



© W. DE GEEST

Akkoord in de sectorale sociale onderhandelingen 2019-2020

Op 4 juli bereikten de sociale partners van de Paritaire comités voor de landbouw en voor het tuinbouwbedrijf een akkoord in het kader van de sectorale onderhandelingen voor de periode 2019 - 2020. We halen voor jullie de belangrijkste afspraken uit het akkoord.

Chris Botterman, Hoofd Sociale Zaken Boerenbond
Jan Vancayzeele, consulent AVBS

Opgelet: niet al deze afspraken gaan direct van start. Voor de meeste akkoorden moeten nog procedures uitgewerkt worden. Deze zullen dus pas ingang vinden wanneer alles is afgerond. Enkel de lonen gingen in vanaf 1 juli 2019. In de loop van het najaar worden de afspraken verder in detail besproken.

Lonen

Met ingang van 1 juli 2019 werden de gepubliceerde minimumlonen en alle effectief toegepaste lonen verhoogd met 1,1%. Deze verhoging geldt zowel voor de vaste werknemers als voor het seizoen- en gelegenhedspersoneel.

Voor het effect van anciënniteit op die lonen verwijzen we naar de tabellen op www.avbs.be. Ook de forfaitaire premie die je als werkgever betaalt, wordt geïndexeerd. Voor vaste werknemers wordt de premie opgetrokken naar 58,96€, te betalen in juli. Voor seizoenarbeiders wordt deze opgetrokken tot 10,72€, te betalen in de maand waarin de 50ste dag gewerkt wordt.

Woon-werkverkeer

De tussenkomst van de werkgever in het woon-werkverkeer met eigen vervoermiddelen (bijvoorbeeld een auto) wordt verhoogd van 65 naar 70%. De fietsvergoeding wordt vastgelegd op 0,24€/km vanaf 1 december 2020.

Sector	Seizoenarbeid	Vaste categorie 1
Bloemisterij	10,03 €/u	10,99 €/u
Boomkwekerij	11,23 €/u	12,39 €/u
Bosboomkwekerij	11,15 €/u	12,29 €/u
Parken en Tuinen A		12,96 €/u
Parken en Tuinen B		12,67 €/u

De meeste akkoorden zullen pas ingang vinden wanneer alles is afgerond.

Vergoeding werkkledij

Er bestaat in de sierteeltsector de mogelijkheid om de werknemers zelf te laten instaan voor het onderhoud van hun werkkledij. Wanneer in dit verband afspraken gemaakt worden tussen de werkgever en de werknemers, betaalt de werkgever een vergoeding als compensatie voor de kosten die de werknemer in dit verband maakt. Op dit moment zit er veel verschil tussen de verschillende sectoren. Deze verschillen worden over de komende jaren gelijkgetrokken.

Sector	Vergoeding / week		
	actueel	vanaf 01/02/2020	vanaf 01/12/2020
Bloemisterij	3,05 €	3,67 €	3,91 €
(Bos)boomkwekerij	3,91 €	3,91 €	3,91 €
Parken en tuinen	3,05 €	3,67 €	3,91 €

Cashbetaling seizoenarbeiders

De mogelijkheid om het voorschot én het loon in cash uit te betalen wordt verlengd tot en met 31 december 2021. Dit houdt in dat er vanaf 1 januari 2022 geen mogelijkheid meer bestaat om nog in cash het loon uit te betalen. In de tussentijd is er verder overleg met de banksector om problemen in de toekomst te vermijden.

Prevent Agri

Er werd tevens afgesproken om PreventAgri te versterken in de komende periode. Er zal in de beginfase één bijkomende persoon worden aangetrokken om zo bijkomende initiatieven te kunnen nemen.

Vrijwillige overuren tuinaanleg

Er bestaat een wettelijke regeling waarbij werknemers vrijwillig 120 overuren kunnen presteren. Vandaag dienen er 95 uren (van deze 120) aangerekend te worden op de interne meerurengrens van 143 uren. Rekening houdende met de noodzaak om op werven en bij klanten een voldoende grote marge aan mogelijke werkuren te kunnen behouden, wordt er afgesproken om het aantal uren dat niet wordt aangerekend op de interne meerurengrens van 143

180-dagenregeling seizoenarbeiders

Bedrijven hebben op dit moment geen enkele mogelijkheid om na te gaan of een seizoenwerknemer al dan niet reeds gewerkt heeft als vaste werknemer in de 180 dagen die voorafgaan aan de aanwerving als seizoenwerknemer.

De sociale partners van de Paritaire Comités spraken daarom af om de toepassing van de 180-dagenregel te beperken tot de eigen onderneming in de socio- economische betekenis van het woord. Wanneer een bedrijf bestaat uit meerdere juridische entiteiten die in de praktijk als één onderneming gerund worden, wordt dit geheel van afzonderlijke vennootschappen toch als één enkele onderneming beschouwd.

Er werd eveneens afgesproken dat wanneer een seizoenwerknemer een contract van bepaalde duur of een bepaald werk wordt aangeboden van maximum zes weken (nadat de tewerkstelling als seizoenwerknemer afgelopen is en direct aansluitend aan deze tewerkstelling), deze zes weken niet worden meegerekend bij de toepassing van de 180-dagenregeling. Hierdoor kan de betrokken seizoenwerknemer in het daaropvolgend voorjaar, en zelfs binnen de 180 dagen na afloop van het contract van bepaalde duur of een bepaald werk, naar dezelfde onderneming terugkeren als seizoenwerknemer.

Er werd ten slotte afgesproken dat de 180-dagenregel niet geldt wanneer een vaste werknemer met wettelijk pensioen gaat en nadien in dezelfde onderneming zou willen werken als seizoenwerknemer.



De sociale onderhandelaars verfijnen de 180-dagenregeling

uren op te trekken van 25 uur naar 36 uur op jaarbasis. De ondernemingen die op deze regeling een beroep willen doen, dienen hun aanvraag te richten aan de voorzitter van het Paritair comité. ■