

---

# BRUK AV UTANLANDSK ARBEIDSKRAFT I LANDBRUKET

---



TIPS

REGLAR FOR TILSETJING

LØNNS OG ARBEIDSFORHOLD

OFFENTLEG REGELVERK

**-Utarbeidd i 2004-**

(Sist redigert januar 2009)

i samarbeid mellom  
landbruket sine organisasjonar og arbeidstilsynet

## INNLEIING FRÅ NORSKE LANDBRUKSTENESTER

Utanlandsk arbeidskraft har i mange år vore mykje nytta i landbruket, særleg innan frukt og grønnsakproduksjon og gartnerisektoren. Dei siste åra ser me og ein vesentleg auke innfor husdyrproduksjon.

EU vart utvida med 10 nye medlemsland frå 1.mai 2004. Frå 2007 vart det utvida med landa Romania og Bulgaria. Pr. dato (31.05.2007) gjeld ikkje overgangsreglane for borgarane av desse landa. Det alt vesentlege av dei personane som har arbeidd i landbruket kjem frå 4 av dei nye medlemslanda, - Estland, Latvia, Litauen og Polen. Stortinget har vedteke nye retningslinjer for bruk av utanlandsk arbeidskraft, som gjer det lettare å få opphalds og arbeidstillatelse i Norge. Men samstundes vil det bli strengare kontroll for å unngå sosial dumping. Det vil bli mest fokusert på arbeidsforhold, buforhold og lønnsforhold.

Stort sett er har ikkje dette vore eit stort problem i landbruket, men sumaren 2003 fekk ein del saker kraftig negativ fokusering i dagspressa. NLT har delteke på fleire møte, blant anna saman med fagлага og Arbeidstilsynet, for å sjå kva som kan gjerast for å unngå liknande oppslag for ettertida. - **Alle er samde om ein ting, landbruket kan ikkje leva med tilstandar som undergrev næringa sin tillit.**

Avløysarlag/Landbrukstenestene er bonden sitt eige "vikarbyrå". I 2007 lønna dei ut 40.000 personar i ca. 7.000 årsverk. Brutto lønn var 1.085 millionar kroner. 125 kontor, spreidd over heile landet, med lang erfaring og stor lokalkunnskap, står klar til å gjera ein jobb for deg som bonde når du treng arbeidskraft, også utanlandsk.

NLT vil på det sterkaste oppmoda alle bønder og avløysarlag som nyttar eller skal administrere utanlandsk arbeidskraft om å lesa denne informasjonen. Lat all utlønning gå gjennom avløysarlaget, større fleksibilitet, alle forsikringar er i orden, ordna lønnsforhold. Om du ynskjer det kan dei og skaffa den arbeidskrafta du har behov for, samt å ordna nødvendige dokument.

Bruk av avløysarlaget sine tenester er din "garanti" for at forholda kring bruk av utanlandsk arbeidskraft skal vera i orden. Forhold som ikkje er i samsvar med gjeldande reglar og forskrifter skal avvistast.

Alle har eit ansvar i denne samanheng, landbruket er avhengig av utanlandsk arbeidskraft. Difor er det nødvendig å samarbeida for bli oppfatta som seriøse arbeidsgjevarar. Det er nødvendig for å oppretthalda næringa sin tillit.

Lukke til!  
Helsing  
Norske Landbrukstenester  
Frode Alfarnes - Dagleg leiar

## TILSETJING AV UTANLANDSKE SESONGARBEIDSTAKARAR I AVLØYSARLAG

### MEDLEMMER I EU

Totalt er no 25 medlemmer av EU , her er oversikt over kva land det er, og ikkje er, overgangsreglar for:

Desse landa har ingen overgangsreglar:

Irland England Portugal Spania Malta Kypros Sverige Danmark Finland Tyskland Nederland Belgia Luxembourg Hellas Italia Østerrike Frankrike

Desse landa har overgangsreglar:

Ungarn Slovenia Estland Latvia Litauen Polen Tsjekkia Slovakia. Overgangsreglane gjeld så langt ikkje for borgarar frå Bulgaria og Romania (31.05. 2007)

### GENERELT

Søknadskjema om arbeidsløyve/opphaldsløyve får du hos politiet, eller du kan lasta det ned frå [www.udi.no](http://www.udi.no), skjema. Skjemaet er GP-7 I 2 I. I lag med dette skjemaet skal det også vere med tilsetjingsbevis/arbeidsavtale. Dette skjemaet er GP-7 I I 6. Arbeidstilsynet har ei standard arbeidsavtale som også kan nyttast, B563.

Dei fleste skjema finnest på fleire aktuelle språk.

Du kan også søke på vegne av arbeidstakaren. Også dette fullmaktsskjemaet finn du hos UDI.

Overgangsreglane for dei nye landa kan lastast ned på "dei nye språka" frå UDI sine sider.

Alle avløysarlaga bør ha desse skjemaene og forskriftene liggjande på kontoret.

Avløysarlaga bør også ha LA si "Veiledning for ansettelse av utenlandske sesongarbeidstakere".

Denne finn du på LA sine heimesider, [klikk her](#). For arbeidstakarar som vert gjevne opphaldsløyve etter overgangsreglane (skjema GP-7 I 2 I), er det no ikkje restriksjonar på kva type arbeid vedkomande kan utføra. Ved fornya opphaldsløyve brukar du GP-703 I. Hugs å ta med oversikt over kva vedkomande har tent i den perioden han har vore tilsett/vore i landet. Ver også merksam på at det finnest eit skjema for berre sesongarbeid, GP-7 I I 5.

Etter nye reglar frå 01.01.2008 kan borgarar frå EØS-landa ta til i arbeid straks dei har levert inn skjema til politiet. Dei skal der få eit skjema som stadfester at dei har levert inn søknad.

Utfrag frå UDI:

### Enklere for EU-borgere å jobbe i Norge

Fra 1. januar 2008 kan arbeidstakere fra de fleste nye EU-landene begynne å jobbe i Norge så fort de har levert inn en fullstendig søknad om arbeidstillatelse.

Hittil har arbeidssøkere fra de nye EU-landene måttet vente på arbeidstillatelse før de kunne begynne å jobbe i Norge. Regjeringen har nå bestemt at fra 2008 arbeidstakere fra Polen, Estland, Latvia, Litauen, Slovakia, Slovenia, Tsjekkia, Ungarn, Bulgaria og Romania - som søker om arbeidstillatelse etter EØS-regelverket - kan begynne å jobbe i Norge så snart deres søknad er levert til utlendingsmyndighetene. Dette forutsetter at søkeren leverer inn en fullstendig søknad, og at vilkårene om heltidsarbeid og lønn i henhold til tariff er oppfylt. Ved levering av søknaden skal søkeren få et dokument som viser at han/hun kan jobbe i Norge.

Søknaden vil bli behandlet av politiet eller av Utlendingsdirektoratet (UDI), og avgjørelsen i saken vil bli sendt til søkeren. Søkere som får avslag har mulighet til å klage på vedtaket. Det er UDI eller Utlendingsnemnda (UNE) som tar stilling til klagen.

## FRAMGANGSMÅTE

- Fyll ut skjema GP-7 I 16, tilsetjingsbevis. Les nøye gjennom dette skjemaet før du fyller det ut. Legg spesielt merke til pkt. 5 som berre gjeld overgangsreglane for nye EØS borgarar (ekskl. Malta og Kypros). Hugs at løns-og arbeidsvilkår skal vera i samsvar med lovar og reglar. Minsteløna er no kr. 90,50 (evt. 108,15) . Vanleg arbeidsveke er 40 timar. I eit seinare avsnitt kjem vi meir inn på løns- og arbeidsvilkår, butilhøve, overtidsreglar m.m. Hugs at dersom vedkomande skal arbeide t.d. Som snikkar, sjåfør etc., gjeld tariff-lønn for vedkomande fag.
- Fyll ut skjema GP-7 I 21. Bruk passet for personopplysningar. Hugs bilde. På side 2 er det berre pkt. 9a som skal fyllast ut.
- Ta begge desse skjemaene med til det lokale politiet. Det er personen som søker som skal levera dette til politiet. Hugs passet.

## AA-REGISTERET

**1. Arbeidsgiver plikter å melde inn arbeidstaker senest fredag i uken etter at arbeidsforholdet startet. Utmelding skal skje senest fredagen i uken etter at arbeidsforholdet opphørte. Alle som skal være ansatt i min. 7 dager, og med gjennomsnittlig arbeidstid på mer enn 4 t/uke, skal meldes inn.**

**2. Opplysninger som trengs er: navn, D-nummer, arbeidstid, stillingskode**

- Dersom arbeidsgjevaren leverer søknaden på førehand (før søkjaren er komen til landet), må han i tillegg leggja ved kopi av "gyldige reisedokument" (passet). Hugs bilde her og. I dette tilfellet er det arbeidsgjevar som leverer inn til politiet.

Vedkomande må innan ei veke etter ankomst til landet,  
melda seg hos politiet og visa originalt pass

Godkjend søknad om opphaldsløyve er godkjendt løyve om  
arbeid.

**NB! Arbeidstakaren har ikkje lov å byrja i arbeid  
før politiet har godkjent søknaden**

- Etter at søknaden er godkjent, skal vedkomande meldast inn hos likningskontoret. I forskriften heiter det at arbeidstakaren skal betala skatt til den kommune vedkomande først kom til i Norge. Han/ho må ha med seg gyldig pass og opphaldsløyve.
- Når du (avløysarlaget) har fått arbeidstakaren registrert, har du også fått fødselsnummer, og kan no leggja vedkomande inn i lønn.
- Opprett bankkonto i lokal bank.

---

## LØNN OG ARBEIDSTID

---

For sesongarbeidskraft, eller midlertidig tilsett (inntil 90 dagar) skal minsteløna vera kr. 95,50 pr. time (pr. dato). Etter 90 dagar skal det lønast etter overenskomstens ordinære satsar. (01.04.2008 er dette kr. 113,15)

Det er høve til å avtala akkordløn. Sjå LA sin veiledning side 16 for kommentarar.

I tillegg kjem feriepengar. Bruk den prosentsatsen som er vanleg i laget ditt. Alle opptente feriepengar skal utbetalast siste vanlege lønningdagen når arbeidstakaren sluttar. Sjå elles LA sin veiledning side 14.

Vanleg arbeidstid er i følgje arbeidsmiljølova 40 timar pr. veke. Sjå elles LA veiledning side 10 til side 13.

---

## BUSTANDARD

---

For tilsetjing av arbeidstakar frå land innan EØS-området, er det ikkje krav om at arbeidsgjevar *skal* stilla bustad til disposisjon.

Dersom arbeidsgjevar stiller bustad til disposisjon, er det arbeidsgjevaren si plikt å sjå til at denne held ein standard som stettar Arbeidstilsynet sine krav. Desse krava er utgreidd i LA sin veiledning side 19 til side 21.

LA tilrår at ein bør inngå ein standard husleigekontrakt, tilpassa lokale tilhøve.

Dersom bonden held hus og/eller kost, tilrår vi at det vert trekt etter staten sine satsar. Desse er i dag, pr. Døgn: (GJELD FOR 2008)

Fritt opphald – kost og losji	kr. 105,00
Fri kost – alle måltid	Kr. 76,00
Fri kost – to måltid	Kr. 60,00
Fri kost – eitt måltid	Kr. 39,00
Fritt losji – eitt eller delt rom	Kr. 29,00

Reknar vi dette ut pr. time, (basert på 8 timars dag) vert satsane slik:

Fri kost og losji	kr. 13,15 pr. time
Fri kost – alle måltid	kr. 9,50 pr. time
Fri kost – to måltid	kr. 7,50 pr. time
Fri kost – eitt måltid	kr. 4,90 pr. time
Fritt losji – eitt eller delt rom	kr. 3,65 pr. time

Ver merksam på at at dette er ytingar som arbeidstakaren skal skatta for (I I I A).

Dersom nokon spør om kor mykje skatt det vert, er her ein tabell som skattedirektoratet har lagt ut:

Bruk skatteberekningssystemet som ligg hos [www.skatteetaten.no](http://www.skatteetaten.no)

---

## NOTATER

---

# Ansettelse av utenlandske sesongarbeidstakere

## Veiledning utarbeidet av Landbrukets Arbeidsgiverforening (LA)

Redaktør: Petter Nilsen

### På vegne av landbrukets organisasjoner

Landbrukets Arbeidsgiverforening  
Produsentforeningen av 1909  
KSL-sekretariatet  
Norges Bondelag  
Norsk Gartnerforbund  
Nordgrønt  
Gartnerhallen  
NF-grønt  
Norske Landbrukstjenester  
Landbrukets HMS-tjeneste  
Arbeidstilsynet

# Forord

I. mai 2004 utvides EU med ti nye medlemsland. Regjeringen-Bondevik gikk i utgangspunktet inn for fri flyt av arbeidskraft fra de nye EU-landene, noe som utløste både frykt og spådommer om sosial dumping på det norske arbeidsmarkedet. Først rundt månedsskiftet februar-mars ble det kjent at Regjeringen likevel akttet å innføre norske overgangsordninger, slik tilnærmet samtlige EU-land har gjort.

På en pressekonferanse den 19. mars kunne Kommunalminister Erna Solberg presentere Regjeringens forslag til norske overgangsordninger. Når dette skrives er forslaget ennå ikke vedtatt, men det forventes at Regjeringen får flertall for sitt forslag. Innenfor arbeidslivet – og spesielt i landbruksnæringene som er avhengig av utenlandsk sesongarbeidskraft – hersker det imidlertid stor usikkerhet knyttet til håndtering av reglene. Denne veiledningen er ment som en hjelp for den som skal ansette utenlandsk arbeidskraft.

**Uavhengig av overgangsregler, tror vi at bruk av utenlandsk arbeidskraft først og fremst er et spørsmål om etikk og moral, samt kjennskap til arbeidsgivers forpliktelser, gitt i lov- og avtaleverk. Det er vår holdning at utenlandske arbeidstakere ikke skal tilbys dårligere lønns-, bo- og arbeidsvilkår enn hva man tilbyr norske arbeidstakere.**

EU-utvidelsen betyr forhåpentligvis at landbruket får økt tilgang på arbeidskraft. Det må følgelig forventes at bruken av utenlandske arbeidstakere øker, sommeren 2004. Med denne veiledningen vil vi forsøke å belyse de viktigste forhold man må forholde seg til hva angår ansettelse av utenlandske arbeidstakere. Veiledningen er på ingen måte uttømmende, men er ment som et hjelpemiddel, for å bidra til å gjøre prosessen lettere – **til nytte både for den enkelte arbeidsgiver og arbeidstaker, og for landbruksnæringen i sin helhet .**

Oslo, mars 2004



---

**INNHold:**

---

1. Innledning, *side 10*
2. EUs utvidelse og norske overgangsordninger, *side 11*
  - 2.1 Overgangsreglens innhold, *side 11*
    - 2.1.1 Type arbeid, *side 12*
    - 2.1.2 Søknadsprosedyre, *side 12*
    - 2.1.3 Behandlingsmyndighet, *side 12*
    - 2.1.4 Noen forskjeller mellom overgangsreglene og gjeldende regelverk, *side 13*
      - 2.1.4.1 Bolig for arbeidstaker, *side 13*
    - 2.1.5 Overgangsreglens varighet, *side 13*
    - 2.1.6 Informasjon fra myndighetene om overgangsordningene, *side 13*
3. Arbeidsmiljølovens krav, *side 14*
  - 3.1 Ansettelse, *side 14*
  - 3.2 Helse, miljø og sikkerhet, *side 14*
    - 3.2.1 Yrkesskade, *side 15*
    - 3.2.2 Lov om yrkesskadeforsikring, *side 15*
  - 3.3 Arbeidstid, *side 15*
    - 3.3.1 Arbeidstidens lengde, *side 15*
    - 3.3.2 Gjennomsnittsberegning, *side 16*
    - 3.3.3 Arbeidsplan, *side 16*
    - 3.3.4 Hvilepauser, *side 17*
    - 3.3.5 Overtid og overtidsgodtgjørelse, *side 17*
  - 3.4 Oppsigelse, *side 18*
  - 3.5 Permittering, *side 18*
  - 3.6 Utbetaling av lønn og feriepenger, *side 19*
4. Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene, *side 20*
  - 4.1 Overenskomstens forpliktelser, *side 20*
  - 4.2 Overenskomstens lønnsbestemmelser, *side 20*
    - 4.2.1 Lønnsats for sesongarbeider, *side 21*
    - 4.2.2 Akkordlønn, *side 21*
    - 4.2.3 Feriepenger, *side 21*
  - 4.3 Medlemskap i LA, *side 21*
5. Tiltak for å hindre sosial dumping, *side 22*
  - 5.1 Kontroll av lønns- og arbeidsvilkår, *side 22*
  - 5.2 Allmenngjøring av tariffavtalen, *side 22*
  - 5.3 Innføring av minstelønn, *side 22*
6. Bostandard, *side 23*
  - 6.1 Arbeidstillatelse etter gjeldende regelverk, *side 23*
  - 6.2 Arbeidskontrakter inngått etter overgangsreglene, *side 23*
  - 6.3 Pris for bolig – husleie, *side 23*
  - 6.4 Krav til innkvartering, *side 23*
  - 6.5 Krav til vaskerom, toaletter, spiserom osv., *side 24*
7. Tilsyn med lovens bestemmelser, *side 26*
  - 7.1 Arbeidstilsynets rettigheter, *side 26*
  - 7.2 LOs sommerpatrulje sine rettigheter, *side 26*

# I. INNLEDNING

## **En viktig ressurs for norsk landbruk**

Sommeren 2003 hadde om lag 17000 utlendinger sesongarbeid i Norge. En overveiende majoritet av disse utførte sine jobber for norsk landbruk. Om lag 90 prosent av utlendingene kom fra land som vil være medlem av EU etter 1. mai 2004.

**Utenlandske arbeidstakere har i lang tid gjort en viktig innsats for norsk landbruk og fortjener skikkelige vilkår.** Kommende EU-utvidelse vil gjøre det lettere for landbruket å rekruttere denne arbeidskraften. Dette er gledelig for næringen.

## **Trivsel og gode arbeidsforhold**

Organisasjonene som står bak denne veiledningen, tror at **tilfredse arbeidstakere, er gode arbeidstakere.** Å skape trivsel, og gode arbeidsforhold er både arbeidsgiver og arbeidstaker sitt ansvar. Det største ansvaret påhviler imidlertid arbeidsgiveren, som må kjenne til, og håndtere, lov- og avtaleverk. I denne veiledningen gir vi en kort presentasjon av de viktigste lover, regler og avtaler, som gjelder i arbeidslivet. For den som vil fordype seg, finnes mye litteratur om hvordan man skaper et godt arbeidsmiljø. Heftet "Bonden som arbeidsleder, utgitt av Bygdefolkets Studieforbund, kan for eksempel anbefales.

## **Næringens troverdighet**

Det er vårt håp at EU-utvidelsen skal bidra til at landbruket i større grad får dekket sitt behov for arbeidskraft, og at det skal bli lettere å ansette så vel sesongarbeidskraft som fast arbeidskraft.

**Det er imidlertid ingen tvil om at dette stiller den enkelte arbeidsgiver og næringen som helhet overfor store utfordringer. Ingen - aller minst produsentene selv - vil være tjent med at næringen utsettes for beskyldninger om sosial dumping. Konkurransen om lønns- og arbeidsvilkår vil dessuten favorisere useriøse produsenter, og kunne medføre uheldige medieoppslag og sviktende tillit hos forbruker.**

Denne veiledningen er ment som en støtte for arbeidsgivere som i 2004 vil ansette utenlandske arbeidstakere. **Samtidig er det vårt håp at vi med dette, kan bidra til at den enkelte utlending som kommer til Norge tilbys ordnede lønns- og arbeidsvilkår.**

## 2. EUs UTVIDELSE OG NORSKE OVERGANGSORDNINGER

1. mai 2004 utvides EU med 10 nye medlemsland. Regjeringen ga tidligere uttrykk for at man ønsket "fri flyt av arbeidskraft" fra de nye EU-landene fra første dag. Etter hvert som tilnærmet alle EU-land har annonsert at man vil innføre **overgangs-ordninger** gikk også Regjeringen- Bondevik inn for at Norge skal gjøre det samme. **Regjeringens forslag ble fremlagt 19. mars**. Forslaget er i skrivende stund ikke behandlet i Stortinget. Det forventes imidlertid at Regjeringen vil få flertall for sitt forslag, og at overgangsreglene vil tre i kraft f.o.m. 1. mai.

Regjeringens forslag til overgangsordningene er i korthet begrunnet med et ønske om å begrense sosial dumping, samt redusere press på norske velferdsordninger ved å sikre at arbeidstaker kan forsørge seg selv. **Etter 1. mai 2004 vil arbeidstakere fra de nye EU-landene, uansett, gis enklere tilgang til det norske arbeidsmarkedet enn hva som er tilfellet i dag.**

### 2.1 Overgangsreglenes innhold

- Borgere fra de nye EU-landene gis mulighet til å oppholde seg inntil seks måneder i Norge som arbeidssøkende.
- Uansett lengde på ansettelsesforholdet må borgere fra de nye EU-landene (Kypros og Malta unntatt) ha **oppholdstillatelse før arbeid kan påbegynnes**. Det kan imidlertid søkes om slik tillatelse fra Norge. Denne regelen er endret fra 01.01.2008. De kan begynne arbeidet så snart de har fremvist arbeidsavtale og søknadsskjema hos politiet. Politiet skal gi en skriftlig bekreftelse på dette.
- Vilkår for å få innvilget oppholdstillatelse er at:
  - Arbeidstaker har et fulltidsarbeid (ikke nødvendigvis hos én arbeidsgiver).
  - **Lønns- og arbeidsvilkår skal tilsvare det som følger av tariffavtale**, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke. (om tariffavtale, se Kap. 4)
  - Det må foreligge konkret tilbud om arbeid, på fastsatt skjema fra arbeidsgiver, eller framlegges arbeidskontrakt (fås ved henvendelse til LA) Arbeidskontrakten skal være undertegnet av arbeidsgiver og arbeidstaker.
- Arbeidstaker skal ha mulighet til å skifte arbeidsgiver innenfor oppholdstillatelsen lengde, uten at det må søkes på nytt.
- Førstegangs oppholdstillatelse gis normalt for ett år. Dersom arbeidsforholdet er av kortere varighet gis oppholdstillatelsen for tilsvarende tidsrom.
- Ved fornyelse av oppholdstillatelsen gis den nye tillatelsen normalt en lengde på ett år.
- Dersom vilkårene for oppholdstillatelsen ikke lenger er tilstede, kan tillatelsen tilbakekalles.

### 2.1.1 Type arbeid

De norske overgangsordningene legger ikke opp til noen begrensninger hva angår type arbeid som arbeidstaker har anledning til å utføre. Det er heller ikke stilt krav om at arbeidstaker må ha spesielle kvalifikasjoner.

### 2.1.2 Søknadsprosedyre

Overgangsreglene trer i kraft 1. mai. F.o.m. 1. april kan det søkes (gebyrfritt) etter nytt regelverk. Søknaden vil imidlertid ikke bli behandlet før etter 1. mai. En utlending som har fått arbeidstillatelse etter gjeldende regelverk (samme regelverk som fortsatt gjelder for borgere utenfor EØS-området) trenger ikke noen ny oppholdstillatelse, selv om arbeidsforholdet strekker seg utover 1. mai

**Etter 1. mai kan man fortsatt velge om man vil søke etter gammelt regelverk for sesongarbeidskraft, eller etter overgangsreglene. Velger man å søke etter gjeldende regelverk må det betales et saksbehandlingsgebyr på kr 600.**

**Dersom man skal ansette borgere fra land utenfor EØS-området, må det søkes etter gammelt regelverk. For denne kategorien sesongarbeidere (gammelt regelverk) vil det i 2004 være mulig å ansette for inntil seks måneder, gjeldende f.o.m. 19. april.**

Søknader etter nytt regelverk må inneholde "søknadsskjema for EØS-borger" og ansettelsesbevis. Begge dokumentene fås ved henvendelse til det lokale politikammeret.

Landbrukets organisasjoner har tidligere oppfordret til at man sommeren 2004 søker etter sesongarbeidskraft på samme måte som tidligere år, fordi det kan tenkes å oppstå flaskehals i behandlingen av søknader etter nytt regelverk. Søknadsform må derfor avveies i forhold til søknadstidspunkt, trygghet man føler overfor et kjent system, og ulempe/usikkerhet i forhold til nevnte gebyr. Ved utgangen av mars måned lover imidlertid myndighetene at **saksbehandlingstiden skal bli kort.**

### 2.1.3 Behandlingsmyndighet

Det er i utgangspunktet **de lokale politimyndighetene** som skal behandle søknader om oppholdstillatelse. Dersom politiet er i tvil om søknaden oppfyller vilkårene for oppholdstillatelse, vil søknaden bli videresendt til UDI. Utlendingen har mulighet til å søke oppholdstillatelse via utenriksstasjon i sitt hjemland. **Dette anbefales likevel ikke fra myndighetene da dette vil kunne føre til forsinkelser.**

Landbrukets organisasjoner har vært opptatt av at det ikke må oppstå "propper i systemet", sommeren 2004. I utgangspunktet har man ønsket at "oppholdstillatelse" blir erstattet av "meldeplikt", og/eller at politimyndighetene kan utstede en midlertidig arbeidstillatelse på bakgrunn av en egenerklæring. Subsidiært har man bedt om at politimyndighetene sikres tilstrekkelige ressurser til å sikre en rask og effektiv saksbehandling. Det er å håpe at det sommeren 2004 ikke vil oppstå "propper" i systemet.

Under presentasjonen av regjeringens overgangsordninger, 19. mars, lovet Kommunalminister Erna Solberg at *"Jordbærene vil bli plukket og grønnsakene høstet", også sommeren 2004.*

I forbindelse med behandlingen av St. meld. nr 19 (2003-2004) "Et velfungerende arbeidsmarked", heter det for øvrig fra flertallet i kommunalkomiteen: *"Stortinget ber regjeringen i samarbeid med berørte bransjer foreta nødvendige forenklinger i prosedyrene for tilsetting av sesongarbeidskraft i landbruket og grøntsektoren for sommeren 2004."*

#### 2.1.4 Noen forskjeller mellom overgangsreglene og gjeldende regelverk

Overnevnte overgangsregler gjelder for borgere fra de nye EU-landene (Kypros og Malta unntatt). Dersom man søker om utenlandsk sesongarbeidskraft fra land utenfor EU-området, må man søke på samme vilkår som tidligere år.

For en arbeidstaker som gis oppholdstillatelse etter overgangsordningene gjelder det **ingen begrensninger hva angår type arbeid.** Det er altså ikke krav om at arbeidet skal være sesongpreget, slik vilkåret er ved dagens regelverk.

I praksis er det ingen forskjell i vilkårene knyttet til lønns- og arbeidsvilkår på de to søknadsformene: Dersom man søker om sesongarbeidskraft etter gammelt regelverk, forplikter man seg overfor UDI til å følge lønns- og arbeidsvilkår som i tariffavtale. Den samme forpliktelsen er tatt inn i overgangsreglene. (Se pkt 2.1).

##### 2.1.4.1 Bolig for arbeidstaker

Hva angår **bolig for arbeidstaker** er det likevel en forskjell fra gjeldende regelverk til de foreslåtte overgangsreglene. Gjeldende regelverk pålegger arbeidsgiver å stille bolig til disposisjon for arbeidstaker. Denne forpliktelsen ligger ikke i overgangsreglene. **Man må likevel være klar over at dersom man velger å stille bolig til disposisjon for arbeidstaker, så er det arbeidsgivers forpliktelse å sørge for at denne tilfredsstiller arbeidstilsynets krav, (se Kap 6).**

##### 2.1.5 Overgangsreglenes varighet

EUs regelverk (EØS-avtalen) gjør det mulig for hvert enkelt medlemsland å innføre overgangsordninger for inntil 2 år. Ved behov kan ordningene forlenges i ytterligere 3 år. Dersom det da viser seg å ha oppstått problemer i arbeidsmarkedet som følge av arbeidsinnvandring fra de nye EU-landene (arbeidsledighet, sosial dumping e.l.), kan hvert land innføre beskyttelsesmekanismer for ytterligere 2 år, se Kap. 5.

##### 2.1.6 Informasjon fra myndighetene om overgangsreglene

For å informere om overgangsreglene, virkningene av disse, prosedyre for søknader m.v. har Kommunal- og Regionaldepartementet åpnet en egen internettside, hvor det er mulig å stille spørsmål til myndighetene. Siden skal oppdateres regelmessig og spørsmål og svar om regelverket legges fortløpende ut. Svar på de vanligste spørsmål skal således være å finne på denne siden. Departementets internettside vil følgelig være en viktig informasjonskanal i tiden framover. Adresse til siden er: <http://www.dep.no/krd/norsk/eu>. Fortløpende vil det også bli lagt ut nyttig informasjon på UDI sine sider. Adresse er: <http://www.udi.no>

## 3. ARBEIDSMILJØLOVENS KRAV

Arbeidstakers og arbeidsgivers rettigheter og plikter er nedfelt i **Arbeidsmiljøloven** (AML). Dette er følgende den viktigste loven arbeidsgiver må forholde seg til. Enkelte bestemmelser i AML er såkalte minstebestemmelser, hvor man lokalt, eller i tariffavtale (se kap 4), kan fastsette bedre ordninger for arbeidstaker. Andre bestemmelser er *ufravikelige*.

Vi vil i det følgende ta for oss de viktigste bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven som arbeidsgiver, *må* forholde seg til. Enkelte bestemmelser som naturlig hører hjemme under dette kapitlet vil også bli behandlet, selv om bestemmelsen kan være hentet fra andre lover. For utfyllende opplysninger vises til Arbeidsmiljøloven eller den omtalte lov i sin helhet.

### 3.1 Ansettelse

I henhold til AML § 55B skal det inngås **skriftlig arbeidsavtale** i *alle* arbeidsforhold. Er arbeidsforholdet ment å vare mindre enn en måned, skal skriftlig arbeidsavtale utferdiges "umiddelbart". I arbeidsforhold av lengre varighet, skal skriftlig arbeidsavtale foreligge snarest mulig og senest innen en måned etter at arbeidsforholdet startet (tiltredelsen).

Arbeidsmiljøloven § 55C fastsetter **detaljerte regler om hva en skriftlig arbeidsavtale *minst* skal inneholde**. Ved ansettelse av utenlandske arbeidstakere med dårlige norskkunnskaper, anbefales å anvende en arbeidsavtale på engelsk, eller gjerne, både engelsk og arbeidstakers morsmål.

**I utgangspunktet setter Arbeidsmiljøloven forbud mot midlertidige ansettelser**. Imidlertid er det i lovens § 58A gitt anledning til midlertidige ansettelser ved praksisarbeid, vikariater, og i arbeidsforhold som i sin karakter, klart er avgrenset i tid, for eksempel onnearbeid.

En ansettelse **må betraktes som fast dersom annet ikke er uttrykkelig avtalt eller klart fremgår av forholdene ved ansettelsen**. Det følger av dette at man ved ansettelse av sesongarbeidere, bør benytte egen ansettelsesavtale for slike arbeidsforhold, og/eller være påpasselig med å angi skriftlig at det dreier seg om et midlertidig ansettelsesforhold (arbeidsforholdets lengde). Det er arbeidsgiver som har risikoen for at vilkårene for midlertidig tilsetning er oppfylt, og ansettelse i strid med loven medfører at arbeidsforholdet betraktes som et fast tilsetningsforhold.

**Ansettelsesavtaler** (på flere språk) kan finnes på hjemmesidene til flere av organisasjonene som står bak denne veiledningen, samt på Arbeidstilsynet sine hjemmesider. Kan også fås ved henvendelse til Landbrukets Arbeidsgiverforening.

### 3.2 Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Arbeidsmiljøet omfatter alle de faktorer i en virksomhet som kan ha innvirkning på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Etter arbeidsmiljøloven § 7, er det et generelt krav at **arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig**. Dette kravet konkretiseres gjennom en rekke andre bestemmelser. Arbeidsgiver er forpliktet til å opptre aktivt for å sørge for at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir planlagt, organisert og utført, i henhold til de krav som er fastsatt i loven og de forskrifter gitt med hjemmel i denne.

### 3.2.1 Yrkesskade m.v.

Arbeidsgiver har plikt til å melde til trygdekontoret, yrkesskader eller yrkessykdommer som fører til medisinsk behandling, sykemelding i mer enn 3 dager og/eller som kan gi rett til ytelser etter folketrygdloven. Skademelding skal også sendes i alle tilfeller hvor trygdekontoret ber om det, eller hvis den skadede arbeidstakeren ønsker det. Ved alvorlige arbeidsulykker som medfører død eller alvorlig skade, skal arbeidsgiver straks varsle Arbeidstilsynet og politiet.

### 3.2.2 Lov om yrkesskadeforsikring

Ifølge yrkesskadeforsikringsloven, plikter arbeidsgiver å tegne yrkesskadeforsikring for alle sine ansatte. Forsikringen skal dekke yrkesskade og yrkessykdom, og skal gi full erstatning uten hensyn til om noen har skyld i skaden.

## 3.3 Arbeidstid

Innledningsvis vil vi vise til Kap. 2 hvor overgangsordningene for nye EU-borgere ble omtalt. Det framgikk her at **ett av vilkårene for at det gis oppholdstillatelse er at arbeidstaker har fulltidsarbeid. Ifølge AML utgjør normal ukentlig fulltidsarbeid 40 timer pr. uke. (37,5 timer ifølge tariffavtalen, se Kap. 4).** Overgangsreglene gjør det imidlertid fullt mulig at arbeidstaker har arbeidsavtale med flere arbeidsgivere, som samlet tilsvarer fulltidsarbeid.

Bestemmelser om arbeidstid er regulert i arbeidsmiljølovens (AML) kap. X, og kommer til anvendelse i alle arbeidsforhold uavhengig av arbeidsforholdets varighet. Det framgår av lovens § 12 at **arbeidstidsordninger skal legges opp slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger**, eller slik at muligheten til aktsomhet og sikkerhetshensyn forringes.

Overtredelse av arbeidstidsbestemmelsene kan medføre **straffansvar for arbeidsgiver**. Det er **arbeidsgivers ansvar å påse at lovens bestemmelser etterleves**. Bestemmelsene kan som hovedregel **ikke fravikes ved avtale**. Selv ikke i de tilfeller arbeidstaker selv, i kortere perioder, ønsker en høyere arbeidsbelastning kan arbeidsgiver ansvarsfritt imøtekomme dette.

I det følgende skal vi kort se nærmere på bestemmelsene om arbeidstidens lengde, gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, hvilepauser og overtid.

### 3.3.1 Arbeidstidens lengde

Loven slår fast at den ukentlige (ordinære) arbeidstid – som hovedregel - ikke kan overstige **40 timer**. Arbeidstiden kan fordeles ujevnt på ukens arbeidsdager, dog slik at det ikke kan arbeides mer enn **9 timer det enkelte døgn**.

Den angitte grense for arbeidstidens lengde gjelder arbeid som utføres i tidsrommet kl. **06.00 – kl. 21.00 på ukens fem første virkedager**. På **lørdager** må arbeidet **avsluttes innen kl. 18.00**. Legges arbeidstiden helt eller delvis i tidsrommet kl. 21.00 – kl. 06.00, eller etter kl. 18.00 på lørdager, defineres denne arbeidstiden som hhv **nattarbeid eller søndagsarbeid**, se §§ 42 og 44. Slike arbeidstidsordninger kan medføre at den ukentlige arbeidstiden skal være kortere enn 40 timer.

Er virksomheten bundet av tariffavtale må normalt tariffavtalens arbeidstidsbestemmelser følges. For landbruksnæringene vil dette si 37,5 timer pr uke.

### 3.3.2 Gjennomsnittsberegning

Gjennomsnittsberegning (AML § 47) åpner for at **arbeidstiden kan varieres** over kortere eller lengre tidsrom, eksempelvis med en lengre arbeidstid i deler av året (sesong) mot tilsvarende kortere arbeidstid i andre deler av året. Forutsetningen er at den ukentlige arbeidstiden i gjennomsnitt for beregningsperioden ikke må overstige grensene omtalt under pkt. 3.3.1, ovenfor.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden kan etableres enten ved avtale med den enkelte arbeidstaker, eller avtale med tillitsvalgte, alternativt etter tillatelse fra Arbeidstilsynet.

Etter avtale med den enkelte arbeidstaker, kan den ukentlige arbeidstiden i perioder være opp til 48 timer. Den daglige arbeidstiden kan likevel aldri overstige 9 timer pr. dag. Ved slike individuelle avtaler setter loven ingen grense for hvor lang sammenhengende periode arbeidstiden kan være lenger enn normalarbeidstiden, omtalt under pkt. 3.3.1

For sesongansatte kan **beregningsperioden ikke være lengre enn arbeidsforholdets varighet.**

Individuelle avtaler om gjennomsnittsberegning skal som hovedregel inngås skriftlig, men i jordbruket er det åpnet adgang for muntlige avtaler forutsatt at ingen av partene krever skriftlig avtale.

Etter bestemte vilkår kan virksomheten avtale med den tillitsvalgte at arbeidstiden kan være opp til 54 timer i enkelte uker og opp til 10 timer pr. dag. Slik avtale er pr. definisjon en tariffavtale og skal være skriftlig.

Årsaken til den ujevne arbeidstiden må ifølge loven være begrunnet for eksempel med at arbeidets art gjør en uregelmessig fordeling av arbeidstiden nødvendig. Eller, dersom det på grunn av årstiden, klimaet eller andre forhold oppstår sterkt arbeidspress,

Arbeidstilsynet kan etter søknad beslutte at arbeidstiden i løpet av en periode på høyst 6 måneder blir gjennomsnittlig så lang som bestemt i § 46. Dette uten at det settes noen øvre grense for den ukentlige og/eller daglige arbeidstid i enkelte perioder. Et absolutt vilkår for slik tillatelse er at ett av vilkårene overfor foreligger.

Virksomhetens behov for slik arbeidstidsordning skal være drøftet med de tillitsvalgte før søknad sendes Arbeidstilsynet. Referat fra drøftingene skal følge søknaden og Arbeidstilsynet skal ved sin avgjørelse ta særlig hensyn arbeidstakernes helse og velferd.

### 3.3.3 Arbeidsplan

Dersom arbeidet utføres til forskjellige tider i døgnet krever AML (§ 48) at det lages en arbeidsplan. Denne skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakernes organisasjon eller deres tillitsvalgte. Ved uorganiserte virksomheter må de ansatte velge tillitsvalgte som kan representere dem i denne forbindelse.



Arbeidsplaner etter § 48 tar først og fremst sikte på skiftordninger og turnusordninger. Men en form for arbeidsplan må foreligge også ved alle tilfeller av avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

### 3.3.4 Hvilepauser

Hvilepauser og fritid er regulert i lovens § 51. Dersom arbeidstiden er over 5,5 timer pr. døgn, har arbeidstakerne krav på hvilepause. Er arbeidstiden over 8 timer skal pausen være på minst ½ time. Eventuelt kan det være flere pauser som til sammen utgjør ½ time.

**Hvilepauser regnes normalt ikke som arbeidstid . Kan imidlertid ikke arbeidstaker forlate arbeidsstedet i pausen, eller det ikke finnes tilfredsstillende spise-/hvilerom, skal ikke pausen komme til fratrukk i arbeidstiden . Pausenes plassering og varighet skal avtales med de tillitsvalgte.**

Pålegges arbeidstaker **overtidsarbeid, har vedkommende krav på en pause før overtidsarbeidet påbegynnes**, forutsatt at overtiden varer mer enn 2 timer. Dette gjelder kun der overtidsarbeidet skjer i direkte forlengelse av den alminnelige arbeidstiden.

Videre nevnes at arbeidstiden skal legges opp slik at arbeidstaker får den **daglige og ukentlige fritid som loven bestemmer** - se § 51 nr. 2 og § 51 nr. 3.

### 3.3.5 Overtid og overtidsgodtgjørelse

Overtidsarbeid skal etter lovens bestemmelse, § 49, godtgjøres med et **overtidstillegg på minst 40%**. Tariffavtalen for jordbruket, opererer som de fleste andre tariffavtaler, med et overtidstillegg på 50%.

Etter AML defineres **overtid** som arbeid ut over den alminnelige arbeidstid. For deltidsansatte regnes arbeidstid som går ut over deres avtalte arbeidstid som **merarbeid. Merarbeid godtgjøres som ordinært arbeid. Først når denne gruppen arbeider ut over det som er den alminnelige arbeidstiden for en full stilling defineres arbeidet som overtid, med krav om overtidsgodtgjørelse.**

Overtid kan **ikke gjennomføres planlagt og/eller som en fast ordning**, men kan først iverksettes når det oppstår uventet arbeidspress, når det er nødvendig av hensyn til sesongmessige svingninger, eller for at det ikke skal oppstå skade på driftsmidler eller produkter m.v. For ytterligere detaljer vises til lovens § 49.

Videre bestemmer loven at arbeidsgiver, så langt det er praktisk mulig, skal konferere med de tillitsvalgte om nødvendigheten av overtidsarbeid før slikt arbeid iverksettes.

En arbeidstaker plikter å utføre pålagt overtidsarbeid innenfor lovens grenser når annet ikke er avtalt, men har rett til å bli fritatt for overtidsarbeid på grunn av helsemessige eller vektige sosiale grunner. Arbeidsgiver må også frita en arbeidstaker for overtidsarbeid når det foreligger andre personlige grunner og arbeidet likevel uten skade kan utsettes eller utføres av andre.

Som en alminnelig regel bestemmer AML, § 50, at **overtidsarbeid sammen med den alminnelige arbeidstid ikke må medføre en samlet arbeidstid på over 14 timer i et døgn**. Overtidsarbeidet kan heller ikke for den enkelte overstige 200 timer i kalenderåret. Den årlige grensen kan ved avtale med den enkelte arbeidstaker utvides til 400 timer. Samlet arbeidstid i det enkelte døgn kan bare utvides etter avtale med tillitsvalgte. Samlet arbeidstid

kan da utvides til 16 timer i døgnet. I tillegg forutsettes at virksomheten er bundet av tariffavtale.

I § 50 nr. 4 nedfeller loven en grense for gjennomsnittlig samlet arbeidstid i en periode på 4 måneder. Her bestemmes at overtidarbeidet må fordeles slik at den ukentlige arbeidstiden, inkludert overtid, nevnte periode i gjennomsnitt ikke må overstige 48 timer.

### 3. 4 Oppsigelse

Før man som arbeidsgiver fatter beslutningen om oppsigelse, skal spørsmålet hvis praktisk mulig, **drøftes med arbeidstakeren** og vedkommendes tillitsvalgte. Dette med mindre arbeidstakeren selv ikke ønsker det.

En arbeidstaker kan ikke sies opp uten at **saklig grunn** foreligger. Det vil si at oppsigelsen må kunne begrunnes i forhold i bedriften (sviktende ordretligang, rasjonalisering eller lignende) eller manglende tilfredshet med den enkelte arbeidstakeren. Krav til saklig grunn er strengt. Det stilles følgelig krav til god saksbehandling. Før arbeidstaker gis oppsigelse, bør vedkommende gis advarsel. I denne bør det klart fremgå hva arbeidsgiver mener ikke er tilfredsstillende og eventuelle konsekvenser hvis dette gjentar seg. Hvis arbeidsgiver ved en senere anledning skulle finne det nødvendig å gå til oppsigelse av medarbeideren, og vedkommende deretter velger å reise søksmål, vil arbeidsgivers sak normalt stå sterkere siden vedkommende visselig skriftlig har gitt den ansatte muligheten til å forbedre seg.

**Oppsigelse av arbeidstaker skal skje skriftlig** og må inneholde visse konkrete opplysninger om arbeidstakers rettigheter. Selve oppsigelsesbrevet må overleveres personlig til den oppsagte mot kvittering, eller sendes i rekommandert brev til den oppsagtes adresse. Oppsigelsen har funnet sted når brevet er kommet frem til arbeidstaker, og en rekke frister begynner å løpe fra dette tidspunktet. Dersom arbeidstaker krever det, må arbeidsgiver skriftlig oppgi årsaken(e) til oppsigelsen.

Normalt er oppsigelsestiden en måned hvis ikke annet er avtalt eller fastsatt i tariffavtale. Ved arbeidsavtaler der arbeidstakeren skriftlig er tilsatt på en bestemt prøvetid, gjelder som hovedregel en oppsigelsesfrist på 14 dager. Midlertidig arbeidsavtaler opphører uten oppsigelse ved det avtalte tidsrommets utløp eller når det bestemte arbeidet er avsluttet.

Arbeidsgiver må **skille mellom oppsigelse og avskjed** (øyeblikkelig fratreden). Sistnevnte kan bare benyttes når arbeidstakeren har begått grove pliktbrudd eller vesentlig misligholdt arbeidsavtalen. Eksempler på det kan være ordrenekt, tyveri, underslag eller misbruk av rusmidler. Arbeidsgiver har imidlertid bevisbyrden for at det forholdet som oppgis som grunn for avskjeden, medfører riktighet.

### 3.5 Permittering

Permittering av arbeidstaker vil si at arbeidstaker midlertidig fritas for arbeidsplikt mot at arbeidsgiver fritas for sin lønnsplikt. Arbeidsgivers rett til permittering er ikke nedfelt i Arbeidsmiljøloven, men i Hovedavtalen mellom organisasjonene i arbeidslivet. Permittering kan for eksempel benyttes ved sviktende ordretligang eller lignende, altså dersom arbeidsgiver midlertidig må innskrenke driften. Ut ifra dette kan det tenkes å oppstå permitteringsbehov innenfor landbruket, for eksempel ved avlingssvikt eller lignende.

Man må imidlertid være klar over at arbeidsgiver har en **varslingsplikt på 14 dager** før permittering kan iverksettes. Etter dette følger **lønnsplikt i 10 dager** etter at permitteringen tar til. Dette tilsier antakeligvis at det i landbruket vil være lite aktuelt (lønnsomt) å gå til permittering av sesongarbeidskraft.

---

### 3.6 Utbetaling av lønn og feriepenger

---

AML § 55, inneholder bestemmelser om utbetaling av lønn og feriepenger.

Bestemmelser om ferielengde, -avvikling av ferie og feriepenger er ellers nedfelt i **Ferieloven**. Merk at Ferieloven opererer med ferielengde på fire uker + "Grodag", mens tariffavtalen for jordbruket, (som de fleste tariffavtaler) opererer med fem ukers feriefritid. Tilsvarende er det forskjeller i feriepengerens størrelse. **Loven opererer med en feriepengesats på 10,2 %, mens satsen i tariffavtalen (p.g.a. den forlengede ferien) er satt til 12 %.**

**Feriepenger kommer alltid i tillegg til ordinær lønn**. Det er m.a.o. **ikke anledning til å inkorporere feriepenger i ordinær lønn**. Når arbeidsforholdet opphører, skal alle opptjente feriepenger utbetales siste vanlige lønningsdag før fratreden. Den delen av feriepengerne som ikke lar seg iberegne innen dette tidspunkt, kan utbetales i forbindelse med det avsluttende lønnsoppgjør.

Arbeidsmiljøloven § 55 setter, med noen klart definerte unntak, forbud mot at arbeidsgiver kan trekke arbeidstaker i lønn og/eller feriepenger.

## 4. OVERENSKOMSTEN FOR JORDBRUKS- OG GARTNERINÆRINGENE MELLOM LANDBRUKETS ARBEIDSGIVERFORENING OG FELLESFORBUNDET

---

Lønns- og arbeidsvilkår i jordbruks- og gartnerinæringene er regulert av overenskomst (tariffavtale) mellom Landbrukets Arbeidsgiverforening (LA) og Fellesforbundet.

Foruten lønn (herunder overtidsgodtgjørelse, helgetillegg mv.) regulerer overenskomsten forhold som for eksempel arbeidstidsordninger, inndeling av daglig arbeidstid, vernebestemmelser, bestemmelser om ferie og fridager, ansettelse og oppsigelse m.v. Dette dreier seg ofte om utfyllende bestemmelser til Arbeidsmiljøloven, se kap.3.

### 4.1 Overenskomstens forpliktelser

---

Innledningsvis vil vi vise til Kap. 2 hvor overgangsordningene for nye EU-borgere ble omtalt. Det framgikk her at **ett av vilkårene for at det gis oppholdstillatelse er at arbeidstaker har lønns- og arbeidsvilkår i tråd med det som følger av tariffavtale, eller er vanlig innenfor gjeldende yrke.**

Det må ellers presiseres at **om en arbeidsgiver er organisert i LA, så utløser dette i seg selv ikke noe krav om at man *må* følge overenskomstens bestemmelser .**

**Plikt til å følge tariffavtalen, utløses først når arbeidsgiver er organisert i LA, og minst én arbeidstaker *samtidig* er organisert i Fellesforbundet.** I tillegg kreves at en av partene formelt har fremmet krav om at overenskomsten skal gjøres gjeldende. I et slikt tilfelle blir overenskomsten bindene, og arbeidsgiver *må* følge overenskomstens bestemmelser for *alle ansatte*. Det er m.a.o. ikke tillatt å gjøre forskjell på organiserte og uorganiserte arbeidstakere.

Bestemmelsene i overenskomsten blir regulert i tarifforhandlinger mellom LA og Fellesforbundet hvert annet år. **Lønnsattsene** justeres etter lønnsforhandlinger **hvert år**. Avtalens oppgitte lønnsatser gjelder f.o.m. 01. april det enkelte år og t.o.m. 31. mars påfølgende år.

LA sender overenskomsten til alle medlemmer, uavhengig av om de er bundet av denne eller ikke. **Tariffavtalens bestemmelser er i dag normgivende for hele bransjen i den forstand at lønns- og arbeidsvilkår innenfor bransjen synes å være i samsvar med overenskomsten mellom LA og FF .**

### 4.2 Overenskomstens lønnsbestemmelser

---

Overenskomsten mellom LA og Fellesforbundet er en såkalt **minstelønnsoverenskomst**, hvor avtalens lønnsatser representerer *minimumslønn*, og hvor det som oftest gis lokale tillegg utover hva som er fastsatt i overenskomsten.

#### 4.2.1 lønnsats for sesongarbeider

Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene har en **begynnerlønn på rundt 113 pr time for fast ansatt ufaglært arbeidstaker over 18 år.**

For **sesongarbeidskraft, eller midlertidig ansatt (inntil 90 dagers varighet) er det fastsatt en lønn på kr 95,50 time** Det er grunn til å understreke at nevnte lønn er satt så vidt lavt at den ikke forutsetter faglig kompetanse eller erfaring og heller ikke norskkunnskap m.v.

For arbeidsavtale inngått via UDI, altså for utenlandsk arbeidstaker fra land utenfor EØS-området, stiller UDI som betingelse at arbeidsgiver skal betale lønn tilsvarende hva som følger av gjeldende tariffavtale (for sesongarbeider p.t. kr 95,50 ie).

Det følger av de norske **overgangsreglene** at man ved ansettelse av borgere fra de nye EU-landene, **skal følge tilsvarende lønnsats** .

#### 4.2.2 Akkordlønn

Jordbruks- og gartnerioverenskomsten gjør det **mulig å avtale akkordlønn** i stedet for fast timelønn. Imidlertid vil det være umulig å oppgi hva akkordlønn skal være i de enkelte tilfeller. **Akkordlønn bør følgelig avtales lokalt** mellom partene i hvert enkelt tilfelle.

Akkordlønn skal som utgangspunkt **sikre den enkelte arbeidstaker en lønn på nivå med overenskomstens timelønn – forutsatt normal innsats**, samtidig som den gjør det mulig for arbeidstaker "som står på" å tjene utover overenskomstens satser.

#### 4.2.3 Feriepenger

Lønn oppgis alltid eksklusive feriepenger. Feriepenger kommer altså i tillegg til fastsatt lønn. For fast ansatt arbeidstaker skal opparbeidede feriepenger utbetales i forbindelse med ferieavvikling året etter. Til sesongarbeidstaker eller midlertidig ansatt, skal feriepengene utbetales sammen med sluttlønn.

### 4.3 Medlemskap i LA

Arbeidsgivere som er organisert i LA får, som nevnt under pkt 4.1, Tariffavtalen tilsendt etter hver tariffrevisjon. LAs medlemmer vil kunne få tilsendt standardiserte formularer for ansettelse, oppsigelse m.v. Medlemmene vil dessuten kunne få råd og veiledning i alle spørsmål vedrørende lønns- og arbeidsvilkår, og vil om nødvendig kunne få juridisk bistand ved konflikt på arbeidsplassen.

## 5. TILTAK FOR Å HINDRE SOSIAL DUMPING

EU-utvidelsen 1. mai 2004 medfører at **EUs arbeidsmarked øker med om lag 75 millioner mennesker**. Fra ulikt hold har det vært uttrykt frykt for at dette skal medføre en flom av arbeidskraft til Norge, og at dette igjen skal bidra til **sosial dumping**.

**Med sosial dumping forstås lønns- og arbeidsvilkår vesentlig dårligere enn det som følger av tariffavtale**. Det kan således innebære sosial dumping selv om arbeidstaker får bedre lønns- og arbeidsvilkår enn i sitt hjemland. Frykt for sosial dumping var – sammen med økt press på norske velferdsordninger - Regjeringens hovedbegrunnelse for å innføre norske overgangsordninger.

### 5.1 Kontroll av lønns- og arbeidsvilkår

Som nevnt i Kap. 2 er ett av vilkårene i de norske overgangsordningene at arbeidsgiver, ved ansettelse av borgere fra de nye EU-landene, **forplikter seg til å følge lønns- og arbeidsvilkår i tråd med gjeldende tariffavtale**, eller hva som er vanlig innenfor gjeldende yrke og region.

Forslag til kontroll av lønns- og arbeidsvilkår ligger ikke innenfor overgangsreglene som sådan. I **St. nr 19 (2003-2004) "Et velfungerende arbeidsmarked"**, som blir behandlet i Stortinget rundt påsketider, foreslås imidlertid en rekke tiltak med tanke på økt kontroll av lønns- og arbeidsvilkår.

Ett av tiltakene kan eventuelt være å gi **hjemmel i Arbeidsmiljøloven for at Arbeidstilsynet skal kunne gripe inn mot lønns- og arbeidsvilkår som er vesentlig dårligere enn det som er gjengs i det norske markedet**.

### 5.2 Allmenngjøring av tariffavtalen

Dersom det viser seg at EU-utvidelsen får uheldige konsekvenser på det norske arbeidsmarkedet (sosial dumping) kan tariffavtalens parter (Fellesforbundet) kreve at tariffavtalen allmenngjøres. Dette betyr i praksis at tariffavtalens bestemmelser lovfestes, hvilket vil gjøre det ulovlig å ansette arbeidstakere på dårligere betingelser enn hva som er nedfelt i Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene.

I St. meld. nr. 19 går for øvrig Regjeringen inn for at bruken av allmenngjørings-instituttet bør drøftes nærmere med partene i arbeidslivet. Om dette virkemidlet ikke vil bli tatt i bruk sommeren 2004, vil det kunne komme til anvendelse senere år.

### 5.3 Innføring av minstelønn

Innføring av en lovbestemt nasjonal minstelønn er ett av virkemidlene som har vært diskutert for å kunne forhindre sosial dumping. Det har vært antydning at nivå på en slik lovbestemt minstelønn kan ligge på rundt kr 85 pr time. Dette er altså et nivå som ligger høyere enn dagens tarifflønn for sesongarbeider i jordbruket. I forbindelse med behandlingen av St. meld. nr. 19 uttaler kommunalkomiteen at det synes liten hensiktsmessig for norsk arbeidsliv å innføre en lovbestemt minstelønn. Tiltaket vurderes like fullt som et av de tiltakene som det kan være aktuelt å se nærmere på. Også dette virkemidlet kan således tenkes å komme til anvendelse senere år.

## 6 BOSTANDARD

---

### 6.1 Arbeidstillatelse etter gjeldende regelverk

---

Ved ansettelse etter gammelt regelverk (ikke overgangsreglene) og/eller av borgere fra land utenfor EØS-området, stilles som betingelse at arbeidsgiver stiller bolig til disposisjon.

Arbeidstilsynet har utarbeidet retningslinjer til krav som skal gjelde vedrørende boligens standard, størrelse, sanitære forhold m.v. Dersom man er i tvil om den boligen man vil stille til disposisjon tilfredsstiller Arbeidstilsynets krav, bør man innhente forhåndsuttalelse fra Arbeidstilsynet. (Se for øvrig pkt. 6.4).

### 6.2 Arbeidskontrakter inngått etter overgangsreglene

---

For ansettelse av arbeidstaker fra land innenfor EØS-området, stilles det i dag ingen betingelse om at arbeidsgiver *skal* stille bolig til disposisjon.

I Regjeringens forslag til overgangsregler for nye EU-borgere, legger *ikke* Regjeringen opp til at arbeidsgiver skal være forpliktet til å holde arbeidstaker med bolig. I forbindelse med presentasjonen av Regjeringens forslag uttalte imidlertid Kommunalminister Erna Solberg, at Stortinget muligens vil ha en annen oppfatning av dette spørsmålet. Vi oppfordrer følgelig til å besøke departementets hjemmeside (se Kap. 2) for nærmere avklaring av utfall om dette.

Uansett hva som blir utfall hva angår arbeidsgivers plikt til å holde arbeidstaker med bolig, gjentar vi at dersom arbeidsgiver *velger* å stille bolig til disposisjon, er det arbeidsgivers plikt å sørge for at denne holder en standard som tilfredsstiller Arbeidstilsynets krav.

### 6.3 Pris for bolig – husleie

---

Et nokså vanlig spørsmål er hvor mye arbeidsgiver kan/skal trekke arbeidstaker i lønn for bolig denne har fått stilt til disposisjon. Et slikt spørsmål er umulig å besvare fordi pris på husvære selvsagt vil variere mye avhengig av standard på boligen.

Prinsipielt er det vår oppfatning at man i stedet for ”å trekke arbeidstaker i lønn”, heller **bør inngå en husleieavtale på standardisert husleiekontrakt**. Pris for leie må være i samsvar med boligens standard og for øvrig stå i rimelig forhold til lokale utleieforhold.

### 6.4 Krav til innkvartering

---

Arbeidsmiljøloven § 8 nr 3 krever at den innkvartering som arbeidsgiveren stiller til arbeidstakernes rådighet skal være fullt forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt.

Arbeidstilsynet har utarbeidet følgende retningslinjer for soverom som skal nyttes av sommersesongarbeidere i landbruket:

- Soverommet bør ha et rom-volum pr person på minst 7,5 kbm.

- Det tillates maksimalt 4 personer pr soverom, i campingvogn maksimalt 2 personer
- Soverom bør ha vindu som kan åpnes.
- Dersom det ikke er annet oppholdsrom skal soverommet være stort nok til at det kan utstyres med bord, stoler med rygg, seng m.m. som er nødvendig av hensyn til arbeidstakernes velferd.
- Beboerne skal ha tilgang til dusj, vaskerom, toalett osv. **Krav til slike personalrom er omtalt i avsnitt 6.5 nedenfor**

Brannvernmyndighetene krever at boareal skal ha tilstrekkelig med rømningsveier, røykvarslere og slukkeutstyr

---

## 6.5 Krav til vaskerom, toaletter, spiserom osv.

---

Arbeidstilsynets forskrift om arbeidsplasser og arbeidslokaler stiller krav til vaskerom, dusj, toalett, spiserom mv. i bedriften. **Kravene gjelder uavhengig av om de ansatte bor på arbeidsplassen eller ikke.** I tillegg har kommunale helsemyndigheter krav til sanitærrom, vann og kloakk.

Nedenfor følger en oppsummering av de viktigste kravene fra Arbeidstilsynet og kommunale helsemyndigheter (merket KH)

### Vaskerom og dusj

- Virksomheten skal ha særskilt vaskerom eller vaskested. Der bør det være varmt og kaldt vann, såpeautomater og papirhåndklær
- Det skal stilles tilstrekkelige og egnede dusjer til rådighet for arbeidstakere som utfører fysisk krevende eller skittent arbeid og arbeid med illeluktende, giftige eller helsefarlige stoffer

### Garderobe

- Arbeidsplasser skal normalt ha atskilte garderober for kvinner og menn
- Hver arbeidstaker skal ha tilstrekkelig plass for opphenging av tøy og lignende.
- Hver arbeidstaker skal ha mulighet for å låse inn tøy og verdisaker i arbeidstiden
- Atskilt hengeplass for privat tøy og arbeidstøy
- Atskilte garderober for privat tøy og arbeidstøy ved arbeid med stoffer som er giftige, helsefarlige eller avsetter lukt

### Tørkerom

- Virksomhet som har utendørs arbeid, skal ha eget tørkerom eller annen mulighet for å tørke vått tøy og fottøy



**Spiserom**

- Virksomheten skal ha spiserom eller tilgang til tilfredsstillende lokaler utenom virksomheten. Spiserommet skal ha nok plass til det største antallet arbeidstakere som skal spise samtidig

**Vannkvalitet**

- Vann til matlaging, drikke og kroppsvask skal være fra godkjent kilde, ha drikkevannskvalitet og være innlagt som rennende vann (KH).

**Toaletter**

- Virksomheten skal ha passende antall toaletter/priveter. Det vil si minst 1 avtrede pr 15-20 medarbeidere
- Toalettene bør ligge bekvemt i forhold til arbeidsstedet. Avstand til for eksempel plukkested for jordbær bør ikke være over 300 meter. (Toalett med vaskemulighet kan være flyttbare)
- I tilslutning til toaletter skal det være håndvask med rennende vann, papirhåndklær og doseringsutstyr for såpe. Ved håndtering av friske matvarer må det foreligge skriftlige rutiner for hvordan de ansatte informeres om betydningen av god håndhygiene.(KH)

**Avløp og kloakk**

- Avløp for vaskevann og toaletter skal være godkjent slik at det ikke forurenses drikkevannskilder eller er til sjenanse. Innholdet i evt. utedo eller muldo må ikke spres på arealer der det dyrkes matvarer. Toalett med avløp til gjødselkjeller kan ikke benyttes av personer som kommer fra utlandet (KH)

**Avfall**

- Avfallsbeholdere skal ha samme kvalitet som godkjente beholdere i kommunen. Det vil si at de skal være vanntette, rottetette og med tett lokk, og tømmes regelmessig etter de regler, som gjelder ellers i kommunen (KH).

## 7 TILSYN MED LOVENS BESTEMMELSER

### 7.1 Arbeidstilsynets rettigheter

Arbeidstilsynet er pålagt å føre tilsyn med at bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven blir overholdt . Ifølge lovens § 80, skal representanter for Arbeidstilsynet til en enhver tid ha fri adgang til ethvert arbeidssted som går inn under loven . Herunder ligger også fri adgang til husvære som arbeidsgiver stiller til disposisjon for arbeidstaker , jf. lovens § 8 nr 3, hvor det heter følgende: ”Innkvartering som arbeidsgiveren stiller til rådighet for arbeidstakerne skal være forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt.....”

#### Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven, ligningsloven, utlendingsloven og allmenngjøringsloven:

*Tiltak mot sosial dumping i forbindelse med at EU- og EØS-samarbeidet ble utvidet med 10 nye medlemsland 1. mai 2004.*

*Følgende endringer/tiltak er foreslått:*

- *Det innføres en ny bestemmelse i utlendingsloven. Arbeidstilsynet skal føre tilsyn med at vilkårene for innvilgelse av arbeids- og oppholdstillatelse følges i virksomhetene. Ved mistanke om brudd på regelverket om arbeids- og oppholdstillatelse skal utlendingsmyndighetene varsles.*
- *Arbeidstilsynet skal føre tilsyn med at lønns- og arbeidsvilkår som følger av vedtak om allmenngjøring etter allmenngjøringsloven blir overholdt.*
- *Departementet får hjemmel i arbeidsmiljøloven til å gi forskrift som pålegger bruk av identitetskort for arbeidstakere innenfor bransjer der det nødvendig eller hensiktsmessig for å ivareta arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet. Det samme gjelder oversiktslister over ansatte som til enhver til har rett til å oppholde seg på arbeidsplassen.*
- *Endelig foreslås det å endre ligningsloven slik at rapporteringsplikten til Sentralskattekontoret for utenlandssaker utvides til å gjelde opplysninger om alle utenlandske arbeids- og oppdragstakere innen alle bransjer. Det er forutsatt at det skal kunne gjøres unntak for rapporteringsplikten.*

### 7.2 LOs sommerpatrulje sine rettigheter

I motsetning til Arbeidstilsynet har LOs sommerpatrulje ingen lovhjemmel til å kreve adgang og innsyn på arbeidsplassene. Dersom bedriften er bundet av tariffavtale har sommerpatruljen rett til å kontakte LOs medlemmer, men dette skal skje i forståelse med eier/daglig leder. Dersom bedriften derimot ikke er bundet av tariffavtale, eller LO ikke har organiserte arbeidstakere, er sommerpatruljens besøk helt og holdent avhengig av tillatelse fra eier/daglig leder.

Fra tid til annen opplever vi at media har laget oppslag i tilfeller hvor LOs sommerpatrulje har blitt nektet adgang til virksomheter innenfor jordbruks- og gartnerisektoren. **Selv om eier/daglig leder**

har vært i sin fulle rett til å avvise sommerpatruljen, har slike oppslag i media bidratt til å gi et inntrykk av at virksomhetene har hatt forhold de ønsker å holde skjult . Avvisning av sommerpatruljen har med andre ord bidratt til negativ fokusering på så vel den enkelte virksomhet som næringen i sin helhet.

På bakgrunn av hva som er nevnt ovenfor må den enkelte eier/leder – dersom man får besøk av LOs sommerpatrulje – foreta en vurdering om man er best tjent med å åpne dørene for LOs sommerpatrulje.



## Norske Landbrukstenester

Norske Landbrukstenester vart starta i 1991. Det er ein sjølfinansiert medlemsorganisasjon.

### FORMÅL:

NLT si hovudoppgåve er å arbeida for at medlemslaga skal kunne tilby bøndene tenester av høg kvalitet. Først og fremst for å dekkje behovet for kvalifisert arbeidskraft.

I tillegg skal organisasjonen vera eit kreativt forum for utvikling av velferdsordningar, samarbeidstiltak, bygdetenester og andre tenester som styrkjer landbruksnæringa og er utviklande for lokalmiljøet.

NLT skal vera eit koordinerande ledd for styrking av samarbeid, kunnskap og felles målsetjing.

NLT skal vera opne for samarbeid og yte tenester til andre organ i landbruket for å utnytte næringa sine samla ressursar på beste måte.

Organisasjonen hadde i 2003 186 medlemslag.

### STYRET:

Styret er samansatt av 5 personar, valt av årsmøtet.  
Inntil eit styremedlem kan vera daglege leiar, resten tillitsvalte.  
Formann er på val kvart år.  
Styremedlemmene elles er på val kvart andre år.  
I. varamedlem møter fast på alle styremøter.

### ADMINISTRASJON:

NLT deler kontor med Landbrukstenester Folgefonna - Hordaland.  
Administrasjonen ligg i Rosendal, og har 4 tilsette.

Tlf. 53 48 22 80

Fax. 53 48 22 71

### NLT - ARBEIDER FOR:

Betre samarbeid og felles målsetjing i landbruket.  
Betre trivsel og tryggleik for den enkelte bonde og for arbeidstakarane (avløysarane).  
Større effektivitet og opplæring.  
Betre ressursutnytting fagleg og økonomisk.  
Produktutvikling og informasjon på mange områder.

### MÅLSETTING:

Redusera kostnadane for den enkelte bonde gjennom auka samarbeid.  
Arbeida for betre og enklare velferdsordningar.  
Meir "profesjonelle" avløysarlag og maskinringar, som gjer ein betre jobb for den enkelte bonde. Større krav til *resultat* av arbeidet, det skapar tryggleik og trivsel i næringa.