



NIBIO

NORSK INSTITUTT FOR
BIOØKONOMI

Muligheter og hindringer for bruk av arbeidskraft i grøntsektoren i Norge

- Hva har vi lært fra pandemien?

NIBIO RAPPORT | VOL. 9 | NR. 90 | 2023



Kårstad, S., Haukås, T. og Milford, A. B.

NIBIO

TITTEL/TITLE

Muligheter og hindringer for bruk av arbeidskraft i grøntsektoren i Norge - Hva har vi lært fra pandemien?

FORFATTER(E)/AUTHOR(S)

Signe Kårstad, Torbjørn Haukås og Anna Birgitte Milford

DATO/DATE:	RAPPORT NR./ REPORT NO.:	TILGJENGELIGHET/AVAILABILITY:	PROSJEKTNR./PROJECT NO.:	SAKSNR./ARCHIVE NO.:
09.06.2023	9/90/2023	Åpen	52319-4	20/01065
ISBN:	ISSN:	ANTALL SIDER/ NO. OF PAGES:	ANTALL VEDLEGG/ NO. OF APPENDICES:	
978-82-17-03321-9	2464-1162	56	1	

OPPDRAUGSGIVER/EMPLOYER:

Norges Forskningsråd

KONTAKTPERSON/CONTACT PERSON:

Liv Karin Sameien

STIKKORD/KEYWORDS:

Frukt-, bær-, grønnsak-, veksthus- og potetproduksjon i Norge, bruk av arbeidskraft.

Horticulture (fruits, berries, vegetables, greenhouse greens, and potatoes) production in Norway and the workers employed.

FAGOMRÅDE/FIELD OF WORK:

Økonomi, landbruksøkonomi

Economics, Agricultural Economics

SAMMENDRAG/SUMMARY:

Vi har kartlagt arbeidskraftbehovet til grøntprodusenter i Norge gjennom intervju og gjennom en spørreundersøkelse som ble utført i mars 2022. Målsettingen har vært å undersøke hvordan arbeidskraftbehovet til grøntsektoren kan sikres. Spørreundersøkelsen ble gjennomført i etterkant av to år med innreisebegrensninger under covid19-pandemien. Konsekvenser av covid19-pandemien (2020/2021) er derfor også kartlagt i spørreundersøkelsen.

LAND/COUNTRY:

Norge

GODKJENT /APPROVED

Inger Martinussen

PROSJEKTLEDER /PROJECT LEADER

Anna Birgitte Milford

**NIBIO**NORSK INSTITUTT FOR
BIOØKONOMI

Forord

Denne rapporten er et resultat av forskningsprosjektet «Økt verdiskaping i norsk grøntsektor (GreenRoad)». GreenRoad er finansiert av Norges Forskningsråd i perioden 2020-2024, følger opp GrøntStrategi mot 2035 og har som mål å skaffe kunnskap for bærekraftig vekst i grøntsektoren i Norge.

I dette delprosjektet har vi undersøkt tilgang til arbeidskraft og fremtidsutsiktene for arbeidsintensive hagebruksproduksjoner i Norge. Arbeidet er ledet av Signe Kårstad, avdeling landbruksøkonomisk analyse. Medarbeidere har vært Torbjørn Haukås, avdeling driftsøkonomisk analyse og Anna Birgitte Milford, avdeling økonomi og samfunn, som har deltatt i kvalitative intervju og utarbeiding av spørreundersøkelse. Haukås har i tillegg gjort beregninger beskrevet i delkapittel 5.3. Gartnerhallen, som er partner i GreenRoad, har kommet med innspill underveis i prosessen. Rapporten er kvalitetssikret av Geir-Harald Strand, forskningsleder i divisjon for kart og statistikk.

Oslo, Norge, 09.06.23

Inger Martinussen

Innhold

1	Innledning.....	8
2	Metode	10
2.1	Kvalitative intervju.....	10
2.2	Kvantitative data	10
3	Frukt- og grøntproduksjonen i Norge.....	12
3.1	Produksjon.....	12
3.2	Krav til ansettelsesforhold i Norge	13
3.3	Innreisebegrensninger for arbeidskraft i 2020 og i 2021	14
4	Arbeidskraftbehov for frukt- og grøntsektoren	16
4.1	Produksjon.....	16
4.2	Arbeidskraftbehovet i en normalsituasjon	18
4.2.1	Tilgang på arbeidskraft.....	18
4.2.2	Arbeidskraftbehovet	20
4.2.3	Arbeidsbruken.....	21
4.3	Konsekvenser av covid19-pandemien	23
4.3.1	Tilgang på arbeidskraft.....	23
4.3.2	Bruk av tilreisende sesongarbeidskraft (inkl. frivillige)	26
4.3.3	Avling og økonomi.....	28
4.3.4	Bruk av arbeidskraft bosatt i Norge	30
4.4	Tilgang på arbeidskraft- etter størrelsesgruppering.....	32
4.4.1	Konsekvenser av covid19-pandemien etter størrelsesgruppe.....	34
4.5	Fremtidsutsikter	36
5	Muligheter og hindringer for bruk av arbeidskraft	39
5.1	Arbeidskraftbehovet.....	39
5.1.1	Arbeidskrevende perioder	39
5.1.2	Egenskaper ved arbeidskraften.....	40
5.1.3	Rollen som arbeidsgiver	41
5.2	Rekrutteringsmuligheter	41
5.2.1	I og utenfor EU/EØS	41
5.2.2	I Norge.....	42
5.2.3	Samarbeid	43
5.3	Under pandemien.....	44
5.4	Erstatningsordninger under pandemien	45
5.5	Økt lønn og status.....	46
5.6	Teknologiske fremskritt	48
6	Konklusjon	49
6.1	Hva kan vi lære fra covid19-pandemien	49
6.2	Hvordan bruke arbeidskraft bosatt i Norge i en krisesituasjon med innreisebegrensninger	50
6.3	Hvordan sikre tilgang på arbeidskraft generelt	50
	Litteraturreferanse	52

Vedlegg 1.....	53
----------------	----

Sammendrag

Vi har kartlagt arbeidskraftbehovet til grøntprodusenter i Norge gjennom intervju og gjennom en spørreundersøkelse som ble utført i mars 2022. Målsettingen har vært å undersøke hvordan arbeidskraftbehovet til grøntsektoren kan sikres. Spørreundersøkelsen ble gjennomført i etterkant av to år med innreisebegrensninger under covid19-pandemien. Konsekvenser av covid19-pandemien (2020/2021) er derfor også kartlagt i spørreundersøkelsen.

Grøntproduksjon i Norge er preget av arbeidstopper og har et sesongpreg. Sammenlignet med bær, frukt- og potetprodusenter, har veksthus og grønnsaksprodusenter et jevnere behov for arbeidskraft i løpet av sesongen. Dette skyldes trolig at behovet for arbeidskraft er størst i innhøstingen for bær-, frukt- og potetprodusenter.

Behov for arbeidskraft i deler av året fører til at mange, men ikke alle, produsenter har behov for innleid arbeidskraft i perioder, såkalt sesongarbeidskraft. Bær-, grønnsaks- og veksthusprodusenter oppgir i større grad å benytte sesongarbeidskraft, enn hva som er tilfellet for potet- og fruktprodusenter. Samme grupper benytter også sesongarbeidere i større grad i grøntproduksjonen, enn det som er tilfellet for potet- og bærprodusenter. Blant potet- og bær-produsenter benytter en høyere andel produsenter i større grad egen og/eller husholdningsmedlemmer (inkl. kårfolk) til å utføre arbeidet i grøntproduksjonen, enn i de andre gruppene.

Covid19-pandemien (2020/2021) synliggjør at store deler av grøntsektoren i Norge er avhengig av tilreisende sesongarbeidskraft. Strengere innreiseregler og karantenekrav førte gjerne til at arbeidskraften kom for sent, eller at for få fikk/kunne komme for å arbeide i grøntsektoren. Muligheten til å rekruttere tilreisende sesongarbeidskraft var i perioder helt eller delvis begrenset, og dette skapte usikkerhet og behov for å gjøre raske tilpasninger i takt med regelverksendringer.

Svar fra spørreundersøkelsen viser at mangel på arbeidskraft i 2020/2021 førte til økt arbeidsbelastning på produsentene, at alle oppgaver ikke ble gjennomført som planlagt og/eller at arbeidskraften kom for sent. Dette kan igjen få konsekvenser for avlingen i samme år, men også i påfølgende år dersom for eksempel ugresshåndteringen ikke har vært god nok.

Nedskalering av produksjonen for en/flere kulturer forekom også i 2020/2021 som følge av mangel på arbeidskraft. Dette gjelder spesielt for produsenter med bær, blandet produksjon, veksthus og grønnsaker. Av produsentene som oppgir å ha avlingsreduksjon som følge av mangel på arbeidskraft, har flest oppgitt at reduksjonen var 30 % eller lavere. Avlingsreduksjonen var høyere for en større andel produsenter i 2021 enn i 2020, og da spesielt for bærprodusentene.

Myndighetene innførte midlertidige kompensasjonsordninger for grøntsektoren i 2020/2021, gjennom tilskudd ved produksjonssvikt som følge av mangel på arbeidskraft i innhøstingen (2020/2021) og tilskudd til opplæring i grøntsektoren for nye sesongarbeidere (2021). Inntrykket er at tilskudd til produksjonssvikt ikke var en treffsikker ordning, ettersom ordningen dekket tap over egenrisiko (30 % avlingssvikt) og fordi produsenter gjerne tar beslutningen om å plante eller nedskalere før innhøstingen starter, spesielt i en situasjon som er preget av innreisebegrensninger for tilreisende sesongarbeidskraft. Gjennom intervju peker flere på at tilskudd til opplæring av nye sesongarbeidere var en god ordning, men denne ordningen kom først på plass i 2021 og gjaldt ikke i 2020.

Forventninger til fremtidsutsiktene er også kartlagt gjennom spørreundersøkelsen etter størrelsesgruppering (stor, mellom og små produsenter). En viktig usikkerhet relatert til å øke produksjonen er tilgang til arbeidskraft og kostnader til arbeidskraft, spesielt blant store produsenter, dernest mellomstore og små produsenter. Størst andel store produsenter oppgir likevel å ha konkrete planer om å øke antall sesongarbeidere de neste 2-5 årene, etterfulgt av små og mellomstore produsenter.

Å sikre stabil og forutsigbar tilgang på arbeidskraft i deler av året, kan være en utfordring i grøntsektoren, og spesielt under covid19-pandemien. Utfordringene er gjerne relatert til lønnsnivå og sesongpreget. Tradisjonelt har et høyere lønnsnivå i Norge vært med på å sikre tilgang på tilreisende sesongarbeidere til arbeidstoppene i grøntsektoren, spesielt fra EU/EØS (ekskl. Norge). Sesongarbeidskraft fra EU/EØS (ekskl. Norge) er fortsatt det området grøntprodusentene rekrutterer flest tilreisende sesongarbeidere fra, men intervju og spørreundersøkelsen har synliggjort en dreining mot å rekruttere fra land utenfor EU/EØS.

Ny teknologi/maskiner kan være med på å løse utfordringer relatert til arbeidskraftbehovet i grøntsektoren. Et viktig forbehold er likevel at ny teknologi/maskiner gjerne kan skape nye utfordringer knyttet til kompetansen til produsentene, til den innleide arbeidskraften og for rådgivningsapparatet, samt i forhold til tilpasninger av grøntarealet og sortstilpasning. En god del produsenter, og spesielt store produsenter, oppgir å ha konkrete planer om å investere i ny produksjonsteknologi de neste 2-5 årene. Det er derfor nærliggende å anta at grøntprodusenter vil tilpasse seg og ta i bruk ny teknologi/maskiner når forholdene ligger til rette for dette. For å sikre dette er det viktig med FoU-aktivitet som gjerne involverer produsenter. Ulike støtteordninger kan også stimulere til bruk av ny teknologi/maskiner, men i en utprøvningsfase kan dette være vanskelig.

1 Innledning

Arbeidskraftbehovet ved dyrking av hagebruksvekster varierer både gjennom sesongen og mellom de forskjellige kulturrene. Gjennom alle tider har det vært behov for ekstra arbeidskraft til arbeidstoppene i produksjonen av frukt og grønt. Det gjelder først og fremst til høsting, men også til oppgaver som planting, tynning, prikling, skjæring og forming, og andre oppgaver avhengig av kultur.

Historisk var det ofte mye arbeidskraft på norske gårdsbruk. Det var bruker, ektefelle og kårfolk, samt mange barn og slektninger som bodde på eller i nærheten av gårdene. Dyrking foregikk i stor grad basert på arbeidskraften på og rundt bruket. Etter hvert som det ble færre beboere på gården, ble det hentet inn arbeidskraft lokalt når det var ekstra behov. Skoleungdom var mye benyttet i skoleferier. Skolens høstferie ble tidligere kalt potetferie, fordi den var lagt til tidspunkt for innhøsting av poteter. Dessuten var det en stor andel av befolkningen som ikke hadde fast arbeid med regulert arbeidstid. De levde av strøjobber som dukket opp i området i tillegg til at de gjerne hadde et eget jordstykke og baserte seg på stor grad av sjølberging. Disse trådte ofte til i travle arbeidsperioder knyttet til onner på gårdsbrukene i området.

Etter andre verdenskrig har det vært betydelige samfunnsendringer med omfattende rasjonalisering og produktivitetsutvikling på de fleste områder. Maskiner har erstattet mye manuell arbeidskraft i de fleste sektorer. Dette gjelder også i stor grad landbrukssektoren og hagebrukssektoren. Det pågår fortsatt en betydelig teknologisk utvikling på disse områdene. Likevel er det fortsatt stort behov for manuell arbeidskraft som ikke kan erstattes med teknologi. En større andel av befolkningen er i fast arbeid, så det er færre som kan trå til i travle perioder i landbruket. Samfunnsendringene har medført at det etter hvert har blitt vanskelig å skaffe nok manuell arbeidskraft til arbeidstoppene i hagebrukssektoren.

Det har gjennom flere tiår vært vanlig å hente inn utenlandske arbeidere til hagebrukssektoren. I 2004 oppga 36 % av produsentene i sektoren at de hadde importert arbeidskraft. Denne andelen økte til 51 % i 2009 (Vik og Kroken, 2010).

EØS-avtalen av 1994 åpnet for fri flyt av arbeidskraft mellom EU- og EØS-landene. I den første perioden var det vestlige land med omtrent samme arbeidsvilkår og økonomiske forhold som inngikk i alliansen. Fri flyt av arbeidskraft medførte derfor ikke store endringer de første årene. Likevel kom det en del arbeidskraft til hagebruk fra ulike deler av Europa. Etter utvidelsen av EU i 2004 og 2007 ble det fri flyt av arbeidskraft mellom land i Øst-Europa og Vest-Europa hvor økonomiske forhold og arbeidsvilkår var svært ulike. Dette utløste noe som er blitt betegnet som de største migrasjonsstrømmene på det europeiske kontinentet siden andre verdenskrig (Ulserød og Opsahl, 2017). Etter 2006 har arbeidsinnvandring vært den vanligste grunnen til innvandring til Norge. Arbeidsinnvandrere fra Polen har vært den største gruppen, også til arbeidsoppgaver i hagebrukssektoren. Det har også vært mange fra de baltiske landene og Romania.

Etter hvert som de økonomiske forholdene har bedret seg i EU-landene i Øst-Europa, er det blitt mindre interesse for å komme til Norge for å jobbe i sektorer med relativt lav lønn. Det har derfor blitt et økende behov for å rekruttere arbeidsinnvandrere til hagebrukssektoren fra land utenfor EU/EØS-området. Personer fra Ukraina, Russland og Vietnam har gjort en stor innsats i hagebrukssektoren. På grunn av relativt lavt lønnsnivå i hagebruket har det vært vanskelig å skaffe norsk arbeidskraft. Skoleungdom og studenter har til en viss grad bidratt med arbeidskraft i sektoren, men mange av arbeidsoppgavene skjer på tidspunkt der denne gruppen er opptatt med utdanning.

I denne rapporten gjennomgår vi arbeidskraftsituasjonen for frukt-, bær-, potet-, grønnsaks- og veksthusproduksjonen (heretter; frukt- og grøntproduksjonen) i Norge i dag. Vi har undersøkt hvilke land/områder arbeidskraften hentes fra og hvilke arbeidskraftbehov frukt- og grøntprodusentene har.

Covid19-pandemien har synliggjort en sårbarhet for flere næringer som er avhengig av å rekruttere arbeidskraft fra utlandet. Dette gjelder også frukt- og grøntproduksjonen i Norge, som gjerne har behov for arbeidskraft i gitte perioder i løpet av året. Innskjærpede innreisebestemmelser i enkelte perioder i 2020 og i 2021, ført til utfordringer for frukt- og grøntprodusenter. Hvordan frukt- og grøntprodusentene ble påvirket av denne situasjonen og hvordan de har håndtert de ulike utfordringene er forsøkt kartlagt i denne rapporten. Vi har blant annet undersøkt om produsentene har rekruttert annen arbeidskraft enn de vanligvis bruker, hvorvidt arbeidskraften kom til riktig tid, om avlingen ble redusert som følge av mangel på arbeidskraft, og om mangel på arbeidskraft påvirket omsetningen til frukt- og grøntprodusentene.

2 Metode

Metoden som er brukt er basert på en kombinasjon av kvalitative og kvantitative data. Semi-strukturerte intervju med produsenter og med NAV ligger til grunn for den kvalitative analysen, mens en spørreundersøkelse og offentlig tilgjengelig statistikk ligger til grunn for den kvantitative analysen.

Gartnerhallen er samarbeidspartner i prosjektet. I forkant av utsendelsen av spørreundersøkelsen hentet vi inn innspill fra Gartnerhallen. Vi har også presentert hovedresultatene i et møte før databearbeiding startet.

2.1 Kvalitative intervju

Våren 2022 ble det gjennomført semi-strukturerte intervju med syv produsenter. Intervjuene dekker ulike produksjoner (frukt, bær, grønnsaker, veksthus og utleie av areal eller samarbeid med potet). Disse intervjuene ble gjennomført for å få dybdeinformasjon om situasjonen og skaffe bakgrunnsinformasjon før utsendelse av spørreundersøkelsen.

Det er også gjennomført to intervju med NAV, det første med NAV sentralt og det neste med en representant fra NAV Viken og to markedscoordinatorer.

Alle intervju ble gjennomført digitalt (Teams). Det ble gjort opptak av intervjusamtalen og intervjuene ble transkribert i etterkant. Det samlede intervjumaterialet ble analysert i analyseverktøyet NVivo.

2.2 Kvantitative data

Den kvantitative analysen er basert på en spørreundersøkelse som ble sendt ut i mars 2022 til alle jordbruksforetak som søker arealtilskudd til potet, grønnsaker, frukt og bær i Norge, i perioden 2019-2021. Disse tre årene ble lagt til grunn fordi vi var usikre på hvordan pandemien påvirket grøntproduksjonen.

Før spørreskjema ble sendt ut, hentet vi inn innspill fra Gartnerhallen og spørreskjemaet ble testet ut av fire produsenter. Resultatene fra spørreundersøkelsen er også diskutert i et møte med Gartnerhallen før databearbeidingen ble gjennomført.

For å undersøke hvordan tilgang og bruk av arbeidskraft varierer med kultur, er besvarelsene klassifisert i seks grupper: frukt, bær, potet, grønnsaker, veksthus og blandet produksjon. Frukt, bær, potet, grønnsaker og blandet produksjon er klassifisert etter arealtall i tilskuddsdatabasen¹, mens veksthus er klassifisert etter svar fra spørreundersøkelsen. Ettersom vi hovedsakelig ønsker å kartlegge bruken av arbeidskraft, er det benyttet nedre grenseverdier for arealtall: Frukt (≥ 3 dekar), bær (≥ 3 dekar), potet (≥ 10 dekar), grønnsaker (≥ 2 dekar). Dersom arealet ikke tilsvarer 75 % eller mer av grøntarealet, er bruket klassifisert som blandet. For veksthusprodusenter finnes det ikke arealtall i produksjonstilskuddsdatabasen. Vi har derfor klassifisert alle bruk som veksthus dersom de har svart dette i spørreundersøkelsen, inkl. bruk som har andre grøntproduksjoner som faller under grenseverdiene. Veksthusprodusenter som i tillegg har areal over grenseverdiene, havner i gruppen blandet produksjon. Totalt 130 bruk falt under nedre grenseverdi for areal, noe som gir totalt 716 svar.

Av totalt 716 svar er 201 respondenter klassifisert som frukt, 105 som bær, 178 som potet, 107 som grønnsaker, 37 som veksthus og 88 som blandet.

¹ Foretak med husdyr- og/eller planteproduksjon kan søke om produksjons- og avløsertilskudd, og statistikk ligger tilgjengelig på data.norge.no

Tabell 2.1. Antall bruk (N=716) totalt, i hver gruppe for frukt (N=221), bær (N=94), potet (N=178), grønnsaker (N=107), veksthus (N=37) og blandet produksjon (N=79)

	Antall bruk i gruppe
Frukt	221
Bær	94
Potet	178
Grønnsaker	107
Veksthus	37
Blandet*	79
N, totalt	716

* Gruppen for blandet produksjon består av totalt 79 bruk med to eller flere produksjoner i kombinasjon.

Uavhengig av inndeling etter gruppe for frukt, bær, potet, grønnsaker, veksthus og blandet, er svarene inndelt etter størrelse på arealet. Arealgrenseverdiene er funnet ved å rangere arealet fra minst til størst, og deretter er arealgruppene delt inn i tre like store grupper. Gruppene kalles for små, mellom og store produsenter. I tabell 2.2 vises arealgrenseverdiene for små, mellom og store produsenter i spørreundersøkelsen, og for produsenter som har søkt produksjonstilskudd. I tillegg viser tabell 2.2 medianarealet og gjennomsnittsarealet for produsenter som har svart på spørreundersøkelsen og for produsenter som søker produksjonstilskudd. I spørreundersøkelsen er 210 respondenter klassifisert som små, 229 som mellom, og 237 som store. Gruppene er ikke eksakt like i antall produsenter ettersom en produsent gjerne kan produsere både frukt og grønnsaker, eller andre kombinasjoner. I slike tilfeller er arealgrenseverdien for det største arealet brukt til å klassifisere produsenten etter størrelse. Veksthusprodusenter er ikke inkludert i arealinndelingen, ettersom vi ikke har informasjon om størrelsesinndeling. Når vi omtaler svar fra spørreundersøkelsen etter størrelsesinndeling, vil vi også vise svar fra hele spørreundersøkelsen (N=716) ettersom veksthusprodusenter da er inkludert.

Tabell 2.2. Arealgrenseverdier for små, mellom, og store produsenter, samt medianareal og gjennomsnittsareal, i spørreundersøkelsen og for produsenter som søker produksjonstilskudd, etter dekar (daa)

		Små, etter daa	Mellom, etter daa	Store, fra daa	Median etter daa	Gjennomsnitt etter daa
Frukt	Spørreundersøkelse	3-14	15-36	37	24	34
	Produksjonstilskudd	3-11	12-28	29	17	27
Bær	Spørreundersøkelse	3-8	9-21	22	12	39
	Produksjonstilskudd	3-8	9-26	27	14	37
Potet	Spørreundersøkelse	10-60	61-170	171	109	154
	Produksjonstilskudd	10-57	58-149	149	94	145
Grønnsaker	Spørreundersøkelse	2-10	11-80	81	33	120
	Produksjonstilskudd	2-9	10-70	71	30	113

Vi har ikke muligheten til å sjekke svarprosent fra veksthusproduksjon, men for frukt, bær, potet og grønnsaker er svarprosent 25 % målt i dekar og 30 % målt i antall bruk. Se vedlegg 1 for mer informasjon om spørreundersøkelsen og for beregning av svarprosent.

3 Frukt- og grøntproduksjonen i Norge

Areal og avling for frukt- og grøntproduksjon i Norge gjennomgås i del 3.1. Del 3.2 beskriver hvilke krav til ansettelsesforholdet som følger for arbeidsgiver og arbeidstaker i frukt- og grønt produksjonen i Norge.

3.1 Produksjon

Grønnsaksproduksjonen i Norge er ikke så stor i areal, men verdiskaping og sysselsetting er stor per arealenhet sammenlignet med mange andre produksjoner. Det totale grønnsaksarealet økte fra 55 800 dekar til 65 300 dekar fra 2010 til 2021. Den desidert største kulturen i areal er gulrot med knapt 17 000 dekar i 2021. Deretter følger kepaløk med 7 700 dekar og blomkål med 6 100 dekar.

Tabell 3.1. Produksjon av norske grønnsaker (SSB, <https://www.ssb.no/statbank/table/10507/>)

	Areal (dekar)				Avling per dekar (kg)				Avling (tonn)			
	2010	2015	2020	2021	2010	2015	2020	2021	2010	2015	2020	2021
Blomkål	4201	5509	5476	6093	1863	1607	1573	1562	7824	8854	8615	9519
Sommerkål	1019	900	700	773	2474	2468	2521	3107	2520	2220	1765	2402
Høst- og vinterkål	3024	3347	3514	3431	4392	4232	4325	4365	13285	14164	15197	14975
Rosenkål	1636	1933	1371	2312	886	803	783	882	1450	1552	1073	2039
Rødkål	426	453	434	487	4514	3123	4426	4183	1922	1414	1921	2037
Kinakål	1864	1511	1147	1247	2488	2386	2188	1905	4637	3606	2510	2375
Brokkoli	4348	4683	4870	3879	917	785	740	769	3986	3678	3604	2982
Matkålrot	4649	4754	5355	4477	2734	2622	2331	2454	12713	12464	12483	10985
Gulrot	13901	14875	16051	16863	3308	3479	3306	3185	45991	51744	53067	53710
Purre	1344	1599	1327	1277	1828	2262	2088	2427	2456	3618	2771	3099
Rødbete	854	1180	1658	1395	3244	2138	2487	2411	2771	2522	4124	3364
Kepaløk	6237	8410	7643	7705	2827	2915	2859	2847	17630	24511	21853	21937
Knollselleri	719	882	1728	1739	1445	1705	2473	2362	1039	1504	4273	4107
Stilkselleri	360	806	492	510	2358	1930	2179	2175	849	1555	1072	1109
Kruspersille på friland	0	531	83	86	0	0
Sylteagurk	692	439	646	540	2961	1996	2458	3109	2049	877	1588	1679
Isbergsalat	4507	2557	4912	3916	1535	1691	1955	1711	6919	4324	9605	6699
Annen salat på friland	2100	4634	4725	4743	1225	1673	2699	2490	2574	8998	12752	11810
Reddiker	302	528	574	260	550	276	355	373	166	146	204	97
Sukkermais	523	84	274	319	570	313	529	834	298	26	145	266
Nepe	420	527	449	450	1338	775	1198	1196	562	408	538	538
Agurk i veksthus*	225	227	260	275	64	67	75	73	14453	15154	19601	19971
Tomat i veksthus*	340	331	390	386	38	35	36	35	12923	11512	14239	13321
Rapidsalat i veksthus*	18	4	:	0	:	28	:	0	594	113	:	0
Hode-/rotsalat i veksthus*	40	55	88	109	:	21	26	22	1030	1323	2287	2350
Annen salat i veksthus*	10	5	:	3	:	14	:	51	322	63	:	135

* Avling oppgitt i kg/m²

Arealmessig endring i perioden er størst for gulrot med en økning på 3 000 dekar, deretter følger annen salat på friland med 2 600 dekar og blomkål med 1 900 dekar. Noen kulturer har hatt reduksjon i arealet. Størst nedgang er det for kinakål med 617 dekar og isbergsalat med 591 dekar.

Volummessig er gulrot størst med 53 700 tonn, en økning på 8000 tonn fra 2010. Deretter følger kepaløk med 22 000 tonn og agurk med 20 000 tonn. Begge kulturene har hatt økning fra 2010 med henholdsvis 4 400 tonn og 5 500 tonn.

Ser vi på utvikling i avling per dekar, er den størst for agurk med 9 000 kg per dekar etterfulgt av salat på friland med 1 300 og knollselleri med 900 kg per dekar.

Frukt- og bærproduksjonen er noe redusert arealmessig fra 2010 fram til 2021. Samlet areal har gått ned fra 44 100 dekar til 42 600 dekar i perioden. Epler er den største kulturen med 15 700 dekar, fulgt av jordbær med 11 100 dekar og plommer med 4 200 dekar.

Tabell 3.2. Produksjon av frukt og bær i Norge. (SSB, <https://www.ssb.no/statbank/table/10507/>)

	Areal (dekar)				Avling per dekar (kg)				Avling (tonn)			
	2010	2015	2020	2021	2010	2015	2020	2021	2010	2015	2020	2021
Eple	14286	13732	15454	15732	804	786	780	1190	11491	10800	12050	18721
Pærer	893	594	663	668	547	268	730	843	488	159	484	563
Plommer	4151	4325	4273	4213	393	296	170	601	1632	1279	724	2533
Moreller	1956	1482	1367	1460	325	328	404	530	636	487	551	773
Kirsebær	476	403	513	479	539	311	250	263	257	125	128	126
Solbær	2408	2789	2753	2839	188	309	242	188	452	863	665	533
Jordbær	13907	16352	12389	11132	599	684	562	562	8329	11187	6961	6254
Bringebær	2892	4048	3469	3314	741	702	587	543	2144	2843	2037	1798
Blåbær	229	200	190	195	253	192	123	205	58	39	23	40
Andre bær	897	551	685	572	283	269	256	321	254	148	176	183

Arealet har økt mest for epler med 1 400 dekar og solbær og bringebær med vel 400 dekar. Det har vært størst nedgang for jordbær med 2 800 dekar og moreller med 500 dekar.

Størst produksjon i tonn i 2021 var det av epler med 18 700 tonn. Deretter følger jordbær med 6 300 tonn og plommer med 2 500 tonn. Avlingsmengden for epler har økt med 7 200 tonn og for plommer med 900 tonn. Mengden jordbær er nesten halvert fra 11 500 tonn i 2010 til 6 300 tonn i 2021.

Avlingsnivået målt i kg per dekar varierer mye for mange av kulturene mellom år på grunn av klimatiske forhold. Det har likevel vært en økning i kg per dekar for fruktartene over perioden, men ikke for bærartene.

Tabell 3.3. Produksjon av potet i Norge. (SSB, tabell 05982 og 05771, og OFG)

	Areal (daa)				Avling (tonn)			
	2010	2015	2020	2021	2010	2015	2020	2021
Potet	132 399	118 355	115 064	116 160	295 000	305 200	361 200	368 900
Konsumpotet					71 333	63 632	69 060	73 738

Potetarealet har gått ned med rundt 16 000 dekar fra 2010 til 2021. I samme periode, 2010 til 2021, har produksjonen økt med 20 %. Produksjon av konsumpoteter (ikke til industri) svinger noe mellom årene.

3.2 Krav til ansettelsesforhold i Norge

Hvilke ansettelsesforhold en jordbruksvirksomhet har, avhenger av behovet og kan være alt fra fast ansatte, avløser og/eller sesongarbeidskraft. Her gis en overordnet, men ikke utfyllende, gjennomgang av kravene til arbeidsgivere og til arbeidstakere i hagebrukssektoren.

I Norge er det arbeidsmiljøloven som danner grunnlaget for å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet. Hovedregelen er at arbeidstaker skal ansettes fast, men loven åpner for at man i en del tilfeller kan ansette for et bestemt tidsrom. For jordbruket, og spesielt for hagebrukssektoren, er det behov for slik midlertidig ansettelse ettersom enkelte arbeidsoppgaver bare utføres i begrensede perioder til bestemte tider av året.

Hagebruksvirksomheter som benytter fast og midlertidig ansatte har et arbeidsgiveransvar. Det innebærer krav om å inngå skriftlig arbeidskontrakt², om at arbeidstakere meldes inn i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret, om timelister og lønnsutbetaling, om at arbeidsgiveravgift betales av

² Arbeidskontrakten skal være på et språk som arbeidstaker forstår.

lønnskostnadene og at yrkesskadeforsikring tegnes. Dersom arbeidsgiver stiller bolig til disposisjon for arbeidstaker, må boligen være i samsvar med kravene i arbeidsmiljøloven.

Det finnes også særskilte krav innenfor jordbruk og gartneri, bl.a. at lønnen minst skal tilsvare minstelønn i overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringen.³ Dersom akkordlønn brukes, må timelister og lønnsutbetaling vise at minstelønn er opptjent.

Arbeidstakere som skal inngå et fast eller midlertidig arbeidsforhold innenfor jordbruk og gartneri, har også enkelte plikter. Arbeidstaker må søke om skattekort, og dersom arbeidstaker er fra utlandet, må arbeidstakeren også søke om å få tildelt identitetsnummer⁴. Dette kan gjøres med å møte opp på skattekontoret, eller på Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA). SUA er et samarbeid mellom Arbeidstilsynet, politiet, Skatteetaten og UDI og er lokalisert i Oslo, Stavanger, Bergen, Trondheim og Kirkenes.

Arbeidstakere som arbeider i grøntsektoren kan være bosatt i Norge eller komme tilreisende fra utlandet. Dersom arbeidstaker er bosatt i utlandet, er det ulike plikter for arbeidstakere som er statsborger i EU/EØS og i land utenfor EU/EØS. Alle EU/EØS-borgere har rett til å være arbeidstaker i Norge og plikter å registrere seg hos politiet senest tre måneder etter ankomst til Norge⁵. Svenske, danske, islandske og finske statsborgere kan jobbe uten å registrere seg hos politiet, men må melde flytting til Folkeregisteret.

Arbeidstakere som ikke er EU/EØS-borger, må søke om oppholdstillatelse for arbeid og må ha arbeid før søknad sendes inn.⁶ Dersom arbeidstakere fra land utenfor EU/EØS ønsker å jobbe for ny arbeidsgiver, må det søkes på ny. Det er også mulig å få fornyet oppholdstillatelsen, men da må arbeidstaker søke om fornyelse senest en måned før tillatelsen utløper. Gebyr for å søke oppholdstillatelse for arbeid er kr 6 300 i 2022. Det samme beløpet gjelder også ved fornyelse av søknaden.

3.3 Innreisebegrensninger for arbeidskraft i 2020 og i 2021

Covid19-pandemien førte til innreisebegrensninger for arbeidskraften som ble rekruttert fra utlandet. Her gis en overordnet gjennomgang av innreisebegrensningene ettersom det er et viktig bakteppe for å forstå hvilke utfordringer grøntnæringen stod overfor i forhold til å rekruttere arbeidskraft fra utlandet.

Covid19-pandemien førte til at Norge stengte ned torsdag 12. mars 2020. I perioder kunne ingen tilreisende fra hverken i eller utenfor EØS ta sesongjobb i landbruket i Norge. Dette skapte utfordringer for hele grøntnæringen i Norge, som er avhengig av tilreisende sesongarbeidskraft. Regjeringen åpnet opp for innreise av utenlandske sesongarbeidere i landbruket i to omganger. Først ble det åpnet opp for EU/EØS-borgere mandag 30. mars⁷. Rett over en måned senere, onsdag 6. mai⁸, ble det også åpnet opp for sesongarbeidere fra land utenfor EØS-området.

Muligheten for å rekruttere tilreisende sesongarbeidskraft til grøntsektoren ble kraftig innskrenket i 2021. Fra 26. mars 2021 gjaldt en søknadsbasert ordning⁹ for unntak fra de midlertidige

³ Se Allmenngjøringsloven og forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene

⁴ Identitetsnummer, i form av d-nummer og fødselsnummer er to typer identitetsnumre i Norge. Hvilket identitetsnummer en utenlandsk person får, avhenger av oppholdstillatelsen og oppholdets varighet i Norge.

⁵ <https://www.udi.no/ord-og-begreper/arbeidsgivere-ansette-en-person-som-er-eueos-borger/>

⁶ <https://www.udi.no/ord-og-begreper/arbeidsgivere-ansette-en-person-som-ikke-er-eueos-borger/>

⁷ <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/innreisemuligheter-for-eos-borgere/id2695783/>

⁸ <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/apner-for-innreise-for-sesongarbeidere-i-landbruket/id2701300/>

⁹ Ordningen følger [Forskrift om søknad om unntak fra innreiserestriksjonene for utlendinger som er strengt nødvendige for å opprettholde forsvarlig drift i grøntnæringen](#). Forskriften ble opphevet 26. november 2021.

innreiserestriksjonene. Ordningen ble administrert av Landbruksdirektoratet. I starten var hovedregelen at det ble godkjent innreise for utlendinger som enten hadde jobbet hos foretaket tidligere, eller som kunne vise til fagbrev eller dokumentasjon på annen relevant utdanning. Mot slutten av mai 2021, ble det åpnet for at også tre års relevant praktisk erfaring fra andre foretak i grøntnæringen kunne gi grunnlag for innreise. Den 8. juni 2021 ble vilkåret om tre års erfaring redusert til ett år.

Mot slutten av juni 2021, kom et felles europeisk koronasertifikat på plass, og dette åpnet for innreise uten karantene fra «grønne» land, dvs. land med lav smitte, gitt at arbeidstakeren hadde oppholdt seg i dette landet de siste ti dagene. Unntaket gjorde det mulig å hente inn arbeidskraft uten å søke om unntak fra innreiserestriksjonene for land i EU/EØS.

I perioden fra 26. mars 2021 da ordning for unntak fra innreiserestriksjoner ble iverksatt, og til 28. mai 2021, hadde Landbruksdirektoratet godkjent 2 333 søknader om innreise, gitt avslag på 302 søknader og hadde 228 søknader til behandling (Landbruksdirektoratet, 2021a). Da ordningen ble avvirket i november 2021, hadde Landbruksdirektoratet innvilget innreise for nær 5 000 arbeidstakere (Landbruksdirektoratet, 2022c). Det innebærer at over halvparten av søknadene ble godkjent etter 28. mai, altså lenge etter at arbeidet med årets sesong var i gang.

Under pandemien, både i 2020 og i 2021, hadde grøntprodusenter med arbeidsgiveransvar ansvar for å følge bestemmelser i forhold til innreisekarantene, og et generelt ansvar for å følge smitteverntreglene. For å sikre informasjon til grøntprodusenter utarbeidet Mattilsynet¹⁰ sammen med andre myndigheter en veileder med råd og informasjon om godt smittevern. Smitteveilederen ble endret flere ganger, bl.a. i juni 2020, 3. juli 2020, 3. februar 2021 og 16. april 2021 (Mattilsynet, 2021).

¹⁰https://www.mattilsynet.no/Utbrudd_av_koronavirus/Dyrking_og_planter/smittevern_i_produksjon_av_frukt_baer_gronnsaker_og_potet.39079

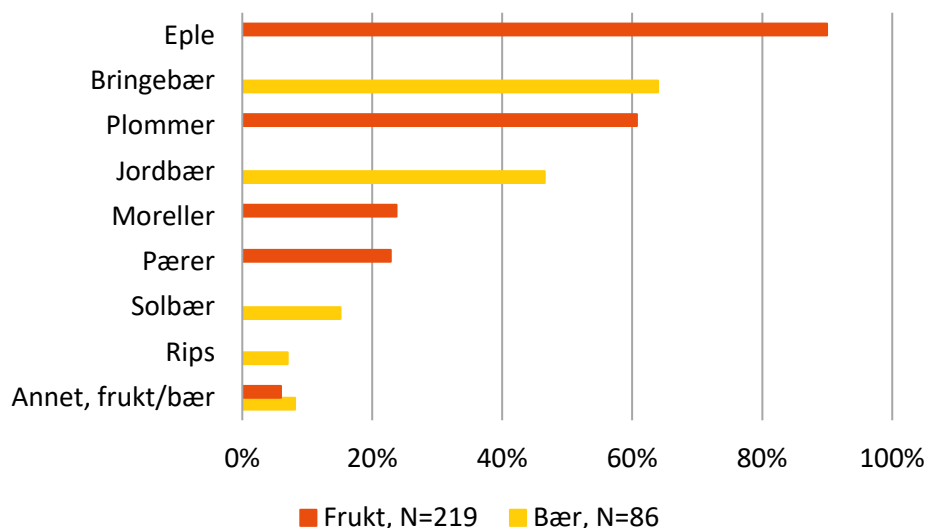
4 Arbeidskraftbehov for frukt- og grøntsektoren

Resultatene fra spørreundersøkelsen gir en oversikt over arbeidskraftsituasjonen blant frukt-, bær-, grønnsaks- og potetprodusenter i Norge (N=716). To ulike gruppeinndelinger er benyttet, en for produksjon (4.1-4.3) og en for størrelsesinndeling (4.4-4.5), se del 2.2 for mer informasjon om gruppeinndeling.

Arbeidskraftsbehovet (del 4.2), -tilgang (del 4.2), effekten av covid19-pandemien (del 4.3) og produsenters opplevelse av fremtidsutsiktene (del 4.4) er forhold vi har forsøkt å kartlegge. Først gjennomgås hva produsentene produserer (4.1).

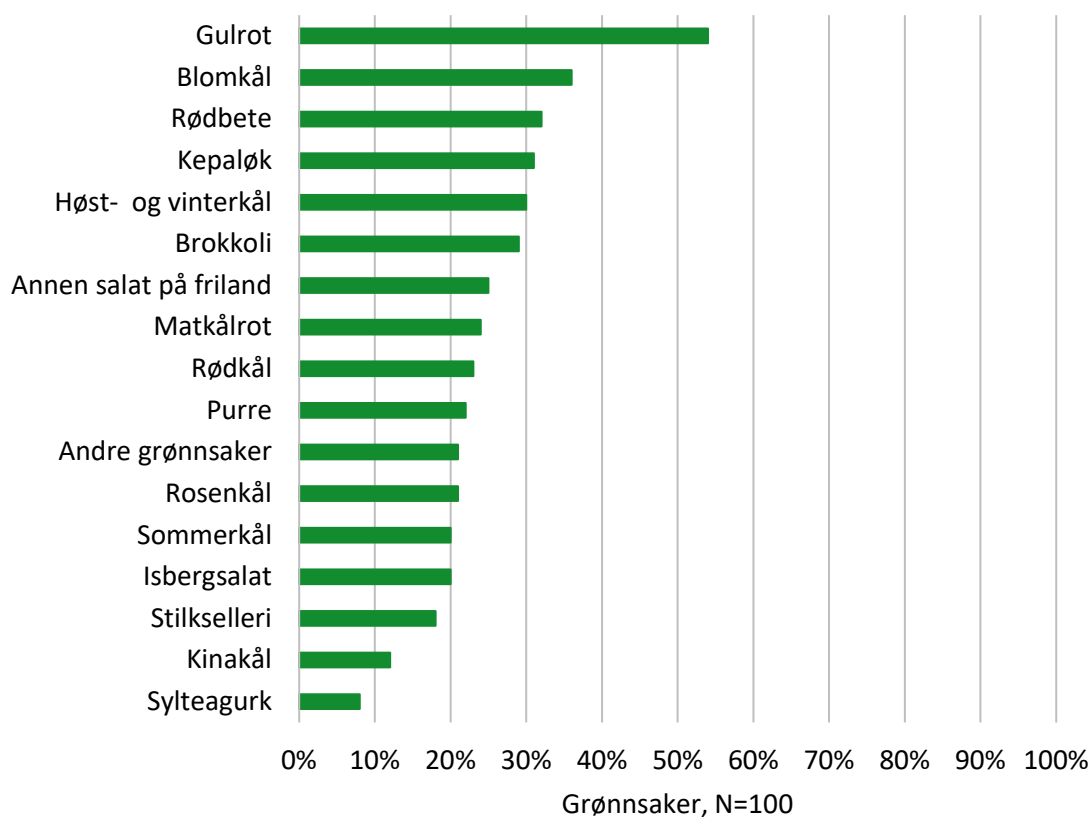
4.1 Produksjon

Figur 4.1.1 viser andel frukt- og bærprodusenter som produserer ulike kulturer av frukt og bær. I gruppen for frukt er epleproduksjon vanligst (90 %), etterfulgt av plommer (61 %), moreller (24 %), pærer (23 %) og annet (6 %). Bærprodusentene produserer mest bringebær (64 %), etterfulgt av jordbær (47 %), solbær (15 %), rips (7 %) og annet (8 %).



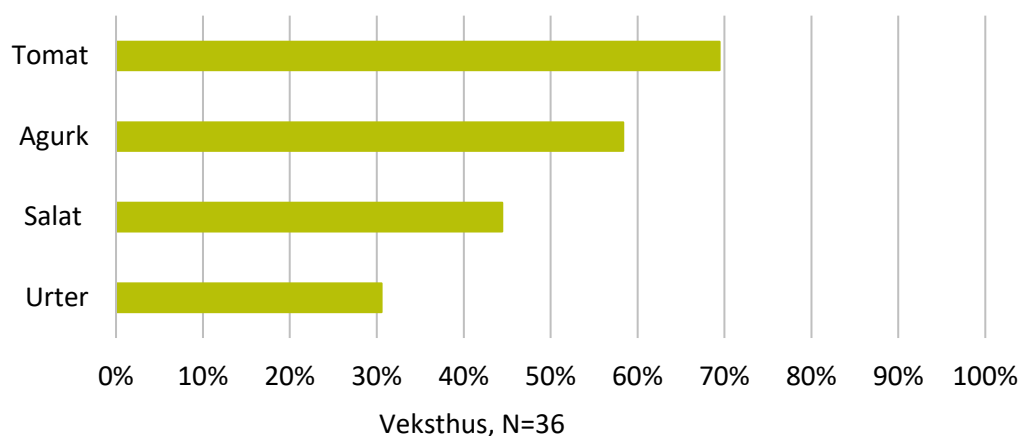
Figur 4.1.1 Andel (%) frukt- og bærprodusenter som produserer ulike frukt (rødt) og bær (gult). Flere svar mulig.

Grønnsaksprodusenter produserer gjerne flere kulturer i kombinasjon på friland. Figur 4.1.2 viser hvor stor andel (prosent) av grønnsaksprodusentene og veksthusprodusentene som produserer ulike kulturer. I gruppen for grønnsaksproduksjon er det vanligst å produsere gulrot (54 %), etterfulgt av blomkål (36 %), rødbeter (32 %), kepaløk (31 %), høst- og vinterkål (30 %), brokkoli (29 %), m.m.



Figur 4.1.2 Andel (%) grønnsaksprodusenter som produserer ulike grønnsaker. Flere svar mulig.

Figur 4.1.3 viser hvor stor andel (%) i gruppen for veksthus som produserer ulike kulturer. For veksthusprodusenter er det vanligst å produsere tomat (69 %), etterfulgt av agurk (58 %), salat (44 %) og urter (31 %).



Figur 4.1.3 Andel (%) veksthusprodusenter som produserer tomat, agurk, salat og urter. Flere svar mulig.

I gruppen for blandet produksjon (N=79) inngår produsenter som har en kombinasjon av to eller flere produksjoner og som ikke har én produksjon som omfatter minst 75 % av grøntarealet. I blandetgruppen har 76 av 79 grønnsaker i kombinasjon med annen grøntproduksjon, mens 52 har bærproduksjon, 37 har frukt, 28 har potet og 26 har veksthus i kombinasjon med annen produksjon.

Det mest vanlig å ha to produksjoner i kombinasjon (58 %), og da gjerne grønnsaker og potet i kombinasjon, men også frukt og bær i kombinasjon. Videre er det flere i gruppen for blandet produksjon som har tre produksjoner i kombinasjon (32 %), og da gjerne grønnsaker, potet og bær i kombinasjon, etterfulgt av grønnsaker, frukt og bær i kombinasjon. Få produsenter i blandet-gruppen har fire (8 %) eller alle fem (3 %) produksjoner i kombinasjon. Se vedlegg 1 for en oversikt over hvilke kulturer som produseres i gruppen for blandet produksjon.

4.2 Arbeidskraftbehovet i en normalsituasjon

I spørreundersøkelsen har vi forsøkt å kartlegge arbeidskraftbehovet i forhold til en normalsituasjon: Hvilken type arbeidskraft som er vanlig å bruke (del 4.2.1), i hvilken del av sesongen arbeidskraften brukes (del 4.2.2) og hvor mye arbeidskraften er benyttet (del 4.2.3).

4.2.1 Tilgang på arbeidskraft

Figur 4.2.1 viser en oversikt over hvilken type arbeidskraft som benyttes i gruppen for frukt, bær, potet, grønnsaker og blandet produksjon i en normalsituasjon (før pandemien). Figuren viser bare hvilken type arbeidskraft som benyttes av produsentene i hver gruppe, og ikke hvor mye arbeid som utføres.

Generelt bruker flest produsenter egen arbeidskraft, andre i husholdet (inkl. kårfolk), sesongarbeidskraft tilreisende fra utlandet, samt slekt, venner og kjente.

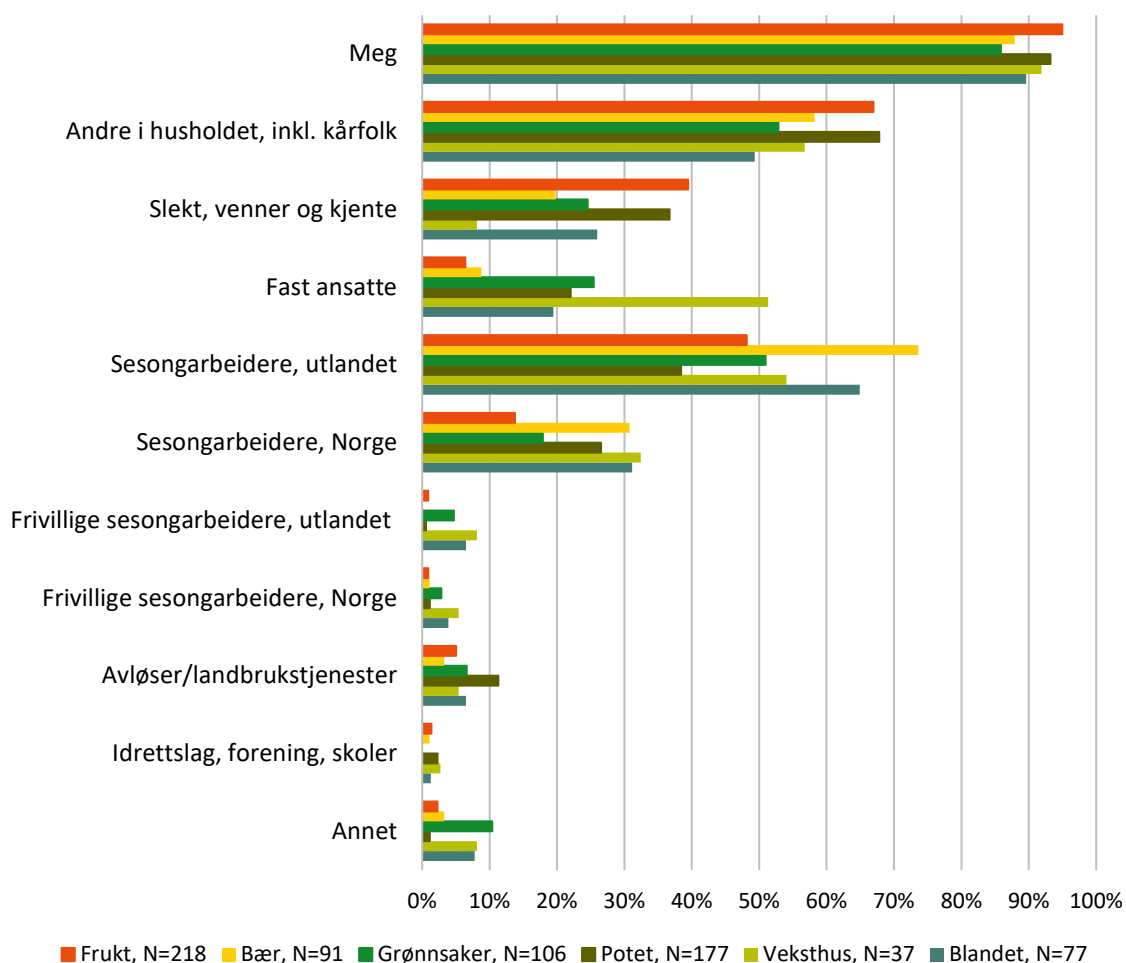
Andre i husholdet (inkl. kårfolk) er den arbeidskraften som brukes av flest produsenter i hver gruppe, etter egen arbeidskraft. Dette gjelder likevel ikke for produsenter i gruppen for bær og blandet produksjon, der flere produsenter bruker sesongarbeidere tilreisende fra utlandet enn andre i husholdet (inkl. kårfolk).

Blant respondentene er det flest bærprodusenter som bruker sesongarbeidere fra utlandet (74 %), mens bare 38 % av potetprodusentene bruker dette. Det er også en del som oppgir at de i en normalsituasjon bruker sesongarbeidere fra Norge; dette er vanligst blant veksthusprodusenter (32 %) og minst vanlig blant fruktprodusenter (14 %).

Svar fra spørreundersøkelsen viser at alle grupper benytter fast ansatte, men at behovet er størst for veksthusnæringen der rundt halvparten oppgir å bruke fast ansatte. For produsenter med grønnsaker, potet og blandet produksjon oppgir hhv. 25, 22 og 19 % av de som har svart på spørreundersøkelsen, at de bruker fast ansatte. Behovet for fast ansatte er lavest for frukt- og bærprodusenter, der hhv. 6 og 9 % av de som har svart på spørreundersøkelsen har behov for dette i sin produksjon. Hvordan hver enkelt produsent definerer en fast ansatt¹¹, kan påvirke svarene.

Det er noe mindre vanlig å bruke frivillig sesongarbeidskraft mot kost og losji, tilreisende fra utlandet og bosatt i Norge, samt avløser, og/eller idrettslag, forening og skoler. En god del bruker også tilreisende fast ansatte.

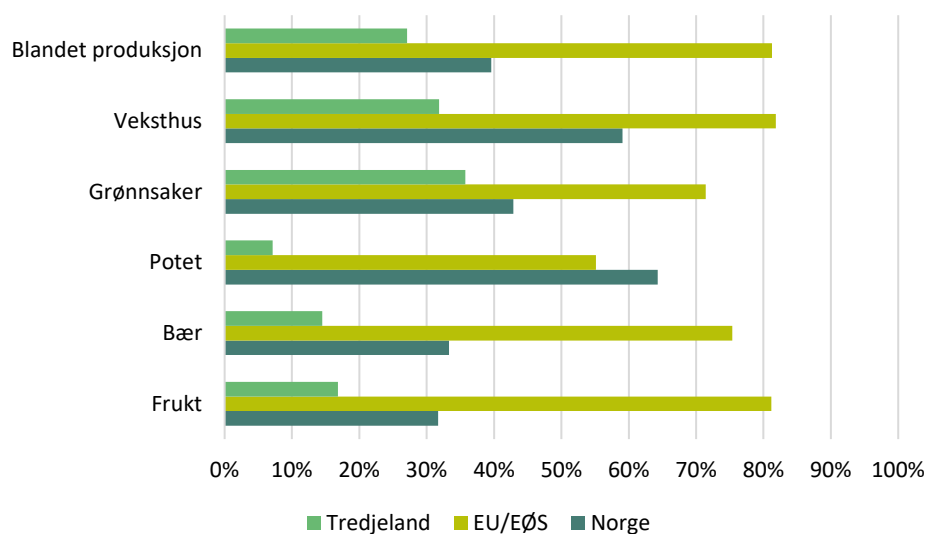
¹¹ Fast ansatte er av plasshensyn ikke definert i spørreskjemaet. Definisjon av fast ansatt følger av arbeidsmiljøloven.



Figur 4.2.1 Svarfordeling (%) på spørsmål: Dette er arbeidskraften (betalt/ubetalt) jeg pleier å bruke vanligvis (før pandemien), etter gruppe for frukt, bær, grønnsaker, potet, veksthus og blandet produksjon, N=706. Flere kryss mulig.

I spørreundersøkelsen har vi bedt produsentene om å svare på hvilke land de vanligvis henter sin arbeidskraft¹² fra, se figur 4.2.2. Flest produsenter i alle grupper utenom potet, henter arbeidskraft fra EU/EØS, etterfulgt av arbeidskraft fra Norge. Færrest henter arbeidskraft fra tredjeland, altså land utenfor EU/EØS. For produsenter i gruppen potet, henter flest arbeidskraft fra Norge, deretter fra EU/EØS og tredjeland.

¹² Spørsmålet er ikke stilt til produsenter som bare bruker egen arbeidskraft, andre i husholdet og/eller fast ansatte.



Figur 4.2.2 Svarfordeling (%) på spørsmål: Fra hvilke land henter du dine sesongarbeidere (tilreisende/bosatt i Norge/frivillige vanligvis (før pandemien), etter gruppe for frukt (N=101), bær (N=69), grønnsaker (N=56), potet (N=98), veksthus (N=22) og blandet produksjon (N=48). Flere kryss mulig.

4.2.2 Arbeidskraftbehovet

Grøntprodusenter som benytter sesongarbeidere tilreisende fra utlandet, inkludert frivillige, har bruk for arbeidskraften i ulike deler av året. Svar fra spørreundersøkelsen viser at det er flest i gruppen for bær (74 %) som benytter sesongarbeidskraft tilreisende fra utlandet (inkl. frivillige), etterfulgt av gruppen for blandet produksjon (71 %), veksthus (62 %), grønnsaker (56 %), frukt (49 %) og potet (38 %).

Figur 4.2.3 viser en oversikt over hvilke måneder frukt-, bær-, grønnsaks-, veksthusprodusenter og produsenter med blandet produksjon vanligvis benytter tilreisende sesongarbeidskraft. Det er bare produsenter som har oppgitt å bruke tilreisende sesongarbeidskraft fra utlandet (inkl. frivillige) som har fått spørsmålet (N=380), og nesten alle har svart på spørsmålet (N=368).

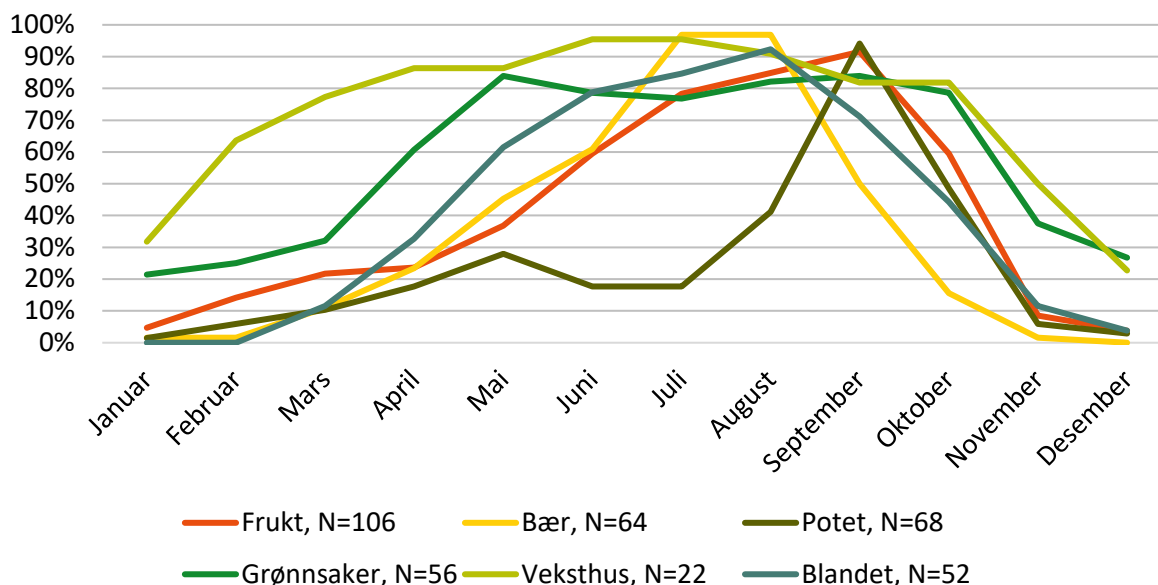
Veksthusprodusenter har behov for tilreisende sesongarbeidskraft i større deler av året enn de andre gruppene. Lavsesongen for veksthusprodusenter er på vinteren fra november til og med januar. Behovet for tilreisende sesongarbeidskraft øker i februar og faller fra og med august.

Grønnsaksprodusenter har også behov for tilreisende sesongarbeidskraft i større deler av året, sammenlignet med de andre gruppene (utenom veksthus). Behovet for tilreisende sesongarbeidskraft tar seg opp i april og stiger jevnt med en topp i juni og juli. Behovet faller noe fra august, og er lavest fra november til og med januar. I gruppen for blandet produksjon, finner en mange produsenter som har grønnsaker i kombinasjon med potet, frukt, bær og/eller veksthus. Denne gruppen har i stor grad samme behov for tilreisende sesongarbeidere som grønnsaksprodusentene, men behovet er likevel noe lavere og da spesielt mot slutten og i starten av året. Gruppen med blandet produksjon har også et noe høyere behov for tilreisende sesongarbeidere enn grønnsaksprodusentene i juli og i august.

Tydeligst topp for behovet for tilreisende sesongarbeidskraft har potetprodusentene. For potetprodusentene er behovet desidert størst i innhøstingen (september), omtrent halvparten så høyt i august og oktober, og generelt lavt i resten av året og spesielt lavt fra november til og med mars.

Gruppen for frukt og for bær har også ganske tydelige toppe der behovet for tilreisende sesongarbeidskraft er størst. Lavsesongen for frukt er fra november til og med april, og behovet øker gradvis fra mai og utover med juli til og med september som høysesong. Bærprodusenter har ganske

likt behov for tilreisende sesongarbeidskraft som fruktprodusentene, men behovet er spesielt høyt i juli og august.

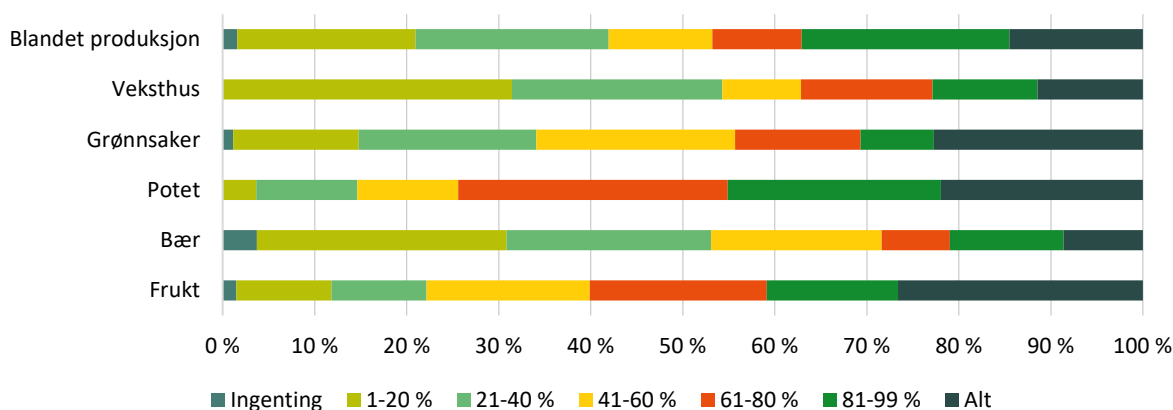


Figur 4.2.3 Svarfordeling (%) på spørsmål: I hvilke måneder bruker du vanligvis sesongarbeidere, tilreisende fra utlandet (inkl. frivillige), etter gruppe. N=368.

4.2.3 Arbeidsbruken

Hvilken type arbeidskraft som gjennomfører arbeidet i grøntproduksjonen, sier noe om arbeidskraftbehovet og hvilken tilgang produsenter har på ulike typer arbeidskraft. Vi har undersøkt hvor stor andel av arbeidet som utføres med hjelp av eget arbeid, og med hjelp fra husholdningen og med hjelp av tilreisende sesongarbeidskraft (inkl. frivillige). Vi har også undersøkt antall tilreisende sesongarbeidere og fast ansatte det er vanlig å bruke i en normalsituasjon (før pandemien). Dette omtales fortløpende.

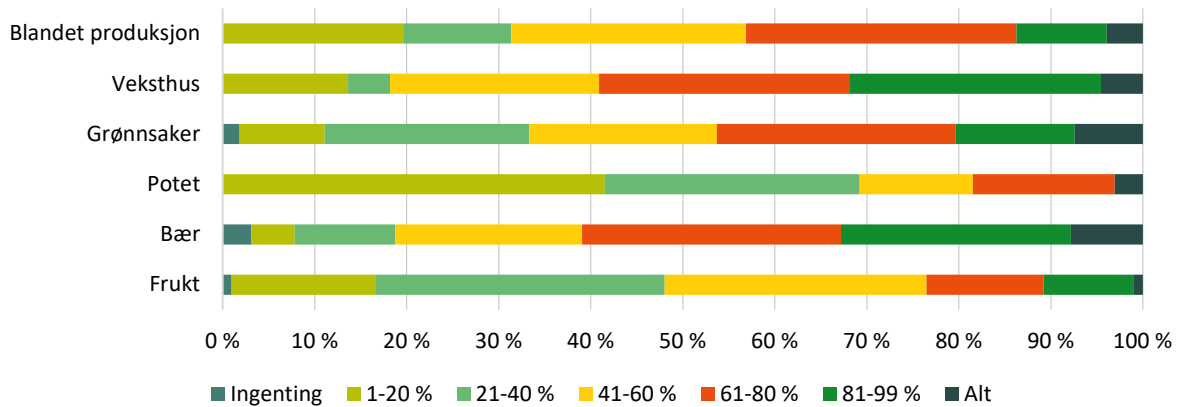
Figur 4.2.4 viser hvor stor andel av arbeidet som vanligvis (før pandemien) utføres med hjelp av eget arbeid og med hjelp fra husholdningen (inkl. kårfolk). 74 % av potetprodusentene oppgir at 61 % eller mer av arbeidet dekkes av egen arbeidskraft, mens i gruppen for frukt, blandet, grønnsaker, veksthus og bær svarer hhv. 60 %, 47 %, 44 %, 37 % og 28 % tilsvarende.



Figur 4.2.4 Svarfordeling (%) på spørsmål: Omtrent hvor stor andel av arbeidet i grøntproduksjonen vil du estimere utføres av deg selv inkl. husholdningsmedlemmer og kårfolk, etter gruppe for frukt (N=203), bær (N=81), potet (N=164), grønnsaker (N=88), veksthus (N= 35) og blandet produksjon (N=62). N=633.

Figur 4.2.5 viser hvor stor andel (prosent) av arbeidet som utføres av tilreisende sesongarbeidskraft fra utlandet (inkl. frivillige).

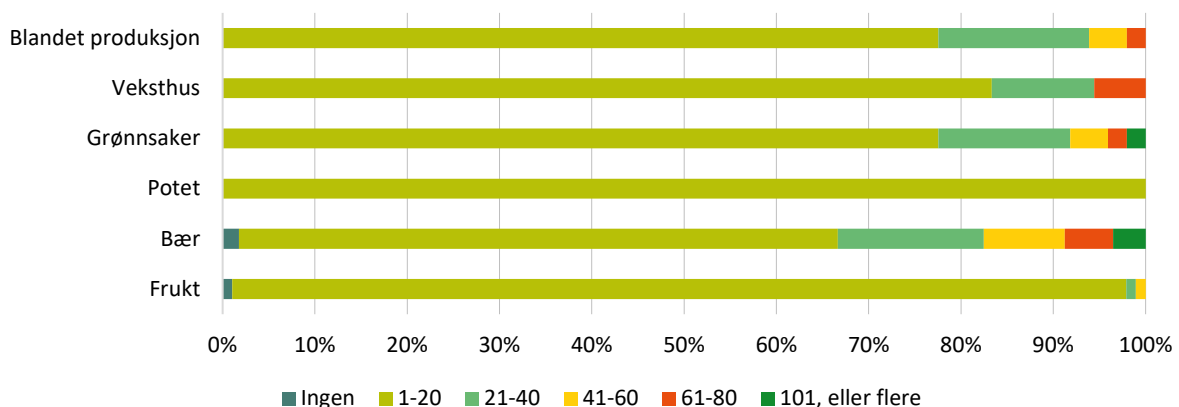
Det er 61 % av bærprodusentene som oppgir å bruke 61 % eller mer av tilreisende sesongarbeidskraft i sin produksjon. For veksthusgruppen er det 59 % som oppgir at 61 % eller mer av arbeidet utføres av tilreisende sesongarbeidere, etterfulgt av produsenter i gruppen for grønnsaker (46 %), blandet produksjon (43 %), frukt (24 %) og potet (18 %).



Figur 4.2.5 Svarfordeling (%) på spørsmål: Omtrent hvor stor andel av arbeidet i grøntproduksjonen vil du estimere utføres av tilreisende sesongarbeidere fra utlandet (inkl. frivillige), etter gruppe for frukt (N=102), bær (N=64), potet (N=65), grønnsaker (N=54), veksthus (N= 22) og blandet produksjon (N=51). Svar% [92-95%, bare produsenter som oppgir å bruke tilreisende sesongarbeidskraft har fått spørsmålet].

Figur 4.2.6 viser antall tilreisende sesongarbeidere fra utlandet (inkl. frivillige) som benyttes i frukt- og grøntproduksjonen i en normalsituasjon (før pandemien).

De fleste oppgir å bruke 1 til 20 tilreisende sesongarbeidere. I gruppen for bær, grønnsaker, blandet produksjon og veksthus, er det en noe større andel som benytter flere ansatte, sammenlignet med gruppen for potet og frukt. En liten andel produsenter i gruppen for bær og grønnsaker oppgir å bruke 101 tilreisende sesongarbeidere eller flere.

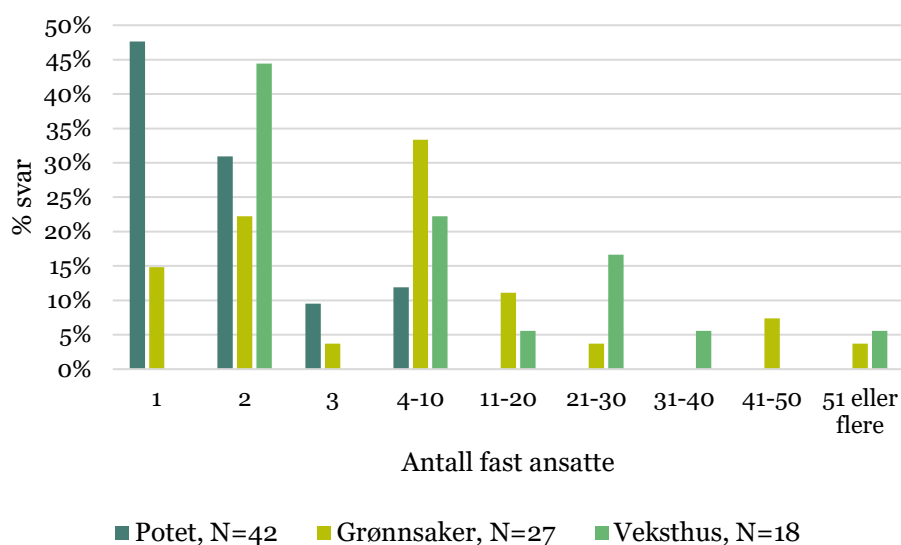


Figur 4.2.6 Svarfordeling (%) på spørsmål: Velg antall sesongarbeidere, tilreisende fra utlandet (inkl. frivillige) du vanligvis har. Hvis antallet varierer i løpet av sesongen, velg den perioden du har flest sesongarbeidere. Etter gruppe for frukt (N=96), bær (N=57), potet (N=59), grønnsaker (N=49), veksthus (N=18) og blandet produksjon (N=49). Svar% [78-90%, bare produsenter som oppgir å bruke tilreisende sesongarbeidskraft har fått spørsmålet].

Figur 4.2.7 viser andelen produsenter som benytter fast ansatte, og antallet som benyttes, i en normalsituasjon (før pandemien). Det er få produsenter i gruppen for frukt, bær og blandet produksjon som oppgir å bruke fast ansatte, og hhv. 6, 9 og 19 %. Gruppen for frukt, bær og blandet produksjon er derfor ikke inkludert i figur 4.2.7.

Å benytte fast ansatte i grøntproduksjonen er noe mer utbredt blant veksthusprodusenter, der rett rundt halvparten oppgir å bruke dette (49 %). For produsenter i gruppen for grønnsaker og potet er det færre som benytter fast ansatte, og hhv. 25 og 24 %.

De fleste potetprodusenter oppgir å bruke 1 fast ansatt i sin produksjon, og ingen har flere enn 10 fast ansatte. Det er større variasjon i antall fast ansatte i gruppen for grønnsaker og veksthus, enn for potetprodusentene. Dette henger trolig sammen med størrelsen på produksjonen, og hvor arbeidsintensiv produksjonen er.



Figur 4.2.7 Svarfordeling (%) på spørsmål: Velg antall fast ansatte du bruker i din grøntproduksjon.

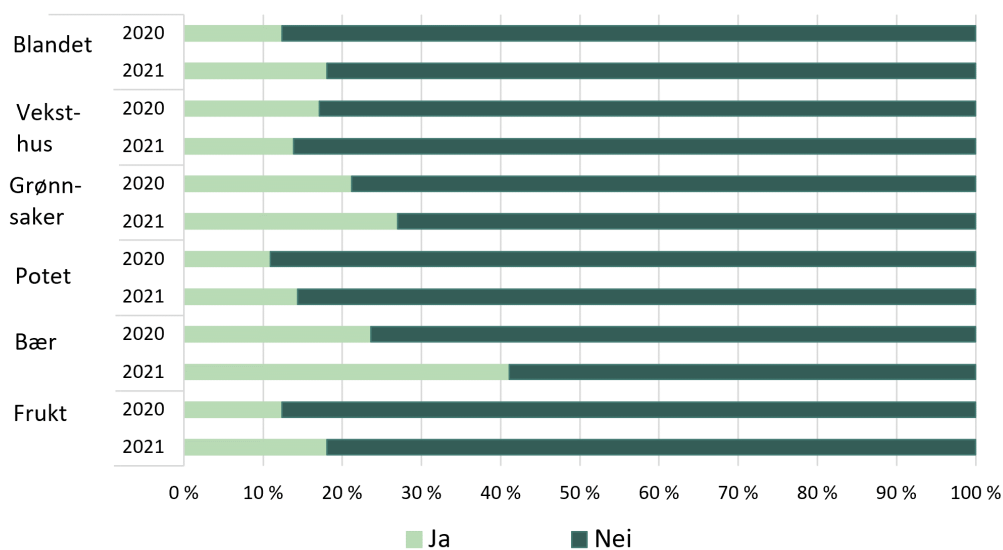
4.3 Konsekvenser av covid19-pandemien

Covid19-pandemien la begrensinger på arbeidskrafttilgangen fra utlandet, og dette har vi forsøkt å kartlegge i spørreundersøkelsen (del 4.3.1 og del 4.3.2). Vi har også undersøkt om mangel på tilreisende arbeidskraft har påvirket avling og økonomi (del 4.3.3), og hvilke erfaringer grøntprodusenter hadde med arbeidskraft bosatt i Norge under pandemien (del 4.3.4).

4.3.1 Tilgang på arbeidskraft

Alle som har svart på spørreundersøkelsen, fikk spørsmål om de benyttet annen arbeidskraft (betalt/ubetalt) under pandemien i 2020 og/eller i 2021 enn de vanligvis brukte (figur 4.3.1).

Flere produsenter oppgir at de brukte annen arbeidskraft i 2021 enn i 2020, og hhv. 151 (23 %) mot 105 (16 %). Dette gjelder spesielt for bærprodusentene, som er den gruppen hvor størst andel produsenter oppgir å benytte annen arbeidskraft i begge år, og 24 og 41 % i hhv. 2020 og i 2021. Veksthusprodusentene er den eneste gruppen der en større andel produsenter oppgir å benytte annen arbeidskraft i 2020 (17 %) enn i 2021 (14 %).

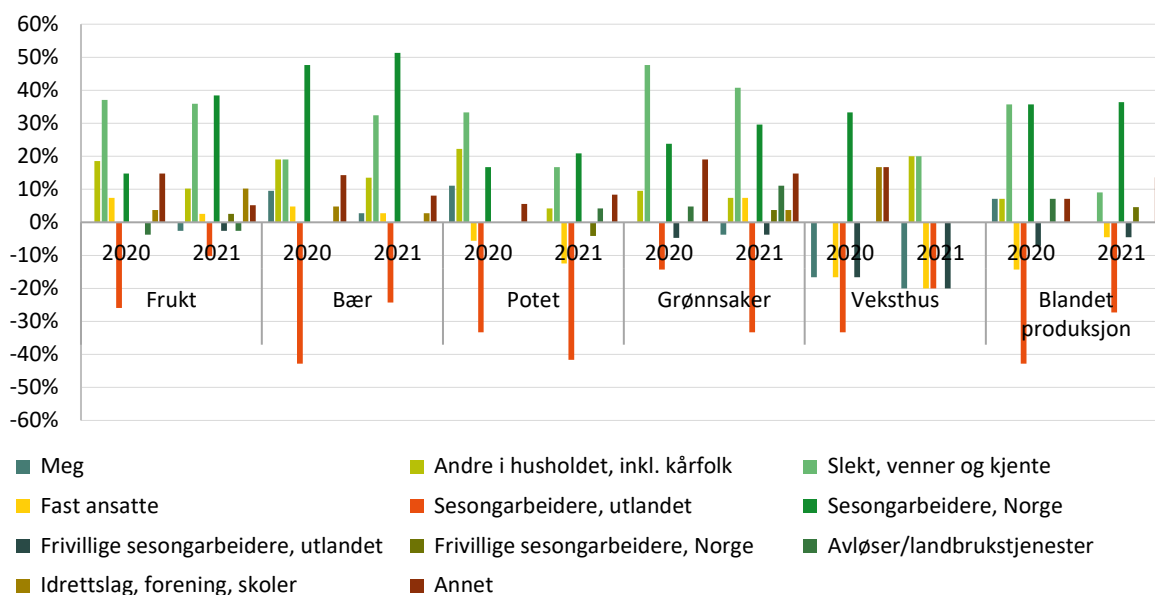


Figur 4.3.1 Svarfordeling (%) på spørsmål: Under pandemien benyttet du annen arbeidskraft (betalt/ubetalt), enn du har oppgitt å vanligvis bruke? N=658 i 2020 og N=661 i 2021.

Produsenter som oppgav å ha benyttet annen arbeidskraft i hhv. 2020 og i 2021, fikk spørsmål om hvilken arbeidskraft de benyttet under pandemien. Disse svarene ble sammenlignet med hvilken arbeidskraft samme produsent oppgav å bruke i en normalsituasjon (før pandemien), figur 4.3.2. Negative svar indikerer at produsentene i hver gruppe benyttet mindre av denne arbeidskraften under pandemien enn hva de vanligvis pleier å bruke, mens positive svar indikerer at mer av denne arbeidskraften ble benyttet under pandemien. Dersom det ikke har vært endring under pandemien sammenlignet med en normalsituasjon, så vises ikke dette i figuren (verdi=0%).

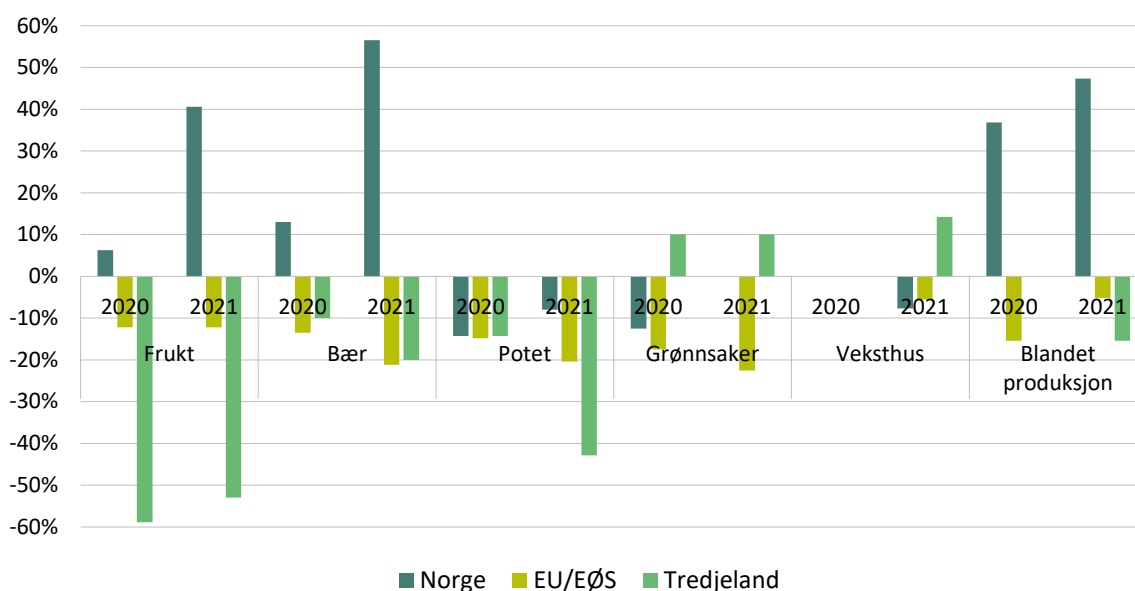
Figur 4.3.2 viser at færre produsenter i hver gruppe benyttet tilreisende sesongarbeidere fra utlandet under pandemien. Det ble vanligere å benytte sesongarbeidere bosatt i Norge og slekt/venner/kjente. Generelt viser figuren at det er produsenter som vanligvis benytter tilreisende sesongarbeidskraft, som har benyttet annen arbeidskraft under pandemien.

For potet- og veksthusprodusenter og gruppen for blandet produksjon var det også en nedgang i bruk av faste ansatte.



Figur 4.3.2 Svarfordeling (%): Dette er arbeidskraften (betalt/ubetalt) jeg benyttet under pandemien, sammenlignet med hvilken arbeidskraft jeg vanligvis bruker. N=107 i 2020 og N=154 i 2021.

Produsenter kan benytte sesongarbeidskraft tilreisende fra utlandet (inkl. frivillige) og/eller som er bosatt i Norge (inkl. frivillige). For å undersøke om pandemien (2020/2021) førte til endringer i hvilke områder produsenter henter sesongarbeidskraften fra, har vi sammenlignet svar på dette med hva samme produsenter svarte for en normalsituasjon (før pandemien), se figur 4.3.3. Negative svar indikerer at produsenter i hver gruppe hentet mindre arbeidskraft fra dette området under pandemien enn hva de vanligvis pleier å gjøre, mens positive svar indikerer at mer arbeidskraft er hentet fra området/landet under pandemien.



Figur 4.3.3 Svarfordeling (%): Hvilke land produsenter henter sesongarbeidskraften fra (inkl. frivillige) under pandemien (2020/2021), sammenlignet med normalsituasjon (figur 4.2.2). N=549.

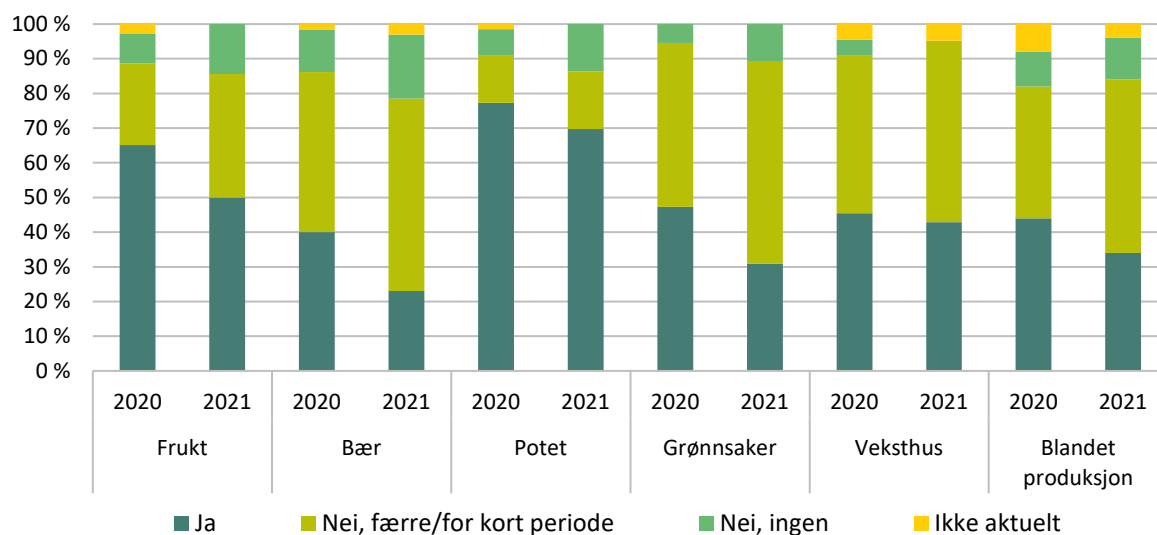
Dersom det ikke har vært endring, vil dette vises som et tomt felt i figuren, slik som for veksthus i 2020. Frukt, bær, og blandet produksjon har i større grad benyttet sesongarbeidskraft bosatt i Norge, mens det har vært vanskeligere å rekruttere fra land utenfor EU/EØS, såkalte tredjeland, for alle grupper utenom for grønnsaker. Videre oppgir alle grupper at de har benyttet færre sesongarbeidere fra EU/EØS under pandemien (2020/2021).

4.3.2 Bruk av tilreisende sesongarbeidskraft (inkl. frivillige)

380 produsenter (53 %) i spørreundersøkelsen oppgav å benytte tilreisende sesongarbeidskraft fra utlandet inkludert frivillige i en normalsituasjon. I denne delen omtales tilreisende sesongarbeidskraft fra utlandet (inkl. frivillige) som sesongarbeidskraft.

Alle som benytter sesongarbeidskraft, har fått spørsmål om de fikk ønsket antall under pandemien (2020/2021), se figur 4.3.4. Dersom produsenter ikke har fått ønsket antall sesongarbeidere, innebærer det at de har fått inn for få og/eller i for kort periode, eller at de ikke har fått inn noen.

Det er spesielt gruppene for bær, grønnsaker og veksthus som ikke har fått inn nok sesongarbeidskraft. Potetprodusenter har i større grad fått dekket behovet for sesongarbeidere, både i 2020 (77 %) og i 2021 (70 %), og det samme har fruktprodusentene (65 % i 2020 og 50 % i 2021).

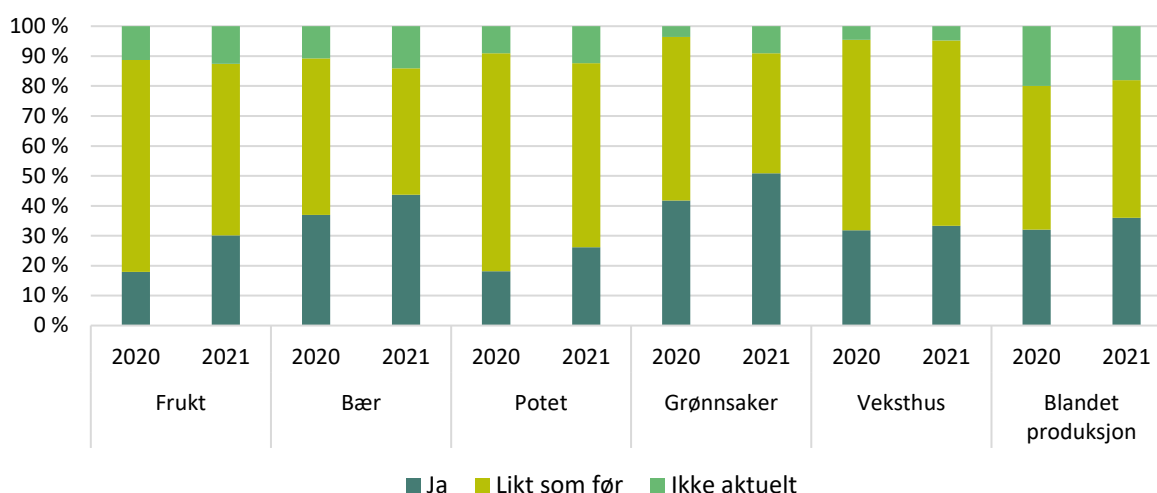


Figur 4.3.4 Svarfordeling (%) på spørsmål: Fikk du ønsket antall sesongarbeidere, tilreisende fra utlandet (inkl. frivillige), i 2020¹³ og/eller i 2021¹⁴?

Vi har spurt om det var flere uerfarne sesongarbeidere under pandemien enn i en normalsituasjon (før pandemien), se figur 4.3.5. Godt over halvparten av produsentene i hver gruppe har oppgitt at situasjon var lik som før, utenom for bær og grønnsaker i 2021, og for blandet produksjon i 2020 og i 2021. Andel produsenter som opplevde at det var flere uerfarne sesongarbeidere, øker for alle grupper fra 2020 til 2021.

¹³ N=364 i 2020: 106, 65, 66, 55, 22, 50 svar for hhv. Frukt, bær, potet, grønnsaker, veksthus og blandet produksjon.

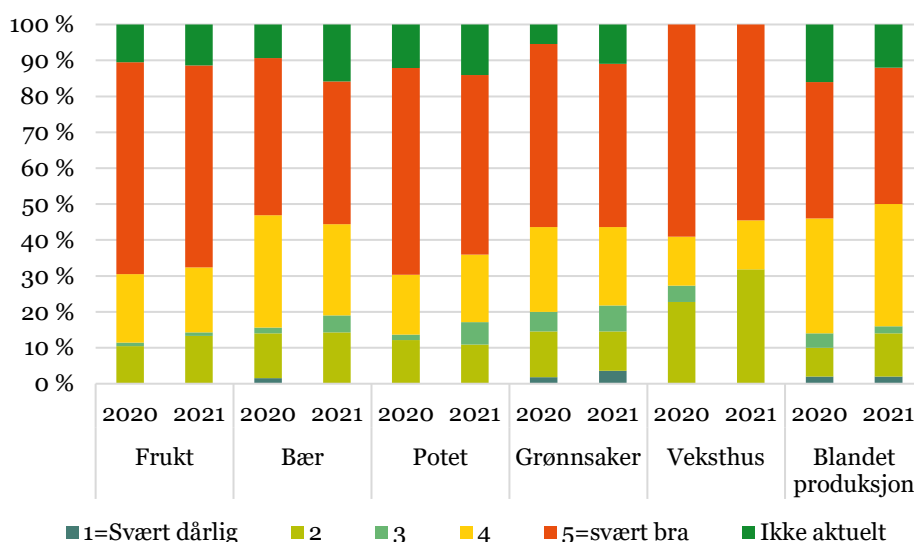
¹⁴ N=361 i 2021: 104, 65, 66, 55, 21, 50 svar for hhv. Frukt, bær, potet, grønnsaker, veksthus og blandet produksjon



Figur 4.3.5 Svarfordeling (%) på spørsmål: Av de tilreisende sesongarbeiderne fra utlandet (inkludert frivillige) var det flere uerfarne 2020¹⁵ og/eller i 2021¹⁶ enn vanligvis?

I de kvalitative intervjuene kom det fram at i tillegg til erfaring er motivasjon viktig for utførelsesevnen til arbeidskraften som brukes. Produsenter som bruker sesongarbeidskraft, er bedt om å rangere utførelsesevnen til sesongarbeiderne under pandemien, se figur 4.3.6.

For alle grupper er det flere produsenter som oppgir at utførelsesevnen/motivasjonen blant sesongarbeidskraften under pandemien var god eller svært god enn det er som oppgir at den var dårlig eller svært dårlig sammenlignet med en normalsituasjon. Veksthusprodusentene skiller seg ut, idet 23 % og 32 % svarer at utførelsesevnen er dårlig eller svært dårlig i hhv. 2020 og i 2021.



Figur 4.3.6 Svarfordeling (%) på spørsmål: Hvordan vil du karakterisere utførelsesevnen/motivasjonen blant sesongarbeiderne fra utlandet (inkl. frivillige) i 2020¹⁷ og/eller i 2021¹⁸ sammenlignet med vanligvis?

¹⁵ N=364 i 2020: 106, 65, 66, 55, 22, 50 svar for hhv. Frukt, bær, potet, grønnsaker, veksthus og blandet produksjon.

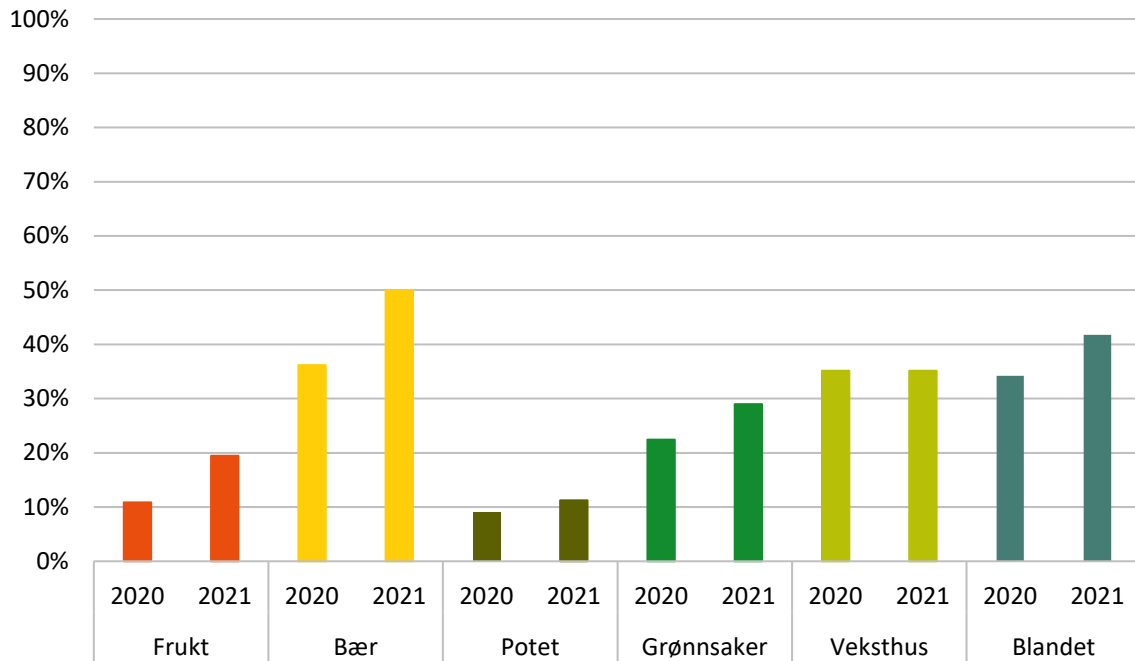
¹⁶ N=358 i 2021: 103, 64, 65, 55, 21, 50 svar for hhv. Frukt, bær, potet, grønnsaker, veksthus og blandet produksjon.

¹⁷ N=362 i 2020: 105, 64, 66, 55, 22, 50 svar for hhv. frukt, bær, potet, grønnsaker, veksthus og blandet produksjon.

¹⁸ N=359 i 2021: 105, 63, 64, 55, 22, 50 svar for hhv. frukt, bær, potet, grønnsaker, veksthus og blandet produksjon

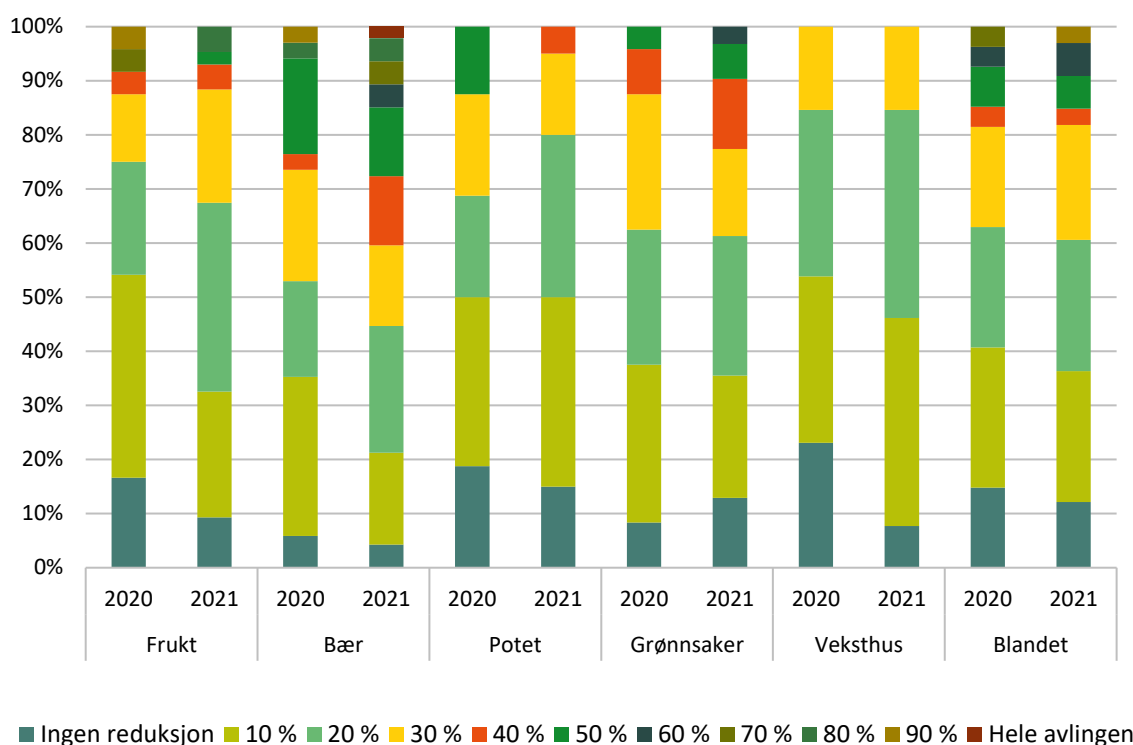
4.3.3 Avling og økonomi

Figur 4.3.7 viser hvor stor andel av respondentene som har fått avlingen redusert som følge av pandemien, i 2020 og/eller i 2021. Bærprodusentene har i størst grad har opplevd negative konsekvenser som kan ha påvirket avlingen, og hhv. 36 % i 2020 og halvparten (50 %) i 2021. Etter bærprodusentene følger gruppen for veksthus, blandet produksjon, grønnsaker, frukt og potet. I disse gruppene har flere opplevd negative konsekvenser, som kan ha påvirket avlingen i 2021, enn i 2020.



Figur 4.3.7 Andel (%) produsenter som fikk redusert avling som følge av pandemien (2020/2021), av alle som har svart på spørreundersøkelsen etter gruppe.

Produsenter som opplevde mangel på arbeidskraft under pandemien, er bedt om å oppgi hvor mye avlingen gikk ned, se figur 4.3.8. Enkelte produsenter har ikke opplevd avlingsreduksjon, men flestparten innenfor hver gruppe oppgir at avlingsreduksjonen var 30 % eller lavere. For bærprodusentene er det stor variasjon, og noen få (2 %) hadde ingen avling som følge av pandemien i 2021.



Figur 4.3.8 Andel produsenter som fikk hele eller deler av avlingen redusert som følge av negative konsekvenser og mangel på tilreisende arbeidskraft i 2020 og i 2021, i % og etter grøntgruppe¹⁹.

Mangel på arbeidskraft kan slå ut i ulikt for produsenter. Vi har bedt produsenten oppgi alle konsekvenser som mangel på arbeidskraft under pandemien fikk for deres produksjon, se figur 4.3.9. Det fleste produsenter har opplevd økt arbeidsbelastning på eget arbeid og at de ikke fikk gjennomført alle oppgaver som var planlagt. Jevnt over ser vi at det var litt flere som opplevde negative konsekvenser i 2021 enn i 2022.



Figur 4.3.9 Svarfordeling (%) på spørsmål: Kryss av for alle konsekvenser mangel på arbeidskraft under pandemien (2020/2021) fikk for din produksjon. Flere kryss mulig. N=175/716 i 2020 og N=215/716 i 2021.

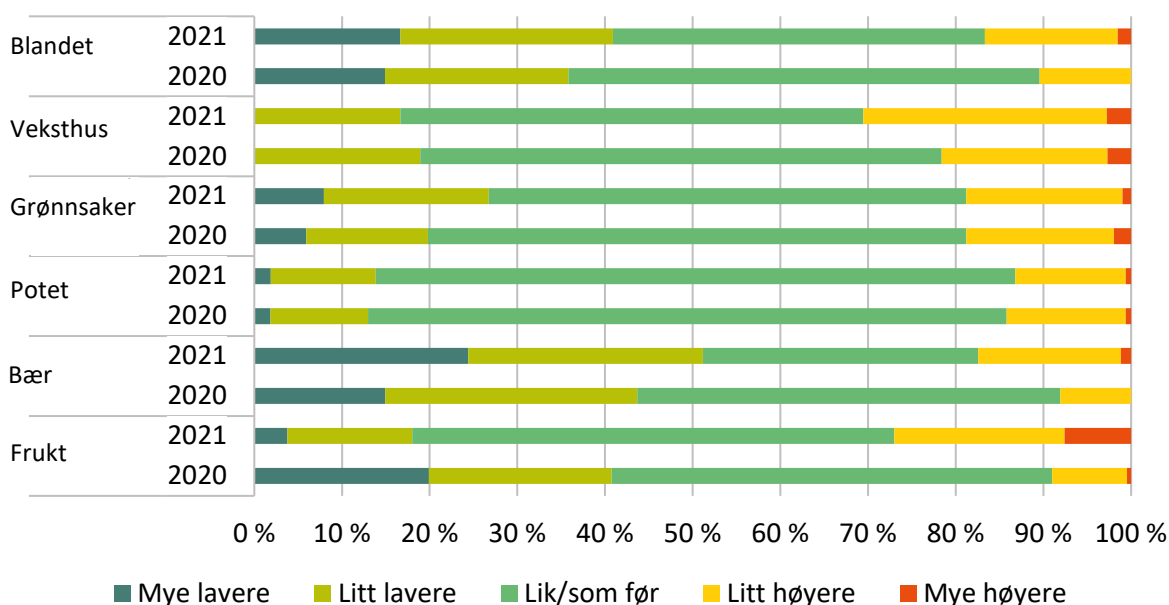
¹⁹ Antall svar (N) i 2020 og i 2021 er hhv. 24 og 43 for frukt, 34 og 47 for bær, 16 og 20 for potet, 24 og 31 for grønnsaker, 13 i begge år for veksthus, 27 og 13 for blandet produksjon.

Alle som har svart på spørreundersøkelsen, har fått spørsmål om omsetning under pandemien var mye lavere, litt lavere, lik/som før, litt høyere eller mye høyere sammenlignet med årene før pandemien (Figur 4.3.10). Det ble ikke presisert om endringen direkte skyldtes pandemien eller andre forhold, som for eksempel vær. Vi har også spurt om omsetning i 2021, og svarfordeling på dette, etter gruppeinndeling, ligger i vedlegg 1.

Svarene viser at det er bærprodusentene som i størst grad har oppgitt å ha lavere omsetning under pandemien enn i årene før pandemien. Dette gjelder 44 % i 2020 og rett over halvparten i 2021. Selv om mange opplevde å ha lavere omsetning under pandemien enn årene før, var 2020 et noe bedre år for bærprodusentene. For bærprodusentene opplevde rett under halvparten (48 %), å ha en omsetning som var lik som årene før pandemien. Færre bærprodusenter (31 %) opplevde tilsvarende situasjon i 2021. Noen få bærprodusenter opplevde også å ha høyere omsetning i 2020 og i 2021 sammenlignet med årene før pandemien, og litt flere i 2021 (17 %) enn i 2020 (8 %).

For fruktprodusentene var 2020 et dårlig år for mange, og 41 % opplevde å ha lavere verdi av omsetning i 2020 enn i årene før pandemien. Dette endret seg likevel i 2021 der 18 % svarer å ha lavere omsetning sammenlignet med årene før pandemien. I begge årene opplevde likevel minst halvparten av fruktprodusentene å ha lik omsetning som før pandemien, hhv. 50 % i 2020 og 55 % i 2021. Slik som for bærprodusentene, opplevde også flere fruktprodusenter å ha høyere omsetning i 2021 sammenlignet med årene før pandemien (27 %), enn i 2020 (9 %).

Potetprodusenter opplevde å ha en ganske lik situasjon i 2020 og i 2021 som i årene før pandemien. Flertallet, og 73 %, opplevde å ha lik omsetning i 2020 og i 2021 sammenlignet med årene før pandemien. Videre opplevde omtrent like mange å ha lavere eller høyere omsetning under pandemien, enn i årene før pandemien.



Figur 4.3.10 Svarfordeling (%) på spørsmål: Hvor høy var omsetning i 2020 og i 2021, sammenlignet med årene før pandemien. N=665 i 2020 og N=659 i 2021.

4.3.4 Bruk av arbeidskraft bosatt i Norge

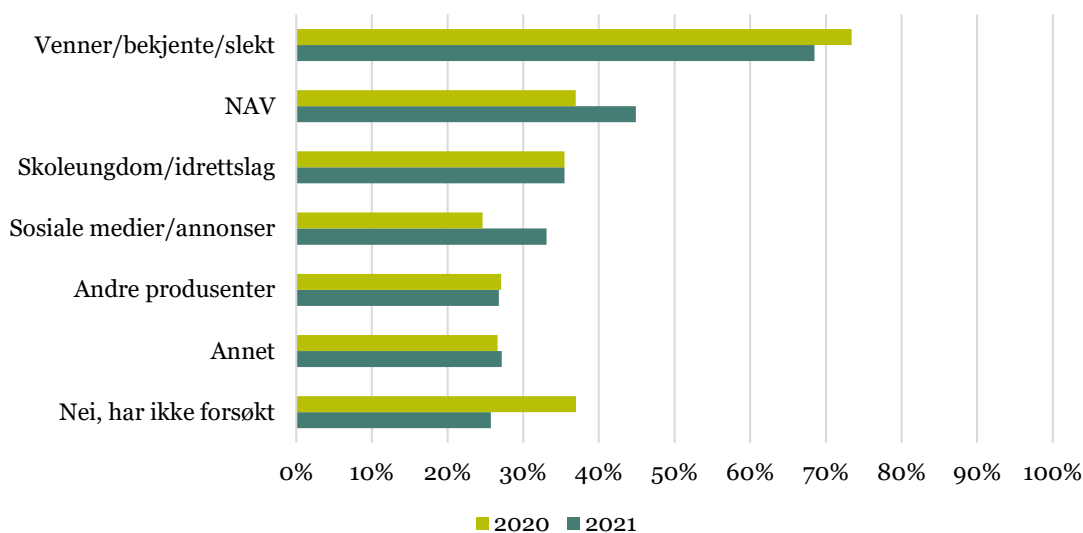
Med strengere innreiseregler ble norsk arbeidskraft et alternativ produsenter som bruker sesongarbeidere kunne benytte seg av.

Figur 4.3.11 viser andel produsenter som fikk eller forsøkte å rekruttere arbeidskraft bosatt i Norge under pandemien, og hvilken rekrutteringskanal som ble benyttet. Figur 4.3.11 viser også hvor stor

andel produsenter som ikke forsøkte rekrutterte arbeidskraft bosatt i Norge. Det er bare produsenter som har oppgitt å bruke tilreisende sesongarbeidskraft (inkl. frivillige), som har fått spørsmålet.

Av produsentene som bruker tilreisende sesongarbeidskraft fra utlandet (inkl. frivillige), oppgir 203 produsenter (54 %) at de fikk eller forsøkte å få tak i arbeidskraft bosatt i Norge i 2020, og 254 produsenter (66 %) i 2021. Videre oppgir 119 produsenter (37 %) at de ikke fikk eller forsøkte å rekruttere arbeidskraft bosatt i Norge i 2020, og i 2021 gjaldt dette 88 produsenter (26 %).

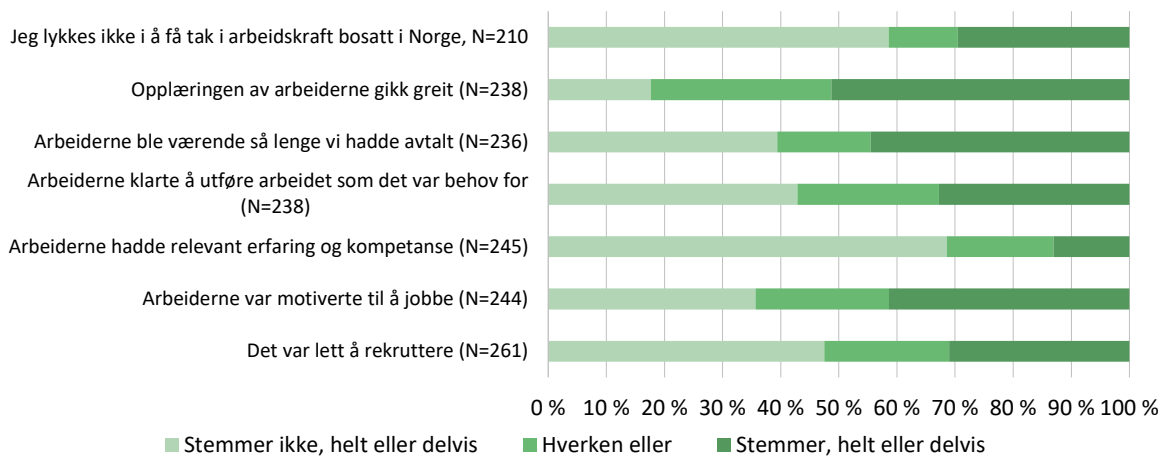
Flest produsenter fikk eller forsøkte å rekruttere arbeidskraft bosatt i Norge gjennom venner, bekjente eller slekt i begge år, og 69 og 73 % i hhv. 2020 og 2021. NAV ble benyttet som rekrutteringskanal i begge år, men andelen som fikk eller forsøkte å rekruttere gjennom NAV, var høyere i 2021 (45 %) enn i 2020 (37 %). Videre er andelen produsenter som fikk eller forsøkte å rekruttere skoleungdom/idrettslag, like høy i begge år (35 %), mens andelen som fikk eller forsøkte å rekruttere gjennom sosiale medier, var noe høyere i 2021 (33 %) enn i 2020 (25 %). Utover dette har 27 % av produsentene som fikk eller forsøkte å rekruttere arbeidskraft bosatt i Norge, rekruttert gjennom andre produsenter eller andre kanaler, i begge år.



Figur 4.3.11 Svarfordeling (%) på spørsmål: Fikk eller forsøkt du å få tak i arbeidskraft bosatt i Norge, i 2020 og/eller i 2021. Flere kryss mulig. N=322 i 2020 og N=342 i 2021.

Produsenter som fikk eller forsøkte å rekruttere arbeidskraft bosatt i Norge, har også oppgitt hvordan de opplevde at det fungerte i 2020/2021, figur 4.3.12. Det skiller ikke på år i figuren.

I figur 4.3.12 oppgir rundt 31 % at det stemmer (helt, eller delvis) at de ikke lykkes med å få tak i arbeidskraft bosatt i Norge, mens nær 59 % av produsentene oppgir at de lykkes med å få tak i arbeidskraft bosatt i Norge. Nær halvparten (48 %) oppgir at det stemmer (helt, eller delvis) at det var lett å rekruttere, mens rundt en tredjedel (31 %) oppgir at dette ikke stemmer (helt eller delvis).



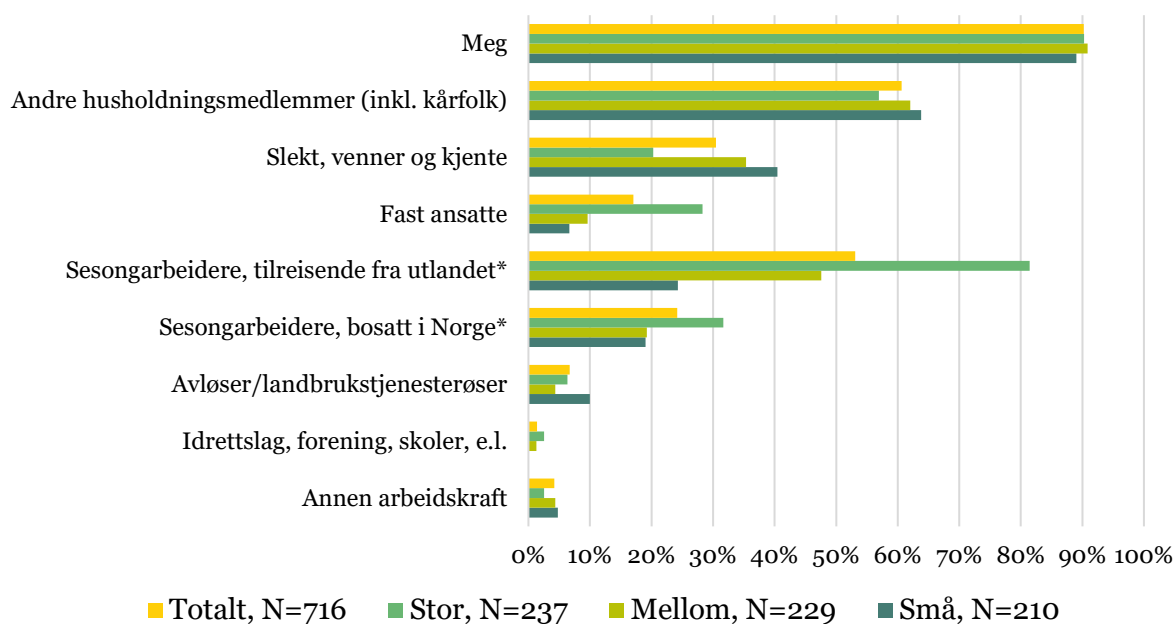
Figur 4.3.12 Svarfordeling (%) på spørsmål: Du har oppgitt at du fikk eller forsøkte å få tak i arbeidskraft bosatt i Norge under pandemien (2020/2021). Hvordan opplevde du at det fungerte? Flere svar mulig.

Resultatene viser at den største utfordringen var at de norske arbeiderne ikke hadde relevant erfaring og kompetanse, mens de fleste er enig eller delvis enig i at opplæringen av arbeiderne gikk greit. Under halvparten er enig i at arbeiderne klarte å utføre arbeidet det var behov for, og det er så vidt flere som er enig enn som er uenig i at arbeiderne var motiverte til å jobbe, og at de ble så lenge som det var avtalt.

4.4 Tilgang på arbeidskraft- etter størrelsesgruppering

For å undersøke om tilgang på arbeidskraft har påvirket små, mellomstore og store produsenter, har vi inndelt svarene i spørreundersøkelsen etter alle som har svart på spørreundersøkelsen (totalt=716), og etter en gruppe for små (N=210), mellom (N=229) og store produsenter (N=237). Se del 2.2 for informasjon om arealgrenseverdier som er brukt.

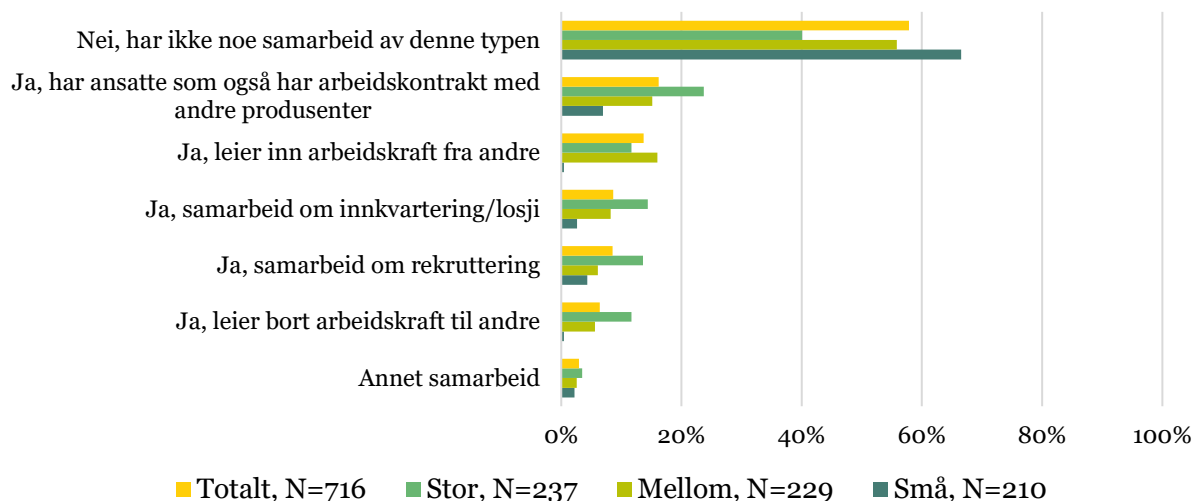
Figur 4.4.1 viser hvilken arbeidskraft produsenter benytter i en normalsituasjon, dvs. før pandemien. En større andel store produsenter benytter sesongarbeidskraft, og spesielt flere tilreisende sesongarbeidere fra utlandet (inkl. frivillige) og fast ansatte. For små produsenter er det en noe større andel som benytter slekt, venner og kjente, andre husholdningsmedlemmer og avløser/landbrukstjenester. Ingen små bruk oppgir å benytte idrettslag, foreninger, skoler eller lignende.



Figur 4.4.1 Svarfordeling (%) på spørsmål: Dette er arbeidskraften (betalt/ubetalt) jeg pleier å bruke vanligvis (før pandemien), totalt og for store, mellom og små bruk. Flere kryss mulig.

* Frivillige er inkludert

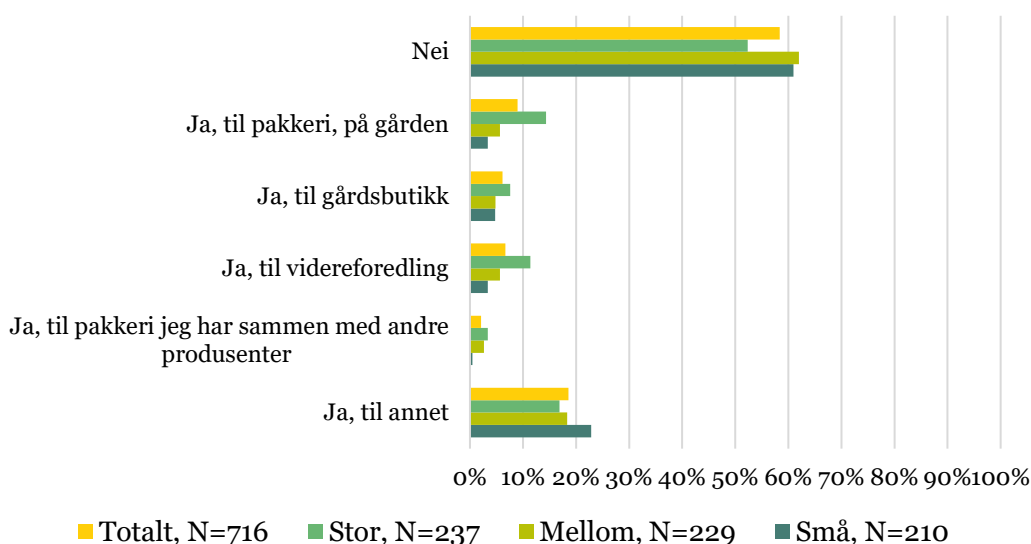
Figur 4.4.2 viser andel produsenter i hver gruppe som oppgir å samarbeide med andre grøntprodusenter/gårdsbruk om arbeidskraft. For alle grupper, utenom gruppen for store produsenter, oppgir størst andel produsenter å ikke samarbeide med andre gårdsbruk. Gruppen for store produsenter, der flertallet (60 %) oppgir å samarbeide med andre gårdsbruk, skiller seg ut.



Figur 4.4.2 Svarfordeling (%) på spørsmål: Har du samarbeid med andre grøntprodusenter/gårdsbruk om arbeidskraft? Andel svar totalt, og for produsenter i gruppen for store, mellom og små²⁰.

²⁰ I spørsmålsformuleringen tas det ikke stilling til om arbeidskraften det samarbeides om er fast eller er midlertidig ansatt.

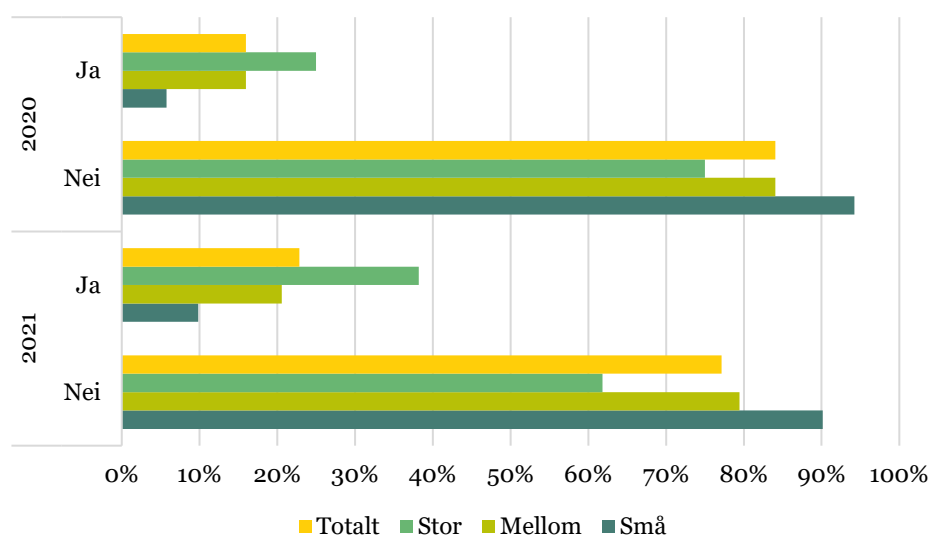
Produsentene har fått spørsmål om de bruker arbeidskraften til annet enn produksjon av frukt- og grønt, se figur 4.4.3. Over halvparten av produsenten i alle grupper, svarer at de ikke bruker arbeidskraften til annet enn produksjon av frukt og grønt. I gruppen for store produsenter er det en litt større andel som oppgir å bruke arbeidskraften til pakkeri på gården, til gårdsbutikk, til videreforedling og til pakkeri de har sammen med andre produsenter, enn i de øvrige gruppene. Utover svaralternativene vi har gitt, er det også en stor andel i alle grupper som oppgir å bruke arbeidskraften til annet. Dette kan f.eks. være husdyrproduksjon.



Figur 4.4.3 Svarfordeling (%) på spørsmål: Bruker du arbeidskraften til annet enn produksjon av frukt, bær, potet og eller grønnsaker? Andel svart totalt, og for produsenter i gruppen for store, mellom og små.

4.4.1 Konsekvenser av covid19-pandemien etter størrelsesgruppe

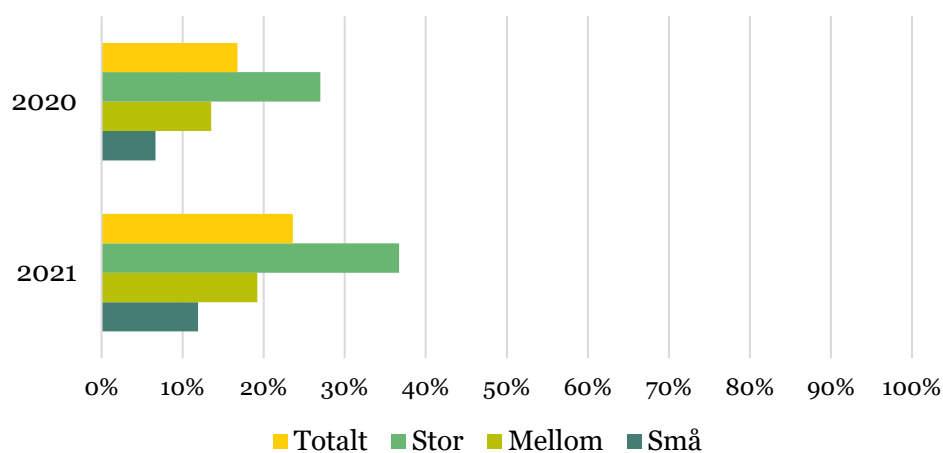
Vi har sett at en større andel produsenter i gruppen for store produsenter oppgir å bruke tilreisende sesongarbeidskraft fra utlandet (inkl. frivillige). Større bruk av tilreisende sesongarbeidskraft fra utlandet (inkl. frivillige) innebærer at store bruk kan ha en større sårbarhet for tilgang på arbeidskraft under pandemien (2020/2021), enn små bruk. Figur 4.4.4 viser at en større andel store produsenter svarer at de har benyttet annen arbeidskraft under pandemien, enn i gruppene for mellom og små produsenter. Motsatt har en større andel små produsenter oppgitt at de ikke har benyttet annen arbeidskraft som følge av pandemien, enn i gruppen for mellomstore og store produsenter.



Figur 4.4.4 Svarfordeling (%) på spørsmål: Under pandemien benyttet du annen arbeidskraft (betalt/ubetalt), enn du har oppgitt å vanligvis bruke? Svar totalt (N2020=658, N2021=661), stor (N2020=216, N2021=220), mellom (N2020=213, N212=209), og små (N2020=191, N2021=193).

Produsenter som opplevde mangel på tilreisende sesongarbeidskraft fra utlandet (inkl. frivillige) under pandemien, har fått spørsmål om avlingen ble redusert. I figur 4.4.5 har vi sammenlignet hvor mange produsenter som oppgir å ha fått avlingen redusert som følge av mangel på arbeidskraft under pandemien med antall produsenter i hver gruppe. Færrest produsenter i gruppen for små, oppgir å ha fått avlingen redusert som følge av mangel på arbeidskraft i 2020 og i 2021, og hhv. 7 % og 12 %. Deretter følger gruppen for mellomstore produsenter, der 14 % og 19 % oppgir å få avlingen redusert som følge av mangel på arbeidskraft i hhv. 2020 og i 2021. Størst andel store produsenter oppgir å få avlingen redusert som følge av mangel på arbeidskraft i 2020 og i 2021, og hhv. 27 og 37 %.

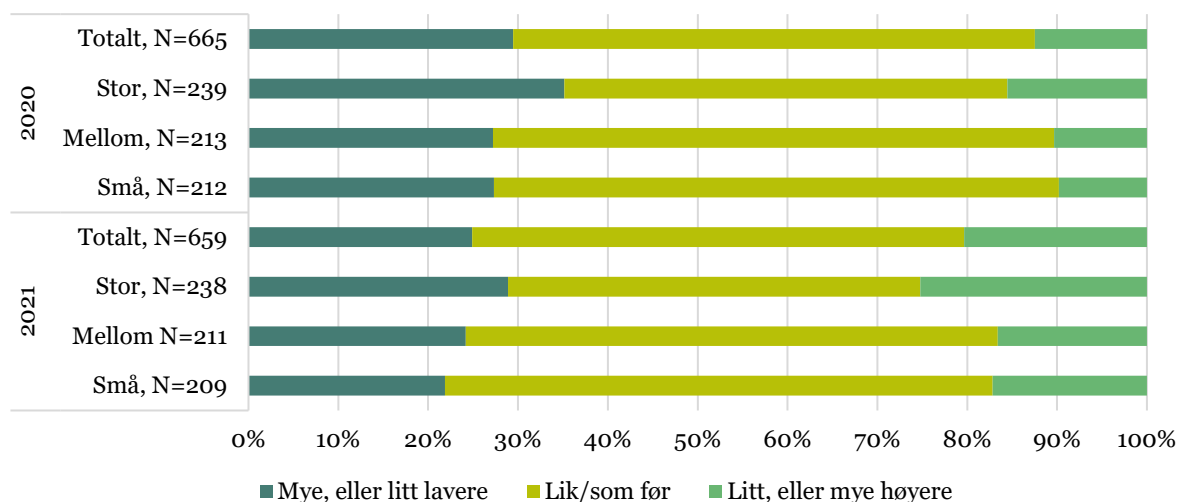
Av produsenter som oppgir at avlingen ble redusert som følge av mangel på arbeidskraft, er det få som har svart at avlingen ble redusert med 40 % eller mer. I gruppen for store produsenter svarer likevel 11 % av alle produsenter i denne gruppen at avlingen ble redusert med 40 % eller mer i 2021, mot 5 % i 2020.



Figur 4.4.5 Andel (%) produsenter totalt (N=716), og i gruppen for store (N=237), mellom (N=229) og små produsenter (N=210) som fikk avlingen redusert som følge av redusert arbeidskraft under pandemien (2020/2021).

Figur 4.4.6 viser svarfordeling for hver gruppe på spørsmål om omsetningen under pandemien, i 2020 og i 2021, var lavere, lik, eller høyere enn i årene før pandemien.

De fleste produsentene oppgir at omsetningen under pandemien er lik som i årene før pandemien. Sammenlignet med de andre gruppene er det likevel en litt større andel store produsenter som oppgir at omsetningen var mye lavere eller litt lavere i begge år, og 35 % og 29 % i hhv. 2020 og i 2021. Det er også en litt større andel store produsenter som oppgir at omsetningen var litt høyere eller mye høyere i begge år, sammenlignet med de andre gruppene. Det innebærer at det er noe mer variasjon blant produsenter i gruppen for store, enn blant produsenter i de øvrige gruppene.



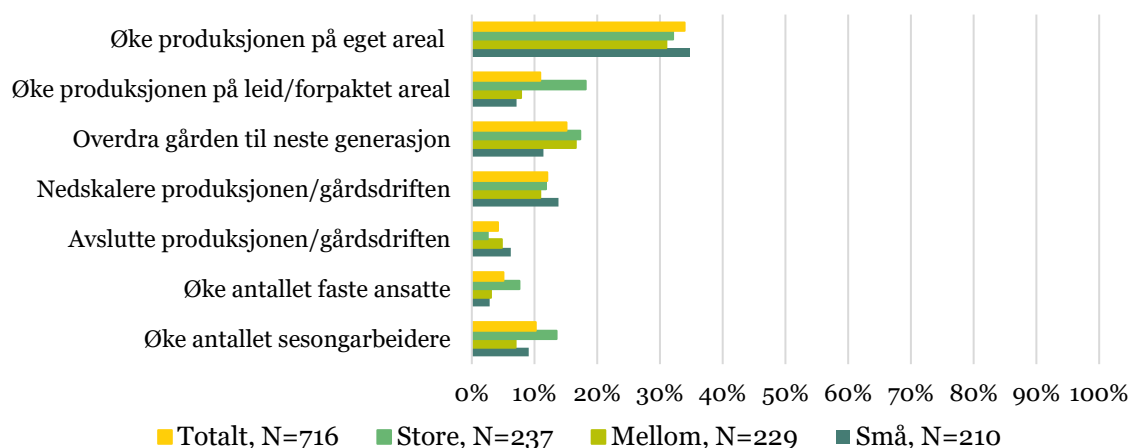
Figur 4.4.6 Svarfordeling (%) på spørsmål: Hvor høy var omsetningen under pandemien sammenlignet med årene før pandemien, i 2020 og i 2021? Andel svar totalt, og for gruppen for stor, mellom og små produsenter.

4.5 Fremtidsutsikter

Produsenter har fått spørsmål om hvilke konkrete planer de har for de neste to til fem årene.

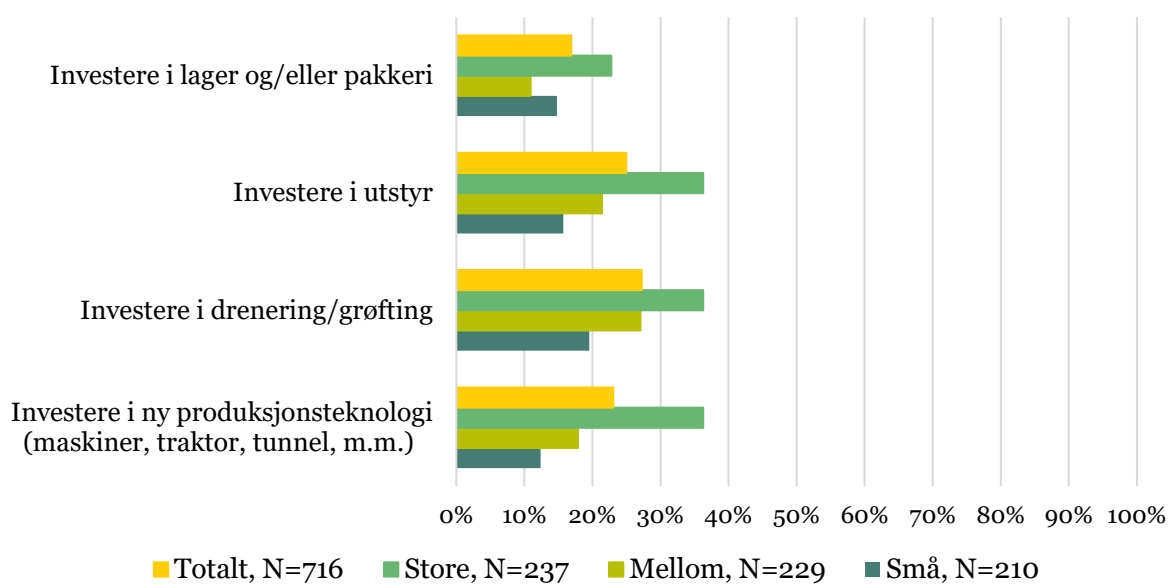
Figur 4.5.1 viser andelen produsenter som har konkrete planer for å øke, nedskalere, avslutte og overdra produksjonen, og andel produsenter som oppgir konkrete planer for å øke antall fast ansatte og/eller antall sesongarbeidere. Svarene er inndelt etter størrelsesgrupper, og svarandelen (%) er beregnet basert på mulige svar i hver gruppe. Inndeling i gruppe for store, mellom og små produsenter er omtalt i del 2.2.

I gruppen for små produsenter ønsker en litt større andel å øke produksjonen på eget areal sammenlignet med de andre gruppene, men det er også en litt større andel av de små som ønsker å nedskalere eller avslutte produksjonen. Det er likevel en større andel store produsenter som ønsker å øke produksjonen på leid/forpaktet areal, enn for de andre gruppene. Sammenlignet med de andre gruppene, er det også en større andel store produsenter som ønsker å øke antall sesongarbeidere og/eller antall fast ansatte.



Figur 4.5.1 Svarfordeling (%) på spørsmål: Hvilke konkrete planer har du for de neste 2-5 årene (etter pandemien)? Flere svar mulig. Andel svar totalt, og for produsenter i gruppen for store, mellom og små produsenter.

Figur 4.5.2 viser hvilke konkrete investeringsplaner produsenter har de neste 2-5 årene. Svarene er inndelt i tre grupper, og svarandelen (%) er beregnet basert på mulige svar i hver gruppe. Sammenlignet med de andre gruppene, oppgir en større andel store produsenter å ha konkrete investeringsplaner de neste 2-5 årene. Investeringsplanene gjelder både for lager og/eller pakkeri, utstyr, drenering/grøfting og ny produksjonsteknologi.



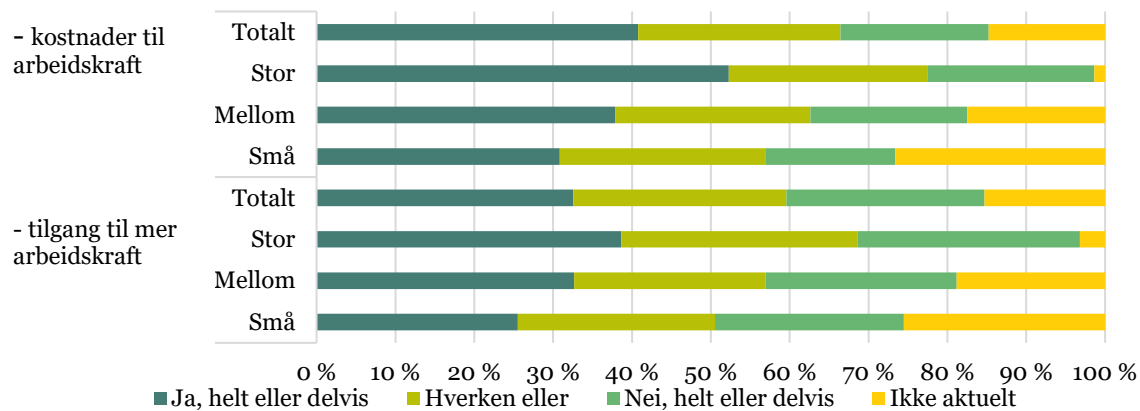
Figur 4.5.2 Svarfordeling (%) på spørsmål: Hvilke konkrete planer har du for de neste 2-5 årene (etter pandemien)? Flere svar mulig. Andel svar totalt, og for produsenter i gruppen for store, mellom og små produsenter.

Vi har undersøkt om muligheten for økt produksjon av frukt og grønt begrenses av usikkerhet angående kostnader til arbeidskraft og tilgang til mer arbeidskraft, se figur 4.5.3.

Det er spesielt store produsenter som er helt eller delvis enig i at usikkerhet angående kostnader til arbeidskraft (52 %) begrenser muligheten for økt produksjon av frukt og grønt. En mindre andel mellomstore (38 %) og små produsenter (31 %) svarer tilsvarende. Når det gjelder usikkerhet angående tilgang til mer arbeidskraft, er det også størst andel store produsenter (39 %) som er helt

eller delvis enig i at dette begrenser mulighetene for økt produksjon av frukt og grønt, etterfulgt av totalt (33 %), mellom (33 %) og små (26 %).

Det er for stor usikkerhet angående:



Figur 4.5.3 Svarfordeling (%) på spørsmål: Hva stemmer for deg når det gjelder muligheten for økt produksjon av frukt og grønt i din virksomhet? N totalt=650, N stor=220, N mellom=206, og N små=188.

5 Muligheter og hindringer for bruk av arbeidskraft

I dette kapittelet gjennomgås muligheter og hindringer for bruk av arbeidskraft basert på resultat fra spørreundersøkelsen, intervjuer med produsenter i forbindelse med prosjektet, samt rapporter og andre kilder.

5.1 Arbeidskraftbehovet

Arbeidskraftbehovet i grøntsektoren varierer blant annet med hvilke muligheter produsentene har til å bruke maskiner i driften, størrelsen på bruket, hvilke vekster som dyrkes og hvorvidt det er annen aktivitet på gården, som for eksempel gårdsbutikk, pakkeri og/eller husdyrhold.

5.1.1 Arbeidskrevende perioder

Vi har sett at grøntsektoren er preget av arbeidstopper i korte perioder. Dette skaper behov for å hyre inn arbeidskraft i disse periodene. Veksthus har gjennom året et jevnere arbeidskraftbehov enn andre grupper. Bærprodusenter har størst behov for arbeidskraft i juli og i august, fruktprodusenter har arbeidstoppen i august og i september, mens grønnsaksprodusenter har et jevnere behov for arbeidskraft fra mai og ut oktober. Svar fra intervju viser at det til en viss grad er mulig å planlegge produksjonen slik at innhøstingen foregår over en lengre periode. Dette kan bidra til at arbeidskraftbehovet ikke topper seg for mye. For eksempel kan tilpasninger gjøres i forhold til hvilke sorter en dyrker, eller hvilke uker en velger å så. Det er likevel aldri mulig å planlegge produksjonen helt på grunn av uforutsette hendelser som nedbør, tørke, temperatur, plantesykdommer og/eller insektangrep. Ifølge en fruktprodusent er «(..) *det normale at det er unormalt*». Fruktprodusenten forteller videre at han har vært aktiv i rundt tjue år og at han aldri har opplevd at alle sorter slår til for fullt samme år.

En forlenget innhøsting som følge av at ulike sorter dyrkes eller at produsenten sår i ulike uker, kan gi et jevnere behov for arbeidskraft gjennom sesongen. Andre måter å sikre et jevnere behov for arbeidskraft, er for eksempel å ha en annen aktivitet på gården, som f.eks. gårdsbutikk, pakkeri og/eller husdyrhold. I spørreundersøkelsen har totalt 42 % (N=304) oppgitt at de bruker arbeidskraften til annet enn til produksjon av frukt, bær, potet og/eller grønnsaker, se del 4.4. Arbeidskraften kan blant annet brukes i forbindelse med videreføring, pakkeri på gården, pakkeri produsenten har sammen med andre produsenter, til gårdsbutikk eller til annet.

For produsentene vi har snakket med, er det først når gårdsbutikken er av en viss størrelse at det krever tilstedeværelse av ansatt. Produsenten med gårdsbutikk som krevde tilstedeværelse av en ansatt, hadde også pakkeri på gården. Videre hadde to av syv produsenter vi snakket med, husdyrproduksjon og pakkeri i tillegg til frilandsproduksjon. Begge disse produsentene hadde innslag av en grunnbemanning som ble brukt innenfor flere aktiviteter i løpet av ett år, men de hadde også behov for å ta i bruk mer kortvarig og sesongbasert arbeidskraft i de mest hektiske periodene.

Arbeidskrevende perioder innenfor hagebrukssektoren omfatter utplanting, ugresshåndtering og innhøsting. Mange arbeidsoppgaver handler om å gjøre ting til rett tid. For eksempel er det viktig å håndtere ugress tidlig nok slik at det ikke påvirker avlingen. Dette gjelder spesielt for økologisk produksjon, men også for konvensjonell drift ettersom kjemiske plantevernmidler kan bli forbudt å bruke. En økologisk grønnsaksprodusent opplevde lavere avling som følge av mye ugress under pandemien. Dette ugresset ble ikke håndtert i tilstrekkelig grad ettersom tilreisende arbeidskraft kom for sent i 2020 og fordi for få kunne komme i 2021. En annen grøntprodusent fortalte at ugresshåndtering innenfor økologisk produksjon skaper et større behov for arbeidskraft enn innenfor

konvensjonell drift, men at dette arbeidskraftbehovet også eksisterer innenfor konvensjonell kålrot²¹ og etter hvert også for konvensjonell gulrot fordi en har færre tillatte kjemiske plantevernmidler.

Mangel på arbeidskraft, eller at arbeidskraften ikke kommer til riktig tid kan få konsekvenser for frukt- og grøntproduksjonen. I spørreundersøkelsen oppga totalt 21 % (N=153) i 2020 og 26 % (N=189) i 2021, av de som vanligvis brukte sesongarbeidere, at mangel på arbeidskraft fikk konsekvenser for produksjonen, i form av økt arbeidsbelastning, at oppgaver ikke ble gjennomført som planlagt, at de ikke fikk høstet all avling, forsinkelser som påvirket avling, nedskalering av produksjon og/eller andre konsekvenser, se del 4.3.3.

Ikke alle frukt- og grøntbruk er like sårbare i forhold til tilgang på arbeidskraft, ettersom de klarer å rekruttere fra eget nettverk, dvs. fra egen familie, slekt og venner. Fra spørreundersøkelsen har vi sett at små bruk i større grad rekrutterer fra eget nettverk. I intervjuene forteller også to fruktdyrkere at de i stor grad, helt eller delvis, greier å dekke arbeidskraftbehovet med å rekruttere i fra eget nettverk, og at de derfor ikke ble påvirket av mangel på arbeidskraft under covid19-pandemien. Den ene produsenten brukte noe leid arbeidskraft, både fordi han starta med moreller og fordi fornyet hage ga større avling av epler og plommer. Den andre produsenten rekrutterer foreløpig bare fra eget nettverk, men forteller at det kan bli behov for å ta i bruk innleid sesonghjelp når nyplanta trær kommer i full bæring. Samme produsent forteller at selv om han rekrutterer fra eget nettverk, kan det enkelte år oppstå korte perioder, gjerne bare på en uke, der en skulle hatt flere hender til å hjelpe med innhøstingen. Dette skjedde blant annet i 2021 når eplene, pærene og plommene ble modne på samme tid på grunn av lite regn og varme, men ikke som følge av covid19-pandemien.

5.1.2 Egenskaper ved arbeidskraften

Hvilke egenskaper arbeidskraften skal ha for å dekke behovet til grøntprodusentene, varierer med tilpasning, type produksjon, og i hvor stor grad arbeidsoppgavene er arbeidsintensive eller ikke. Generelt forteller alle grøntprodusentene som vi har snakket med, og som benytter sesongarbeidskraft, at det er viktig å få inn folk som har vært der før og at det er vanlig å skifte ut deler av arbeidsflokken, men ikke hele.

De viktigste egenskapene grøntprodusentene ser etter når sesongarbeidskraften rekrutteres, er arbeidsvillighet, lojalitet, en positiv innstilling og god arbeidsmoral. Generelt er det ikke kompliserte arbeidsoppgaver som skal løses av sesongarbeidskraften. For å bli effektiv kreves det trening og opplæring. Ifølge en frilandsprodusent er det ikke alle som greier å håndtere arbeidsoppgavene på en tilfredsstillende måte eller raskt nok, og da blir det behov for å ta inn flere folk. Noe lignende svarer en fruktprodusent som forteller at det er forskjell på hvor raskt folk arbeider, også i egen slekt og blant venner, selv om oppgavene som skal løses ikke nødvendigvis er svært kompliserte.

Det er først når sesongarbeidskraften er ansatt at grøntprodusentene ser hvorvidt vedkommende fungerer. Dette er også noe av grunnen til at deler av arbeidsstokken skiftes ut neste sesong. De som fungerer, og som innehar egenskapene som grøntprodusentene ser etter, blir ofte bedt om å komme igjen, mens de som ikke fungerer like godt, blir skiftet ut.

Dyktige sesongarbeidere som har vært med i flere år, får gjerne etter hvert ansvar for å lære opp nye. En veksthusprodusent påpeker at en viktig fordel med et slikt regime er at når ny arbeidskraft læres opp av mer erfaren arbeidskraft, får den nye arbeidskraften noe å strekke seg etter. Ny arbeidskraft ser og erfarer fra den mer rutinerte hva som er mulig å oppnå, og forsøker å få til det samme. Utover å lære opp nye, får gjerne mer erfarne sesongarbeidere etter hvert en rolle som arbeidsleder. En arbeidsleder er gjerne den som kommuniserer med bonden og som får ansvar for å følge opp dette og å sørge for at innhøstingen skjer i tråd med planen. Når innhøstingen er svært arbeidsintensiv, slik som

²¹ Ifølge en representant fra Gartnerhallen gjelder også dette for persillerot og pastinakk som i gjennomsnitt må håndteres 2,5 ganger på en sesong.

innenfor jordbær eller salatskjæring, er bonden nemlig sjelden selv med ut på åkeren, og da er det nødvendig med en eller flere arbeidsledere.

Utover sesongarbeidskraft har enkelte grøntprodusenter behov for fast ansatte, eller en form for grunnbemanning. Fra spørreundersøkelsen har vi sett at en større andel store produsenter benytter fast ansatte, enn hva små produsenter gjør (del 4.4).

Informasjon fra intervju tilsier at fast ansatte gjerne benyttes på oppgaver som krever lang opplæring eller en viss form for teknisk kompetanse. Fast ansatte får også ofte en rolle som arbeidsleder overfor arbeidskraften som er inne i kortere perioder. Ifølge grøntprodusentene vi har snakket med, er det få som har teknisk kompetanse når de starter i jobben, men at slik kompetanse gradvis kan bygges opp over tid. Å ha teknisk kompetanse er selvsagt en fordel, men ikke nødvendigvis et krav for å få jobb innenfor grøntsektoren. Enkelte frilandsprodusenter påpeker likevel at et minstekrav for en slik grunnbemanning er at de har sertifikat, og gjerne lastebilsertifikat ettersom en da kan kjøre traktor. Mye kjøring foregår med GPS, og det innebærer at kjøringen ikke er like teknisk vanskelig som den var for noen år siden. Den viktigste jobben når en kjører i dag er å følge med på at utstyret gjør det som er planlagt.

5.1.3 Rollen som arbeidsgiver

Hva grøntprodusentene tenker rundt ledelsesrollen, varierer blant de vi har snakket med. Enkelte er svært opptatt av å bygge et godt arbeidsmiljø og har konkrete tanker om hvordan man skal gjøre dette. En frilandsprodusent trekker frem at de forsøker å få til et positivt arbeidsmiljø slik at alle som er med har det bra. Produsenten bruker gjerne norsk skoleungdom i noen uker midt på sommeren, i kombinasjon med nøkkelpersonell som i stor grad kan arbeidsoppgavene. Kombinasjonen mellom norsk skoleungdom og utenlandsk nøkkelpersonell fører til at arbeidsspråket blir engelsk. Produsenten påpeker at ungdommen er glad for det multikulturelle, og at de synes det er gøy å møte folk fra andre kulturer. Dette synes produsenten det er fint å bidra med, i tillegg til lønn og arbeidserfaring.

En annen fruktprodusent er også svært opptatt av å skape et godt arbeidsmiljø. For å få til et godt arbeidsmiljø, mener fruktprodusenten at det er en fordel å ikke ha for mange ansatte. Selv har han seks sesongarbeidere inne i driften, og det innebærer at han kjenner alle, vet hva de heter og kan kommunisere med hver og en. Produsenten mener det er svært viktig å involvere de ansatte og å ta de med på råd. Ifølge produsenten kan en slik ledelsesmodell føre til at de ansatte kjenner et eierskap til arbeidet, og det igjen kan bidra til at arbeidet utføres på en god måte og at samme arbeidskraft ønsker å komme tilbake igjen neste år. Det er viktig å sørge for en viss kontinuitet blant arbeiderne som kommer hvert år, og et godt arbeidsmiljø kan sikre at en får til dette.

5.2 Rekrutteringsmuligheter

Arbeidskraften som rekrutteres til hagebrukssektoren, kommer ofte tilreisende fra utlandet og gjennomfører en jobb i deler av året, men ikke hele. Grøntprodusentene har sjelden arbeid til ansatte hele året, og har behov for mer kortvarig hjelp i de mest hektiske periodene. Dette sesongpreget fører til at en god del ikke kan eller ønsker å velge en jobb innenfor hagebrukssektoren, mens for andre er gjerne dette sesongpreget en fordel.

5.2.1 I og utenfor EU/EØS

Midlertidige arbeidsforhold, slik som sesongarbeidskraft, rekrutteres både fra land i og utenfor EU/EØS.

Spørreundersøkelsen har vist at godt over halvparten av produsentene rekrutterer arbeidskraft fra EU/EØS (ekskl. Norge) i en normalsituasjon, se del 4.2.1. Det er desidert vanligst å rekruttere fra

EU/EØS (ekskl. Norge), men enkelte rekrutterer også fra land utenfor EU/EØS, såkalte tredjeland. Dette gjelder spesielt for grønnsaker og veksthus, der over 30 % av produsentene oppgir å rekruttere fra land utenfor EU/EØS. Det er også vanlig å rekruttere fra land utenfor EU/EØS i andre grupper, men andelen er lavere enn for veksthus og grønnsaker.

En viktig grunn til at sesongarbeidskraften i hovedsak rekrutteres fra EU/EØS (ekskl. Norge), er trolig at EU/EØS-borgere har rett til å være arbeidstakere i Norge, mens borgere fra land utenfor EU/EØS må søke oppholdstillatelse for arbeid, og må ha arbeid før søknad kan sendes inn. Oppholdstillatelsen følger arbeidsforholdet, og det innebærer at arbeidstakeren ikke kan ta på seg flere arbeidsforhold uten å søke på ny. Enkelte produsenter vi har snakket med, påpeker at dette kan være en fordel når arbeidskraftbehovet er stort, men også en ulempe dersom det ikke er nok arbeidsoppgaver på gården. En produsent oppgir at det trolig oppleves som begrensende for arbeidstakeren å ikke kunne ta på seg flere arbeidsforhold i perioder uten mye arbeid.

Produsentene som ble intervjuet har hovedsakelig rekruttert fra EU-land, slik som Polen, Romania, Slovakia og Ungarn. Enkelte opplever likevel at det begynner å bli vanskeligere å rekruttere fra disse landene, og tror det kan henge sammen med høyere lønnsnivå i hjemlandene. Et annet moment som trekkes frem, er at usikkerheten under pandemien, og lange opphold isolert i karantene, kan ha ført til at færre ønsket å arbeide i grøntsektoren i Norge. Videre har enkelte sesongarbeidere fra EU-land arbeid i hjemlandet, og det kan være vanskelig å få fri. En veksthusprodusent påpeker at det er for lite arbeidskraft i hele Europa innenfor hagebrukssektoren, og at dette gjelder spesielt innenfor gartneriene.

5.2.2 I Norge

Spørreundersøkelsen har vist at over 30 prosent av produsentene rekrutterer arbeidskraft fra Norge i en normalsituasjon (før pandemien). Det er spesielt vanlig å rekruttere arbeidskraft bosatt i Norge i gruppen for veksthus, der 59 % av produsentene oppgir å gjøre dette.

I Norge har skoleungdom og studenter mulighet til å arbeide om sommeren, hovedsakelig juni og juli, men ikke i hele august og hele mai. Denne tidsbegrensningen gjør at denne arbeidskraften ikke er like attraktiv for alle grøntprodusenter, men kan være det for grøntprodusenter som har noen uker med ekstra arbeidstrykk i disse månedene.

En frilandsprodusent som vi har snakket med, bruker gjerne norsk skoleungdom på sommeren. Produsenten opplever at dette fungerer greit så lenge andre ansatte med større erfaring og mer opplæring deltar i arbeidsoppgavene som gjennomføres. Kombinasjonen av erfaren arbeidskraft og uerfaren skoleungdom er avgjørende for at dette skal fungere. Produsenten forteller videre at det er relativt enkelt å rekruttere skoleungdom via facebook-siden til gården. Det er såpass mange som ønsker å arbeide på gården, at produsenten bare kan gi arbeid til rundt 25 % av de som søker. Av de som får jobben, fungerer noen fra dag én, mens andre gjerne blir litt overrasket over hvor monotont og tungt arbeidet er. I slike tilfeller kan produsenten og ungdommen bli enige om at et kortere arbeidsopphold kanskje passer bedre.

En veksthusprodusent vi har snakket med, forteller at det var mer vanlig å bruke skoleungdom tidligere. Både i skoleferien, men også før og etter skolen om våren fra april og om høsten til og med oktober. De siste ti årene har slike arbeidsforhold blitt mindre og mindre vanlig. Ifølge veksthusprodusenten skyldes det at samfunnet i dag stiller høyere krav til at ungdommen skal være sosial, være med på fritidsaktiviteter og å være med på ferie sammen med foreldrene.

En annen produsent vi har snakket med, har en annen forklaring på hvorfor man tidligere benyttet skoleungdom. Tidligere var gjerne jordbærseongen tre uker midt på sommeren, men i dag høster man bær lenger enn det, og grønnsaker høster man fra juni og ut oktober. En forlenget sesong i dag, sammenlignet med før, er det som forklarer at en ikke lenger kan eller ønsker å bruke skoleungdom i like stor grad som før. Ifølge produsenten har frilandsproduksjonen i dag fått et større industripreg, og

produsentene er avhengig av å ha ansatte som møter opp på jobb hver dag til avtalte tider. Frilandsprodusenten rekrutterer hovedsakelig arbeidskraft fra Vietnam, Polen og Ukraina, og har ikke planer om å ta inn arbeidskraft som er bosatt i Norge.

Veksthusprodusenten som forteller at det var mer vanlig å rekruttere skoleungdom tidligere, bruker vanligvis tilreisende arbeidskraft fra Romania, Ungarn, Polen og Slovakia. Den tilreisende arbeidskraften har valgt å bosette seg i nærområdet, og ønsker gjerne å ta ut ferie om sommeren. Dette innebærer at veksthusprodusenten har behov for sesongarbeidskraft om sommeren til tross for at de har mange faste arbeidere. Ifølge veksthusprodusenten er det ikke like lett å rekruttere arbeidskraft som allerede er bosatt i Norge, og tror dette henger sammen med at arbeidsplassen ikke er attraktiv nok fordi det er lav lønn. Enkelte ansatte som arbeider i administrasjonen, er likevel arbeidskraft som er rekruttert fra Norge. Også en annen veksthusprodusent vi har snakket med, har ansatte som er rekruttert fra Norge i ulike administrative stillinger og lederstillinger.

Det er mulig å melde inn arbeidskraftbehov til NAV via markedskontoret, og en markedskoordinator kan bidra til å skaffe noen som kan dekke behovet. Denne muligheten gjelder bare ved konkrete stillinger. I et gartneri er det gjerne flere faste stillinger, og i slike tilfeller kan NAV hjelpe med rekrutteringsarbeidet. Videre påpeker NAV at produsenter kan ha noe å hente på å gå via etablerte rekrutteringskanaler, slik som arbeidsplassen.no. Dersom en ledig stilling publiseres på arbeidsportalen.no, vil stillingen også vises under ledige stillinger på EURES-portalen. EURES-samarbeidet gjelder for hele EU/EØS og Sveits. Siden de fleste produsentene rekrutterer fra EU/EØS, kan bruk av disse publiseringskanalene være av interesse, men det krever at produsenter utformer en stillingsannonse.

En utfordring NAV ser for bruk av arbeidskraft bosatt i Norge, er at arbeidskraften gjerne ikke er der produsenten bor, og at mange som er registrert hos NAV, ikke har tilgang på bil. Denne utfordringen bekreftes i stor grad i intervjuene vi har gjennomført. I ett intervju forteller en produsent at lang reisevei og manglende/dårlig kollektivtilbud gjorde det vanskelig å rekruttere gjennom NAV, mens en annen produsent setter det litt på spissen og forteller at man gjerne trenger like mange innleide plukkere som det er beboere i bygden. Lang reisevei eller lav befolkningstetthet kan derfor gjøre det vanskelig å rekruttere arbeidskraft bosatt i Norge.

En siste mulighet som NAV forteller om, og som frukt- og grøntprodusenter kan få hjelp til, er å arrangere et digitalt jobbtreff på nett. I et slikt jobbtreff kan frukt- og grøntprodusenter fortelle om hvilke muligheter jobben kan gi og hva den innebærer.

5.2.3 Samarbeid

Samarbeid om arbeidskraft kan være i forhold til rekruttering, leie ut eller inn arbeidskraften til andre, samarbeide om innkvartering/losji, eller annet. Samarbeidsløsninger for sesongarbeidskraft og spesielt for sesongarbeidskraft fra tredjeland kan være krevende å få til innenfor dagens regelverk. Vi går ikke nærmere inn på regelverkskrav i denne rapporten, utover den overordnede gjennomgangen i del 3.2.

I spørreundersøkelsen oppgir 56 % av de store produsentene at de samarbeider med andre grøntprodusenter/gårdsbruk om arbeidskraft. For små bruk oppgir 30 % å gjøre tilsvarende. Det innebærer at flertallet av små bruk, og 70 %, oppgir å ikke ha noen form for samarbeid om arbeidskraft. En viktig grunn til at færre små bruk ikke har samarbeid med andre produsenter om arbeidskraften, er trolig at behovet for arbeidskraft er mindre.

Når behovet for arbeidskraft øker, blir det viktig å finne gode løsninger som sikrer forutsigbar tilgang på arbeidskraft. Det at såpass mange store produsenter allerede samarbeider med andre produsenter om arbeidskraften, viser at det er mulig og at produsenter er villig til å samarbeide om arbeidskraften dersom det er et behov.

Samarbeid med andre produsenter kan være en løsning for enkelte produsenter, men ikke for alle selv om de har et arbeidskraftbehov. I intervjuene påpeker en produsent at det kan være vanskelig å samarbeide om arbeidskraften dersom arbeidstoppene i en bygd faller på samme tidspunkt.

Utover samarbeid med andre produsenter, er det også mulig å samarbeide med andre typer arbeidsplasser, som for eksempel pakkeri. I intervjuene påpeker en produsent at det spesielt innenfor frukt- og bær dyrking kanskje kunne vært interessant å samarbeide om arbeidskraften som er tilgjengelig på pakkeriet. Ifølge produsenten er ikke pakkeriet i full drift hver dag, og i slike tilfeller kunne arbeidskraften på pakkeriet vært utnyttet til andre arbeidsoppgaver, for eksempel i innhøsting. Det har likevel vist seg å være vanskelig å få til dette i forhold til arbeidsavtaler.

5.3 Under pandemien

Pandemien i 2020 og i 2021 har synliggjort at hagebrukssektoren er sårbar fordi mange produsenter er avhengige av tilreisende sesongarbeidere.

Svar på spørreundersøkelsen har i stor grad synliggjort at 2021 var et vanskeligere år, enn 2020. Andel produsenter som opplevde redusert avling som følge av mangel på arbeidskraft, økte fra 2020 til 2021, og andelen produsenter som opplevde økt arbeidsbelastning, forsinkelser som påvirket avling m.m., som følge av mangel på arbeidskraft, økte også fra 2020 til 2021, se del 4.3.3.

Tilgang på arbeidskraft har vært vanskeligst for de mest arbeidsintensive næringene, og dette gjelder spesielt bruk med bær, men også for bruk med frilandsgrønnsaker der maskiner ikke kan stå for innhøstingen. Mange bruk med bær har hatt utfordringer, og mange valgte å skjære ned på det dyrkede arealet fordi de ikke regnet med å få tak i den arbeidshjelpen som de trengte i tide. Dette gjaldt også for frilandsprodusenter. I spørreundersøkelsen er avlingsreduksjonen som følge av mangel på arbeidskraft under covid19-pandemien vist i figur 4.3.8, og flest har fått avlingen redusert med opptil 30 %. Gjennom intervjuene har enkelte produsenter også oppgitt å ha skåret ned bringebærfelt, eller ikke å ha dyrket blomkål på grunn av usikker tilgang til arbeidskraft.

Produsentene vi har snakket med, forteller at det ble vanskeligere å rekruttere tilreisende arbeidskraft fra utlandet i 2021 enn i 2020. Videre forteller flere produsenter at hyppige regelverksendringer under pandemien førte til en større administrativ belastning. Begge veksthusprodusentene vi har snakket med, forteller at de hadde administrativt ansatte som nesten utelukkende jobbet med regelverksendringer og med å få inn arbeidskraft.

Ikke alle grøntprodusenter er avhengig av sesongarbeidskraft, og disse er mindre utsatt for risiko for manglende tilgang på arbeidskraft. Dette gjelder blant annet mindre bruk som ikke har et like stort arbeidskraftbehov og/eller som gjerne har mulighet til å rekruttere i eget og lokale nettverk. Svar fra spørreundersøkelsen viser at en mindre andel små bruk enn store bruk har benyttet annen arbeidskraft i 2020 og i 2021, se del 4.4.1.

Innenfor grøntproduksjon kan også grad av mekanisering påvirke arbeidskraftbehovet. Innenfor potetproduksjonen foregår innhøstingen i stor grad maskinelt, og arbeidskraftbehovet er gjerne ikke like stort som det er f.eks. innenfor bær dyrking. Svar fra spørreundersøkelsen viser også at andelen som fikk avlingen redusert som følge av mangel på arbeidskraft under pandemien, var lavest blant potetprodusentene. Innenfor grønnsaksproduksjon er det ulike muligheter for å mekanisere driften. F.eks. kan innhøsting i stor grad foregå maskinelt innenfor gulrot og konvensjonell løk, mens blomkål og salat i større grad krever arbeidskraft for å utføre innhøstingen. Informasjon fra intervju tyder også på at produsenter som har større innslag av maskiner i innhøstingen, har greid seg bedre under pandemien enn produsenter som i større grad er avhengige av arbeidskraft.

Produsenter som i stor grad er avhengige av tilreisende arbeidskraft, har vist evne til tilpasning under pandemien. I intervjuene forteller en produsent at seks produsenter på Østlandet gikk sammen om å chartre et fly fra Vietnam for å få inn nok arbeidskraft i 2020. Produsentene valgte å leie inn et fly fordi

arbeiderne fikk arbeidstillatelse, men at denne tillatelsen først kom når det ikke lenger gikk fly. Det gikk litt tid før produsentene fikk til løsningen om å chartre et fly, noe som medførte at en del arbeidere kom inn for sent. Videre ble det en utfordring å finne en returreise til arbeiderne. En løsning kom likevel på plass utover høsten og de vietnamesiske arbeiderne fikk reist hjem igjen. Denne løsningen ble ikke gjentatt i 2021, pga. stengte grenser i Vietnam.

Under pandemien gjennomførte NAV jevnlig møter med landbruket, nesten hver dag i den første fasen i 2020. I tillegg ble det også avholdt regionale møter dersom Bondelaget tok initiativ til det. NAV forteller at de var på tilbudssiden, og at tilbudet hovedsakelig ble benyttet i Trøndelag, Innlandet og Øst-Viken. I Rogaland var det også noen vellykkede formidlinger, men antall personer som ble rekruttert var ikke stort. Generelt er inntrykket til NAV at behovet ikke var så stort i 2020 ettersom grøntprodusentene i stor grad fikk tak i arbeidskraft. Behovet var trolig større i 2021 pga. stengte grenser, men inntrykket til NAV er at næringen var litt avventende for å se om grensene kanskje åpnet igjen.

I Indre Østfold startet NAV høsten 2020 et samarbeid med to store jordbærprodusenter om å lage en jordbærskole. NAV samarbeidet med et migrasjonssenter og en videregående skole for å få tak i folk, og flyktningene og elevene, som alle var over 18 år, gjennomgikk to dager med teori. Blant annet gikk Bama gjennom kvalitetskrava. De som ønsket å fortsette etter dette, fikk arbeidskontrakt. Totalt 40 stykker startet på skolen, og 35 fikk jobb. Videre er to av deltakerne på jordbærskolen nå formenn, dvs. en form for arbeidsleder i innhøstinga. Samarbeidet fortsatte i 2022. Den ene jordbærprodusenten har fått et redusert behov for å rekruttere arbeidskraft fra Polen i 2022, og øker plukkere fra jordbærskolen til 50. Erfaringen fra opplegget viser at mange av elevene fra videregående skole sluttet etter hvert, mens opplegget var mer vellykket overfor flyktningene.

5.4 Erstatningsordninger under pandemien

Det ble innført midlertidige erstatningsordninger under pandemien. Blant annet ble tilskudd ved produksjonssvikt (tidligere navn; erstatning for avlingssvikt) utvidet til også å redusere økonomisk tap som følge av mangel på arbeidskraft i innhøstingen på grunn av covid19-pandemien. Ordningen ble innført i 2020 og ble videreført i 2021 og gjaldt for frukt, bær, grønnsaker og poteter. De midlertidige endringene i forskrift om erstatning i plante- og honningproduksjon ble vedtatt 7. mai i 2020 og gjaldt for vekstsesongen 2020, og ordningen ble videreført 30. mars 2021 for vekstsesongen i 2021.

For å kunne motta tilskudd ved produksjonssvikt som følge av mangel på arbeidskraft i innhøstingen i 2020 og i 2021, gjaldt en rekke vilkår (Landbruksdirektoratet, 2021b). Tilskuddet gjaldt bare mangel på arbeidskraft under innhøstingen, og ikke under etablering og stell av kulturen før den er høstemoden. Videre måtte søker ha rett til produksjonstilskudd, ikke ha mulighet til å dekke tapet på annen måte og ha meldt fra til kommunen om vanskeligheter med å skaffe nødvendig arbeidskraft. Søker måtte også dokumentere at behovet for sesongarbeidskraft faktisk var til stede, og at manglende tilgang på arbeidskraft som følge av pandemien var årsaken til at avlingen stod uhøstet. Det ble også forventet at søker utførte alle nødvendige tiltak for å få høstet så stor avling som mulig, enten ved å ha vurdert selvplukk eller maskinell høsting, eller ved å dokumentere bestrebelser på å skaffe norske høstemannskaper eller høstemannskaper fra land med mindre strenge restriksjoner. Kommunen var videre pliktig til å foreta stedlig kontroll av alle foretak som meldte fra om skade til kommunen. Erstatningen i 2020 og i 2021 gjaldt ikke beløp under 5000 kroner, og maksimalt 2 mill. kroner for frukt, bær, grønnsaker og potet. For å ha rett på tilskudd, måtte også avlingssvikten være over 30 % av en gjennomsnittsavling²². Alt under 30 % ble vurdert som egenrisiko, dvs. at det måtte dekkes av foretaket.

²² Gjennomsnittsavling beregnes basert på avling de fem siste årene.

Ifølge Landbruksdirektoratets årsrapporter kom det inn 12 søknader som gjaldt produksjonssvikt som følge av mangel på arbeidskraft i 2020. I 2021 kom det inn 37 søknader. Det er hovedsakelig bær- og grønnsaksprodusenter som har søkt på ordningen i begge år.

Antall søknader til tilskudd ved produksjonssvikt som følge av mangel på arbeidskraft, var lav både i 2020 og i 2021. Dette skyldes trolig at ordningen er rettet mot mangel på arbeidskraft i innhøstingen, og ikke kompenserer for tap når produsenter har nedskalert produksjonen som følge av mangel på arbeidskraft. Spørreundersøkelsen viste at 10 % av produsentene som vanligvis brukte sesongarbeidere måtte nedskalere produksjonen som følge av mangel på arbeidskraft i 2021, det tilsvarende tallet for 2020 var 6 %. Informasjon fra intervju tilsier også at denne ordningen ikke traff grøntprodusenter svært godt ettersom produsentene ikke får kompensasjon for å redusere produksjonen, men kun for tapt avling. En produsent påpeker at det ikke gir mening å plante, eller å la et felt stå å komme i bæring, uten å ha en plan for innhøstingen ettersom uhøstet avling fører til kostnader og økt fare for smittepress. Slike forhold ble det ikke tatt hensyn til ved utdeling av støtte ved produksjonssvikt som følge av mangel på arbeidskraft.

I mai 2021 satte regjeringen av 40 millioner kroner i revidert nasjonalbudsjett til foretak i grøntnæringen som har ansatt nye sesongarbeidere i 2021²³. Tilskudd til opplæring i grøntnæringen gjaldt nye arbeidstakere som hadde behov for opplæring, og som ikke hadde vært ansatt hos foretaket tidligere. Tilskuddet var på kr 6 500 per arbeidstaker som oppfylte vilkårene. Ifølge årsrapporten til Landbruksdirektoratet ble det mottatt 220 søknader om opplæringstilskudd i 2021, og det ble utbetalt i overkant av 8,4 millioner kroner for nærmere 1 300 arbeidstakere i grøntsektoren. Tilskuddet ble særlig gitt til bær- og grønnsaksprodusenter.

Selv om det ble løyvet betraktelig mer til tilskudd til opplæring i grøntnæringen enn det som ble utbetalt, oppgir flere produsenter i intervju at dette var en god og treffsikker ordning. Denne kompensasjonsordningen var ikke en del av spørreundersøkelsen.

5.5 Økt lønn og status

En av de viktigste årsakene til at det er vanskelig å skaffe norsk arbeidskraft, er at lønnsnivået for manuell arbeidskraft i Norge ligger langt under norsk gjennomsnittslønn. Minstelønn i jordbruket i juli 2021 var kr 134,40 per time for ufaglært arbeidskraft over 18 år²⁴. Tall fra driftsgranskingene i 2021 viser at bruttokostnad per time for leid arbeidskraft i frukt lå på kr 188 per time og for grønnsaker på kr 224 per time. Det er bare et lite antall produsenter bak disse tallene, men de gir likevel en god indikasjon på lønnskostnad i grøntsektoren.

Vi har tatt utgangspunkt i bruttokostnad per årsverk i driftsgranskingene i jordbruket og for annen lønnsstatistikk (SSB) for å beregne netto gjennomsnittlig- og medianlønn per time i jordbruket i Norge. Nettotimelønn tilsvarende den timelønningen som en ansatt vil få utbetalt (inkl. skatt). Tall fra driftsgranskingene i jordbruket bygger på regnskapsdata fra jordbruksforetak og danner derfor grunnlaget for sammenligningen med annen lønnsstatistikk. Hensikten med sammenligningen er å synliggjøre lønnsnivået i jordbruket med annen lønnsstatistikk. For å kunne sammenligne lønnsnivået i jordbruket med annen lønnsstatistikk har vi lagt til grunn at ett årsverk utgjør 1740 timer og vi har trukket fra kostnader som er relatert til arbeidskraften som brukes i jordbruket, slik som for eksempel arbeidsgiveravgift. Det er også forutsatt at bruket ligger i sone 1A eller sone 2 for arbeidsgiveravgift (10,6 %), at arbeider er mellom 18 og 60 år med 10,2 prosent feriepenge, og at det ikke er pliktig pensjonsinnbetaling. Andre forutsetninger er at alle planteinntekter kommer fra epler i eksempel 1, og at alle planteinntekter kommer fra tomat i eksempel 2. En rekke andre forutsetninger ligger også til

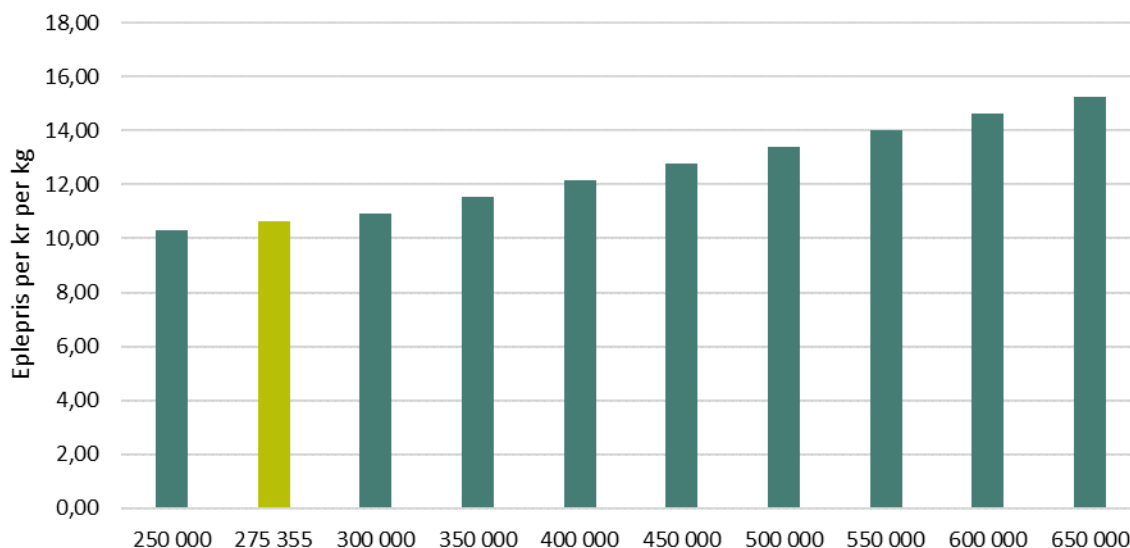
²³ <https://www.landbruksdirektoratet.no/nb/nyhetsrom/nyhetsarkiv/tilskudd-til-opplaering-i-grontnaeringen>

²⁴ <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/lonn/minstelonn/>

grunn for resultatet. Annen lønnsstatistikk er også justert for kostnader knyttet til offentlig tjenstepensjon, for at tallgrunnlaget skal være sammenlignbart.

I driftsgranskingene i jordbruket i 2021 ligger gjennomsnittlig netto timelønn per time på kr 155 for frukt og kr 186 for grønnsaker. Dette er trolig noe høyt da andre godtgjørelser, slik som kjøregodtgjørelse, kan ligge inne i dette beløpet. Beregninger basert på SSB sin lønnsstatistikk gir en gjennomsnittlig netto timelønn for jordbruksarbeid på kr 310 kr og at netto mediantimelønn ligger på kr 266 per time i Norge i 2021. For at netto timelønn for frukt og grønnsaker skal kunne komme opp på samme nivå som netto medianlønn i Norge, må timelønnen økes med kr 111 per time i fruktdyrking og kr 80 for grønnsaksdyrking. Det er ikke mulig å øke netto timelønn til arbeid i frukt- og grønnsaksdyrking og samtidig opprettholde samme lønnsomhet uten at prisen går opp eller at kostnadene går ned. Vi har beregnet hvor stor prisøkningen må være for at frukt- og grønnsaksprodusenter skal kunne opprettholde samme lønnsomhet som i dag og samtidig øke lønningene til samme nivå som netto medianlønn i Norge. For å komme opp på samme nivå som netto medianlønn i Norge, ville pris på frukt og grønnsaker utbetalt til produsent måtte økes hhv. 24 og 12 %. For en epleprodusent ville for eksempel utbetalingspris på epler klasse 1 økt fra kr 10,62 til kr 13,14 i 2021, mens pris på tomat til produsent ville økt fra kr 20,09 til kr 22,54 per kg. Pris til forbruker vil dermed også øke, og det er et spørsmål om hvordan dette vil påvirke etterspørselen.

Figur 5.1 viser eksempler på hva eplepris til produsent ville vært ved ulike lønnsnivå for arbeidere forutsatt samme lønnsomhet for produsenten. Beregningen er basert på driftsgranskingene i jordbruket i 2021. Det er ikke tatt hensyn til at ved økning av produsentprisen for frukt og grønnsaker vil mange andre parametere endre seg. Produsenten ville kanskje i stedet ha prioritert nødvendige investeringer i bygninger og utstyr eller tatt ut mer til privat forbruk. Beregningene gir likevel en pekepinn på hva som må til av prisjustering for produktene for å øke lønnen til ansatte forutsatt at alt annet holdes konstant.



Figur 5.1 Netto eplepris til produsent ved ulike lønnsnivå (per årsverk) for ansatte arbeidere, dersom lønnsomheten skal være lik for produsent, beregnet med utgangspunkt i Driftsgranskingene i 2021. Lys søyle angir det som faktisk var registrert lønnsnivå i 2021.

Lønnen er en viktig del av statusen til en jobb. I et av intervjuene ble det sagt «De som jobber på fiskeoppdrettsanlegget, ler av de som jobber i grøntnæringen i området her». Denne uttalelsen var basert på at lønna var en helt annen i oppdrettssektoren. Lav status med årsak i lavt lønnsnivå kan være årsak til at det er vanskelig å rekruttere norsk ungdom til grøntnæringen. Dette var også nevnt i intervju med NAV.

I intervjuet med NAV ble det påpekt at det er viktig å fremsnakke arbeidsmulighetene i grøntnæringen. F.eks. kan grøntnæringen tilby gratis trening og nærhet til natur, noe som kan være attraktivt for enkelte grupper i samfunnet.

5.6 Teknologiske fremskritt

Teknologiske fremskritt kan endre behovet for arbeidskraft i forhold til hvor mange arbeidere grøntproducentene trenger, lengde på sesong, og hvilken type kompetanse arbeiderne og/eller produsenten må ha. Videre kan teknologiske fremskritt løse enkelte utfordringer, f.eks. behovet for kjemiske plantevernmidler. Bare de siste ti til tjue årene har det skjedd fremskritt som har endret behovet for arbeidskraft. Eksempler på dette er høstmaskiner, presisjonskjøring med GPS, tunneldyrking og dyrking i table-top.

Innenfor frukt- og bær dyrking foregår det utviklingsforsøk med bruk av robot eller drone i innhøstingen, noe som kan redusere framtidige behov for arbeidskraft. For bringebær har det vært prøvd ut maskinell plukking med robot, men foreløpig er det vanskelig å sikre god nok kvalitet slik at bærene kan selges til konsum. Det arbeides med å utvikle en innhøstingsrobot som også skal kunne plukke til konsum, men foreløpig er ikke innhøstingsroboten klar.²⁵

Teknologiske forsøk foregår også hos en fruktdyrker i Gvarv (Vestfold og Telemark fylke). I 2022 skal fruktdyrkeren prøve ut droner i innhøstingen av epler (Nationen, 2022). Utviklerne skal bruke ett år på å få opp hastigheten til dronene og kunstig intelligens skal sikre at dronen blir raskere etter hvert som den brukes. Målet er at dronen skal ha like stor kapasitet som et menneske. Lykkes fruktdyrkeren med utprøvningsprosjektet, kan behovet for arbeidskraft reduseres.

Utover bruk av droner og roboter i innhøstinga, forteller en produsent i intervju at enkelte fruktdyrkere nå tar i bruk høstplattform. En høstplattform kan erstatte bruk av stige, og kan gjøre det mulig å ha høyere trær, noe som kan gi økt avling per dekar. En annen fordel med høstplattformen er at fulle kasser med frukt kan settes bak på plattformen. Dette gjør transporten av kassene fra innhøstingsfeltet enklere.

En viktig utfordring innenfor grøntproduksjon er at det blir færre plantevernmidler tilgjengelig. Soil Steam International AS, Saga Robotics AS, Kilter AS, Dimensions Agri Technologies AS er bedrifter som jobber med alternativer til plantevernmidler. Foreløpig løyves det ikke regionale miljøtilskudd til bruk av slik teknologi, ettersom Landbruksdirektoratet (2022b) har behov for bedre dokumentasjon av effekter, kostnader og tilgjengelighet ved tiltak for å sikre at tilskuddet forvaltes forsvarlig.

Innenfor veksthus er et viktig teknologisk fremskritt å ta i bruk teknologi som fanger karbondioksid fra lufta ute, for så å utnytte karbondioksiden til å gi økt avling og vekst i veksthuset. Teknologien kalles Greencap Solution²⁶. En produsent som skal teste ut dette forventer at teknologien skal gi 40 % avlingsvekst på samme areal. Dette innebærer at produsenten vil få et større behov for arbeidskraft på samme areal. Samme produsent har allerede effektivisert tomatpakkingen. Etter plukking, settes tomatene i midtgangen, og så kjøres tomatene bort med et kjøretøy på skinner, som lesser det av, veier det, registrerer hvor det er blitt høsta og av hvem. Selv om innhøstingen fortsatt foregår for hånd, kan dette toget frigjøre noe arbeidskapasitet.

²⁵ <https://www.hvl.no/aktuelt/denne-teknologien-skal-redde-frukt--og-barnaringa/>

²⁶ <https://greencap-solutions.com/>

6 Konklusjon

Hovedproblemstillingen i denne rapporten har vært å finne ut om erfaringene med pandemien kan fortelle oss noe om hvordan vi kan sikre arbeidskraftbehovet i grøntsektoren i Norge, både generelt og i en mer eller mindre akutt krisesituasjon som det pandemien representerte.

6.1 Hva kan vi lære fra covid19-pandemien

Undersøkelsene gjort i forbindelse med denne rapporten viser at pandemien medførte mye ekstra arbeid, kostnader og usikkerhet for produsentene, men som det kommer fram i tabell 3.1, er det vanskelig å se at den totale produksjonen av frukt- og grønt i stor grad ble påvirket negativt, med unntak av for jordbær. Forklaringen ser ut til å være at produsentene i stor grad klarte å improvisere ved å leie inn annen arbeidskraft og finne løsninger på utfordringene etter hvert som de oppstod. Dette førte likevel til økt arbeidsbelastning på både produsentene selv og på annen arbeidskraft, inkludert den innleide (se figur 4.3.1).

Kartlegging av nåsituasjon viser at i normalår arbeider de aller fleste selv med dyrkingen, og mange bruker kårfolk, slekt og venner samt sesongarbeidere fra Norge. En del har også fast ansatte. Dette kan forklare hvorfor mange greide seg under pandemien.

Grøntprodusenter som benytter tilreisende sesongarbeidskraft, har vært sårbare i forhold til innreiserestriksjoner, spesielt i 2021. Størrelsen på produksjonen spiller en rolle, og det er spesielt store produsenter som opplevde avlingssvikt (37 %) som følge av pandemien i 2021. 11 % av de store produsentene oppgav at avlingen ble redusert med 40 % eller mer. Det betyr at produksjonsmengden som står i fare for å gå tapt i en situasjon der importert arbeidskraft uteblir, kan være relativt stor. Med en utvikling mot stadig større enheter og færre små produsenter, er grøntnæringen mer sårbar i denne typen kriser med mangel på arbeidskraft.

Dersom det skulle oppstå lignende situasjoner i fremtiden med stengte grenser av ulike grunner, er lærdommen fra Covid19-pandemien at det er mulig å erstatte noe importert arbeidskraft med lokal. Erfaringene med å ta i bruk arbeidskraft bosatt i Norge er likevel delte. Omtrent like mange produsenter var fornøyde som det var som var misfornøyd når det gjaldt evne til å utføre arbeidet. Hva som er årsaken til ulike erfaringer med å bruke arbeidskraft bosatt i Norge kan skyldes organisering og ledelse av arbeidet, motivasjonen til arbeidstakerne, geografisk plassering av produksjonen sett i forhold til hvilke arbeidstakere det var mulig å rekruttere i området, m.m.

Butikkene fikk i stor grad inn matvarene det var behov for under pandemien og import fungerte på mange måter som en sikkerhetsventil. I tillegg var produksjonsnivået i Norge på omtrent samme nivå i 2020/2021, som i årene før pandemien. I en situasjon med importrestriksjoner på matvarer, ville behovet for arbeidskraft bosatt i Norge vært større, og produksjonsvolumene ville også måtte økes for å unngå matmangel.

Det er viktig med et løpende samarbeid mellom myndigheter og grøntnæringen og mellom grøntprodusentene i denne typen krisesituasjoner. Dette kom tidlig på plass og produsentorganisasjoner la også fortløpende ut informasjon om regelverksendringer til sine medlemmer. Det ble også utarbeidet veileder med råd og informasjon om godt smittevern, og denne ble oppdatert flere ganger.

Myndighetene innførte midlertidige kompensasjonsordninger til grøntsektoren i 2020/2021. Inntrykket er at tilskudd ved produksjonssvikt som følge av mangel på arbeidskraft i innhøstingen, var en lite treffsikker ordning. En viktig grunn til det er blant annet at beslutningen om å plante gjerne avhenger av om produsenten er sikker på å få inn nok arbeidskraft. Ordningen kom først på plass i mai 2020, og dette er noe sent i forhold til planting. Alle produsenter bar også en egenrisiko på 30 %, noe som innebærer et økonomisk tap. For produsenter er det gjerne også viktig å få høstet avlingen for

å unngå smittepress. At ordningen ikke var svært treffsikker, vises også ut fra lave søknadstall til ordningen, med 12 søknader i 2020 og 37 i 2021. Selv om få produsenter i intervju opplever at tilskudd ved produksjonssvikt som følge av mangel på arbeidskraft var en god ordning, er flere positive til opplæringstilskuddet som kom på plass i 2021. Det ble likevel løyvet betraktelig mer til denne ordningen (40 millioner kroner) enn det som ble utbetalt (8,4 millioner kroner).

6.2 Hvordan bruke arbeidskraft bosatt i Norge i en krisesituasjon med innreisebegrensninger

Slik arbeidslivet er organisert i Norge i dag er det få grupper som er tilgjengelig for arbeid i grøntsektoren. Arbeid i grøntsektoren gjelder for en begrenset periode, og det er bare personer som ikke er i annet, fast, helårig arbeid som vil være tilgjengelig for denne typen sesongarbeid. Men dersom det skulle ha oppstått en krisesituasjon der det heller ikke er mulig å importere frukt, grønnsaker og poteter, kan vi anta at personer i samfunnet vil stille opp for å gjennomføre denne typen arbeid for å sikre forsyning av mat til befolkningen.

Å arbeide i grøntsektoren kan være fysisk hardt. Så lenge man har de fysiske forutsetningene er det likevel mange som kan gjennomføre manuelt arbeid i grøntsektoren. I intervju påpekes det at selv om mange kan utføre jobben, er det ikke alle som får det like godt til. Dette gjelder uavhengig hvor arbeidskraften rekrutteres fra og synliggjør at det er mulig å ta i bruk annen arbeidskraft i en krisesituasjon.

Motivasjon er gjerne like viktig som erfaring og kompetanse. I en eventuell kommende krisesituasjon vil det derfor være viktig å jobbe med å motivere norskbosatte arbeidere til å utføre denne typen arbeid. I tillegg er ledelse og organisering av arbeidet viktig, at det gis god opplæring, og at uerfarne arbeidere ledes av personer som allerede har erfaring og kompetanse og som sørger for arbeidet blir utført på riktig måte. Mangel på nok erfarne arbeidere som kan ta disse oppgavene kan vise seg å være en av de største utfordringene i en svært akutt krisesituasjon.

6.3 Hvordan sikre tilgang på arbeidskraft generelt

Så lenge grøntprodusenter har mulighet til å rekruttere tilreisende sesongarbeidere i grøntsektoren, er det mindre grunn til å vurdere andre løsninger. Men det er mulig å tenke seg en samfunnsutvikling der dette blir vanskeligere, for eksempel ved at lønnsnivået for sesongarbeidere i Norge ikke er attraktivt nok for beboere i EU/EØS, og at transport fra land utenfor EU/EØS blir svært kostbar. Selv om dette for øyeblikket ikke ser ut til å være en sannsynlig utvikling, kan det likevel være interessant å gjøre seg opp noen tanker, basert på det vi har lært fra pandemien, om hva som kan være langsiktige løsninger på manglende tilreisende arbeidskraft.

Høyere lønn kan gjøre det mer attraktivt å jobbe i grøntnæringen. Men økt lønn til leid arbeidskraft øker kostnadene til grøntprodusentene. For å bevare den samme lønnsomheten med økt lønn må produsentene øke prisene på varene som produseres, men dette vil gjøre varene mindre konkurransedyktige mot importvarer.

Omdømmebygging kan bidra til å øke interessen for å arbeide i grøntsektoren, spesielt dersom man ønsker å nå grupper som for eksempel studenter eller videregående elever som har behov for arbeid om sommeren. Arbeid i grøntsektoren er manuelt og kan være fysisk hardt. Å arbeide i grøntsektoren kan sees på som gratis trening, og det foregår i frisk luft og (ofte) i nærhet til natur. Dette kan være positivt for enkelte, og er derfor sider som kan løftes frem. Å jobbe i grøntsektoren vil også gi bedre kjennskap til matproduksjon, noe som også kan være viktig for mange.

En annen måte å drive omdømmebygging på, er å synliggjøre hvilken kompetanse og ferdigheter man får av å arbeide i grøntsektoren. Intervju har synliggjort at innleid arbeidskraft gjerne bygger

kompetanse og ferdigheter med tiden, og at dette gjerne fører til at de får et større ansvar og/eller tekniske ferdigheter. Slik sett finnes det karriereveier i grøntsektoren, f.eks. ved å gå fra innhøster til arbeidsleder eller maskinfører. Muligheten for å skape karriereveier i grøntsektoren er likevel noe begrenset.

Sesongpreget i grøntsektoren kan være en utfordring dersom arbeidstaker ønsker å være i arbeid i større deler av eller hele året. Slik sett er det viktig å undersøke om det finnes samarbeidsløsninger med næringer som har behov for arbeidskraft om vinteren. Det kan også være mulig å sikre at deler av arbeidskraften blir sysselsatt i lengre perioder enn i grøntsesongen, men dette forutsetter gjerne en tilpasning med husdyrproduksjon, pakkeri, gårdsbutikk, videreforedling m.m.

Dersom en situasjon med langsiktig mangel på arbeidskraft oppstår, kan skoleelever og studenter være en mulighet å bruke i sommerferien. Men grøntsesongen er lenger enn den var tidligere, og dette kan gjøre det vanskelig å bruke studenter eller videregående elever i grøntproduksjonen. Dersom grøntprodusenter har arbeidstopper som faller i sommermånedene, kan likevel slike grupper supplere behovet og sikre tilgang til nok arbeidskraft. Produsenter som lykkes med dette, setter gjerne sammen uerfaren arbeidskraft med mer erfarne.

Ny teknologi kan bane vei for nye løsninger som reduserer behovet for leid arbeidskraft i grøntsektoren. Selv om ny teknologi kan løse noen utfordringer knyttet til det innleide arbeidskraftbehovet, vil ny teknologi samtidig skape nye utfordringer i forhold til investeringsbehov, vedlikehold og i forhold til kompetanse hos produsenten, rådgivningsfunksjonene og for den innleide arbeidskraften.

Slik situasjonen er i dag, finnes det få støtteordninger som stimulerer til å ta i bruk ny teknologi. En viktig forutsetning for å motta regionale miljøtilskudd er for eksempel at det er viktig å ha god dokumentasjon av effekter, kostnader og tilgjengelighet ved tiltak for å sikre at tilskuddet forvaltes forsvarlig. Produsenter som ønsker å ta i bruk ny teknologi/maskiner, har likevel mulighet til å knytte seg opp mot forskningsprosjekt. Det finnes flere eksempler på dette, bl.a. ved at produsenter er tilknyttet Greencap Solutions (CO₂-fangst i veksthus), Kilter-roboten (ugresshåndtering), UV-stråling med robot (redusere plantevernbehovet), m.m. Produsentene kan også søke IBU-midler²⁷ hos Innovasjon Norge.

²⁷ Midler til investeringer og bedriftsutvikling i landbruket (IBU-midler)

Litteraturreferanse

- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. 2005. *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*. LOV-2005-17-62. Sist endret 08.04.2022. Url: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_22#%C2%A720-2
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. 1994. *Lov om allmenngjøring av tariffavtaler mv.. (allmenngjøringsloven)*. LOV-1993-06-04-58. Url: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1993-06-04-58/%C2%A75#%C2%A75>
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. 2018. *Forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene*. FOR-2021-05-11-2077. Url: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2021-05-11-2077>
- Finansdepartementet. 2005. *Lov om obligatorisk tjenestepensjon (otp-loven)*. LOV-2005-12-21-124. Url: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-12-21-124>
- Landbruksdirektoratet. 2022a. *Produksjons- og avløsertilskudd til jordbruksforetak- søknadsomgang 2021*. Nedlastet: 22.04.2022.
- Landbruksdirektoratet. 2022b. *Fastsettelsesbrev, instruks for regionale miljøtilskudd 2023-2026*. Dato: 7.7.2022. Url: https://www.landbruksdirektoratet.no/nb/om-direktoratet/horinger/horing-om-forslag-til-instruks-for-regionale-miljotilskudd-i-jordbruket-20232026/Fastsettelsesbrev.%20instruks%20for%20regionale%20milj%C3%B8tilskudd%202023-2026_070722.pdf/ /attachment/inline/14a50038-1734-4dd2-9193-c9cb6b09624a:13e58bd7fcc510b97465c3fba8f8cc41b929717/Fastsettelsesbrev.%20instruks%20for%20regionale%20milj%C3%B8tilskudd%202023-2026_070722.pdf
- Landbruksdirektoratet. 2022c. *Landbruksdirektoratets årsrapport 2021*. Url: <https://www.landbruksdirektoratet.no/nb/nyhetsrom/rapporter/landbruksdirektoratets-arsrapport-2021>
- Landbruksdirektoratet. 2022d. *Gjennomgang av ordningen for tilskudd ved produksjonssvikt*. Rapport fra partssammensatt arbeidsgruppe. Rapport nr. 10/2022. Url: <https://www.landbruksdirektoratet.no/nb/nyhetsrom/rapporter/gjennomgang-av-ordningen-for-tilskudd-ved-produksjonssvikt>
- Landbruksdirektoratet. 2021a. *Justeringer i vurderingskriterier for unntak fra innreiserestriksjoner i grøntnæringen*. Publisert og sist oppdatert: 28.05.2021. Url: <https://www.landbruksdirektoratet.no/nb/nyhetsrom/nyhetsarkiv/justeringer-i-vurderingskriterier-for-unntak-fra-innreiserestriksjoner-i-grontnaeringen>
- Landbruksdirektoratet. 2021b. *Forskrift om tilskudd ved produksjonssvikt i plante- og honningproduksjon-kommentarer til regelverket*. Publisert: 29.10.2021. Url: <https://www.landbruksdirektoratet.no/nb/regelverk/forskrift-om-tilskudd-ved-produksjonssvikt-i-plante-og-honningproduksjon--kommentarer-til-regelverk/> /attachment/inline/16c00be1-6372-477f-b6be-f5ce0c905c00:3ed1fddb32d45bfa24cfc13eb11a3fefboeea209/forskrift-om-tilskudd-ved-produksjonssvikt-i-plante-og-honningproduksjon-kommentarer-til-regelverk-autogenerert.pdf
- Mattilsynet. 2021. *Smittevernveileder for produsenter av frukt, bær, grønnsaker og potet. Versjon 5.0*. Publisert 16.06.2020, og sist endret 16.04.2021. https://www.mattilsynet.no/Utbrudd_av_koronavirus/Dyrking_og_planter/smittevernveileder_for_producenter_av_frukt_baer_gronnsaker_og_potet.39080/binary/Smittevernveileder%20for%20produsenter%20av%20frukt.%20b%C3%A6r.%20gr%C3%B8nnsaker%20og%20potet
- Nationen. 2022. *Denne dronen plukker epler- snart kommer den til Norge*. Publisert: 24.04.2022. Oppdatert: 24.04.2022.
- Ulserød, T og Opsahl, I. 2017. *EØS-avtalen, arbeidsinnvandring og virkningene for norsk arbeidsliv*. Civita - notat nr.8 2017.
- Vik, J. og Kroken, A. 2010. *Arbeidsinnvandring til landbruket 2004 til 2010*. Notat nr. 9/2010. ISSN 11503-2027

Vedlegg 1

Spørreundersøkelsen

Spørreundersøkelsen ble sendt ut til produsenter med areal i produksjons- og avløsertilskudd til jordbruksforetak i perioden 2019-2021. Denne perioden ble valgt for å sikre at vi også fikk inn svar fra produsenter som valgte å ikke produsere avling pga. covid19-pandemien. Alle produsenter som bidro med kvalitative intervju (7 stk.), fikk mulighet til å gi tilbakemelding på spørreskjemaet. Totalt fikk vi tilbakemelding fra 4 produsenter før spørreskjema ble sendt ut.

Totalt ble spørreundersøkelsen sendt ut til 3388 produsenter, hvorav 132 frafalt fordi de ga beskjed om at produksjonen var avsluttet eller lignende. Vi mottok 871 svar på spørreundersøkelsen, men totalt 25 svar er sett bort i fra ettersom respondenten oppgir å ha sluttet med produksjonen eller fordi 2019 var siste år med grøntproduksjon, noe som gir 846 svar og en svarprosent på 26 % for hele perioden.

Alle bruk ble klassifisert i totalt fem grupper med hjelp av grenseverdier for hver gruppe: frukt (≥ 3 dekar), bær (≥ 3 dekar), potet (≥ 10 dekar), grønnsaker (≥ 2 dekar), blandet produksjon (≤ 75 % av grøntarealet, og over grenseverdien til hver kultur) eller veksthus (svar fra spørreundersøkelsen, inkl. verdier grenseverdien til hver kultur). Totalt 130 bruk falt under grenseverdiene, noe som gir totalt 716 svar.

For frukt falt 15 bruk under grenseverdien på 3 dekar, og 5 av disse hadde også annen grøntproduksjon under de satte grenseverdiene. I spørreundersøkelsen er 201 bruk klassifisert som frukt, dvs. at brukene har over 75 % av grøntarealet innenfor fruktproduksjon. Utover det har også 48 bruk fruktareal som inngår i gruppen blandet produksjon.

Gruppen for blandet produksjon består av 79 bruk. Ett bruk kan ha flere produksjoner, og i gruppen for blandet produksjon inngår 37 bruk som har fruktareal, 52 med bærareal, 28 med potetareal, 76 med grønnsaksareal og 26 med veksthus. Gruppene som har mer enn 75 % av grøntarealet består av 221 fruktbruk, 95 bærbruk, 178 potetbruk, 107 grønnsaksbruk og 37 bruk med veksthus.

Svar% i spørreundersøkelsen

Vi har undersøkt svar% fra spørreundersøkelsen opp mot antall jordbruksforetak som søker produksjons- og avløsertilskudd i Norge i 2021 (heretter; produksjonstilskuddsdatabasen). Tabell 2 viser antall jordbruksforetak som søker arealtilskudd til frukt, bær, potet og grønnsaker totalt i Norge og justert etter grenseverdier som er benyttet for de ulike kulturene i bearbeidingen av spørreundersøkelsen. Målt i dekar og i antall bruk i Norge (justert etter grenseverdi for ulike kulturer), er svar% i spørreundersøkelsen målt til hhv. 25 og 30 %. Høyest svar% har vi innenfor fruktproduksjon (31 %, målt i dekar justert), mens de resterende kulturene ligger noe lavere (24 %, målt i dekar justert).

Svar% som er beregnet inkluderer ikke 63 veksthusbruk. Dette skyldes at det ikke finnes arealtall i produksjonstilskuddsdatabasen og fordi vi ikke har justert grenseverdiregningen for de 26 veksthusbrukene som havner i gruppen for blandet produksjon.

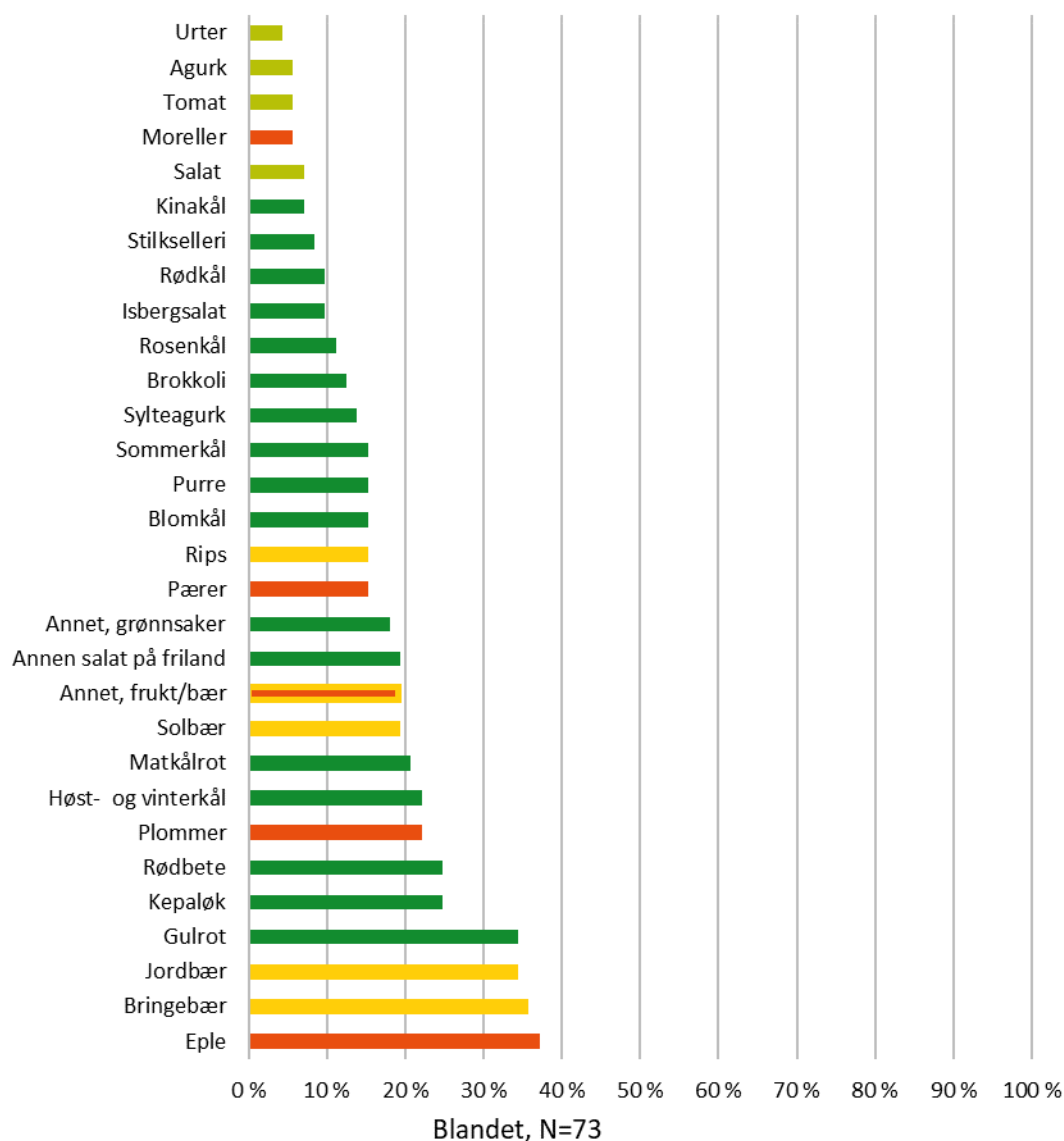
Tabell 1. Antall jordbruksforetak (N) som søker arealtilskudd (dekar) i Norge i 2021 og justert for grenseverdier for ulike kulturer, andel (%) svar i spørreundersøkelsen, etter areal (daa) og antall jordbruksforetak (N)

	Antall dekar og jordbruksforetak i Norge:				Spørreundersøkelsen:	
	Dekar	N	Dekar, justert	N, justert	Andel, dekar	Andel, N
Frukt	22 908	955	22 738	833	33 %	31 %
Bær	18 182	680	17 932	494	24 %	30 %
Potet	116 403	1 472	114 924	793	24 %	26 %
Grønnsaker	72 331	798	72 177	644	24 %	28 %
Totalt	229 824	3089	227 771	2 353	25 %	30 %

Kilde: Landbruksdirektoratet 2022

Produksjon etter gruppeinndeling, resultat fra spørreundersøkelsen

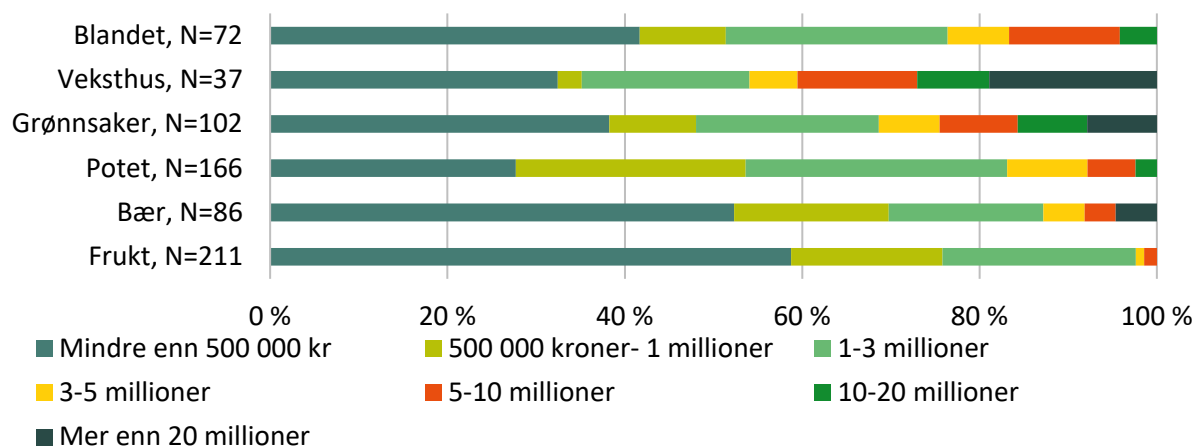
Kulturer som produseres i gruppen for blandet produksjon:



Figur 1. Kulturer som produseres i gruppen for blandet produksjon.

Omsetning i 2021, resultat fra spørreundersøkelsen

Økonomi henger sammen med størrelsen på bruket og grad av mekanisering. I tillegg er det viktig å merke seg at vi har spurt om omsetning i ett av pandemiårene (2021), og dette kan påvirke resultatet. Figuren under viser omsetning i 2021, etter %fordeling i gruppen for frukt, bær, potet, grønnsaker, veksthus og blandet produksjon:



Figur 2. Oppgitt omsetning i 2021, etter %fordeling i gruppen for frukt, bær, potet, grønnsaker, veksthus og blandet produksjon.

Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO) ble opprettet 1. juli 2015 som en fusjon av Bioforsk, Norsk institutt for landbruksøkonomisk forskning (NILF) og Norsk institutt for skog og landskap.

Bioøkonomi baserer seg på utnyttelse og forvaltning av biologiske ressurser fra jord og hav, fremfor en fossil økonomi som er basert på kull, olje og gass. NIBIO skal være nasjonalt ledende for utvikling av kunnskap om bioøkonomi.

Gjennom forskning og kunnskapsproduksjon skal instituttet bidra til matsikkerhet, bærekraftig ressursforvaltning, innovasjon og verdiskaping innenfor verdikjedene for mat, skog og andre biobaserte næringer. Instituttet skal levere forskning, forvaltningsstøtte og kunnskap til anvendelse i nasjonal beredskap, forvaltning, næringsliv og samfunnet for øvrig.

NIBIO er eid av Landbruks- og matdepartementet som et forvaltningsorgan med særskilte fullmakter og eget styre. Hovedkontoret er på Ås. Instituttet har flere regionale enheter og et avdelingskontor i Oslo.

