

PLAN VOOR EERLIJKE CONCURRENTIE IN DE GROENE SECTOREN 17 FEBRUARI 2017



KRIS PEETERS
VICE EERSTE MINISTER EN MINISTER VAN WERK,
ECONOMIE EN CONSUMENTEN, BELAST MET BUITENLANDSE HANDEL



WILLY BORSUS
MINISTER VAN MIDDENSTAND, ZELFSTANDIGEN,
KMO'S EN LANDBOUW



PHILIPPE DE BACKER

Minister van Landbouw, Natuur en
Milieu



PEC⁵



De is PROFESSIONALISME
en de DOELTE of de
de PROFESSIONALISME
en de DOELTE of de



ABVV Horval



BOERENBOND
trouw aan land- en tuinbouw



**ALGEMEEN
BOERENSYNDICAAT**
met verstand van boeren

INLEIDING

De sectoren van de land- en tuinbouw en de groenvoorzieners (PC132/144/145) zijn belangrijke economische sectoren.

In het jaar 2014 werden er in de groene sectoren, naast heel wat zelfstandigen en tijdelijke werknemers, **19.800 reguliere werknemers** tewerkgesteld:

- Landbouw: 3.090 werknemers (bij 1.416 werkgevers)
- Tuinbouw : 6.343 werknemers (bij 1.371 werkgevers)
- Tuinaanleg : 8.253 werknemers (bij 2.626 werkgevers)
- Technische land- en tuinbouwwerken: 2.114 werknemers (bij 536 werkgevers)

Daarnaast waren er 480 seizoenswerknemers tewerkgesteld in de landbouwsector en 53.643 seizoenwerknemers in de productie sectoren van de tuinbouw (bloemisterij, boomkwekerij, fruitteelt, groenteteelt, witloofteelt en champignonteelt).

Deze sectoren zijn arbeidsintensief, doen vaak beroep op buitenlandse arbeidskrachten en dus is de bestrijding van de sociale fraude en sociale dumping een voortdurende opdracht.

De eerste betrachting is steeds om **sociale fraude aan de bron te voorkomen** in plaats van ze achteraf te moeten opsporen en sanctioneren. Om de sociale fraude aan de bron te stoppen is er nood aan een grotere rechtszekerheid en modernisering, bijvoorbeeld door de specifiek op de sector van toepassing zijnde wetgeving te verduidelijken en te uniformiseren waar mogelijk.

Het **terugdringen van sociale fraude is een win-win-win** voor zowel werkgevers, werknemers als overheid. De werkgevers ondervinden minder oneerlijke concurrentie, de rechten van de werknemers worden gevrijwaard en de overheid misloopt geen inkomsten. Ook de opvolging van sociale fraude bij zelfstandigen is relevant.

Met de **onderstaande maatregelen op het vlak van preventie, detectie, handhaving, sanctionering en administratieve eenvoud** kan de sociale fraude verder een halt toegeroepen worden en kan er zo meer zuurstof gegeven worden aan de sector. Sensibilisering naar werkgevers, werknemers, klanten en overheden toe vormt een transversaal onderdeel van dit plan.



1. NATIONALE MAATREGELEN

STABILITEIT VAN DE WETGEVING

1. Behoud van de hoofdelijke aansprakelijkheid loonschulden in de sector

De hoofdelijke aansprakelijkheid op de loonschulden is met het KB van 24 maart 2014 ook van toepassing op de land- en tuinbouwsector (PC 144 en 145). Dit KB biedt een extra hefboom voor de sociale inspectiediensten, naast de hoofdelijke aansprakelijkheden op de sociale en fiscale schulden en de illegalen, om voornamelijk de grensoverschrijdende sociale fraude te bestrijden.

Actie: behoud van het KB van 24/03/2014 en inzet van TSW op de controle van de loonschulden in de groene sectoren.

2. Betere toepassing van de hoofdelijke aansprakelijkheid sociale en fiscale schulden onderaannemers

De wet van 27 juni 1969 artikel 30bis §7 voorziet in een preventieve inhoudingsplicht op factuur in geval van sociale of fiscale schulden bij een onderaannemer. Opdrachtgevers, aannemers en onderaannemers die activiteiten uitvoeren zoals voorzien in artikel 30bis (werken in onroerende staat in ruime zin) zijn verplicht om na te gaan of hun (onder) aannemers sociale en fiscale schulden hebben. Zo ja, dan moeten zij een percentage van het factuurbedrag inhouden en doorstorten aan de RSZ en/of de fiscus. Deze inhoudingsplicht geldt voor alle werken in onroerende staat en is zo van toepassing op de bouwsector, land- en tuinbouwsector (PC 132, 144 en 145) en andere sectoren die werken in onroerende staat verrichten (schoonmaak, metaal,...). In 2013 werden ook de bewakingssector en de vleeswerkende industrie aan het toepassingsgebied toegevoegd.

De werken in de land- en tuinbouwsector worden gezien als werken in onroerende staat, dus ook deze sector is gehouden aan de inhoudingsplicht. Het specifieke en KMO-karakter van deze sector maakt dat veel ondernemers niet op de hoogte zijn van deze inhoudingsplicht. Het bestaan van deze regelgeving zal duidelijker verspreid worden binnen de sector. In het voorjaar 2017 zal er onder meer een app 'correcte ondernemer' beschikbaar zijn, die ondernemers toelaat op een overzichtelijke wijze de sociale en fiscale schulden bij hun (onder)aannemers te controleren.

Actie: er zal bekeken worden of de wetgeving aangepast kan worden op maat van de sector door uitsluiting van bepaalde activiteiten of via sectorale criteria. Een werkgroep met sociale partners, RSZ, Financiën... zal hiertoe opgericht worden.



OMKADERE FLEXIBILITEIT

3. Vereenvoudiging / harmonisering van de regels voor Gelegenheidsarbeid

Vandaag bestaat er een goed werkend stelsel van Gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouw¹. In functie van specifieke sectoren gelden aparte regimes:

- **30 dagen** Gelegenheidsarbeid in de **landbouw** gedurende een volledig kalenderjaar (voor de werkgevers van het PC 144)
- **65 dagen** Gelegenheidsarbeid in de **tuinbouw** gedurende een volledig kalenderjaar (voor de werkgevers van het PC 145, exclusief tuinaanleg)
- **35 dagen extra** in de **witloofteelt** (dus 100 dagen in totaal)
- **35 dagen extra** in de **champignonteelt** (dus 100 dagen in totaal) (gedurende het volledige jaar, voor de werkgevers die aanvaard worden in het toekomstplan champignonteelt)

Actie: er wordt een werkgroep opgericht bestaande uit de sociale partners en de bevoegde administraties en kabinetten, om meer vereenvoudiging en afstemming te onderzoeken, ook inzake het toepassingsgebied (zie ook actie 6). Eventuele voorstellen zullen desgevallend aan de regering voorgelegd worden tijdens de begrotingscontrole 2017.

4. Aanpassing DIMONA-aangifte

Bij de Dimona-aangifte voorafgaand aan de tewerkstelling wordt vandaag enkel het verblijfsadres van de seizoenarbeiders bijgehouden. Dit maakt het moeilijk om de uitbetaling van de jaarlijkse vakantie (via de RJV) te doen, vermits de betrokken werknemers op dat ogenblik vaak al terug op hun officieel woonadres (in het oorsprongslaan) verblijven. Ook het uitbetalen van sectorale premies door de sociale fondsen blijkt zo zeer moeilijk. Een aanpassing dringt zich op.

Nu moeten er bijkomende formulieren ingevuld worden door de werknemer en werkgever om het bestaan van een arbeidsovereenkomst aan te tonen, om zo de werknemer te kunnen inschrijven bij de ziekenfondsen. Indien men de Dimona-databank kan aanwenden, zal dit systeem vlotter verlopen.

Actie: de RSZ en andere instanties onderzoeken of, indien mogelijk interprofessioneel, de Dimona-aangifte en e-creabis of een alternatief voor het creëren en het bijwerken van bisnummers kunnen aangepast worden ondermeer door het vermelden van het officieel adres in het land van herkomst. Ook wordt onderzocht of de administratieve formaliteiten bij het aansluiten bij een mutualiteit (werkgeversverklaring en aansluiting van een seizoenswerknemer) vervangen kunnen worden door gegevens uit de Dimona-databank. Daarnaast zou de creatie van een e-ID voor buitenlanders hier een oplossing kunnen bieden.

5. Onmogelijkheid van een voltijdse tewerkstelling (art. 22 quater)

In het kader van de solidariteitsbijdrage bestaat er momenteel een bepaling in de wetgeving waarbij de materiële onmogelijkheid van een voltijdse tewerkstelling gedurende 3 maanden ingeroepen kan worden. Dit kan ertoe leiden dat de RSZ het bedrag van de solidariteitsbijdrage (= het drievoud van de basisbijdragen op het gemiddeld minimum maandinkomen) verhoudingsgewijs kan verminderen.

Actie: deze bepaling zal door de RSZ worden gepreciseerd en verduidelijkt voor de groene sectoren, in overleg met de sociale partners.

6. Loonbeschermingswet

Het is wenselijk dat kosten (huur, aanrekening voor verwarming, elektriciteit, water,...) verbonden met huisvesting en die schriftelijk overeengekomen zijn, duidelijk vermeld worden op de loonfiche en kunnen ingehouden worden op het nettoloon.



¹ In de horecasector geldt sinds 01/07/2015 volgend stelsel: 50 dagen Gelegenheidsarbeid per werknemer per jaar en 200 dagen per werkgever per jaar.

Dit in het kader van de strijd tegen de sociale fraude en met het oog op meer transparantie. Hiermee wordt een wettelijke basis gecreëerd om reeds bestaande praktijken te legaliseren.

Actie: artikel 23 van de loonbeschermingswet kan aangevuld worden met de mogelijkheid om op vraag van een sector (cao) een in ministerraad overlegd KB te nemen dat voor de betrokken sector bijkomende elementen definieert die ingehouden kunnen worden op het loon, indien dit nodig is om sociale fraude te bestrijden en beperkt wordt tot de elementen die ook in natura door de werkgever verstrekt kunnen worden (artikel 6 van de loonbeschermingswet).

7. App 'green@work'

De sector kan vandaag maar moeilijk het aantal gewerkte dagen, gepresteerd per gelegenheidsarbeider, controleren. Er geldt ook de regel dat werknemers die in de 180 dagen voorafgaand aan hun tewerkstelling reeds in reguliere arbeid in de sector gewerkt hebben, niet als gelegenheidsarbeider tewerkgesteld kunnen worden. Dit geeft aanleiding tot heel wat rechtsonzekerheid voor de betrokken bedrijven.

Er zal een systeem uitgewerkt worden waardoor werkgevers gemakkelijker kunnen nagaan of hun werknemer in aanmerking komt voor een tewerkstelling als gelegenheidsarbeider (cf. student@work en horeca@work).

Actie: de RSZ zal, voor zover dit technisch en budgettair mogelijk is, een applicatie ontwikkelen voor de groene sectoren om het aantal tewerkstellingsdagen van de gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw beter te kunnen opvolgen. Er zal tevens door de RSZ onderzocht worden of de controle van de 180 dagen regel gevat kan worden in een applicatie.

8. Einde verblijfsvergunning automatisch kenbaar aan de werkgever

De arbeidskaart C wordt door de Gewesten afgeleverd aan personen die reeds in België zijn, op basis van een bepaalde verblijfsreden (b.v. asielzoeker, gezinshereniger, student, enz.). Deze arbeidskaart C is voor 1 jaar geldig en geldt voor het volledige Belgische grondgebied.

Aangezien deze arbeidskaart niet afgestemd is op de verblijfsvergunning, is het mogelijk dat een werkgever een werknemer tewerkstelt zonder op de hoogte te zijn dat deze persoon reeds uitgewezen werd. De werkgever wordt niet automatisch op de hoogte gesteld dat hij een persoon tewerkstelt die illegaal in België verblijft.

Actie: er wordt bekeken op welke manier de Dienst Vreemdelingenzaken (DVZ) de werkgevers in de land- en tuinbouw en indien mogelijk op interprofessioneel vlak, automatisch in kennis kan stellen van de beëindiging of intrekking van de verblijfsvergunning. In afwachting van een aangepaste wetgeving (b.v. single permit) zullen door de SIOD initiatieven genomen worden om deze problematiek op het terrein te ondervangen.

9. Eenvoudiger regeling voor het verblijfsstatuut van EU-onderdanen

Ondanks het feit dat er binnen de EU een vrij verkeer van personen geldt, kennen lokale besturen vaak slechts een tijdelijk verblijf van 3 maanden toe. Na het verblijf van 90 dagen moet de werknemer het land verlaten en vervolgens terugkeren voor een nieuw verblijf van 90 dagen. In de feiten moet de werknemer vaak terugkeren voor een paar dagen of een paar weken resterend werk. De administratieve rompslomp kan dus in schril contrast staan met het soms beperkte werk dat nog geleverd moet worden. Er zou bekeken moeten worden of de toegestane verblijfsduur van 90 dagen in geval van seizoenarbeid op een administratief eenvoudige wijze verlengd kan worden.

Actie: staatssecretaris De Backer pleegt hierover overleg binnen de regering, onder meer met staatssecretaris Francken bevoegd voor Asiel en Migratie, en neemt hiertoe desgewenst de nodige wettelijke initiatieven binnen de regering.



STRIJD TEGEN DE SCHIJNZELFSTANDIGHEID

10. Strijd tegen schijnzelfstandigheid in de groene sectoren

Een groot deel van de activiteiten in de land- en tuinbouw kunnen beschouwd worden als ‘werken in onroerende staat’ (cf. supra).

In het KB van 8 juli 2013 werden specifieke criteria opgenomen voor het PC 144 (landbouw) en het PC 145 (tuinbouw). De opgenomen criteria zijn dus aangepast aan de specifieke werkzaamheden in de land- en tuinbouw. Deze lijst van criteria fungeert in de praktijk als een checklist. De sector vraagt om deze criteria te behouden en om de specifieke checklist voor schijnzelfstandigheid in de land- en tuinbouw zowel vanuit de sociale partners als vanuit de overheid ruim te communiceren en te verspreiden naar de diverse ondernemingen. De wet arbeidsrelaties maakte in 2016 het voorwerp uit van een evaluatie door de sociale partners en de zelfstandigenorganisaties.

Daarnaast wordt er aan de sociale inspectiediensten gevraagd om voldoende controles op schijnzelfstandigheid in de sector te doen.

Actie: bij de aanpassing van de wet arbeidsrelaties zal door de bevoegde ministers rekening gehouden worden met het advies van de sociale partners in de land- en tuinbouwsector. De specifieke criteria voor de groene sectoren worden op het terrein als een effectieve checklist gebruikt. De sociale inspectiediensten worden in het kader van het “Actieplan sociale fraudebestrijding 2017” en volgende gevraagd om een vooropgesteld aantal controles naar schijnzelfstandigheid in de sector uit te voeren.



AANDACHT VOOR PREVENTIE

11. Preventieve checklist voor controles sociale inspectiediensten

De groene sectoren hebben een aantal kenmerken die ook in de fraudegevoelige horecasector terug te vinden zijn: seizoensgebonden arbeid, invloed van de weersomstandigheden, hoge arbeidsintensiviteit, een groot aandeel laaggeschoolde werknemers en veel micro-ondernemingen die niet altijd goed op de hoogte zijn van de sociale wetgeving. De combinatie van een zeer complexe wetgeving en ondernemers die in de eerste plaats graag op het veld actief zijn, maken de personeelsadministratie soms tot een grote administratieve last. De SIOD zal daarom een preventieve checklist publiceren gericht op controles van de sociale inspectiediensten in de groene sectoren. Deze checklist beoogt dat de werkgevers in kwestie weten welke documenten ze dienen klaar te houden en waaraan ze zich minimaal kunnen verwachten.

Actie: de SIOD stelt een klantgerichte checklist "Waaraan zich minimaal te verwachten bij sociale controles in de groene sectoren" op, in overleg met de sociale partners, die wordt gepubliceerd op de website van de SIOD en aan de sociale partners bezorgd wordt.

12. Sociale flitscontroles

Na andere fraudegevoelige sectoren zoals schoonmaak, bouw, transport en horeca zullen er ook in de groene sectoren aangekondigde sociale flitscontroles georganiseerd worden. Deze controles hebben een preventief en ontradend karakter en worden gecoördineerd door de SIOD. Tenzij er manifeste sociale fraude vastgesteld wordt, zal er tijdens een sociale flitscontrole niet geverbaliseerd worden. Werkgevers die in overtreding zijn, worden begeleid en krijgen de kans om zich in regel te stellen. De sociale flitscontroles worden aangekondigd op de website van de SIOD en via een ruime communicatie door de staatssecretaris voor sociale fraudebestrijding. De sociale partners worden als bevoorrechte partner als eerste van de sociale flitscontroles op de hoogte gebracht. Naast deze sociale flitscontroles wordt er uiteraard blijvend ingezet op onaangekondigde controles.

Actie: na het opstellen van de preventieve checklist wordt er minimaal 1 sociale flitscontrole per jaar in de groene sectoren georganiseerd door de SIOD. De sociale partners worden vooraf op de hoogte gebracht en ontvangen nadien de algemene resultaten van deze controles. Deze resultaten zullen als basis dienen voor verdere sensibiliserings- en informatie-acties. De doelstelling van deze controles is preventie en het begeleiden en coachen van de ondernemers.

13. Samenwerkingsovereenkomst over controles met de SIOD

Tijdens deze legislatuur werden er al samenwerkingsovereenkomsten over controles in de sector afgesloten tussen de sociale partners van een sector, de SIOD en de regering, en dit in de volgende sectoren: taxisector, transport, bewaking en verhuissector. De sociale partners van de groene sectoren zijn vragende partij voor zo'n samenwerkingsovereenkomst, waarin wederzijdse verbintenissen en prioriteiten in de sociale fraudebestrijding bepaald kunnen worden.

Actie: met de paritaire comités 132, 144 en 145 zal een samenwerkingsovereenkomst met de SIOD en de regering over de controles in de sector gesloten worden, naar het voorbeeld van andere sectoren. De SIOD neemt hiertoe het initiatief.

14. Meldpunt voor eerlijke concurrentie (MEC)

Het meldpunt www.meldpuntsocialefraude.belgie.be is sinds oktober 2015 van kracht en heeft in het eerste jaar geleid tot bijna 8.000 meldingen van sociale fraude, bij werkgevers en burgers. 2/3^{de} van de ontvangen meldingen werden ontvankelijk verklaard voor verder gevolg door de bevoegde sociale inspectiediensten. De sociale partners van de groene sectoren zullen een beveiligde toegang krijgen als 'professionele partner' om in hun naam dossiers van hun leden aan te melden. Anonieme meldingen zijn niet toegestaan, maar de anonimiteit van de indiener is wel verzekerd tijdens het administratief en/of gerechtelijke onderzoek.



Actie: de sociale partners van de groene sectoren krijgen als 'professionele partner' een beveiligde toegang tot het meldpunt om rechtstreeks dossiers in hun naam voor hun leden in te dienen. De SIOD zal een globale feedback op deze dossiers geven en er wordt telkens een jaarverslag opgesteld met kwantitatieve en kwalitatieve gegevens.

15. Sensibiliseringscampagne sociale partners en inspectiediensten

Actie: onder meer verwijzend naar drie acties hierboven, zal er in de komende periode door de sociale partners en de sociale inspectiediensten vooral ingezet worden op informatieverstrekking en sensibilisering naar werkgevers en werknemers toe.



II. BENELUX EN INTERNATIONALE MAATREGELEN

16. Bilaterale akkoorden met buurlanden inzake grensregio's

Bepaalde fruit- en groentetelers in de grensstreek hebben grond in gebruik die deels gelegen is aan de andere kant van de landsgrens, met Frankrijk, Nederland,...

Arbeidsrechtelijk stellen zich een aantal problemen. Ook in het geval van zeer korte buitenlandse tewerkstelling (enkele dagen of weken per jaar) is het arbeidsrecht van het werkland van toepassing. Ook alle cao's incl. de loonbarema's van dat land zijn van toepassing. Dit zorgt voor heel wat administratieve rompslomp en geeft aanleiding tot fouten. Daarom zal onderzocht worden of er wederzijdse bilaterale akkoorden gesloten kunnen worden met Frankrijk, Nederland en Duitsland die kortstondige grensoverschrijdende activiteiten mogelijk maken zonder dat de arbeidswet van het desbetreffende land toegepast dient te worden. Dit zal in lijn met de Europese regelgeving en in nauw overleg tussen de betrokken administraties en sociale inspectie-diensten gebeuren. Via een voorafgaandelijke meldingsplicht zouden misbruiken voorkomen moeten kunnen worden.

Op het vlak van de sociale zekerheid zijn er heel wat administratieve lasten.

Actie: minister Peeters, minister Borsus en staatssecretaris De Backer zullen de problematiek van de grensarbeid op administratief vlak in het geval van kortstondige grensoverschrijdende activiteiten aankaarten bij hun Franse, Nederlandse en Duitse collega's, op het vlak van het toepasselijke arbeidsrecht, zonder afbreuk te doen aan de rechten van de werknemers. Ook binnen de Benelux-werking wordt naar een pragmatische oplossing tussen de betrokken landen gezocht op dit vlak. Aan de RSZ wordt gevraagd om de administratieve lasten in het kader van de aanvraagprocedure op het vlak van de sociale zekerheid waar mogelijk te verminderen.

17. Oneigenlijk gebruik van detachering via Nederland

De problematiek van het oneigenlijk gebruik van detachering via niet-erkende Nederlandse uitzendbedrijven wordt verder onderzocht in overleg met Nederland en Luxemburg, zowel op het vlak van arbeidsrecht, sociale zekerheidsrecht als wat betreft de erkenning van uitzendbedrijven. Er wordt vastgesteld dat bepaalde detacheringbureaus, die in Nederland geen erkenning dienen aan te vragen, bijzonder veel Oost-Europese arbeidskrachten naar ons land uitzenden. Er is bij een aantal detacheringbedrijven ook al fraude en sociale dumping vastgesteld.

In België geldt op Gewestelijk vlak een verplichte erkenning voor Belgische en buitenlandse uitzendbedrijven. Met Nederland wordt bekeken hoe de 'Nederlandroute' verder ingedijkt kan worden, onder meer op het vlak van de uitwisseling van sociale en fiscale gegevens. Binnen de Benelux zijn er momenteel 4 werkgroepen sociale fraude actief, waarvan één de uitzendsector als onderwerp heeft. De sociale partners van de sector worden op de hoogte gehouden van de werkzaamheden van deze werkgroep.

Actie: de werkgroep 'uitzendbedrijven' binnen de Benelux-werking pakt de problematiek van de illegale detacheringen verder aan, onder meer via gerichte gemeenschappelijke grensoverschrijdende controles op de verdachte uitzendbedrijven.

18. Gerichte Benelux-controles in de land- en tuinbouw

Een goede uitwisseling van personeel en inspectiegegevens tussen lidstaten (datamatching/dataming) is een absolute noodzaak en plaatst zich binnen de geest van de handhavingsrichtlijn 2014, die inspectiediensten beter met elkaar wil laten communiceren. Gemeenschappelijke grensoverschrijdende controles zijn het sluitstuk op deze intensieve samenwerking.

Actie: staatssecretaris De Backer zal initiatief nemen om binnen de Benelux-aanpak gemeenschappelijke grensoverschrijdende controles in de land- en tuinbouw te voorzien, evenwel rekening houdend met nog op te lossen knelpunten (cf. supra). Dit wordt ook bekeken met Frankrijk en Duitsland.



III. EUROPESE MAATREGELEN

19. Mobility package: vereenvoudigingen op het vlak van sociale zekerheid

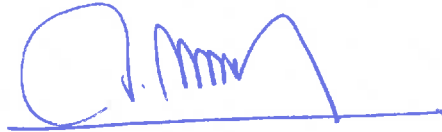
De Europese regelgeving op het vlak van de betaling van sociale bijdragen in het land van oorsprong is momenteel zeer complex. Zo moeten Belgische werkgevers die tegelijkertijd seizoenarbeiders tewerkstellen uit meerdere EU-lidstaten, telkens contact opnemen met de administraties in de betrokken EU-lidstaten, om daar volledig in regel te zijn op het vlak van de sociale zekerheid. In het kader van de besprekingen over het Europese mobility package van Europees Commissaris Thyssen moet bekeken worden of in het tweede pakket, op het vlak van sociale zekerheid, de nodige verduidelijkingen en vereenvoudigingen doorgevoerd kunnen worden.

Actie: staatssecretaris De Backer zal binnen de EPSCO-raad pleiten voor eenvoudiger en doelmatiger regels op het vlak van de sociale zekerheidsverordening 2004/883, alsook voor de nodige aanpassingen op het vlak van de controleerbaarheid van de A1-attesten en de sociale zekerheidsregels.

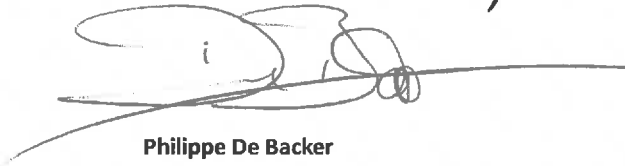




Kris Peeters
Vice Eerste Minister en Minister van werk, economie en consumenten, belast met buitenlandse handel



Willy Borsus
Minister van middenstand, zelfstandigen, KMO's en landbouw



Philippe De Backer
Staatssecretaris ter bestrijding van de sociale fraude



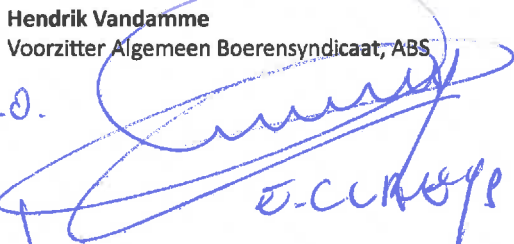
i.o. **Michel ASEGLIO**
Directeur Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst, SIOD



Frans Dirix
Nationaal secretaris Algemeen Christelijk Vakverbond van België, ACV Voeding en diensten



Alain Detemmerman
Co-voorzitter Algemeen Belgisch Vakverbond, ABVV Horval



Hendrik Vandamme
Voorzitter Algemeen Boerensyndicaat, ABS



Dominik Roland,
Nationaal sectoraal verantwoordelijke Algemene Centrale der Liberale vakbonden, ACLVB

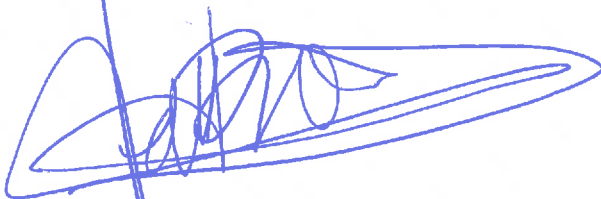
i.o.



Johan Van Bosch
Algemeen secretaris Nationale Centrale Landbouw-service



Sonja De Becker
Voorzitter Boerenbond



Yves Heirman
Directeur Belgische Federatie Groenvoorzieners, BFG

Joseph Ponthier
Voorzitter Fédération Wallone de l'agriculture, FWA



