,14%.



Opgelet! Een jobstudent mag bij alle werkgevers samen niet meer dan 475 uren per kalenderjaar werken om van dit voordeelregime te genieten.

Voor een student die in juni zijn studies beëindigt en zijn diploma behaalt, aanvaardt de RSZ dat hij nog tot 30 september van dat jaar kan werken met toepassing van de solidariteitsbijdrage. Dat geldt echter alleen als het gaat om een tewerkstelling die sociaal gezien de kenmerken van studentenwerk heeft.

Hoe moet de arbeidsovereenkomst eruit zien?

Naast de algemene regels die van toepassing zijn op alle werknemers, heeft de wetgever voorzien in specifieke bepalingen voor de studenten die werken met een studentenovereenkomst. Het studentencontract moet voor elke student afzonderlijk en altijd schriftelijk in tweevoud worden opgesteld en dat ten laatste op het moment waar dat de student in dienst treedt. De studentenovereenkomsten bevatten een proeftijd die gelijk is aan 3 arbeidsdagen.

Die proef geldt van rechtswege en moet dus niet specifiek opgenomen worden. De studentenovereenkomst moet steeds een contract van bepaalde duur zijn. Op basis van een ondertekende studentenovereenkomst moet u dan via Dimona het aantal dagen aangeven waarop u de student zal

tewerkstellen. De Dimona (Déclaration Immédiate/ Onmiddellijke Aangifte) is het elektronische bericht waarmee u als werkgever iedere indienstreding en uitdienststreding van een werknemer aangeeft bij de RSZ of de DIBISS.

Proefperiode van drie werkdagen

Sinds de invoering van het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden is 'de proeftijd' als algemeen principe afgeschaft. Enkel voor jobstudenten en uitzendkrachten blijft een -heel korte- proefperiode van drie werkdagen bestaan. In die periode kan u dag op dag afscheid nemen, mocht het met de jobstudent niet lukken. De korte proefperiode geldt van rechtswege voor alle contracten met job-

studenten. Ook als u ze niet vermeldt in het contract, kan u ze invoeren.

Wil u op een flexibeler manier met jobstudenten werken, dan kan u ze inschakelen via een uitzendkantoor. Na de proeftijd kan de studentenovereenkomst voortijdig opgezegd worden door het betekenen van een (verkorte opzegtermijn) in functie van de duur van de verbintenis van de student in zijn functie:

Duur van verbintenis student	Opzeg door werkgever	Opzeg door student
<= 1 maand	3 dagen	1 dag
> 1 maand	7 dagen	3 dagen

>



INDUSTRIE **LANDBOUW** **GROEN**

www.PCLT.be

PRAKTIJKOPLEIDINGEN

EEN GREEP UIT ONS AANBOD:

Landbouwmechanisatie - G-rijbewijs
 Vakbekwaamheid (Code 95) - Elektronica - Hydraulica
Attesten: Graafmachine - Heftruck - Verreiker
 Starterscursus Landbouw - Fytolicensie - ...

NIEUW TECHNIEKER LANDBOUWMECHANISATIE

PCLT

100%
PRAKTIJK
GARANTIE

Tel. 051 24 58 84
www.pclt.be
info@pclt.be
facebook.com/praktijkcentrum



praktijkopleidingen op maat

Met steun van Vlaamse overheid en de EZJ

TOELICHTING OVER HET KONINKLIJK BESLUIT VAN 3 MEI 1999 BETREFFENDE DE BESCHERMING VAN DE JONGEREN OP HET WERK

Welke jongeren vallen onder het toepassingsgebied?

- de minderjarigen tussen 15 en 18 jaar die niet meer onder de voltijdse leerplicht vallen;
- de studenten die met de werkgever een arbeidsovereenkomst hebben gesloten voor een tewerkstelling als student (ongeacht de leeftijd van de student);
- de personen die een opleiding genieten in een onderneming krachtens een leerovereenkomst (in de middenstandopleiding of het industrieel leerlinngenwezen - ongeacht de leeftijd);
- de leerlingen en studenten die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid die in de onderwijsinstelling wordt verricht.

Wat staat er verder in het KB jongeren?

De werkgever voert een **analyse** uit van **risico's** waaraan jongeren bij hun arbeid blootgesteld zijn, met het oog op het beoordelen van alle risico's voor de veiligheid, de lichamelijke en geestelijke gezondheid of de ontwikkeling.

Hierbij dient rekening te worden gehouden met het feit dat jongeren vaak een ontoereikende aandacht hebben voor veiligheid en dat hun ontwikkeling soms nog niet is voltooid.

De risicoanalyse moet gebeuren voor het begin van de arbeid en jaarlijks worden hernieuwd. Een hernieuwing dient ook te gebeuren bij een wijziging van de werkpost.

Op grond hiervan worden **preventiemaatregelen** genomen om risico's te voorkomen, schade te voorkomen, schade te beperken.

Een van de mogelijke preventiemaatregelen betreft het verbod van bepaalde blootstellingen, werkzaamheden en werkposten zoals opgenomen in de bijlage bij het besluit.

Verboden is ook deze arbeid:

- welke jongeren objectief gezien (lichamelijk of psychisch) niet aankunnen;
- waardoor jongeren worden blootgesteld aan giftige of carcinogene stoffen;
- welke blootstelling inhoudt aan ioniserende straling;
- welke risicofactoren inhoudt voor ongevallen waarvan men vermoedt dat jongeren die niet beseffen of niet kunnen voorkomen;
- welke jongeren kunnen blootstellen aan extreme koude, hitte, lawaai, trillingen.

Dit verbod is echter **niet absoluut**.

Wanneer het immers onontbeerlijk is voor hun beroepsopleiding dat jongeren een gevaarlijke activiteit uitoefenen of met gevaarlijke stoffen en preparaten omgaan of met een gevaarlijke machine rijden (echter niet voor student-werknemers), kunnen jongeren een dergelijke arbeid uitvoeren.

Bijkomende te vervullen voorwaarden hierbij zijn:

- de werkgever vergewist zich van effectiviteit van preventiemaatregelen en van de controle van de preventiemaatregelen door de hiërarchische lijn;
- activiteiten gebeuren in aanwezigheid van een ervaren werknemer

Een andere preventiemaatregel betreft het nemen van de nodige *maatregelen voor onthaal en begeleiding*:

Deze maatregel moet voor de tewerkstelling gebeuren, na advies van de PA die de leiding heeft over de interne dienst en na advies comité

Doel van deze maatregel is het bevorderen van de aanpassing en integratie van jon-

Ook student-werknemers vanaf 18 jaar voorzover hun studierichting overeenstemt met de werkzaamheden waarvoor de verbodsbepaling geldt (bv. een student ingenieur die laswerk verricht), mogen een gevaarlijke activiteit uitoefenen of met gevaarlijke stoffen en preparaten omgaan of met een gevaarlijke machine rijden. Er mogen evenwel geen gemotoriseerde transportwerktuigen worden bestuurd. Uitzondering hierop vormen de niet-stapelende gemotoriseerde transportwerktuigen. Deze mogen onder welbepaalde voorwaarden immers wel door meerderjarige jobstudenten worden bestuurd:

- het gaat om een platform(hef)truck of palettruck;
- de werkgever neemt de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de jobstudenten voldoende zin voor verantwoordelijkheid hebben en zij een adequate opleiding hebben gekregen voor het veilig besturen van deze arbeidsmiddelen;
- er is een permanente actie vereist van de bedieningsorganen;
- de snelheid is beperkt tot 6 km/u (indien men er naast loopt) of 16 km/u (indien men meerijdt).

Gemotoriseerde transportwerktuigen met geringe hefhoogte met meelopen-de bestuurder waarvan de snelheid beperkt is tot 6 km/u mogen eveneens bediend worden door minderjarige studenten-werknemers vanaf 16 jaar.

Het voorafgaand advies van de preventieadviseur is vereist evenals het voorafgaand advies van het CPB.



Gezondheidstoezicht

De jongere kan onderworpen worden aan twee types van onderzoeken:

1 passend gezondheidstoezicht overeenkomstig het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers. Het betreft hier het uitoefenen van een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid, een activiteit met welbepaald risico en een activiteit verbonden aan voedingswaren;

2 specifiek gezondheidstoezicht dat bestaat uit een voorafgaande en een periodieke gezondheidsbeoordeling voor de jongeren die minderjarig zijn, nachtarbeid (tussen 20u. en 6u) verrichten of die arbeid verrichten die normalerwijze verboden is (maar hier toegestaan omdat het noodzakelijk is voor de beroepsopleiding).

Leerlingen en studenten die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid die in de onderwijsinstelling wordt verricht, zijn niet onderworpen aan het gezondheidstoezicht tot wanneer hierover een koninklijk besluit zal zijn genomen. Artikel 28 ARAB, evenals artikel 45, tweede lid van het KB van 28 mei 2003 betreffende het gezond-


Welk rijbewijs heeft de jobstudent nodig?

Alle chauffeurs die geboren zijn na 1/9/1986:

→ Wanneer het landbouw- of bosbouwvoertuig niet gebruikt wordt voor landbouw of bosbouwactiviteiten, dient de bestuurder houder te zijn van een rijbewijs B, B+E, C1, C1+E, C of C+E, naargelang de maximale toegelaten massa van het voertuig of van het samenstel.

→ Rijbewijs G voor landbouwwerken

heidstoezicht op de werknemers sluit deze praktijkstudenten immers uit van de toepassing van het passend gezondheidstoezicht.

Deze uitsluiting is het gevolg van het feit dat de bevoegdheden van de federale overheid inzake arbeidsgeneeskunde hier de bevoegdheden van de gemeenschappen inzake onderwijs raken. Het vaststellen van een regeling op dit vlak vereist noodzakelijkerwijze overleg met de gemeenschappen. 

Plan voor meer eerlijke concurrentie



Op 17 februari 2017 hebben de beroepsvereniging in de groene sectoren samen met de federale ministers Kris Peeters en Willy Borsus, staatssecretaris Philippe De Backer, de betrokken overheidsdiensten en de vakbonden een 'plan voor eerlijke concurrentie in de groene sectoren' ondertekend. De bedoeling van dit plan is meer rechtszekerheid te creëren op het vlak van sociale en arbeidswetgeving zodat sociale fraude voorkomen wordt.

De land- en tuinbouw, tuinaanleg en loonwerk, de zogenaamde groene sectoren, zijn belangrijk voor de Belgische economie want ze stellen maar liefst 19.800 mensen te werk. Het zijn ook arbeidsintensieve sectoren die het economisch niet makkelijk hebben. Een aantal deelsectoren doet vaak een beroep op buitenlandse arbeidskrachten, bijvoorbeeld om piekperiodes in de fruitpluk op te vangen. Bovendien zijn de groene sectoren afhankelijk van heel wat externe factoren, zoals het weer. De strikte regels die vandaag gelden op vlak van sociale wetgeving en arbeidswetgeving laten de sectoren echter te weinig flexibiliteit.

In juli 2016 werd om die reden een rondetafelconferentie opgestart over fraudepreventie voor de groene sectoren. Alle sociale partners, de fede-

rale overheidsdiensten Werk en Sociale Zaken, alle sociale inspectiediensten en de betrokken ministers waren daarbij aanwezig. Dat mondde uit in een 'plan voor eerlijke concurrentie in de groene sectoren' met daarin een vereenvoudiging en verduidelijking van bestaande regels gecombineerd met het inzetten op sensibilisering en gerichte controles.

Concreet bevat het plan 15 nationale en vier internationale actiepunten. Zo komt er meer uniformiteit in het aantal dagen dat seizoenarbeiders ingeschakeld mogen worden (paritair comité 144 en 145). Er wordt een werkgroep opgericht om de complexiteit van deze regels te verminderen en ze beter te laten aansluiten op de praktijk. Op die manier moet het systeem transparanter en eenvoudiger worden voor iedereen.

Hoewel de meeste maatregelen en actiepunten betrekking hebben op de pure landbouwsector en seizoensarbeid, is Landbouw-Service tevreden met het plan dat op tafel ligt. We hebben van deze besprekingen gebruikgemaakt om een aantal zaken aan te kaarten, zaken die de voorbije jaren aanleiding waren voor heel wat onduidelijkheid en rechtsonzekerheid. Denken we maar aan onze flexibiliteit.

Bestrijding van sociale fraude en sociale dumping is een gedeelde verantwoordelijkheid van de overheid en de groene sector. Duidelijkheid en vereenvoudiging van de regelgeving en de uitvoering ervan moet resulteren in een win-win-winsituatie: zowel werkgevers als werknemers als de overheid hebben belang bij het terugdringen van sociale fraude.