

SEIZOENARBEID

LAND- EN TUINBOUWSECTOR

WERKERS werkt als erkend uitzendkantoor volgens het wettelijke principe van uitzendarbeid. Onze oorsprong ligt in de land- en tuinbouwsector.

Het is dan ook niet verwonderlijk dat heel wat van onze activiteit wordt georganiseerd onder de regeling 'seizoenarbeid'. Bedrijven die op WERKERS vertrouwen voor de tewerkstelling van seizoenarbeiders doen dit omdat ze:

- de seizoenregeling complex vinden
- zo weinig mogelijk administratie willen
- zelf geen seizoenarbeiders kunnen vinden
- hierdoor zeer flexibel kunnen werken
- de selectie willen overlaten aan professionelen
- perfect kunnen budgetteren omdat alleen de gepresteerde uren worden betaald



WAT IS SEIZOENARBEID?

Seizoenarbeid (officieel: gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouw) is een specifiek tewerkstellingsregime dat de land- en tuinbouwsector toelaat op een flexibele manier arbeidskrachten te laten werken. Deze regeling kan ook toegepast worden door uitzendkantoren bij het ter beschikking stellen van uitzendkrachten op land- en tuinbouwbedrijven.

De grondslag van deze flexibiliteit zijn dagcontracten. De seizoenarbeider zelf krijgt per kalenderjaar een totaal quotum van 65 dagen. Dit quotum geldt voor gelegenheidsarbeid in de landbouw, tuinbouw

én horeca. Binnen de sector tuinbouw kan de seizoenarbeider maximaal 65 dagen werken per kalenderjaar, in de sector landbouw is dit beperkt tot 30 dagen.

Voor de registratie van de tewerkstelling krijgt de seizoenarbeider een gelegenheidsformulier, dat dagelijks wordt ingevuld.

Om als seizoenarbeider te mogen werken:

- mag men gedurende het kalenderjaar in dit statuut nog geen 65 dagen gewerkt hebben in de sectoren landbouw, tuinbouw én horeca;
- en mag men gedurende 180 dagen voorafgaand aan de tewerkstelling, niet als reguliere werknemer gewerkt hebben met een vast of tijdelijk contract in de sectoren land- en tuinbouw of horeca.

Voor de bedrijven zelf zijn er geen beperkingen, zij kunnen dus het hele jaar door met seizoenarbeiders werken. Belangrijk om weten is nog dat de sector 'Aanleg en Onderhoud van Parken en Tuinen' (pc 145.04) geen gebruik kan maken van deze bijzondere regeling. Dit geldt ook voor de sector van de 'Technische Landbouwwerken'.

HOE WERKEN WE?

De samenwerking kan starten vanaf het moment dat we de modaliteiten van onze samenwerking hebben vastgelegd in een **samenwerkingsovereenkomst**. Deze overeenkomst zorgt er voor dat prijs, regeling feestdagen, ... duidelijk omschreven staan en vastliggen.

Van elke vacature die we krijgen, maken we eerst een **functie- en profielanalyse**. Uiteindelijk willen we een zo goed mogelijk zicht krijgen op de vacante functie en op de eisen die u stelt aan de werknemer die deze functie moet uitvoeren.

Hierbij houden we rekening met opleiding, ervaring maar ook met competenties en bedrijfscultuur.

Alle kandidaat-uitzendkrachten worden door ons **gescreend**. Dat betekent dat alle kandidaten langs komen op kantoor en een interview hebben met

onze consultants. In dit interview komen niet alleen opleiding en ervaring aan bod, maar ook de wensen en verlangens van de uitzendkracht (wat wil deze doen, beschikbaarheid, vervoer, ...). Ook worden de vooropgestelde competenties bevestigd en indien gewenst worden er testen afgenomen. Specifieke attesten, diploma's, ... worden altijd opgevraagd en bewaard. Indien nodig wordt een medisch onderzoek voorzien.

WIST U DAT?

Wij niet alleen seizoenarbeiders tewerkstellen die we zelf selecteren? In bepaalde gevallen kunt u er voor kiezen om uw seizoenarbeiders niet zelf onder contract te plaatsen maar bij WERKERS.

Ook bieden wij de mogelijkheid om uw seizoenarbeiders na 65 dagen bij ons onder interimcontract te plaatsen: u kan verder werken met uw vertrouwde ploeg, met grote flexibiliteit en tegen een betaalbare prijs.

Afhankelijk van de procedure die we afspreken heeft u steeds **het laatste woord** wanneer een uitzendkracht start op uw bedrijf. U heeft steeds de mogelijkheid de uitzendkracht zelf te spreken voor aanvang van het werk. Voor korte en eenvoudige opdrachten gebeurt dit niet vaak omdat daar in de praktijk te weinig tijd voor is, bovendien vertrouwen de meeste bedrijven op onze expertise voor wat betreft de selectie van kandidaten.

In geval van tewerkstelling is de **administratie zeer eenvoudig**: u geeft ons de planning door, wij zorgen voor de verplichte dimona-aangifte, voor uw contracten en die van de uitzendkracht en natuurlijk

voor de plukkaart. En na afloop van de week geeft u ons via een prestatiekaart de werkelijk gepresteerde uren door. Tot slot volgt dan nog de uitbetaling en de facturatie.

Bij de start van een uitzendkracht staat bij ons een correct **onthaal** centraal. Hierbij baseren we ons op onze algemene onthaalbrochure en ook op de door u opgemaakte werkpostfiche.

Na de tewerkstelling als seizoenarbeider kan deze werknemer nog verder werken als reguliere uitzendkracht. Tenslotte heeft u steeds de mogelijkheid om een uitzendkracht na een bepaalde tewerkstellingsperiode vast in dienst te nemen. U kan de uitzendkracht eventueel vroeger in dienst nemen door het betalen van een selectievergoeding.

WAAROM WERKERS?

- Onze consultants hebben een zeer grote sector kennis
- Omdat wij een erkend uitzendkantoor zijn. U kunt dus gerust met ons samen werken
- U kunt rekenen op een correcte administratie
- Wij staan voor kwaliteit in het selecteren van uitzendkrachten
- U ervaart bij WERKERS een verregaande dienstverlening
- Bij WERKERS vindt u een transparante verloning en prijszetting

WWW.WERKERS.BE

HOOFDKANTOOR LEUVEN 016 28 64 64 info@werkers.be

KANTOOR ROESELARE 051 21 26 34 roeselare@werkers.be

KANTOOR LOCHRISTI 09 355 38 65 lochristi@werkers.be

KANTOOR LIER 03 491 81 00 lier@werkers.be

W