

**Dato**

09.12.2022

**Vår Referanse**

2022/14

**Saksbehandler**

Helene Nødset Lang

## Protokoll 5/2022

# Tariffnemndas vedtak om fortsatt delvis allmenngjøring av Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringen

### Innledning

Saken gjelder videreføring av delvis allmenngjøring av Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringen. Det vises til forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene av 11. mai 2021 nr. 2077.

Tariffnemnda mottok til behandling LOs begjæring av 30. juni 2022 om fortsatt allmenngjøring av Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringen 2022-2024. Nemnda besluttet å sende saken på høring. Høringsfristen ble satt til 13. september 2022.

Tariffnemnda innhentet i forkant av behandlingen statistikker fra SSB over lønnsnivået i bransjene som var begjært allmenngjort og Tariffnemnda mottok et brev fra Arbeidstilsynet datert 1. april 2022, hvor de redegjorde for tolknings- og avgrensingsproblemer av allmenngjøringsforskriftene.

### Innspill fra Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet påpeker at de opplever at anvendelsen av enkelte bestemmelser i forskriftene tildels er utfordrende og at håndhevingen derfor blir mindre effektivt enn hva den kunne ha vært. Arbeidstilsynet ber derfor om at forskriftene i større grad må kunne anvendes på et selvstendig grunnlag, at ordlydens betydning får større vekt, og at tolkninger kan finne sin løsning i forskriften.

Arbeidstilsynet mener forskriftene på det allmenngjorte området skiller seg fra andre forskrifter ved at ordlyden tillegges mindre vekt og at partenes forståelse av tariffavtalen er viktig for tolkningen. Denne kunnskapen er vanskelig tilgjengelig for Arbeidstilsynet og medfører at etterfølgende uttalelser fra partene vil kunne få avgjørende vekt i tolkningen fordi det skapes en forventning om at Arbeidstilsynets praktisering av forskriftens ordlyd skal harmonere med partenes uttalelser.

For å forenkle praktiseringen mener Arbeidstilsynet at Tariffnemnda må sørge for at forskriften i større grad står på egne ben, og at ordlyden kan tillegges selvstendig vekt. Tariffnemnda må, i kraft av å være den som vedtar forskriftene, ta stilling til hva forskriften skal regulere. I dag erfarer de at dette blir gjort av partenes uttalelser og eventuell av Arbeidstilsynets praksis. Tariffnemnda bør tydeliggjøre forskriftens virkeområde, samt at det bør oppstille momenter/kriterier som det skal legges vekt på i vurderingen av om en virksomhet eller

arbeidstaker omfattes. Tariffnemnda bør også ta inn hele tariffbestemmelsene og oppfordre partene til å gi innspill til ordlyden i allmenngjøringsforskriftene. Reglene bør også kunne endres ved behov eller dersom praksisen endrer seg.

Videre påpeker Arbeidstilsynet at forskriftene burde forlenges fremfor å vedta nye, av hensyn til en helhetlig oversikt, herunder få et innblikk i utviklingen av forskriften og muligheten for å spore endringen fra historiske versjoner. Dette er også det Justis- og beredskapsdepartementet anbefaler i veileder til lov og forskriftsarbeid.

Arbeidstilsynet påpeker at lønnsbestemmelsene i de allmenngjorte forskriftene med «lønn per time» ikke sammenfaller med arbeidstidsbegrepet etter arbeidsmiljøloven. Etter arbeidsmiljøloven er arbeidstid definert som den tid arbeidstaker står til arbeidsgivers disposisjon. Arbeidstilsynet mener at Tariffnemnda bør oppfordre partene til å være tydelige på definisjonen av hva/hvilken tid som skal avlønnes i henhold til den underliggende tariffavtalen. Dette er særlig viktig på områder hvor Tariffnemnda er kjent med utfordringer knyttet til hvilken tid som skal legges til grunn for lønnsberegning, eksempelvis innen renhold og transport, samt når det treffes allmenngjøringsvedtak på nye områder. Dersom lønn per time ikke samsvarer med arbeidsmiljølovens arbeidstidsdefinisjon, bør dette komme klart til uttrykk i forskriften. Det er svært viktig at den beregningsmåten for lønn som forskriften stiller krav til, fremgår så tydelig som mulig.

Arbeidstilsynet påpeker også at de fleste forskriftene har bestemmelser om utgiftsdekning til reise, kost og losji, og at bestemmelsene er utfordrende å håndheve. De mener derfor Tariffnemnda bør vurdere å synliggjøre momenter i bestemmelsen som Arbeidstilsynet kan benytte i vurderingen om arbeidstaker har rett på utgiftsdekning til reise, kost og losji. Nemnda bør også vurdere om bestemmelsen kan presiseres slik at den sikrer arbeidstaker et minimum av utgiftsdekning, fremfor «en plikt til å inngå avtale». Det bør vurderes å fastsette minstesatser eller en plikt til å dekke faktiske utgifter. Videre er formuleringene «utenfor hjemmet» og «utenfor sitt hjemsted» noe utfordrende å forholde seg til. Særlig gjelder det der arbeidstaker er utenlandsk med bosted i hjemlandet og innlosjeres av arbeidsgiver der virksomheten har oppdrag. Tariffnemnda bør vurdere om en kan oppstille momenter til hjelp i vurderingen, eventuelt endre bestemmelsen slik at den gjelder med utgangspunkt i virksomhetens reelle adresse. Avgjørelser i klagesaker har i disse tilfellene lagt til grunn at arbeidsgiver og arbeidstaker må enige om hvilken adresse i Norge som skal anses som arbeidstakers «hjemsted», som normalt vil være arbeidstakers ordinære arbeidssted i Norge.

Innenfor jordbruks- og gartnerierne har Arbeidstilsynet spilt inn utfordringer med å beregne ansiennitet for ferie- og innhøstingshjelp. Ved tariffoppgjøret i 2020 endret partene noen av reglene om ansiennitet, men likevel slik at reglene om lønnsansiennitet for ferie- og innhøstningshjelp ble videreført. Etter det Arbeidstilsynet kan se, er ordlyden om ansiennitet for ferie- og innhøstingshjelp inntatt i forskriften likelydende ordlyden som var gjeldende i tariffen fra før 2017. I 2021 tok Tariffnemnda bestemmelsene om lønnsansiennitet inn i forskriften § 3 bokstav c nr. 1 og 2. Arbeidstilsynet er fortsatt usikre på om forskriftsfestingen svarer ut problemstillingen de har reist, altså om ferie- og innhøstingshjelp beholder ansienniteten fra år til år, eller om arbeidstaker starter uten ansiennitet hvert kalenderår.

Paragraf 3 bokstav c nr. 1 bestemmer at «Ferie- og innhøstingshjelp opparbeider personlig lønnsansiennitet». Ordlyden forstås som at ansienniteten er noe som er varig opparbeidet og som arbeidstaker tar med seg ettersom den er personlig og ikke bundet til arbeidsgiver. Det som skaper noe uklarhet er neste setning i samme bestemmelse hvor det fremgår at «Ansettelse av ferieinnhøstingshjelp på begynnersats begrenses til arbeid av inntil 12 ukers varighet pr. kalenderår.». Setningen tolkes som at det er en rett for arbeidsgiver å benytte begynnersats i 12 uker pr. kalenderår. Sammenholdt med første setning kan formuleringene trekke i retning av at den personlige lønnsansienniteten gjelder pr. kalenderår. Nemndas presisering i vedtak 05.01.2017 om at ferie- og innhøstingshjelper etter 12 uker går over på høyere lønnsats dersom kontrakten hos samme arbeidsgiver blir forlenget utover 12 uker, kan også forstås som at ansienniteten ikke følger ved skifte av stilling eller til påfølgende år, men at ansienniteten betinger en kontinuitet i stillingen.

Videre fremstår det som noe uoversiktlig for Arbeidstilsynet hvem «ansatte med tidsbegrenset arbeidsforhold» (§ 3 bokstav c nr. 2) er og om dette er andre arbeidstakere enn ferie- og innhøstingshjelper. Formuleringen ansatte med tidsbegrenset arbeidsforhold tolker vi å gjelde midlertidige tilsatte slik arbeidsmiljøloven skiller mellom faste og midlertidig tilsatte. Lønnsbestemmelsene i § 3 a og b gjelder for ferie- og innhøstingshjelp og for fast ansatte arbeidstakere. Av disse to kategoriene, er det ferie- og innhøstingshjelper som er nærmest å forstå som midlertidige tilsatte. Lønnsbestemmelsen i § 3 a for ferie- og innhøstingshjelper over 18 år, skiller mellom timelønnsattsene inntil 12 uker, mellom 12- 24 uker og ansatt mer enn 6 md. Av nemndas vedtak 16.11.2009 fremgår det av merknadene til lønnsbestemmelsen at «Ferie- og innhøstingshjelp utfører arbeid av midlertidig karakter med inntil 12 ukers varighet per kalenderår». Uttalelsen kan tolkes som at ansatte med tidsbegrenset arbeidsforhold er de som er ansatt mer enn 12 uker. I vedtak 05.01.2017 presiserer nemnda at «forskriften § 3 a må være slik å forstå at arbeidstaker [ferie— og Innhøstingshjelp, vår anmerkning] som ansettes på kontrakt med en varighet på 12 uker, skal gå over til høyere lønnsats dersom kontrakten hos samme arbeidsgiver blir forlenget utover de 12 ukene.». Uttalelsen presiserer tidligere uttalelse inntatt i vedtak av 16.11.2009 slik at lønnsattsene i § 3 a gjelder ferie- og innhøstingshjelper også i de tilfellene der varigheten på det midlertidige tilsettingsforholdet er over 12 uker hos samme arbeidsgiver. Forskriften står da tilbake med en kategori arbeidstakere, ansatte med tidsbegrenset arbeidsforhold, hvor det er vanskelig å vurdere hvilken lønnsats de skal ha ettersom disse ikke kan tolkes inn i § 3 a eller b.

Innenfor transportbransjen og landbruk erfarer Arbeidstilsynet at lønn under minstelønn utbetales i lengre perioder, og da gjerne i periodene utenfor høysesongen. Begrunnelsen for å utbetale lønn under minstelønnsats i disse periodene, er at utbetalinger over minstelønnsatsen skjer i høysesongen eller etter sesongens slutt. Slike ordninger vanskeliggjør håndhevingen av allmenngjøringsinstituttet fordi tilsynssaken i slike tilfeller må pågå over et svært langt tidsrom for å fange opp om utbetalingen i høysesongen eller etter sesongen kompenserer for tidligere utbetalt lav lønn. Videre, når sesongen er ferdig og arbeidstakerne reiser til sine hjemland, kan det være utfordrende å kontrollere om restutbetalingene skjer til riktige personer/arbeidstakere.

Arbeidstilsynet har foreslått innstramming av arbeidsmiljøloven § 14-15 første ledd, som gjør det mulig å avtale lønnsutbetaling sjeldnere enn månedlig. Departementet har, etter det

Arbeidstilsynet kan se, ikke fulgt dette opp. Tariffnemnda bør vurdere om det i det enkelte tilfellet er mulig å etablere særregler når det gjelder utbetalingstidspunkt. Dette vil kunne forebygge omgåelser av lønnsplikten og legge til rette for effektiv håndheving. Arbeidstilsynet vurderer dette som en mulighet dersom den underliggende tariffavtalen har bestemmelser om utbetalingstidspunkt.

## Begjæringen

I begjæringen fremholder LO og Fellesforbundet at dersom det allmenngjorte lønngulvet fjernes, vil det være høy risiko for at lønninger og andre tillegg, som i dag er regulert gjennom forskriften, synker langt under tariffmessige standarder. Dette vil ikke bare medføre økt sosial dumping, men vil også gi svært uheldige virkninger for tariffbundne virksomheter som vil få en betydelig økning i lavlønnskurransen fra ikke tariffbundne bedrifter.

LO viser til et notat Arbeidstilsynet har utarbeidet, som gjennomgår tilsyn med virksomhetenes etterlevelse av allmenngjøringen innen jordbruk og gartneri. Notatet viser at det i perioden 2020 til april 2022 ble gjennomført 103 tilsyn. Det ble registrert brudd på reglene for lønn i 18 prosent av tilsynene.

Det vises videre til Fafo-notat 2022:07, hvor det er utarbeidet en analyse av den lønsmessig fordeling innenfor allmenngjorte områder. Det fremgår at det i 2020 var registrert 7976 arbeidstakere i manuelle yrker i jordbruk og gartneri mellom 20-60 år og med ansettelse ut over 6 mnd. Av disse hadde 4 297 Norge som fødeland. Nærmere 46 % av de registrerte lønnstakerne hadde dermed utenlandsk bakgrunn. Det er en nedgang (fra nær 60 % i 2018), noe som kan skyldes reiserestriksjonene knyttet til pandemien. Videre fremgår at samlet sett ble 13 % av arbeidstakere i 2020 lønnet dårligere enn den da gjeldende laveste allmenngjorte minstesatsen (123,15 kroner for arbeidstakere over 18 år, ansatt inntil 12 uker). Blant ikke bosatte arbeidsinnvandrere og nyankomne (D-nummer) lå hele 37 % under denne laveste minstesatsen, mot 4 % av de norske. Forskjellene mellom disse arbeidstakergruppene er også store når en sammenligner med utgangspunkt i andre av minstelønnsattsene.

Arbeidstilsynets tilsynsstatistikk dokumenterer i tillegg at det foregår omfattende brudd også på dagens forskrift - noe som klart underbygger det store potensialet for sosial dumping i bransjen.

LO viser til at partene under forhandlingene ble enige om endringer i minstelønnsattsene, tillegg for fagarbeidere samt oppjustering av prosentsats til 80 % for praktikanter i § 3.3.6. Det ble også enighet om en mindre tilføyelse i overenskomsten § 3.5.3, se side 3 i ovennevnte protokoll.

LO foreslår derfor følgende endring (understreket) i forskriften § 3 a), oppjustering av minstelønnsattsene i bokstav a)-c) samt økning av prosentsats til 80 % i bokstav e):

### **§ 3. Lønnsbestemmelser**

#### **a) *Ferie- og innhøstingshjelp***

Arbeidstakere under 18 år: 114,40

Over 18 år: nybegynner inntil 12 uker: 134,40  
Over 18 år: 12-24 uker (3-6 md.) 139,90

All relevant og dokumentert praksis innenfor gartneri, hagebruk og landbruk skal medregnes i beregningen av lønnsansiennitet. Arbeidstakere med opparbeidet ansiennitet utover 6 md skal ha lønn som ufaglært fast ansatt, jf. § 3 b).

b) *Fast ansatte arbeidstakere*

Ufaglærte arbeidstakere: 154,30

Arbeidstakere under 18 år: 123,90

c) Tillegg for fagarbeidere: 14,00

d) *Helge-/helligdagstillegg*

*Røktere/avløsere i fast turnus*

Det betales et tillegg på 25 % per arbeidet time

1) mellom lørdager klokken 00 og søndager klokken 24

2) mellom klokken 00 og 24 jul- og nyttårsaften

3) mellom klokken 00 og 24 på bevegelige helligdager og 1. og 17. mai.

e) *Praktikanter som har inngått skriftlig opplæringsavtale med arbeidsgiver*

Praktikanter lønnes med minst 80 % av nybegynnersats for fast ansatt arbeidstakere, jf. litra b).

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.

LO legger til grunn at det fremdeles er behov for allmenngjøring som et nødvendig tiltak for å oppnå likeverdige lønns- og arbeidsvilkår mellom innenlandsk og utenlandsk arbeidskraft innen jordbruks- og gartnerinæringene.

LO ber om at Tariffnemnda fatter vedtak overensstemmende med følgende:

Forskrift av 11.05.21 nr. 2077 om allmenngjøring av tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene videreføres i ny forskrift med reviderte satser iht. Overenskomst for jordbruks- og gartnerinæringene 2022-2024, og med de endringer som er foreslått ovenfor.

## **Høringsrunden**

LOs begjæring om fortsatt allmenngjøring av Overenskomst for jordbruks- og gartnerinæringene ble sendt på høring den 5. juli 2022 med svarfrist 13. september 2022. Det ble mottatt følgende høringssvar med merknader:

**Akademikerne** støtter begjæringen av fortsatt allmenngjøring av tariffavtaler.

**Landbruks- og matdepartementet** hadde ingen kommentarer til høringen.

**LO** hadde ingen merknader til ovennevnte utover det som fremkommer i begjæringen.

**Norske Landbrukstenester** mener at det er fortsatt er behov for delvis allmenngjøring av Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene. De har følgende innspill til forslag til allmenngjort tariffavtale:

#### Ansiennitet

Partene ble i årets forhandlinger enige om ny ordlyd i overenskomsten gjeldende Ferie- og innhøstingshjelp. Norske Landbrukstenester mener at denne ordlyden, sammen med endringer som er gjort i § 3.5.3 gjør det enklere å tolke ansiennitet ut fra teksten i allmenngjort tariffavtale. Dette vil også bidra til å løse problemstillinger som Arbeidstilsynet reiser i sitt innspill.

Forslag til ny tekst i § 3 bokstav a.

#### *a. Ferie- og innhøstingshjelp*

Arbeidstakere under 18 år: 114,40

Arbeidstakere over 18 år avlønnes trinnvis ut fra opparbeidet ansiennitet. All relevant og dokumentert praksis innenfor gartneri, hagebruk og landbruk skal medregnes i beregningen av lønnsansiennitet. Likeverdig og/eller annen praksis eller utdanning som har betydning for stillingen godskrives etter avtale og tas med ved beregning av lønnsansiennitet ved ansettelsen.

Nybegynnere frem til og med 12 ukers ansiennitet: 134,40

Deretter ved arbeid utover 12 uker – 24 ukers/6 mnd. ansiennitet: 139,90

Ved opparbeidet ansiennitet utover 6 mnd. går arbeidstakeren over på lønn som ufaglært fast ansatt jamfør § 3 b.

#### Arbeidstakere under 16 år eller over 70 år

Overenskomsten for jordbruk- og gartneri regulerer i pkt. 3.2.3 nærmere hvem lønnsatsene i overenskomsten ikke skal omfatte. Her er det nedfelt at overenskomstens lønnsatser ikke gjelder for arbeidstakere under 16 år eller over 70 år. Når forskriften har til formål å allmenngjøre deler av lønnsbestemmelsene i overenskomsten, må også forskriften regulere hvilke arbeidstakere som faller utenfor de allmenngjorte satsene. Det foreslås at tilsvarende bestemmelse som i overenskomsten reguleres inn i allmenngjøringforskriften.

Forslag til nytt avsnitt i allmenngjort tariffavtale:

#### *Arbeidstakere under 16 år eller over 70 år*

Overenskomstens lønnsatser gjelder ikke arbeidstakere under 16 år eller over 70 år. For disse arbeidstakere avtales lønnen mellom arbeidstaker, arbeidsgiver og den tillitsvalgte. Der det ikke er tillitsvalgte kan lønnen avtales mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker.

**NHO** avga høringsuttalelse på vegne av NHO med tilsluttede landsforeninger. NHO påpekte innledningsvis at de er opptatt av ordnede arbeidsforhold og at en allmenngjøring innen rammene av allmenngjøringsloven, herunder Norges EØS-rettslige forpliktelser, kan være et hensiktsmessig virkemiddel. NHO påpeker at allmenngjøringsloven stiller krav til dokumentasjon for at utenlandske arbeidstakere utfører arbeid på vilkår som er samlet sett dårligere enn gjeldende tariffavtale mv., jf. § 5. NHO fremhever at Tariffnemnda har en fakultativ adgang til å beslutte allmenngjøring, noe som innebærer at nemnda må vurdere behovet for allmenngjøring og forholdsmessigheten av det enkelte vedtak sett i forhold til den foreliggende dokumentasjonen.

For det tilfellet at Tariffnemnda kommer til at det er grunnlag for videreføring av allmenngjøringsforskriften, slutter NHO og tilsluttede landsforeninger seg til oppjustering av satsene i tråd med utkastet.

#### Forslaget § 3 bokstav a) - Lønnsatser

NHO påpeker at ordlyden i forslaget § 3 har fått en utforming som ikke er i samsvar med det som følger av den underliggende tariffavtalen. NHO foreslår derfor at ordlyden i § 3 bokstav a) blir som følger:

Arbeidstakere under 18 år: 114,40

Arbeidstakere over 18 år avlønnes trinnvis ut fra opparbeidet ansiennitet, jfr. pkt. c

Nybegynnere frem til og med 12 ukers ansiennitet: 134,40

Deretter ved arbeid utover 12–24 ukers/ 6 mnd. ansiennitet: 139,90

Ved opparbeidet ansiennitet utover 6 mnd. går arbeidstakeren over på tariffens begynnerlønn for fast ansatte over 18 år.

#### Forslaget § 3 bokstav c) - Lønnsansiennitet

I utkastet til forskrift er det også tatt inn en nærmere definisjon av hva som skal medregnes av praksis for å få lønnsansiennitet. Bestemmelsen stammer fra tariffavtalen og det er etter NHOs oppfatning hensiktsmessig at den også forskriftsfestes.

Til Arbeidstilsynets brev av 1. april 2022 hvor det er pekt på en del utfordringer knyttet til anvendelsen av forskriftene om delvis allmenngjøring av tariffavtalene ønsker NHO å minne om at Tariffnemndas praksis er basert på at det skal være – så langt det er mulig – samsvar mellom den allmenngjorte forskriften og den underliggende tariffavtalen. I de tilfeller hvor forskriftsteksten byr på tvil, vil den underliggende tariffavtalen være et viktig tolkningsmoment.

Dersom den underliggende tariffavtalens ordlyd ikke gir svar, kan tariffpartene selvsagt kontaktes knyttet til praksis. Så vidt vites har NHO alltid svart på spørsmål om tolkning og praksis knyttet til allmenngjorte tariffavtaler, uavhengig av om det er Arbeidstilsynet eller andre som har spurt. Metodikken for tolkning av delvis allmenngjorte tariffavtaler har derfor visse særtrekk. Men at dette må være metoden for tolkning av allmenngjorte tariffavtaler følger etter NHOs oppfatning av selve reguleringsmetodikken. Det er tariffavtalen som er delvis allmenngjort. Etter NHOs oppfatning er det ingen god løsning at forskriftene skal stå på egne ben, som Arbeidstilsynet tar til orde for. En situasjon hvor tariffavtalen og den allmenngjorte tariffavtalen ikke har lik regulering, vil være et skritt mot å undergrave tariffavtalen som reguleringsverktøy. Til tross for håndhevingsutfordringene Arbeidstilsynet peker på – som det erkjennes at kan være reelle – er NHO ikke enig i en reguleringsmetodikk som gjør forskriftene autonome i forhold til forskriften.

NHO kommenterer videre at problemstillinger Arbeidstilsynet reiser knyttet til beregning av lønnsansiennitet, ble løst gjennom siste tariffrevisjon, og resultatet er nå foreslått forskriftsfestet.

**Norges Bondelag** har ikke innvendinger mot de endringer som er foreslått i forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringen, herunder de reviderte satser.

Norges Bondelag er imidlertid enig med Arbeidstilsynet i at forskriften bør utvides slik at den gir bedre føringer for de vanligste og vanskeligste tolknings spørsmål som oppstår. Forskriften er i dag svært knapp og sier for eksempel svært lite om hvordan ansiennitetsreglene skal forstås. For landbruks- og gartnerinæringen er dette særlig vanskelig for sesongarbeidere og andre som kommer tilbake til samme arbeidsplass år etter år, i kortere eller lengre perioder, eller som stadig skifter arbeidsplass.

Tariffnemdas praksis kan oppleves vanskelig tilgjengelig for brukerne, og vi opplever dessuten stor usikkerhet blant arbeidsgiverne om hvordan regelverket skal forstås. Dette skaper etter vårt syn unødvendige problemer og usikkerhet i ansettelsesprosessene, og videre usikkerhet i ettertid om en har gjort ting riktig eller ikke. Norges Bondelag er derfor enig med Arbeidstilsynet i at forskriften bør utvides til å omfatte klarere føringer for hvordan regelverket skal forstås. Dette kan oppnås ved at tariffnemdas forståelse, avgjørelser og praksis i hyppige og/eller vanskelige tolknings spørsmål, tas inn i forskriften. Vi ønsker i likhet med Arbeidstilsynet at tariffnemnda tar initiativ til dette. Norges Bondelag bidrar gjerne i arbeidet med utforming av en ny forskrift eller justering av den eksisterende.

**Spekter** er prinsipielt uenig i omfanget av allmenngjøring som i dag brukes og den praksis som nå synes å være etablert, der tidligere allmenngjøringsvedtak nærmest automatisk videreføres uten en grundig ny vurdering av om det fortsatt er grunnlag for allmenngjøring for en ny tariffperiode. Spekter fremhever følgende:

*«Allmenngjøring er et kraftig myndighetsinngrep og må derfor etter Spekters oppfatning kun brukes der det klart er dokumentert at lønns- og arbeidsvilkårene ligger vesentlig under det som må anses som sosialt akseptabelt i Norge. Dersom Tariffnemnda likevel finner å ville videreføre allmenngjøringen vil Spekter uttale at vi er skeptiske til at det*



*allmenngjøres andre bestemmelser enn minstelønnsbestemmelser. Vi har ingen merknader til at minstelønnsatsene justeres i tråd med resultatet fra overenskomstrevisjonen 2022.»*

## **Tariffnemndas vurderinger**

Tariffnemnda finner ut fra en samlet vurdering av dokumentasjonen at vilkårene for allmenngjøring er til stede. Fortsatt allmenngjøring er et forholdsmessig tiltak for å bidra til at utenlandske arbeidstakere får lønnsvilkår som er likeverdige med det som norske arbeidstakere har, og for å motvirke det lønnspresset som følger av at det er mange utenlandske arbeidstakere i bransjen.

Tariffnemnda har lagt vekt på lønnsstatistikken fra SSB. Det er en høy andel utenlandske arbeidstakere i bransjen. Videre er det betydelig forskjeller mellom lønnsnivåene til de norske og utenlandske arbeidstakerne. En stor andel av de utenlandske arbeidstakerne ligger i lønn rundt allmenngjøringsnivå og det er få som har lavere enn allmenngjort lønn. Det viser at forskriften har reell betydning, og at det er sannsynlig at lønningene vil falle dersom allmenngjøringen fjernes. Arbeidstilsynet har funnet betydelige avvik knyttet til allmenngjøringsregelverket.

Nemnda behandler nedenfor spørsmål om utforming av forskriften:

Partene ble under forhandlingene enige om en mindre endring i overenskomstens bestemmelse om godskrivning av praksis. LO foreslår i begjæringen å ta inn endringen i forskriften § 3 a). Tariffnemnda er enig i at dette bør forskriftsfestes.

Når det gjelder lønnsatsene, viser NHO i sitt høringssvar til at ordlyden i § 3 a) i utkastet ikke er i samsvar med den underliggende tariffavtalen. Tariffnemnda viser til at forskriften bør reflektere overenskomsten på dette punktet, og endrer derfor bestemmelsen.

Norske Landbrukstenester foreslår i sitt høringssvar å forskriftsfeste overenskomstens bestemmelse om at lønnsatsene ikke gjelder for arbeidstakere under 16 år eller over 70 år. Nemnda er enig i at forskriften bør samsvare med overenskomsten, og at det presiseres at disse arbeidstakerne ikke er omfattet av de allmenngjorte satsene. Bestemmelsen i overenskomsten pkt. 3.2.3 tas inn som et siste ledd i § 3.

## **Tariffnemndas vedtak**

Med hjemmel i lov 4. juni 1993 nr. 58 om allmenngjøring av tariffavtaler mv. har Tariffnemnda truffet vedtak om videreføring av delvis allmenngjøring av Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene, og fastsatt ny forskrift.

Tariffnemndas vedtak innebærer at forskriften om allmenngjøring av tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene videreføres med noen endringer og justerte lønnsatser.

**Tariffnemnda**

Terese Smith Ulseth  
Steinar Holden  
Giuditta Cordero-Moss  
Andreas van den Heuvel  
Kurt Weltzien

*Protokollen er signert elektronisk*

# Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene

## Kap. I. Innledende bestemmelser

### § 1. Grunnlaget for allmenngjøring

Forskriften er fastsatt på grunnlag av Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene 2022-2024 mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og NHO Mat og Drikke på den ene side 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 per time på kroner:

#### a. Ferie- og innhøstingshjelp

Arbeidstakere under 18 år:	114,40
Arbeidstakere over 18 år avlønnes trinnvis ut fra opparbeidet ansiennitet:	134,40
Nybegynner frem til og med 12 ukers ansiennitet:	
Deretter ved arbeid utover 12 uker – 6 mnd. ansiennitet:	139,90

All relevant og dokumentert praksis innenfor gartneri, hagebruk og landbruk skal medregnes i beregningen av lønnsansiennitet.

Arbeidstakere med opparbeidet ansiennitet utover 6 md skal ha lønn som ufaglært fast ansatt, jf. § 3 b).

#### b. Fast ansatte arbeidstakere

Ufaglærte arbeidstakere:	154,30
Arbeidstakere under 18 år:	123,90
<i>c. Tillegg for fagarbeidere:</i>	14,00

*d. Helge-/helligdagstillegg*

Røktere og avløsere i fast turnus Det betales et tillegg på 25 % pr. arbeidet time

1) mellom lørdager klokken 00 og søndager klokken 24

2) mellom klokken 00 og 24 jul- og nyttårsaften

3) mellom klokken 00 og 24 på bevegelige helligdager og 1. og 17. mai.

*e. Praktikanter som har inngått skriftlig opplæringsavtale med arbeidsgiver*

Praktikanter lønnes med minst 80 % av nybegynnersats for fast ansatte arbeidstakere, jf. litra b). 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.

*f. Arbeidstakere under 16 år eller over 70 år*

Forskriftens lønnssetser gjelder ikke arbeidstakere under 16 år eller over 70 år. For disse arbeidstakere avtales lønnen mellom arbeidstaker, arbeidsgiver og den tillitsvalgte. Der det ikke er tillitsvalgte kan lønnen avtales mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker.

**§ 4. Regulering av lønn i forskriftens virketid**

Tariffnemnda kan endre satsene i § 3 som følge av tariffrevisjoner.

**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. (arbeidsmiljøloven)
- 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. (arbeidsmiljøloven) § 1-7.

## Kap. IV. Ikrafttreden m.m.

### **§ 7. Ikrafttreden og opphør**

Forskriften trer i kraft 15. desember 2022.

Forskriften gjelder inntil Tariffnemnda treffer nytt vedtak. Forskriften opphører likevel å gjelde dersom partene i tariffavtalene ikke har krevet nytt vedtak innen en måned etter at tariffavtalene er avløst av nye avtaler, jf. allmenngjøringsloven § 7.

Forskrift 11. mai 2021 nr. 2077 om allmenngjøring av tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene oppheves samtidig med ikrafttredelse av denne forskrift.