

Tariffnemndas vedtak om fastsettelse av forskrift om allmenngjøring av Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene 2008 – 2010

Vedtaket har sitt grunnlag i krav fra Landsorganisasjonen i Norge (LO) datert 27. mars 2009 og gjelder allmenngjøring av Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene 2008 – 2010 mellom LO og Fellesforbundet på den ene siden og Landbrukets Arbeidsgiverforening på den annen side. Vedtaket gjelder allmenngjøring for hele landet.

1. Innledning

Lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m. v. (allmenngjøringsloven) trådte i kraft samtidig med EØS-avtalen i 1994. Formålet med loven er:

”...å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, og å hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet.”, jf. § 1¹.

Krav om allmenngjøring må gjelde en landsomfattende tariffavtale og fremsettes av en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon som er part i avtalen og som har innstillingsrett etter arbeidstvistloven § 11 nr. 1 (arbeidsgiverorganisasjon som omfatter minst 100 arbeidsgivere som sysselsetter minst 10 000 arbeidstakere og arbeidstakerorganisasjon med minst 10 000 medlemmer). Det følger av allmenngjøringsloven § 4 første ledd siste punktum at også andre kan fremme krav om allmenngjøring, men disse kan ikke kreve at nemnda tar saken opp til realitetsbehandling. Dersom allmenne hensyn tilsier det, kan Tariffnemnda treffe vedtak om allmenngjøring av eget tiltak.

Tariffnemndas vedtak vil gjelde som minstevilkår for alle som utfører arbeid innenfor vedtakets virkeområde, både for norske organiserte og uorganiserte arbeidstakere og for utenlandske arbeidstakere ansatt i norske virksomheter og midlertidig utsendte arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting.

Forskrift 16. desember 2005 nr. 1566 om utsendte arbeidstakere er gitt med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 1-7. I henhold til forskriften § 2 skal utsendte arbeidstakere sikres vertslandets vilkår når det gjelder nærmere angitte arbeids- og ansettelsesvilkår. Dette gjelder bl.a. helse, miljø og sikkerhet, lønn og arbeidstid. Dersom utsendte arbeidstakere faller inn under virkeområdet til et vedtak etter allmenngjøringsloven, skal de allmenngjorte bestemmelser om lønns- og arbeidsforhold også gjelde for de utsendte arbeidstakerne, jf. forskriften § 2 andre ledd. Dette regelverket implementerer utsendingsdirektivet² i norsk rett.

Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet fører tilsyn med at allmenngjøringsvedtak etterleves, jf. allmenngjøringsloven § 11. Tilsynsmyndighetene skal uten hinder av eventuell taushetsplikt ha tilgang til all nødvendig informasjon, og skal gi pålegg og treffe de vedtak som ellers er nødvendige for gjennomføring av allmenngjøringsvedtak. Eventuell oppdragsgiver skal også gjøres kjent med pålegg og andre vedtak fattet av tilsynsetatene. Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet kan anmelde overtredelser til politiet.

¹ Lovens formål ble presisert ved lovendringer 19. juni 2009 nr. 42

² Rådskonferansen 96/71 EF om utsendelse av arbeidstakere i forbindelse med tjenesteyting

Ifølge forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynrett³ har bestillere, entreprenører og leverandører som inngår kontrakter med underleverandører plikt til å informere om lønns- og arbeidsvilkår etter allmenngjøringsforskrifter. Etter forskriften har hovedleverandør dessuten plikt til å påse at arbeidstakere hos oppdragstakere/underleverandører har lønns- og arbeidsvilkår i overensstemmelse med allmenngjøringsforskrifter. Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet skal føre tilsyn med at påseplikten etterleves. Videre har tillitsvalgte hos hovedleverandør rett til innsyn i lønns- og arbeidsvilkårene til arbeidstakere som arbeider hos oppdragstakere/underleverandører for å undersøke om allmenngjøringsforskrifter etterleves. Opplysninger om manglende etterlevelse skal overleveres til Arbeidstilsynet eller Petroleumstilsynet. Den tillitsvalgte har taushetsplikt om opplysningene unntatt overfor tilsynsmyndighetene.

Partene i en allmenngjort tariffavtale har en utvidet adgang til å iverksette boikott dersom et vedtak om allmenngjøring ikke etterleves i virksomhetene. Arbeidsgiver eller den som leder virksomheten i arbeidsgivers sted, kan straffes med bøter dersom vedtaket ikke overholdes. I tillegg kan berørte arbeidstakere eller deres fagforeninger reise privat straffesak.

Stortinget vedtok endringer i allmenngjøringsloven ved lov 19. juni 2009 nr. 42. Formålet med endringene er å effektivisere saksbehandlingen i Tariffnemnda, samt å innføre et solidaransvar for oppdragsgivere. Endringene i saksbehandlingsreglene innebærer i hovedsak kodifisering av nemndas praksis. Innføring av et solidaransvar innebærer at også den som setter ut et oppdrag skal være ansvarlig for de forpliktelsene oppdragstakere nedover i en kontraktkjede har til å betale lønn etter allmenngjøringsforskrifter. Endringene i lovens formålsbestemmelse og i saksbehandlingsreglene trådte i kraft 1. september 2009, mens innføringen av solidaransvar for oppdragsgivere trer i kraft 1. januar 2010 for kontrakter som inngås fra og med denne datoen.

Særlig om forholdet til EØS-retten

Forholdet til EØS-retten har vært drøftet flere ganger etter at allmenngjøringsloven ble vedtatt, også av Tariffnemnda. Departementet har hele tiden lagt til grunn at allmenngjøringsloven ikke er i strid med EØS-retten, se blant annet Arbeids- og sosialdepartementets evalueringsrapport fra 2005 som inneholder en omfattende vurdering av forholdet til EØS-retten basert på innspill fra partene i arbeidslivet, Utenriksdepartementet, Justisdepartementet og andre. I rapporten konkluderte departementet med at det etter en helhetsvurdering må legges til grunn at allmenngjøringsloven som sådan er innenfor EØS-rettens rammer.

EF-domstolen har kommet med enkelte avgjørelser vedrørende fortolkning av utsendingsdirektivet og grensen mellom direktivet og de generelle reglene om fri bevegelse av tjenester, bl.a. Laval-saken⁴ og Dirk Rüffert-saken⁵ og Kommisjonen mot Luxembourg⁶. Dommene har ført til ny debatt om allmenngjøringsordningen, særlig om Tariffnemndas kompetanse og hvorvidt allmenngjøringsforskriftene er i samsvar med EØS-retten.

Blant annet på bakgrunnen av disse avgjørelsene ba Tariffnemnda i brev 27. juni 2008, Lovavdelingen i Justisdepartementet om en EØS-rettslig vurdering av selve

³ Forskrift 22. februar 2008 nr. 168

⁴ C-341/05 (Laval)

⁵ C-346/06 (Rüffert)

⁶ C-319/06 (Luxembourg)

allmenngjøringsordningen, og en avklaring av grensene for nemndas kompetanse når vedtak skal fattes. Lovavdelingen svarte i brev 5. september 2008.⁷

Lovavdelingen legger til grunn at formålet bak allmenngjøringsloven om å beskytte arbeidstakere og motvirke konkurransevridning til ulempe for norske arbeidstakere, ikke er avgjørende for hvorvidt allmenngjøringsloven er forenelig med EØS-avtalen art. 36. Lovavdelingen påpekte at det må foretas en konkret vurdering av konsekvensene allmenngjøringsordningen har for utsendte arbeidstakere.

Om nemndas kompetanse uttaler Lovavdelingen: ”Det faktum at loven tillegger Tariffnemnda en vid kompetanse til å allmenngjøre tariffavtaler, og dermed etter ordlyden også gir nemnda kompetanse til å treffe vedtak som går lenger enn det utsendingsdirektivet tillater, medfører ikke at allmenngjøringsloven som sådan er i strid med EØS-avtalen. Etter Lovavdelingens syn har Tariffnemnda derimot et ansvar for å anvende loven innenfor EØS-rettens skranke: ”Tariffnemndas kompetanse etter allmenngjøringsloven må anvendes innenfor de rammer som følger av EØS-avtalens hoveddel, jf. EØS-loven § 1, og rettsakter som er gjennomført i norsk rett. Nemnda har et selvstendig ansvar på dette punktet.”

Tariffnemnda er oppmerksom på at allmenngjøringsloven i desember 2007 ble klaget inn for EFTAs overvåkingsorgan ESA som EØS-stridig. Klagesaken ble avsluttet 15. juli 2009 og ESA konkluderte med at allmenngjøringsloven er forenlig med EØS-avtalens artikkel 36 og utsendingsdirektivet⁸. I avgjørelsen uttaler ESA at utsendingsdirektivet ikke er til hinder for varierende minstelønninger og arbeidstidsreguleringer i ulike bransjer og geografiske områder. Videre legger ESA til grunn at det er opp til hver enkelt EØS-stat å fastlegge nivået på minstelønninger og arbeidstidens lengde, så lenge virkemidler som benyttes faller inn under utsendingsdirektivet. ESA uttaler også at allmenngjøringsloven utgjør et lovlig inngrep i retten til fri bevegelse av tjenester etter de alminnelige EØS-rettslige prinsipper ettersom loven er begrunnet i lovlige EØS-rettslige hensyn, og sikrer utenlandske arbeidstakere reelle fordeler på en egnet og forholdsmessig måte.

2. Tariffnemndas arbeid

Tariffnemnda oppnevnes og settes sammen etter reglene i allmenngjøringsloven § 3. Nemnda oppnevnes av Kongen for en periode på tre år og har fem faste medlemmer; en leder og ytterligere to nøytrale medlemmer, ett medlem fra LO og ett fra NHO. Tariffnemnda ble sist oppnevnt for perioden 1. mai 2009 til 30. april 2012 og har i saken hatt følgende sammensetning:

- Lagdommer Håvard Holm (leder)
- Dommer Johan Kr. Øydegard
- Professor Steinar Holden
- Avdelingsleder Knut Bødving (LO)
- Advokat Margrethe Meder (NHO).

Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene er inngått mellom Landbrukets Arbeidsgiverforening (LA) på den ene side og LO/Fellesforbundet på den andre. Fordi LA ikke er blant de faste medlemmer i nemnda har nemnda i denne saken vært utvidet med ett

⁷ Begge brevene er publisert på Tariffnemndas hjemmeside på Regjeringen.no

⁸ Case No: 63734, Event No: 521127, Dec. No: 320/09/COL

medlem fra LA og ett fra Fellesforbundet, jf. allmenngjøringsloven § 3 andre ledd. Disse medlemmene har vært:

- Petter Nilsen (LA)
- Arvid Eikeland (Fellesforbundet)

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har ansvaret for Tariffnemndas sekretariat, og sekretærer i saken er avdelingsdirektør Eli Mette Jarbo, seniorrådgiver Bodil Stueflaten og førstekonsulent Joakim Augeli Karlsen.

Tariffnemnda er et uavhengig forvaltningsorgan, og nemndas saksbehandling er omfattet av reglene i forvaltningsloven, jf. allmenngjøringsloven § 9. Et vedtak om allmenngjøring vil nesten uten unntak være en forskrift, jf. forvaltningsloven § 2 første ledd bokstav c). I tillegg til forvaltningslovens generelle bestemmelser vil det være lovens spesielle bestemmelser for forskrifter som kommer til anvendelse, særlig dens kap. VII. Kravet til sakens opplysning i forvaltningsloven § 37 innebærer at det stilles krav om høring før en forskrift kan fastsettes.

Det forutsettes i allmenngjøringslovens forarbeider at Tariffnemnda kun skal treffe vedtak om allmenngjøring i den utstrekning det er nødvendig for å oppfylle formålet med loven (Ot.prp.nr. 26 (1992-93) s. 22). For øvrig pålegger ikke loven eller forarbeidene nemnda å trekke inn andre hensyn i sin vurdering.

3. Kravet til dokumentasjon

3.1 Generelt

Etter allmenngjøringsloven § 5 kan Tariffnemnda treffe vedtak dersom det er dokumentert at utenlandske arbeidstakere utfører eller kan komme til å utføre arbeid på vilkår som samlet sett er dårligere enn det som gjelder etter landsomfattende tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke.

Dokumentasjonskravet ble noe endret ved lov 19. juni 2009 nr. 42 uten at det ble tatt sikte på å endre gjeldende rett. I forarbeidene til endringsloven (Ot.prp. nr. 88 (2008-2009) Om lov om endringer i allmenngjøringsloven m.m. (solidaransvar mv.)) er det derfor vist til tidligere forarbeider for nærmere veiledning om kravets innhold. Kravet til at en sak skal kunne tas til behandling fremgår nå av § 4, mens kravet til dokumentasjon for å kunne treffe vedtak i en sak fremgår av § 5. Også før presiseringene i loven i 2009 har det fremgått av nemndas praksis at terskelen for hva som skal til for å ta en sak til behandling ligger lavere enn det som skal til for at dokumentasjonskravet kan sies å være oppfylt og Tariffnemnda kan fatte vedtak

Det må etter loven være tilstrekkelig at det gjøres *overveiende sannsynlig* at det innenfor vedkommende tariffområde finnes utenlandske arbeidstakere som arbeider på vilkår som ikke er likeverdige med hva norske arbeidstakere har. Det kan ikke legges til grunn noe krav om kvalifisert sannsynlighet. Det kreves at det for nemnda fremstår som mer sannsynlig enn det motsatte at lovens vilkår er oppfylt. Nemndas vurdering må imidlertid være bygget på konkrete opplysninger som nemnda etter en helhetsvurdering finner å kunne legges til grunn.

Det er etter loven ikke noe krav eller forutsetning om at de utenlandske arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår skal være *vesentlig* dårligere enn for sammenlignbare norske arbeidstakere, at forskjellen skal være *urimelig*, eller at forskjellsbehandlingen skal gjelde et større antall arbeidstakere. Dersom problemet fremstår som lite, kan imidlertid nemnda etter en helhetsvurdering finne at et vedtak om allmenngjøring ikke fremtrer som nødvendig for å fremme lovens formål.

Det ble lagt til grunn i Ot.prp. nr. 26 (1992-93) at det ikke bare var i de tilfellene der det kan påvises konkrete eksempler på at problemer hadde oppstått at Tariffnemnda kan fatte vedtak, men også i de tilfellene der det kunne antas at problemer er nært forestående. Det vil i tilfelle være tilstrekkelig at en slik utvikling fremtrer som overveiende sannsynlig. Dette gjenspeiles nå også i allmenngjøringsloven § 5 hvor det heter at Tariffnemnda kan treffe vedtak dersom det ”er dokumentert at utenlandske arbeidstakere *utfører eller kan komme til å utføre* (vår kursivering) arbeid på vilkår som samlet sett er dårligere enn det som gjelder etter landsomfattende tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje, eller det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke.” For nærmere omtale av dokumentasjonskravet vises til Ot. prp. nr. 88 (2008-2009) kapittel 3.2, side 19 flg.

Det er den part som begjærer en tariffavtale allmenngjort som i utgangspunktet må fremskaffe tilstrekkelige opplysninger til at nemnda finner grunnlag for å igangsette egne undersøkelser. Dette kan imidlertid ikke være annet enn et utgangspunkt. Det vil i praksis nesten uten unntak være arbeidsgiverne som er i besittelse av den dokumentasjon som er relevant. Arbeidstakerne og deres organisasjoner har ikke innsyn i opplysninger om andres lønns- og arbeidsvilkår, og er avhengig av medvirkning fra arbeidsgiverne for å fremskaffe disse opplysningene. Dersom arbeidsgiver ikke medvirker, vil arbeidstakerorganisasjonen ikke ha mulighet til å underbygge de opplysninger man måtte ha mottatt muntlig med skriftlig dokumentasjon.

Arbeidsgiver og ”den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten” er pålagt opplysningsplikt overfor nemnda, jf. allmenngjøringsloven § 10. Denne plikten er straffesanksjonert, jf. allmenngjøringsloven § 15. Arbeidsgiversidens manglende medvirkning til opplysning av saken kan i det enkelte tilfelle bety at arbeidstakersidens dokumentasjon vil bli lagt til grunn. Om mangelfull medvirkning skal få en slik betydning i det enkelte tilfellet, må bero på en konkret helhetsvurdering.

Tariffnemnda legger til grunn at det er registrert et stort antall utenlandske arbeidstakere i Norge. Dette gjelder særlig arbeidstakere fra Polen og de baltiske landene. Det vises for øvrig til at det allerede gjelder forskrifter om allmenngjøring i byggebransjen for hele landet, elektrofagene i Oslo og Akershus, på 7 petroleumsanlegg på land og i skips- og verftsindustrien.

3.2 Dokumentasjonen fremlagt med begjæringen

Dokumentasjonen som er samlet inn og lagt frem sammen med begjæringen fra LO omfatter bl.a. presseoppslag hvor LO mener at enten Arbeidstilsynet, Fellesforbundet eller mediene egen oppsøkende virksomhet har avdekket sosial dumping med utgangspunkt i overgangsreglene som gjaldt frem til 1. mai 2009. I tillegg er det i dokumentasjonen fremlagt rapporter fra Arbeidstilsynet som bl.a. viser antall pålegg som er gitt overfor virksomheter i forbindelse med tilsyn. I tillegg inneholder dokumentasjonen forskningsrapporter og rapporter fra Fellesforbundets egen oppsøkende virksomhet som skal vise både brudd på gjeldende overgangsordninger samt sosial dumping knyttet til bruk av bemanningsforetak.

Arbeidstilsynet gjennomførte det landsdekkende prosjektet ”Arbeidsinnvandring i landbruk, gartnerier og landbruksrelaterte virksomheter” i perioden 2006 – 2008. Det er lagt frem sluttrapporter for hvert av de tre årene. I rapporten fra 2008 heter det: ”Det rapporteres en betydelig bedring i boforhold, og det er også en bedring i lønns- og arbeidsvilkår. Likevel gjøres det funn på alle felt, og det gis fortsatt mange reaksjoner på skriftlige arbeidsavtaler, teknisk sikkerhet, opplæring og arbeidstid.”

I tillegg til mer tradisjonelle tilsynsaktiviteter, har Arbeidstilsynet utgitt brosjyren ”Utenlandsk arbeidskraft i landbruket” og deltatt på møter og seminarer i regi av organisasjoner og varemottakere innenfor næringen. Arbeidstilsynet har også samarbeidet med andre etater som politiet, fylkesmenn, landbrukskontorer, kommuner, UDI, skatteetaten, Mattilsynet, NAV og lokale brann- og eltilsyn. I 2008 ble det som en del av prosjektet, gjennomført 258 tilsyn på landsbasis, og gitt 393 reaksjoner (inkludert varsel om pålegg) til 141 virksomheter. Også av sluttrapporten fra 2007 fremgår det at det ble funnet eksempler på sosial dumping.

I tillegg er det lagt frem tilsynsrapporter, varsler om pålegg og pålegg fra enkelttilsyn utført av Arbeidstilsynet som viser arbeidsforhold som ikke har vært i overensstemmelse med arbeidsmiljøloven og utlendingsloven når det gjelder krav til helse, miljø og sikkerhet og lønns- og arbeidsvilkår.

Forskningen det er vist til er fra Senter for Bygdeforskning. Det er bl.a. vist til en artikkel i tidsskriftet Søkelys på arbeidsmarkedet⁹, Nyetablering av sekundære arbeidsmarkeder: Arbeidsinnvandring i landbruket, skrevet av Johan Fredrik Rye. I rapporten er det pekt på at det i forskerens datamateriale finnes eksempler på at de faktiske lønnsbetingelsene er dårligere enn det som følger av overgangsreglene. I tillegg konkluderes det med at det synes som om det er en utbredt praksis at arbeidsinnvandrerne ikke får utbetalt overtidstillegg eller andre tillegg. Det fremgår også av artikkelen at arbeidsinnvandrerens arbeidshverdag er preget av lange og harde arbeidsdager.

I rapporten Regulering av utenlandsk arbeidskraft i landbruket, Regelverk, omfang og praksis¹⁰, skrevet av Johan Fredrik Rye og Svein Frisvoll, konkluderes det med at de norske overgangsreglene trolig har hatt en normgivende og disiplinerende effekt ute blant gårdbrukerne ettersom det de siste årene har vært relativt få oppslag i mediene om dårlige lønns- og arbeidsvilkår for den utenlandske arbeidskraften i landbruket. Det er imidlertid pekt på at overgangsreglene kan ha bidratt til en kunstig vridning fra direkte ansettelse over mot bruk av innleid og utsendt arbeidskraft. Når overgangsreglene oppheves vil det ikke lenger være noen minstelønnsregulering, noe som betyr at det vil stilles sterkere krav til å holde orden i egne rekker. I rapportens konklusjon uttales det bl.a.: ”Som diskusjonene i denne rapporten indikerer, er det blant annet klart at mange bønder praktiserer regelverket på en ”fleksibel måte”, og av og til også med klare brudd på det gjeldende regelverket. Ettersom dette datamaterialet bygger på studier av utvalgte områder, er det likevel behov for ytterligere kunnskapsinnsamling før man har et mer fullstendig inntrykk av hvordan den utenlandske arbeidsstyrken påvirker utviklingen i det norske landbruket. Det gjelder også sentrale spørsmål om disse arbeidstakernes økonomiske, sosiale og kulturelle levevilkår under sine opphold i Norge.”

I tillegg til det skriftlige materialet, har Tariffnemnda hatt et møte med Arbeidstilsynet og fått en oppdatert redegjørelse for etatens inntrykk av bransjen. Redegjørelsen bekreftet den tidligere fremlagte dokumentasjonen, og underbygger at det finnes eksempler på sosial dumping i næringen. Det ble også uttrykt bekymring for situasjonen etter at overgangsordningen ble avvirket fra 1. mai 2009, som innebærer at arbeidstakere fra de nye EØS-landene ikke lenger trenger arbeidstillatelse og at det dermed heller ikke stilles krav til

⁹ Søkelys på arbeidsmarkedet 2/2007 s. 227 - 241

¹⁰ Rapport 5/07 (Bygdeforskning)

minimumslønn. Det er Arbeidstilsynets erfaring at manglende klare krav til minstevilkår kan føre til dårligere og mer uryddige forhold for utenlandske arbeidstakere.

4. Høring

4.1 Høringsbrev

Tariffnemnda sendte 29. juni 2009 utkast til forskrift om allmenngjøring av Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene 2008 – 2010 på høring til partene i de aktuelle tariffavtalene, øvrige parter i arbeidslivet, enkelte berørte departementer samt andre som kan tenkes å ha interesse i å komme med innspill til utkastet og spørsmålet om det er grunnlag for allmenngjøring. For å nå flest mulig berørte ble høringen lagt ut på internett og annonsert i Nationen og Bondebladet. Høringsfristen var 1. september 2009.

I høringsnotatet presiserte nemnda at den ikke hadde tatt stilling til om vilkårene for allmenngjøring var oppfylt saken, men at det likevel var grunnlag for å sende et utkast til forskrift på høring. Nemnda la videre vekt på at høringsrunden vil kunne gi ytterligere dokumentasjon og dermed gi nemnda et bedre grunnlag for et eventuelt vedtak om allmenngjøring i denne saken.

Det har kommet svar fra følgende høringsinstanser:

- Landsorganisasjonen i Norge (LO)
- Fellesforbundet
- Landbrukets Arbeidsgiverforening
- HSH
- Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
- NHO Mat og Bio
- Arbeidsgiverforeningen Spekter
- Norges Bondelag m. fl. (Norges Bonde- og småbrukarlag, Gartnerhallen, Norske Landbrukstenester, Norsk Gartnerforbund og Norsk Bær dyrkarlag)
- Bama Gruppen AS
- Arbeidstilsynet
- Petroleumstilsynet
- Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD)
- Justis- og politidepartementet (JD)
- Utenriksdepartementet
- Landbruks- og matdepartementet (LMD)
- Nærings- og handelsdepartementet (NHD)
- Professor Stein Evju

Av disse har FAD, JD, UD, LMD og NHD ingen merknader til innholdet.

Arbeidsgiverforeningen Spekter meddelte at de ville avstå fra å avgi høringsuttalelse og Petroleumstilsynet har tatt høringsnotat til etterretning og har ingen kommentarer til forslaget.

4.2 Høringsinstansenes merknader – oppsummering

LO viser til Fellesforbundets merknader og støtter disse fullt ut. Fellesforbundet viser i sin høringsuttalelse til begjæringen om allmenngjøring. Fellesforbundet uttaler for øvrig at det er såpass kort tid siden overgangsordningen ble opphevet at det er vanskelig å måle effekten av dette. Likevel ble det selv før dette tidspunktet påvist en rekke tilfeller av sosial dumping innenfor næringen. Bortfall av overgangsordningen vil etter forbundets syn uansett gjøre det vanskeligere for Arbeidstilsynet å kontrollere lønnsforholdene. Forbundet understreker at det

etter deres mening er behov for egne bestemmelser om utgifter til reise, kost og losji samt spise- og hvilerom og innkvartering.

Landbrukets Arbeidsgiverforening (LA) gir uttrykk for at de ønsker ryddige og ordnede forhold i bransjen. De har inntrykk av at det denne sesongen er avdekket svært få tilfeller der utenlandske arbeidstakere har hatt dårlige lønns- og arbeidsvilkår. I høringsuttalelsen tar ikke LA endelig standpunkt for eller imot allmenngjøring, men forutsetter at Tariffnemnda tar standpunkt til dette på bakgrunn av en bred høringsrunde og en omfattende diskusjon med Arbeidstilsynet med bakgrunn i årets innhøstingssesong. Under forutsetning av at det skal fastsettes en allmenngjøringsforskrift i næringen går LA sterkt i mot at det skal fastsettes bestemmelser om ikke er fastsatt i overenskomsten eller som går lenger enn overenskomstens bestemmelser. Det gjelder bestemmelsene om utgifter til reise, kost og losji, krav til spise- og hvilerom og innkvartering og til arbeidstøy.

Norges Bondelag, Norges Bonde- og småbrukarlag, Gartnerhallen, Norske Landbrukstenester, Norsk Gartnerforbund og Norsk Bærdyrkarlag har avgitt felles høringsuttalelse. I uttalelsen presiseres at hele bransjen står bak et ønske om at næringen skal ha ryddige og ordnede forhold for sine ansatte og at lønningene skal ligge på et anstendig nivå. Det uttales videre: ”Vi mener at en delvis allmenngjøring kan bidra til å støtte opp under dette målet, og at det derfor er positivt å få på plass en forskrift. Det er imidlertid viktig at det ikke innføres unødige krav som medfører mer administrasjon for arbeidsgivere. Det må være rom for fleksibilitet mht arbeidsavtaler. Med det menes at det ved inngåelse av arbeidsforhold og avtaler ligger muligheter til å komme frem til egnede løsninger for den enkelte situasjon. Vi er derfor av den oppfatning av at reise, kost og losji ikke skal forskriftsfestes.” Organisasjonene ønsker heller ikke å forskriftsfeste krav til spise- og hvilerom, innkvartering eller arbeidstøy (utover vernesko).

Bama Gruppen AS viser til sine retningslinjer om etikk og samfunnsansvar som forutsetter at deres leverandører skal ha ryddige og ordnede forhold for sine ansatte, at arbeidsforhold er i samsvar med lover og regler og at lønningene skal være likeverdige med norske arbeidstakeres lønnsnivå i samme bransje. Bama gruppen AS mener at delvis allmenngjøring kan støtte opp under dette målet, og er positive til deler av forskriften. Det er Bama Gruppens oppfatning at f. eks. reise, kost og losji ikke bør tas inn i forskriften. Bama Gruppen AS konkluderer i sin høringsuttalelse med at de støtter forslaget om allmenngjøring, men at det begrenser seg til lønn.

NHO legger i sin uttalelse vekt på kravene i allmenngjøringsloven om at det må påvises dårligere lønns- og arbeidsvilkår, at det må vurderes konkret om det er behov for allmenngjøring, at alle som omtales i en begjæring om allmenngjøring må få anledning til å uttale seg og at det må foretas en vurdering av om allmenngjøring er et egnet virkemiddel i den aktuelle saken. Når det gjelder hvilke deler av tariffavtalen som eventuelt kan allmenngjøres er det etter NHOs skjønn i strid med EØS-retten å allmenngjøre bestemmelser om reise, kost og losji fordi dette er rettigheter som ikke omfattes av utsendingsdirektivets liste over hvilke elementer en utenlandsk tjenesteyter kan pålegges å dekke. Når det gjelder spise/hvilerom, viser overenskomsten til arbeidsmiljølovens regler og tilhørende forskrift. I følge NHO er det neppe grunn til særlige regler som avviker fra dette tvingende regelverket.

Også *NHO Mat og Bio* er opptatt av at bedrifter som omtales i begjæringen om allmenngjøring må få anledning til å uttale seg. Organisasjonen viser til at det i utkastet til høringsbrev fremgår av merknadene til § 2 at naturbruk ikke skal omfatte skogarbeid, og at

begrepet planteskolearbeid ikke omfatter skogplanteskoler. Etter NHO Mat og Bios oppfatninger det viktig at dette synliggjøres ved at det tas inn i selve forskriftsteksten.

HSH er prinsipielt imot allmenngjøring av tariffavtaler som virkemiddel mot sosial dumping, og også helt konkret imot allmenngjøring av jordbruks- og gartnerioverenskomsten mellom Fellesforbundet og LA. HSH fremhever at det etter deres syn ikke kan legges vekt på presseoppslag da dette gir et ensidig bilde. Hva gjelder dokumentasjonen stilles det spørsmål ved nødvendigheten av allmenngjøring idet Arbeidstilsynets rapport for 2008 konkluderer med betydelig bedring i boforhold, lønns- og arbeidsvilkår. Til forskriftsutkastet har HSH følgende merknad: ”Retten til reise, kost og losji, arbeidstøy osv. er typiske tema i forhandlinger mellom partene, enten i arbeidsavtale eller tariffavtale. Innføring av slike rettigheter ved forskrift for en bestemt bransje som ikke har disse rettighetene fremforhandlet tidligere fremstår som et urimelig og urettmessig inngrep i den frie organisasjonsrett og den nordiske modell som grunnlaget for et velfungerende og produktivt arbeidsliv og et bærekraftig næringsliv.” HSH mener også at det ikke er anledning til å pålegge utenlandske tjenesteytere å dekke slike utgifter da dette etter deres syn ikke omfattes av utsendingsdirektivet.

Arbeidstilsynets erfaringer gjennom prosjektet arbeidsinnvandring i landbruk, gartnerier og landbruksrelaterte virksomheter kan tyde på at lønns- og arbeidsvilkårene har bedret seg. Likevel viser det seg ifølge etaten, at det fortsatt finnes aktører som ønsker å ”utnytte/benytt arbeidskraft med blant annet lave lønninger, der akkord er et element, lange arbeidsdager og dårlig innkvartering.” Noen av etatens inspektører opplyser at det er registrert en tendens til at arbeidstakerne mottar lavere lønn enn tidligere. Arbeidstilsynet påpeker dessuten at opphøret av overgangsordningen vil kunne føre til et skille mellom arbeidstakere fra tredjeland og EØS-borgere ved at tredjelandsborgere må ha arbeidstillatelse med krav til minstelønn, mens dette ikke lenger er et vilkår for EØS-borgere. Når det gjelder den konkrete forskriften mener Arbeidstilsynet at det vil virke klargjørende å allmenngjøre en bestemmelse om dekning av reise, kost og losji. Ellers viser etaten til at det kan utgjøre store utgifter dersom arbeidsgiver skal dekke arbeidstøy. Det gjelder særlig bærplukking hvor det ofte ansettes mange arbeidstakere for en kort periode.

Stein Evju stiller bl.a. spørsmål ved lovligheten av Tariffnemndas forslag til § 5 om utgifter til reise, kost og losji. Han er også skeptisk til behovet for bestemmelsen om spise- og hvilerom og innkvartering.

5. Tariffnemndas vurderinger og konklusjon

Tariffnemnda er opptatt av at allmenngjøring ikke skal brukes i større utstrekning enn nødvendig for å oppfylle formålet med allmenngjøringsloven og holde seg innenfor rammene av EØS-retten.

Begjæringen om allmenngjøring i jordbruks- og gartnerinæringene er langt mer begrenset enn tidligere begjæringene ved at verken arbeidstidsbestemmelser eller overtidsbestemmelser er begjært allmenngjort. Dette er begrunnet med at avtaledekningen innenfor dette området er lav. Det vil dermed være arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid og overtid som kommer til anvendelsen for et flertall av de som arbeider innenfor bransjen.

Når det gjelder lønn, må det etter Tariffnemndas syn legges til grunn at tariffavtalens lønnsatser likevel praktiseres utover avtalens dekningsgrad. Det vises særlig til at det er disse

lønnsatsene som legges til grunn for innvilgelse av arbeids- og oppholdstillatelse etter utlendingsloven.

Tariffnemnda finner ut fra en samlet vurdering av den dokumentasjon som er vedlagt begjæringen og de øvrige opplysninger i saken at vilkårene for allmenngjøring er oppfylt, jf. allmenngjøringsloven § 5. Nemnda finner sannsynliggjort at utenlandske arbeidstakere utfører arbeid innenfor jordbruks- og gartnerinæringene på vilkår som samlet sett er dårligere enn det som gjelder etter tariffavtalen. Det kan, blant annet på grunnlag av Arbeidstilsynets rapport fra 2008, reises spørsmål om hvor omfattende slik praksis er. Uansett legger nemnda særlig vekt på betydningen av opphøret av overgangsordningen for EU-8 landene 1. mai 2009. Arbeidstilsynet har sett en tendens til at det opereres med lavere lønninger enn da overgangsreglene gjaldt. Sammenholdt med opplysningene om situasjonen før opphevelsen av ordningen, finner Tariffnemnda det overveiende sannsynlig at opphevelsen vil medføre at utenlandske arbeidstakere kan komme til å utføre arbeid innenfor denne sektoren på vilkår som samlet sett er dårligere enn gjeldende tariffavtale. Tariffnemnda har i sin vurdering også sett hen til at også flere organisasjoner på arbeidsgiversiden, blant annet Norges Bondelag, har stilt seg positive til allmenngjøring for så vidt gjelder lønn. Nemnda finner etter dette allmenngjøring nødvendig for å fremme lovens formål om likeverdighet mellom norske og utenlandske arbeidstakere.

Tariffnemndas medlemmer Meder og Nilsen har kommet til at vilkårene for å allmenngjøre er tilstede, og er i hovedtrekk enig i den begrunnelse som er gitt over. Det sentrale for disse medlemmene er imidlertid Arbeidstilsynets rapporter og uttalelser samt det fremlagte forskningsmaterialet. Bl.a. idet Arbeidstilsynets rapport fra 2008 konkluderer med en bedring i lønns- og arbeidsvilkår, til tross for fortsatte funn, og at det er lite opplysninger om årets sesong, finner disse medlemmene grunn til å gi uttrykk for at det har vært noe tvil med hensyn til om allmenngjøring er et nødvendig virkemiddel. Imidlertid har Arbeidstilsynet gitt uttrykk for at man ser en tendens til at det nå opereres med lavere lønninger enn da overgangsordningene gjaldt.

Videre presiserer disse medlemmene at rapporter fra Fellesforbundets egen oppsøkende virksomhet ikke har vært gjenstand for direkte kontradiksjon fra de virksomheter som er omtalt, utover en generell adgang til å inngi høringsuttalelse, og det kan derfor ikke legges særlig vekt verken på dette materialet eller presseoppslag.

I LOs begjæring ble det også stilt krav allmenngjøring av bestemmelser om utgifter til reise, kost og losji. Kravet ble begrunnet slik: "Overenskomsten har ikke tilsvarende bestemmelser for utgifter til reise, kost og losji. Den bestemmelse som i denne sammenheng har vært praktisk og aktuelt å regulere for partene er utgiftsdekning ved bruk av bil, se overenskomstens § 8.5. For å unngå omgåelser og bruk av "nettolønninger" foreligger det etter LOs syn særlige grunner til å innta en egen bestemmelse om utgifter til reise, kost og losji. Formålet om likeverdighet mellom utenlandsk og innenlandsk arbeidskraft i henhold til allmenngjøringsloven § 1-1 vil ellers ikke kunne oppnås."

Det klare utgangspunktet og hovedregelen i allmenngjøringsloven er at Tariffnemnda kan forskriftsfeste den underliggende tariffavtalens individuelle bestemmelser, med de begrensninger som følger av arbeidsmiljøloven § 1-7 og utsendingsforskriften § 2, jf. allmenngjøringsloven §§ 5 og 6.

Tariffnemnda kan fravike utgangspunktet om at det er tariffavtalens bestemmelser som allmenngjøres og fastsette andre bestemmelser enn det som finnes i tariffavtalen i ”særlige tilfeller”, jf. allmenngjøringsloven § 6 første ledd annet punktum. I Ot.prp. nr. 26 (1992-93) fremgår at bestemmelsen gir nemnda adgang til å fravike tariffavtalen ut fra lovens formål om likeverdighet i § 1 dersom avtalens bestemmelser ikke egner seg for allmenngjøring. Det fremgår videre at dette retter seg særskilt mot Tariffnemndas kompetanse til å fastsette lønnsbestemmelser, for eksempel slik at Tariffnemnda kan fastsette minstelønn som ligger under den tariffbestemte lønnen i bransjer med lav organisasjonsgrad og der tarifflønnen er vesentlig høyere enn gjennomsnittet i bransjen, jf. proposisjonen side 21.

Tariffavtalen for landbruket har ikke bestemmelser om utgiftsdekning av reise, kost og losji, For avløserer oppstiller tariffavtalen en bestemmelse i tariffavtalen § 8.5 vedrørende kjøregodtgjørelse som tematisk er tilgrensende. Losji er sparsomt omhandlet i tariffavtalen § 8.4 der det fremgår at det i tilfeller der arbeidsgiver stiller bolig til disposisjon, skal avtales leie i hvert enkelt tilfelle, og at husleienemnda skal avgjøre dersom enighet ikke oppnås. I høringsforslaget § 5 var det inntatt en bestemmelse om rett til dekning av utgifter til reise, kost og losji. Det synes imidlertid klart at en bestemmelse lik høringsforslaget går klart lengre enn tariffavtalen. Etter Tariffnemndas syn er spørsmålet dermed om en mer omfattende ordning med utgiftsdekning av reise, kost og losji kan sies å være vanlig praksis for norske utsendte arbeidstakere i bransjen, jf. allmenngjøringsloven § 5 siste setning, ”det som ellers er normalt for vedkommende sted og yrke.”

Under nemndas behandling av LOs og Fellesforbundets begjæring har det ikke fremkommet opplysninger som gir grunn til å tro at norske arbeidstakere har arbeidsoppdrag som gjør overnatting utenfor hjemmet, og dermed dekning av utgifter i den sammenheng, nødvendig. Uten det sammenligningsgrunnlaget som lovens ordlyd forutsetter har Tariffnemnda likevel vurdert om formålsbestemmelsen bør forstås dit hen at bestemmelser om reise, kost og losji kan allmenngjøres uten konkret sammenligningsgrunnlag, fordi lovens formål ellers ikke vil kunne nås. Begrunnelsen for dette måtte i tilfelle være at en annen løsning vil gjøre det enkelt å undergrave minstelønnsnivået ved at arbeidsgivers utlegg for reise, kost og losji trekkes fra minstelønna.

Allmenngjøring med en slik begrunnelse ville imidlertid innebære at nemnda hadde gått lengre enn tidligere praksis i å vektlegge formålsbetraktninger for å allmenngjøre. Tariffnemnda har ikke funnet å kunne allmenngjøre bestemmelser som pålegger arbeidsgiver å dekke arbeidstakers utgifter til reise kost og losji på dette grunnlaget.

Tariffnemnda har likevel besluttet, for i størst mulig utstrekning hindre undergraving av minstelønnsnivået, jf. over, innta en bestemmelse i forskriften om at utgifter som er påløpt på grunn av utsendingen, eksempelvis utgifter til dekning av reise, kost og losji som arbeidsgiver eventuelt er forpliktet til å dekke på annet grunnlag, ikke skal kunne gå til fradrag i minstelønna. Arbeidsgiver vil dermed ikke etter forskriften være forpliktet til å dekke denne typen utgifter, men hvis arbeidsgiver gjør dette, uansett grunnlag, så skal ikke kostnadene gå til fradrag i minstelønna etter allmenngjøringsforskriften. En slik løsning vil også etter nemndas syn, være i tråd med utsendingsdirektivet art. 3 nr. 7 hvor det heter: ”Ytelser som gjelder spesielt for utsendingen, skal betraktes som en del av minstelønnen, med mindre de betales som refusjon av utgifter som faktisk er påløpt på grunn av utsendingen, for eksempel reiseutgifter, kost og losji.”

Høringsutkastet omfattet også bestemmelser om spise- og hvilerom og innkvartering og om arbeidstøy. Tariffnemnda har kommet til at disse kravene er tilstrekkelig ivaretatt gjennom arbeidsmiljølovens bestemmelser.

6. Forskrift om allmenngjøring

6.1 Nærmere om forskriften

Tariffnemnda har i hovedsak lagt LOs begjæring til grunn for forskriften. Det innebærer at den i store trekk er gitt tilsvarende utforming som tidligere allmenngjøringsforskrifter. Samtidig er det grunn til å påpeke at denne forskriften omfatter betydelig færre bestemmelser enn tidligere allmenngjøringsforskrifter. I samsvar med begjæringen er blant annet ikke tariffavtalens bestemmelser om arbeidstid, overtidsgodtgjøring, mv. allmenngjort.

Tariffnemnda har ikke funnet grunnlag for å allmenngjøre bestemmelse om reise, kost og losji, jf. nærmere om dette under punkt 5. I forskriften § 3 siste ledd er det imidlertid inntatt en bestemmelse som ikke pålegger noen plikt for arbeidsgiver til å dekke reise, kost og losji i utsendingstilfeller, men hvor det fremgår at refusjon av slike utgifter ikke kan gå til fradrag i minstelønna, jf. nedenfor. Tariffnemnda legger til grunn at denne løsningen et stykke på vei vil motvirke undergraving av minstelønn. For nemnda har det videre vært ansett viktig å legge seg opp til en løsning som svarer til utsendingsdirektivets regulering.

Når det gjelder krav til spise- og hvilerom og innkvartering og nødvendig verneutstyr, vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser om dette.

Nemnda finner grunn til å understreke at det vil være naturlig å se hen til de bakenforliggende tariffavtalebestemmelsene dersom det skulle oppstå tvil eller uklarheter med hensyn til hvordan forskriften her er å forstå.

6.2. Merknader til de enkelte bestemmelsene

Kap. I Innledende bestemmelser

Til § 1 Grunnlaget for allmenngjøring

I samsvar med LOs begjæring er forskriften fastsatt på grunnlag av Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene 2008 – 2010. Forskriften omfatter ikke mange konkrete avtalebestemmelser, men bestemmelsene i forskriften er likevel basert på avtalen.

Til § 2 Hvem forskriften gjelder for

Bestemmelsen skal favne alle arbeidstakergrupper og alle typer virksomhet som hører inn under tariffavtalens virkeområde. I forhold til tariffavtalens egen omfangsbestemmelse er det gjort betydelige forenklinger, begrunnet i hensynet til at forskriften skal være enkel å forholde seg til.

Det presiseres at begrepet naturbruk ikke omfatter skogsarbeid og at begrepet planteskolearbeid ikke omfatter skogplanteskoler. For øvrig omfatter avtalen alt landbruksrelatert arbeid inkludert pelsdyr- og hestefaget, og all type gartneridrift både i veksthus og på friland, samt blant annet frukt og bær dyrking.

Kap. II Lønns- og arbeidsvilkår

Til § 3 Lønnsbestemmelser

Bestemmelsene i § 3 om lønn må ses på bakgrunn av § 5 der det fremgår at det er de samlede lønns- og arbeidsvilkår som avgjør om bestemmelsene i forskriften kommer til anvendelse.

Satsene tilsvarer minstelønssatsene i tariffavtalen. Bestemmelsen skiller mellom fast ansatte arbeidstakere og ferie- og innhøstingshjelp. Ferie- og innhøstingshjelp utfører arbeid av midlertidig karakter med inntil 12 ukers varighet per kalenderår.

Bestemmelsens siste ledd innebærer at refusjon av utgifter til reise, kost og losji som utsendte arbeidstakere har pådratt seg på grunn av utsendingen, ikke skal regnes som lønn etter forskriften. Bestemmelsen pålegger ingen plikt for arbeidsgiver til å dekke slike utgifter, men hvis arbeidsgiver gjør dette, uansett grunnlag, så skal det ikke regnes som lønn etter forskriften.

Til § 4 Regulering av lønn i forskriftens virketid

Bestemmelsen klargjør at lønnsatsene i forskriften skal endres i tråd med eventuelle endringer som følge av revisjon av den underliggende tariffavtalen i løpet av allmenngjøringsforskriftens løpetid.

Kap. III Fravikelighet mm.

Til § 5 Fravikelighet

Bestemmelsen presiserer det som også følger av allmenngjøringsloven § 6 siste ledd, at lønns- og arbeidsvilkår som følger av forskriften her er minstevilkår. Dersom arbeidstakere som faller inn under forskriftens virkeområde allerede har bedre vilkår etter individuell avtale, tariffavtale eller annen lov eller forskrift som gjelder for arbeidsforholdet, vil det være disse vilkårene som skal legges til grunn. Videre presiseres det at det er lønns- og arbeidsvilkårene *samlet sett* som skal være i overensstemmelse med forskriften. Dette innebærer at arbeidsforhold med lønns- og arbeidsvilkår som på ett eller flere punkter avviker fra forskriften her, likevel kan være i overensstemmelse med den dersom man etter en konkret vurdering av alle sider av arbeidsforholdet kommer til at vilkårene samlet sett er minst like gunstige som de vilkårene som følger av forskriften her.

Til § 6 Lønns- og arbeidsvilkår i lov eller forskrift

Bestemmelsen er tatt med av opplysningshensyn og presiserer at bestemmelser av betydning for arbeidsforholdet i annen lov eller forskrift også kommer til anvendelse. Bestemmelsen angir de lovene som anses å være av særlig betydning, men er ikke uttømmende.

Etter arbeidsmiljøloven § 1-7, jf. forskrift 16. desember 2005 nr. 1566 om utsendte arbeidstakere § 2 fjerde til sjette ledd kommer ikke regler om lønn og ferie til anvendelse for enkelte utsendte arbeidstakere på særlig kortvarige oppdrag. Denne begrensningen følger også av allmenngjøringsloven § 5 første ledd. Det innebærer at forskriften her ikke vil gjelde for utsendte fag- eller spesialarbeidere på særlige arbeidsoppdrag hvor utsendingsperioden ikke overstiger åtte dager, se nærmere utsendingsforskriften § 2 fjerde til sjette ledd. Det antas at unntaket har en begrenset rekkevidde.

Kap. IV Ikrafttreden mm.

Til § 7 Ikrafttreden og opphør

Forskrifter kan som hovedregel tidligst gjøres gjeldende én måned etter det tidspunkt de kunngjøres i Norsk Lovtidend, jf. forvaltningsloven § 39.

Forskriften trer i kraft 1. januar 2010. Den får fra dette tidspunktet virkning for alle virksomheter og arbeidsforhold som faller inn under dens virkeområde, dvs. at virksomheter

som har dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som gjelder etter forskriften her, er forpliktet til å lønne sine arbeidstakere etter de nye vilkårene fra og med denne dato.

Forskriften opphører å gjelde én måned etter at Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene 2008-2010 blir avløst av ny avtale, eller hvis Tariffnemnda treffer nytt vedtak om allmenngjøring på grunnlag av den samme avtalen.

Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene.

Fastsatt av Tariffnemnda 16. november 2009 med hjemmel i lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. § 5

Kap. I. Innledende bestemmelser

§ 1. Grunnlaget for allmenngjøring

Forskriften er fastsatt på grunnlag av Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene 2008-2010 mellom Landbrukets Arbeidsgiverforening på den ene siden og Landsorganisasjonen i Norge og Fellesforbundet på den annen side.

§ 2. Virkeområde og gjennomføringsansvar

Forskriften omfatter jordbruks- og gartneriarbeid, hagesenter, planteskolearbeid og lager-/terminalarbeid, samt alle fag innenfor området landbruk, naturbruk og naturforvaltning som naturlig utføres innenfor næringen.

Forskriften gjelder ikke for lærlinger og personer på arbeidsmarkedstiltak.

Arbeidsgiver og den som i arbeidsgivers sted leder virksomhet som utfører arbeidsoppdrag som nevnt i første ledd skal sikre at bestemmelsene i forskriften gjennomføres.

Kap. II. Lønns- og arbeidsvilkår

§ 3. Lønnsbestemmelser

Arbeidstakere som utfører arbeid i henhold til § 2, skal minst ha en lønn pr. time på kroner:

a) Ferie- og innhøstingshjelp

Arbeidstakere 16 – 17 år:	77,-
Arbeidstakere 17 – 18 år:	80,-
Over 18 år: ansatt inntil 12 uker	97,50
Over 18 år: ansatt mellom 12 – 24 uker (3 – 6 mnd)	103,-

Arbeidstakere over 18 år som er ansatt mer enn 6 mnd skal ha lønn som ufaglært fast ansatt, jf. § 3 b).

b) Fast ansatte arbeidstakere

Ufaglærte arbeidstakere	115,15
Arbeidstakere 16 – 17 år	85,-
Arbeidstakere 17 – 18 år	89,-

c) Tillegg for fagarbeidere

8,-

d) Helge-/helligdagstillegg

Røktere/avløsere i fast turnus

Det betales ett tillegg på 25 % per arbeidet time.

1) mellom lørdager klokken 13 og søndager klokken 24

- 2) mellom klokken 13 og 24 jul- og nyttårsaften
- 3) mellom klokken 00 og 24 på bevegelige helligdager og 1. og 17. mai.

Ytelser som betales som refusjon av utgifter som faktisk er påløpt på grunn av utsendingen, for eksempel reiseutgifter, kost og losji, skal ikke regnes som lønn etter forskriften.

§ 4. Regulering av lønn i forskriftens virketid

Satsene i § 3 skal endres i samsvar med nye satser som måtte følge av eventuelle tariffrevisjoner mv.

Kap. III. Fravikelighet m.m.

§ 5. Fravikelighet

Forskriften kommer ikke til anvendelse dersom arbeidstaker samlet sett er omfattet av gunstigere lønns- og arbeidsvilkår i henhold til avtale eller etter det lands rett som ellers gjelder for arbeidsforholdet.

§ 6. Lønns- og arbeidsvilkår i lov eller forskrift

Bestemmelser i lov eller andre forskrifter som vanligvis gjelder for arbeidsforhold, kommer også til anvendelse for arbeidsforhold som omfattes av forskriften her, herunder

- lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
- lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie og
- lov 26. april 1947 nr. 1 om 1. og 17. mai som høgtidsdager.

Forskriften gjelder med de begrensninger som følger av lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. § 1-7.

Kap. IV. Ikrafttreden m.m.

§ 7. Ikrafttreden og opphør

Forskriften trer i kraft 1. januar 2010. Forskriften opphører å gjelde 1 måned etter at Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene 2008-2010 mellom Landbrukets Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge/ Fellesforbundet blir avløst av ny tariffavtale eller hvis Tariffnemnda treffer nytt vedtak om allmenngjøring av tariffavtalen.