



**Arbeidstilsynet**



# Arbeidstilsynet

Direktoratet for Arbeidstilsynet, Trondheim

- Arbeidstilsynet Oslo
- Arbeidstilsynet Østfold og Akershus
- Arbeidstilsynet Sør-Norge
- Arbeidstilsynet Nord-Norge
- Arbeidstilsynet Vestlandet
- Arbeidstilsynet Midt-Norge
- Arbeidstilsynet Indre Østland



# Norske Landbrukstjenester

## Høstmøter 2011

- **TEMA**
- **ANSVARSFORDELING**
  - **Arbeidsgiver**
  - **Oppdragsgiver**
  - **Ansatt**



- **Arbeidsgiver**

- Det er arbeidsgiveren som har ansvar for at arbeidsmiljøet er forsvarlig på alle måter og samsvarer med regelverket som er gitt i arbeidsmiljøloven, med tilhørende forskrifter.
- Det at det finnes andre roller med oppgaver innenfor arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) endrer ikke dette. Ulike oppgaver tilknyttet HMS-arbeidet kan delegeres til andre, men arbeidsmiljøet forblir arbeidsgiverens ansvar.



- **Arbeidstaker**

- Arbeidstakerne har også plikter i forhold til arbeidsmiljøet. De skal medvirke til gjennomføringen av tiltak som settes i verk knyttet til helse, miljø og sikkerhet (HMS), og delta i det organiserte vernearbeidet.
- Arbeidstakerne har plikt til å følge de verneinstruksene og sikkerhetsrutinene som er fastsatt for sin arbeidsplass. Dersom en arbeidstaker ikke følger instruksene - for eksempel ved å la være å bruke pålagt verneutstyr - kan det være saklig grunn for oppsigelse.
- Dersom arbeidstakere blir oppmerksom på feil eller mangler de ikke selv kan rette opp, skal de straks melde fra om dette til arbeidsgiver. Hvis en arbeidstaker mener arbeidet de utfører ikke kan fortsette uten fare for liv og helse, skal han/hun avbryte arbeidet sitt umiddelbart.



- **Bedriftshelsetjeneste (BHT)**

- Noen bransjer har et tøffere arbeidsmiljø enn andre, med større sjanser for sykdommer, skader og psykiske belastninger. Disse er pålagt å knytte til seg verne- og helsepersonale i form av en bedriftshelsetjeneste (BHT).
- Denne tjenesten skal gi råd til arbeidsgiver og arbeidstaker, og må ha god kompetanse på arbeidsmiljø. De skal hjelpe bedriften med informasjon om arbeidsmiljøforhold, med å overvåke arbeidsmiljøet, og kan komme med forslag til forbedringer slik at sykdommer og skader kan unngås.
- De konkrete oppgavene vil kunne variere, avhengig av virksomhetens behov og myndighetenes krav, og dette bør fremgå av kontrakten mellom virksomheten og BHT.



# Ansvarsfordeling – Ot. prp. nr. 49 (1984)

- Uansett det formelle arb.giver/arb.takerforhold blir det den enkelte gårdbruker som rent faktisk – ved å instruere avløser – har muligheter til å eliminere ulykkes- og helserisiko og sørge for et tilfredsstillende arbeidsmiljø på det enkelte bruk
- Ansvaret for overholdelse av Aml. for avløsere vil avhenge av hvilke bestemmelser i loven det er tale om
- Det synes da rettslig korrekt at avløserlaget blir å anse som arbeidsgiver (tilsetting, oppsigelse, lønn, mv.) mens den enkelte gårdbruker blir ansvarlig for sikkerhetstiltakene på det enkelte bruk



# Ut- og innleie, hvem har ansvaret?

Innleier/kunde er ansvarlig for bruken av arbeidskraften på stedet:

- arbeidstid
- sikkerhet: opplæring, spesialinstruks, verneutstyr m.m.

## MEN...

Landbrukstjenesten/personalbyrå skal

- gi grunnleggende HMS-opplæring til sine ansatte
- gi styrende retningslinjer og tydelig avtale i kontrakten med innleier/kunden
- ha en HMS-internkontroll som korrigerer lovbrudd, f.eks. på arbeidstid





## Ansvarsfordeling – skriftlig avtale?

- Hvordan ansvaret er fordelt mellom avløserlaget og det enkelte medlem bør fremgå av en skriftlig avtale (jf. Internkontrollforskriften 5 2. ledd punkt 5). Her bør det bl.a. fremgå ansvaret for:
  - Opplæring
  - Avviksbehandling (hvem, hva, hvordan)
  - Arbeidsavtale/timelister
  - ??



# SAMARBEID

- Arbeidsmiljøloven 2-2b
- **Innleier og utleier skal samarbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø!**

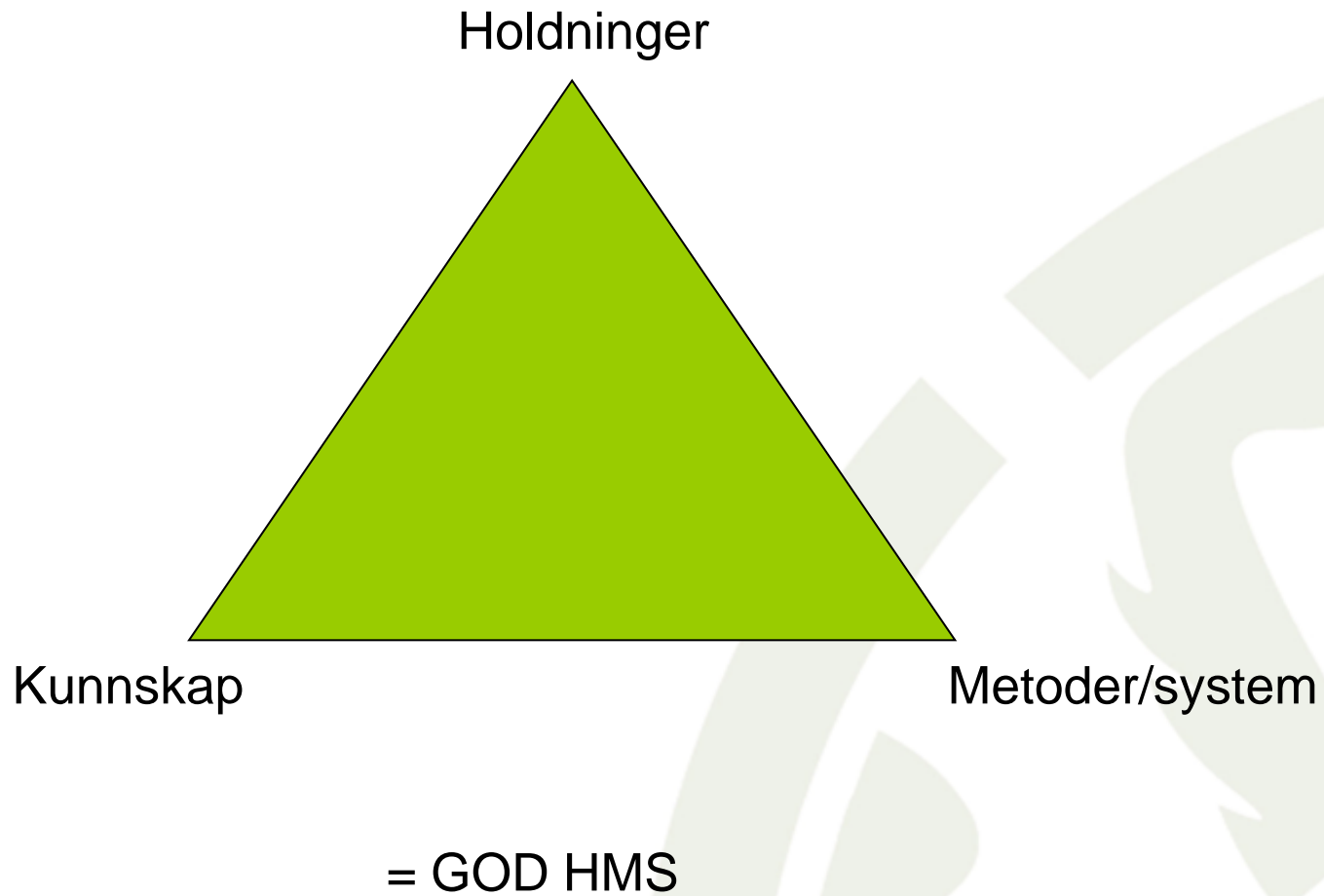




## Ansvarsfordeling - arbeidstid

- Avløserlaget er ansvarlig for at arbeidstiden registreres (Aml. 10-7)
- Avløserlaget er ansvarlig for at samlet arbeidstid er innenfor lovens grenser
- Den enkelte gårdbruker er ansvarlig for at den tiden avløseren jobber på den enkelte gård er innenfor lovens grenser







# UTENLANDSK ARBEIDSKRAFT

- Ansettelsesbevis er ikke arbeidsavtale
- Avløserlaget må sikre at korrekt arbeidsavtale opprettes.
- Timelister duger ikke som arbeidsavtale, spesielt dersom man ikke fører timelister!
- Innholdet skal gjenspeile faktiske forhold og forutsetningene i ansettelsesbeviset
- Partene kan ikke avtale dårligere enn lovens krav



## Erfaring: språk og forståelse???

- Hvordan vil avløsarlaget kommunisere HMS-opplæringen til en rumener?
- Hvordan vil kunden/bonden gi HMS- opplæring og instruksjoner til en person som ikke forstår norsk, og som bløffer dersom hun hevder at hun forstår engelsk?
- Hvordan vil innleier sikre at rumeneren deltar i HMS-arbeidet, med avviksmelding, sikker jobb-analyser osv?
- Skriftlig instruks for særlig farlig arbeid, på rumensk?



# Informasjonshefte på nettet

”Utenlandsk arbeidskraft i landbruket”

Denne brosjyren er for arbeidsgivere i landbruket og landbruksrelatert virksomhet som bruker utenlandsk arbeidskraft.

Tema er ansettelsesvilkår, lønn og arbeidstid.

Sikkerhetskrav m.m. dekkes ikke her.

Utarbeidet av Arbeidstilsynet, mars 2008





