

 Alta kommune	Retningslinje ved ansettelse av utenlandske arbeidstakere									
	<i>Fagområde</i>	<i>Tema</i>	<i>Sektor/ avdeling/ virksomhet</i>	<i>Kvalitets- system</i>	<i>Utstedt av/ dato</i>		<i>Versjon nr./dato</i>		<i>Godkjent av/ dato</i>	
	Personal	Ansettelse	Alle	IK...	Lønn- og pers.avd	16.02.11	1	09.03.11	AMU	
									Adm. utvalg	09.03. 11

Retningslinje ved ansettelse av utenlandske arbeidstakere

1. Formål

- Sikre at kommunen som arbeidsgiver har gode og trygge ansettelsesforhold for utenlandske arbeidstakere
- Sikre at kommunen følger gjeldende lovverk ved ansettelse av utenlandske arbeidstakere
- Unngå at utenlandske arbeidstakere får dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn norske arbeidstakere (unngå sosial dumping)
- Bidra til at ledere lettere kan informere utenlandske arbeidstakere om rutiner, lovverk og hvilke rettigheter og plikter de har som arbeidstakere i Alta kommune

2. Omfang

Retningslinjen skal gjelde for alle virksomheter innenfor Alta kommune ved ansettelse av utenlandske arbeidstakere og når kommunen er oppdragsgiver.

3. Ansvar for retningslinjen

- Retningslinjen godkjennes av Administrasjonsutvalget etter behandling i Rådmannens lederteam og Arbeidsmiljøutvalget
- Lønn- og personalavdelingen har ansvar for å gjøre retningslinjen kjent, veilede virksomhetslederne og holde retningslinjen à jour

4. Når foreligger det et ansettelsesforhold?

Et ansettelsesforhold forutsetter en skriftlig arbeidsavtale / ansettelsesbevis om fast eller midlertidig ansettelse, jf. arbeidsmiljøloven §§14-5, 14-6 og 14-9.

Er arbeidsforholdet ment å vare mindre enn en måned, skal skriftlig arbeidsavtale utferdiges "umiddelbart".

I arbeidsforhold av lengre varighet, skal skriftlig arbeidsavtale foreligge **snarest mulig** og senest innen en måned etter at arbeidsforholdet startet (tiltredelsen).

Arbeidsmiljøloven § 14-6 fastsetter detaljerte regler om hva en skriftlig arbeidsavtale *minst* skal inneholde.

Ved ansettelse av utenlandske arbeidstakere med dårlige norskkunnskaper, anbefales å anvende en arbeidsavtale på engelsk, eller gjerne, både engelsk og arbeidstakers morsmål.

5. Arbeidsrettslige regler og godkjenning av kompetanse

5.1. Arbeidsrettslige regler

Ved ansettelse av utenlandske arbeidstakere oppstår spørsmål om hvilke arbeidsrettslige regler som kommer til anvendelse.

Utenlandske arbeidstakere som får ansettelse i Alta kommune, er omfattet av det samme regelverket som norske arbeidstakere. Arbeidstakeren er underlagt de samme rettighetene og pålagt de samme pliktene som norske arbeidstakere. Alle arbeidsmiljølovens bestemmelser kommer således til anvendelse. Det samme gjelder bestemmelsene i ferieloven, likestillingsloven, diskrimineringsloven og bestemmelser om lønn m.m. Det er grunn til å være oppmerksom på arbeidsmiljøloven § 13-1 og diskrimineringsloven av 3. juni 2005 nr. 33 som forbyr forskjellsbehandling på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn. I den utstrekning det er tale om å ansette en arbeidstaker midlertidig, må en huske på at vilkårene i arbeidsmiljøloven § 14-9 må være oppfylt.

Hvis kommunen gjør bruk av private tjenester, vikarbyrå, OPS (offentlig og privat samarbeid) og lignende må det dokumenteres at de også følger gjeldende regelverk som nevnt ovenfor og i tillegg Utlendingsloven med tilhørende forskrift. Dette må også sikres gjennom anbudsrunder.

5.2 Godkjenning av kompetanse

Arbeidstakeren skal legge fram originaldokumenter som viser kompetanse, godkjenning, autorisasjon, ansiennitet, lisens eller lignende slik at kompetansen kan fastslås og lønn beregnes.

Utdanningsdirektoratet gir godkjenning av yrkeskvalifikasjonene for personer med utdanning og praksis fra andre land før de kan bli tilsatt som lærere i grunnskolen. Arbeidsgiver skal også før tilsetting stille krav om kunnskaper og innsikt i norsk språk og i norske samfunnsforhold og skoleforhold som er nødvendig for stillingen (fra § 14-6 i Forskrift til Opplæringsloven).

Statens autorisasjonskontor SAFH (enhet under Helsedirektoratet) gir profesjongodkjenning til helsepersonell. Det er 29 yrkesgrupper i det norske helsevesenet som er lovregulert (§ 48 første ledd i Helsepersonelloven). For å kunne arbeide i et av disse yrkene må man ha profesjongodkjenning (autorisasjon eller lisens). Profesjongodkjenning innebærer en forhåndskontroll av skikkethet (at man har nødvendige faglige kunnskaper og ferdigheter) og egnethet (at man har de personlige egenskaper som kreves for å være helsepersonell) før det gis tillatelse til å arbeide i yrket.

6. Oppholds- og arbeidstillatelse

Arbeidsgiver har ansvar for å sjekke at utenlandske arbeidstakere har gyldig oppholds- og arbeidstillatelse i Norge mens arbeidsforholdet varer.

Husk å sjekke oppholdstillatelsen hvis arbeidsforholdet forlenges. Arbeidstakeren har også en selvstendig plikt til å forevise nødvendig oppholdstillatelse dersom arbeidsforholdet forlenges.

6.1. Ansettelse av personer fra EØS/EFTA-land

- 6.1.1. Nordiske borgere kan oppholde seg og arbeide i Norge på ubestemt tid uten noen tillatelser (Jfr. Utlendingsloven § 5). De nordiske landene er Norge, Sverige, Finland, Island, Danmark, Færøyene, Grønland, Åland.

6.1.2. Arbeidstakere fra EØS/EFTA-området (utenom Norden) kan begynne å arbeide i Norge med en gang de har fått et arbeidstilbud. Arbeidstakerne har imidlertid en registreringsplikt så snart de har fått arbeid eller annet oppholdsgrunnlag. Først registrerer de seg elektronisk på nettet. Deretter møter de hos politiet for å dokumentere at de oppfyller et oppholdsgrunnlag (for eksempel arbeidstilbud). Meldeplikten hos politiet må skje senest innen tre måneder fra innreise. Utlendinger som tar arbeid utover 3 måneder må altså ha oppholds- og arbeidstillatelse.

På www.udi.no finnes nærmere forklaring på hvordan utlendinger skal registrere seg. UDI har også skjemaet "Arbeidstilbud" som arbeidsgiver skal fylle ut (både på norsk og engelsk).

Utlendinger vil ha rett til oppholdstillatelse dersom pass eller det reisedokumentet de reiste inn i landet med, legges frem. Samtidig må det dokumenteres at søkeren er arbeidstaker og har et lønnsnivå som er tilstrekkelig til eget underhold. Det stilles ikke krav til type arbeid, og det er tillatt å ha flere arbeidsgivere, dog ikke mer enn 100 % stilling hos en arbeidsgiver. Lønns- og arbeidsvilkårene kan ikke være dårligere enn etter gjeldende tariffavtale, regulativ eller det som ellers er normalt for vedkommende yrke. Som hovedregel må det dreie seg om heltidsarbeid, men flere deltidsstillinger som til sammen utgjør en hel stilling aksepteres på linje med heltidsarbeid. Arbeidsgiver har ansvaret for å gi opplysninger om lønn, inklusiv evt. tillegg. Første gangs oppholdstillatelse gis vanligvis for fem år.

6.1.3. For arbeidstakere fra Bulgaria eller Romania gjelder egne overgangsregler.

6.2 Ansettelse av utlendinger fra tredjeland

– utenfor EØS/EFTA-området

For utlendinger som kommer fra land utenfor EØS/EFTA-området, fra såkalte tredjeland, gjelder langt mer restriktive regler.

Hovedregelen er:

Søkere fra land utenfor EØS/EFTA-området må ha arbeidstillatelse for å få lov til å arbeide i Norge. Tillatelsen må være gitt før søkeren kommer til Norge. Tilbudet om arbeid må være gitt på et fastsatt skjema, og må være undertegnet av arbeidsgiver og arbeidstaker. Når det søkes om oppholds-/arbeidstillatelse, skal arbeidstilbudet ligge ved.

Se www.udi.no skjema for arbeidstilbud (både på norsk og engelsk).

§ 23 i Utlendingsloven omhandler oppholdstillatelse for arbeidstakere som skal arbeide for en arbeidsgiver i Norge. Vilkårene er:

- Søkeren er fylt 18 år
- Lønns- og arbeidsvilkår er ikke dårligere enn etter gjeldende tariffavtale eller regulativ for bransjen. Dersom slik tariffavtale eller regulativ ikke foreligger, skal lønns- og arbeidsvilkår ikke være dårligere enn det som er normalt for vedkommende sted og yrke.

- o Søkeren omfattes av en kvote fastsatt av departementet eller stillingen kan ikke besettes av innenlandsk arbeidskraft eller arbeidskraft fra EØS/EFTA-området. Unntak gjelder dersom utlendingen i medhold av internasjonale avtaler som Norge er bundet av, har rett til oppholdstillatelse for å utføre arbeid.
- o Det foreligger et konkret tilbud om arbeid. Arbeidstilbudet skal som hovedregel gjelde heltidsarbeid for én arbeidsgiver, men unntak kan gjøres etter en konkret vurdering av stillingens art.

6.2.1 Arbeidsgiveren kan søke på vegne av arbeidstakeren om oppholdstillatelse

For å kunne fremme søknad om oppholdstillatelse på vegne av en utenlandsk arbeidstaker, må arbeidsgiver ha skriftlig fullmakt fra arbeidstakeren. Fullmakt gis skriftlig enten på det fastsatte skjemaet for arbeidstilbud eller på et eget fullmaktsskjema.

Arbeidsgiver må levere søknaden til politidistriktet hvor arbeidsgiver har forretningssted eller ved et av servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA). Arbeidstakeren må som hovedregel oppholde seg i hjemlandet, eller i det landet han eller hun har hatt oppholdstillatelse de siste seks månedene, og kan ikke reise inn i Norge før oppholdstillatelsen er blitt innvilget. Arbeidsgiver bør opplyse i søknaden hvor søkeren befinner seg.

6.2.2 Ordning med tidlig arbeidsstart

Unntak fra kravet om oppholdstillatelse for utlendinger som har adgang til å arbeide fram til søknaden er behandlet (Utlendingsforskriften § 1-3)

Utlendinger som har fått bekreftelse på at fullstendig utfylt søknad er levert og at det er adgang til å begynne å arbeide hos den bestemte arbeidsgiveren før søknaden er behandlet, jf. § 10-4, er unntatt fra kravet om oppholdstillatelse inntil søknaden er ferdig behandlet når de er

- a) faglærte som søker tillatelse etter § 6-1 første ledd,
- b) spesialister som søker tillatelse etter § 6-2

I forhold til de to grupper må følgende vilkår være oppfylt:

- o kompetansen anses som relevant for stillingen
- o det foreligger godkjenning eller autorisasjon fra relevant fagmyndighet i yrker hvor det er kvalifikasjonskrav i lov eller forskrift, for eksempel jf. § 14-6 i forskrift til opplæringsloven
- o arbeidstakeren omfattes av kvoten for faglærte og spesialister, jf. § 6-12.

For spesialister er det i tillegg et vilkår at:

- o lønnstilbudet må utgjøre minst 500 000 kr årlig uten at naturalytelser medregnes

§ 6-8 i Utlendingsforskriften beskriver hvilke krav som stilles til arbeidsgiver ved tidlig arbeidsstart.

Adgangen til å søke om arbeidstillatelse fra Norge gjelder likevel ikke for faglærte/spesialister som oppholder seg i Norge i forbindelse med søknad om asyl eller i påvente av utreise etter avslag på asyl.

Andre grupper arbeidssøkere fra tredjeland – utenfor EØS/EFTA-området:

6.2.3 Arbeidstakere som ikke fyller vilkårene for tillatelse til faglærte, kan få oppholdstillatelse for inntil seks måneder for arbeid innen sesongbasert virksomhet eller i forbindelse med ordinær ferieavvikling. (Utlendingsforskriften § 6-3)

Utlendingsdirektoratet kan gi nærmere retningslinjer.

For arbeid i forbindelse med ordinær ferieavvikling er det et vilkår at stillingen ikke kan besettes av innenlandsk arbeidskraft eller arbeidskraft fra EØS/EFTA-området.

De seks månedene kan fordeles på flere tillatelser til arbeid hos samme eller forskjellige arbeidsgivere, slik at det til sammen svarer til heltidsarbeid, jf. lovens § 23 første ledd bokstav d:

6.2.4 Oppholdstillatelse til ufaglærte russiske arbeidstakere mv. (utlendingsforskriften § 6-4)

Arbeidstakere i virksomhet som har behov for ufaglært arbeidskraft, kan få oppholdstillatelse for inntil to år.

Tillatelsen kan gis til russiske borgere fra Barentsregionen for arbeid i virksomhet i Nordland, Troms eller Finnmark.

Det er et vilkår at stillingen ikke kan besettes av innenlandsk arbeidskraft eller arbeidskraft fra EØS- eller EFTA-området.

Det kan gis forhåndstilsagn i vedtaket om at arbeidstakerne skal ha rett til ny tillatelse innenfor toårsperioden dersom de mottar konkret tilbud om samme arbeid på samme arbeidsvilkår.

Arbeidstakere som har hatt tillatelse etter denne paragrafen med en samlet oppholdstid på to år, kan få ny tillatelse etter ett års opphold utenfor Norge.

Tillatelsen gjelder et bestemt arbeid for en bestemt arbeidsgiver, og den danner ikke grunnlag for permanent oppholdstillatelse.

6.2.5 Oppholdstillatelse til russiske grensependlere

Russiske borgere som er bosatte i Barentsregionen, og som pendler for deltidsarbeid i virksomhet i Nordland, Troms og Finnmark, kan få oppholdstillatelse for deltidsarbeid, dvs. 80 prosent stilling eller lavere. Det er et vilkår at det foreligger godkjenning eller autorisasjon fra relevant fagmyndighet i yrker hvor det er kvalifikasjonskrav i lov eller forskrift.

Det kan gis tillatelse selv om det konkrete tilbudet om deltidsarbeid ikke er sammenhengende, jf. lovens §23 første ledd bokstav d.

Det er et vilkår at stillingen ikke kan besettes av innenlandsk arbeidskraft eller arbeidskraft fra EØS/EFTA-området.

7. Arbeidsgivers rapporteringsplikt

7.1. Arbeidsgiver og arbeidstakerregisteret

Alle ansatte i Norge skal innmeldes i Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (AA-registeret). Melding til AA-registeret skal skje senest fredag i uken etter at arbeidsforholdet har begynt, det vil si den første dag arbeidstakeren har rett eller plikt til å arbeide. Det skal gis melding om endringer og om opphør av arbeidsforholdet.

7.2. Sentralskattekontoret for utenlandssaker (SFU)

Næringsdrivende og offentlige organ som gir utenlandske oppdragstakere et oppdrag er pliktige til å gi opplysninger etter ligningsloven § 6-10.

Det å ansette en utenlandsk arbeidstaker utløser altså ikke i seg selv rapporteringsplikt til SFU. Dersom arbeidstakeren skal arbeide i tilknytning til et oppdrag, inntreer rapporteringsplikten.

Fast eller midlertidig ansettelse av arbeidstakere faller utenfor oppdragsbegrepet og det er dermed ikke rapporteringsplikt etter ligningsloven § 6-10.

Arbeidstakere det skal gis opplysninger om til Sentralskattekontoret for utenlandssaker skal vanligvis ikke rapporteres til NAV Aa-registeret.

Se nærmere www.lovdata.no (ligningsloven § 6-10).

8. Skatt, trygd og arbeidsgiveravgift

8.1. Arbeidstakernes skatteplikt

Alle som arbeider i Norge for en norsk arbeidsgiver, skal i utgangspunktet betale skatt av lønnen i Norge. Alle som arbeider i Norge må ha skattekort. Skattekortet skal arbeidstaker levere til arbeidsgiver. Skattekortet viser hvor mye skatt arbeidsgiveren skal trekke før han betaler ut lønn.

Dersom arbeidstakeren er skattepliktig til Norge, må arbeidsgiveren foreta skattetrekk på alminnelig måte. Det gjelder både ved begrenset og full skatteplikt.

Arbeidstakeren får skattekort fra et lokalt skattekontor dersom han/hun har norsk arbeidsgiver, og skattekortet vil bli sendt til vedkommendes hjemmeadresse.

Skatteplikt etter bosted

En person som ansees som bosatt i Norge er i utgangspunktet fullt ut skattepliktig hit, også for andre inntekter enn lønn fra arbeid i Norge. En person er, etter norske regler, bosatt her dersom vedkommende i en eller flere perioder har oppholdt seg her i mer enn 183 dager i løpet av 12 måneder eller mer enn 270 dager i løpet av 36 måneder.

Hvis Norge har skatteavtale med det landet som vedkommende kommer fra eller har tilknytning til, kan det imidlertid være annerledes.

Eksempelvis gjelder dette dersom vedkommende har en nærmere tilknytning til hjemlandet i form av fast bolig og ektefelle/barn.

8.2. Trygdeavgift

Hovedregelen for trygdeavgift er at den henger sammen med medlemskap i det norske trygdesystemet. Hvis det kan dokumenteres at arbeidstakeren er omfattet av et annet lands trygdesystem, skal det ikke betales trygdeavgift i Norge. Dette kan være aktuelt dersom arbeidstakeren også har en arbeidsgiver i hjemlandet.

Hovedregelen for arbeidstakere fra EØS-/EFTA-området, er at de er omfattet av den norske folketrygden fra første dag. Dersom de likevel er omfattet av trygdesystemet i hjemlandet, f.eks. ved korte opphold i Norge, dokumenteres dette ved skjema E101, slik at trygdeavgift i Norge unngås.

For arbeidstakere utenfor EØS-/EFTA-området, vil det normale være norsk trygdeavgift hvis vedkommende er skattepliktig til Norge. Dersom det kan

dokumenteres at vedkommende er omfattet av trygdeordningen i et annet land, kan trygdeavgiften unngås for den gruppen.

Særlig ved bruk av arbeidskraft fra land utenfor EØS/ EFTA, anbefales det å undersøke nærmere ved NAV Utland når det gjelder trygdeavgift. www.nav.no
Her finnes også en oversikt over trygdeavtaler Norge har inngått med andre land.
Trygdeavgiften inngår i ligningen og skatteoppgjøret på vanlig måte.

8.3. Arbeidsgiveravgift (Finnmark fylke er fritatt for arbeidsgiveravgift)

Hovedregelen for arbeidsgiveravgift er at den skal betales av all inntekt fra arbeid utført i Norge eller på norsk kontinentalsokkel. For arbeidstakere utenfor EØS-/EFTA-området, henger den derfor normalt sammen med skatteplikten og lønnsinnberetningsplikten, og betales av arbeidsgiveren sammen med skattetrekket. Det kan imidlertid være inngått trygdeavtaler med andre land for gjensidig regulering av trygderettigheter og -plikter. Da vil medlemskap i hjemlandets trygdesystem normalt innebære at det ikke skal betales arbeidsgiveravgift til Norge.

Dersom det i andre tilfeller kan dokumenteres at det betales en avgift av tilsvarende art til hjemlandet av de samme lønnsutbetalingene, kan avgiften ettergis etter søknad til Skattedirektoratet.

For arbeidstakere fra EØS/EFTA vil hovedregelen være den samme som for trygdeavgiften. Her vil dokumentasjon ved skjema E101 som bekrefter medlemskap i annet lands trygdesystem, innebære at det ikke skal betales arbeidsgiveravgift.

9. Yrkesskadeforsikring

Arbeidsgivere har plikt til å tegne yrkesskadeforsikring for sine arbeidstakere, også utenlandske arbeidstakere.

10. Andre forhold som er arbeidstakerens ansvar og som arbeidsgiver bør gi informasjon om

10.1 Selvangivelse

Enten det er full eller begrenset skatteplikt til Norge for lønn, må arbeidstaker årlig levere selvangivelse med opplysninger om inntekt/godtgjørelser opptjent i Norge.

Arbeidstakere med begrenset skatteplikt – for lønn – har rett til et såkalt standardfradrag på 10 % i lønnsinntekten, maksimalt kr 40 000.

De som anses bosatt i Norge, har krav på standardfradraget de to første årene de lignede som bosatt, uavhengig av om de har fått det som begrenset skattepliktige tidligere.

10.2 Registrering i Folkeregisteret

Dersom man skal oppholde seg i Norge mer enn 6 måneder, har sin hovedsaklige døgnhvile her og har selvstendig bolig, må man innen 8 dager etter ankomst til Norge eller etter innvilget tillatelse, møte opp og registrere seg i folkeregisteret. For ektefeller gjelder det spesielle regler. I praksis innebærer dette ofte at en person med ektefelle og felles husstand i hjemlandet ikke skal folkeregistreres som bosatt i Norge. Disse skal kun ha skattekort.

10.3 Fødselsnummer eller D-nummer

Når man søker om å få skattekort første gang får man et registreringsnummer; D-nummer eller fødselsnummer. Nummeret står på skattekortet og brukes til å

identifisere personen hos offentlige myndigheter. D-nummer kan tildeles de som oppholder seg midlertidig i Norge (under 6 mndr.) og skal arbeide i eller har annen tilknytning til Norge. Se www.skatteetaten.no

10.4 Bankkontonummer

Arbeidstakeren skal ha bankkonto i Norge som arbeidsgiveren kan sette inn lønn på og som myndighetene senere kan overføre eventuell for mye trukket skatt til. Når man oppretter bankkonto i Norge må man oppgi D-nummeret eller fødselsnummeret til banken.

10.5 Tuberkulose test

Alle som kommer til Norge fra land med høy forekomst av tuberkulose er pliktig til å la seg undersøke for tuberkulose. Politiet varsler kommunelegen i gjeldende kommune om nyankomne som omfattes av plikt til tuberkuloseundersøkelse. Kommunen/kommunelegen har ansvar for at tuberkulosekontroll av utlendinger gjennomføres.

Lovpålagt tuberkuloseundersøkelse skal være gratis.

Undersøkelsen omfatter:

- o Tuberkulintesting av alle, og
- o Lungerøntgen av personer over 15 år

For mer informasjon, se Folkehelseinstituttet: www.fhi.no

11. Regelverk og referanser

Regelverket knyttet til denne retningslinjen kan søkes på nettet under følgende adresser:

- o www.udi.no
 - o Hvordan ansette utenlands arbeidskraft?
 - o Faktaarket "Arbeidssøkende"
 - o Faktaarket "Registreringsordning"
 - o Faktaarket "Varig oppholdsrett"
 - o Sjekkliste for arbeidsgivere og arbeidstakere
 - o Skjemaer og maler avtaler for arbeid og opphold i Norge (finnes også på engelsk)
- o www.nyinorge.no Tar sikte på å gi arbeidsinnvandrere viktig informasjon om det norske samfunnet, med opplysninger fra offentlige etater om rettigheter og plikter, praktiske råd og tips.
- o www.lovdato.no
 - Arbeidsmiljøloven § 14-5. *Krav om skriftlig arbeidsavtale*
 - Arbeidsmiljøloven § 14-6. *Minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen*
 - Arbeidsmiljøloven § 14-9. *Midlertidig ansettelse*
 - (Se nærmere innhold i Arbeidsmiljølovens paragrafer)
- o www.lovdato.no
 - Lov om utlendingers adgang til riket og deres opphold her (Utlendingsloven)
 - Forskrift om utlendingers adgang til riket og deres opphold her (Utlendingsforskriften)
- o www.lovdato.no Lov om ligningsforvaltning (Ligningsloven)
- o www.lovdato.no Forskrift til Opplæringsloven § 14-6 om krav før tilsetting av

- o lærere med utdanning og praksis fra andre land
- o www.nav.no (Kan gi veiledning til arbeidsgivere og arbeidstakere)
- o www.safh.no Statens autorisasjonskontor for helsepersonell (SAFH)
- o www.skatteetaten.no D-nummer
- o www.wikipedia.org/wiki/Norden Norden er betegnelsen på de skandinaviske landene Norge, Sverige og Danmark, samt de ikke-skandinaviske landene Finland og Island. De danske selvstyrte områdene Grønland og Færøyene samt det finske selvstyrte området Åland regnes også som tilhørende Norden.

12.Vedlegg

- o Sjekkliste: arbeidsgivers ansvar ved ansettelse av utenlandske arbeidstakere
- o Sjekkliste for utenlandsk arbeidstaker som skal ansettes i Alta kommune