

Arbeids- og inkluderingsdepartementet  
Postboks 8019 Dep  
0030 OSLO

Vår saksbehandler  
Miran Riise

Vår dato  
20.10.2022  
Deres dato  
29.06.2022

Vår referanse  
22/00475-2  
Deres referanse

## **Høring - forslag til endringer i arbeidsmiljøloven, statsansatteloven og forskrift om arbeid i arbeidsgivers hjem og husholdning.**

### **1. Innledning**

Norges Bondelag viser til høringsbrev fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet av 29. juni 2022 om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven mv. for å sikre arbeidstakere tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår – gjennomføring av direktiv (EU) 2019/1152.

Bakgrunnen for forslagene er utviklingen av atypiske ansettelsesformer, som deltidsansettelse og ulike former for midlertidige ansettelser, og at dette kan føre til usikkerhet for arbeidstakere. Midlertidig arbeidskraft er både viktig og nødvendig i enkelte næringer, ikke minst i det norske landbruket. Norges Bondelag mener som utgangspunkt at dagens arbeidsmiljølov fungerer godt, og at det ikke er behov for endringer i norsk regelverk ut over de pålegg direktivet krever.

Norges Bondelag ønsker likevel å inngi enkelte presiserende bemerkninger.

### **2. Endringer i reglene om skriftlig arbeidsavtale og opplysninger om arbeidsvilkår**

#### **2.1 Krav til arbeidsavtalen**

Norges Bondelag bemerker at for sesongarbeidere i landbruket er gjennomsnittsberegning av arbeidstiden og akkordlønn utbredt. En særskilt spesifisering av komponentene lønnen består av vil medføre administrative kostnader for arbeidsgivere i landbruket.

Norges Bondelag påpeker at det bør legges opp til et regelverk som ikke blir for rigid, men gir rom for nødvendig fleksibilitet. Landbruket, gartneri og skogbruk er næringer med stor

variasjon i aktivitetsnivå, særlig på grunn av sesongvariasjoner, men også variasjoner i klima- og markedsmessige forhold innenfor hver sesong. Eksempler kan være store nedbørmengder, sterk varme, plutselig kulde eller perioder med tørke. Bortsett fra vanlig sesongplanlegging, er det derfor ofte ikke mulig å forutse fullt ut når og i hvilket omfang det er behov for arbeidskraft. På denne bakgrunn er det viktig at nye regler blir tilstrekkelig pragmatiske, til at det er mulig å opprettholde den nødvendige smidighet ved bruk av sesongarbeidskraft.

Det er ønskelig fra Norges Bondelags side at Arbeidstilsynet får i oppdrag å utferdige standardarbeidskontrakter som er tilpasset behovet i landbruket. Dette vil ikke bare være forenklende for arbeidsgiversiden i landbruket, men også styrke regeletterlevelsen og øke bevisstheten hos både arbeidsgivere og arbeidstakere.

## **2.2. Frister**

Norges Bondelag gjør oppmerksom på at forkortede administrative frister vil medføre praktiske utfordringer for arbeidsgivere i landbruket. Bønder er selvstendig næringsdrivende som driver gården i eget firma. De fleste bønder i Norge eier og arbeider på gården de selv bebor. De nye kravene vil påføre gårdsbruk og andre små virksomheter ytterligere rutiner som krever arbeidskraft og oppmerksomhet, en byrde som allerede i dag er svært tyngende for små bedrifter med et stadig økende krav til rutiner og dokumentasjon.

Ytterligere administrative oppgaver får også betydning for de daglige gjøremålene i landbruket, og gir mindre tid til kjerneoppgaven, som er driften av gården. Et praktisk eksempel er de tilfeller hvor bonden selv blir syk, og har akutt behov for arbeidskraft til å erstatte eget arbeid (avløser/sykevikar). Uten ekstern praktisk, teknologisk og juridisk bistand, kan det være utfordrende å få gjennomført en endring i en deltidsansatts arbeidskontrakt samme dag som endringen inntreffer.

Departementet foreslår at det inntas en ny bokstav n) i aml. § 14-6 om innleiers identitet, dersom arbeidstaker leies ut fra bemanningsforetak. Opplysningene skal gis så snart innleiers identitet er kjent.

Norges Bondelags medlemmer har både stort behov for, og benytter seg i betydelig utstrekning av, avløserordninger når det skal leies inn arbeidskraft. En avløser har ofte flere arbeidsgivere. Paragraf 16-4 n) vil kunne by på tolkningstvil om det skal skrives en ny arbeidsavtale for hvert enkeltoppdrag. Det vil også kunne by på praktiske utfordringer at dette skal skje senest samme dag som endringen trer i kraft.

Videre viser Norges Bondelag til at en ny bokstav p) i aml. § 14-6 for arbeidsgivere med flere ansatte, vil være en stor arbeidsbyrde dersom man skal endre alle arbeidsavtaler hver gang man endrer forsikringsselskap for yrkesskade eller pensjon. Dette kan i ytterste konsekvens føre til at bonden unnlater å velge de gunstigste forsikringene for arbeidstakerne.

## **3. Prøvetidens varighet ved midlertidig ansettelse**

Norges Bondelag støtter forslaget til endring av aml. § 15-6 om prøvetid. Imidlertid vil det nærmere innholdet i formuleringen «*et rimelig forhold*», kunne by på spørsmål. Lovgiver oppfordres til å gi tydelige føringer om hva som nærmere ligger i begrepet.

## **4. Innføring av strengere og tydeligere krav til forhåndsvarsling av arbeidstid**

Norges Bondelags medlemmer benytter i stor grad gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. I denne sammenhengen understreker det viktigheten av unntaket fra toukersfristen. Arbeid i

landbruket innebærer arbeid til uforutsigbare tider. Problemstillingen knytter seg til det tidligere nevnte, om at det ofte ikke er mulig å forutse når og i hvilket omfang det er behov for arbeidskraft.

Dette vil imidlertid, slik Norges Bondelags ser det, i tilstrekkelig grad fanges opp av unntakene fra fristen i andre ledd. Dessuten er det etter § 10-12 fjerde ledd adgang til å fravike lovens kapittel 10 ved tariffavtale for fagforening med innstillingsrett.

## **5. Rett til å be om mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår**

### **5.1 Når kan arbeidstaker rette forespørsel**

Departementet foreslår ikke å avgrense arbeidsgivers plikt til skriftlig begrunnelse til tilfeller «hvor en sådan [ansettelsesform] finnes».

Norges Bondelag ser at det kan by på tolkningstvil og til dels uklare situasjoner dersom det innføres en avgrensning til de tilfeller «hvor en sådan [ansettelsesform] finnes». Imidlertid mener Bondelaget at dersom det er åpenbart at det ikke finnes slike stillinger, eksempelvis dersom det ikke finnes andre stillinger på gården, kan det synes som et unødig pålegg å kreve et skriftlig, begrunnet svar. Dette gjelder særlig sett i sammenheng med det foreslåtte anmodningsintervallet på hver tredje måned. Norges Bondelag anbefaler at man utreder mulighetene for et unntak fra begrunnelsesplikten i de tilfeller hvor det åpenbart ikke finnes relevante stillinger i virksomheten.

Norges Bondelag støtter forslaget om å begrense arbeidsgivers plikt til skriftlig å besvare en slik henvendelse fra arbeidstaker. Et tremånedersintervall fremstår i den forbindelse som en for hyppig adgang til å fremme en forespørsel, særlig sett i sammenheng med forslaget om ikke å begrense muligheten for å fremme forespørsel i tilfeller hvor det åpenbart ikke finnes aktuelle stillinger.

Norges Bondelag anbefaler etter dette en periode på seks måneder til neste forespørselsadgang, som alternativ til høringsnotatets forslag om tre måneder.

### **5.2 Arbeidsgivers svarfrist**

Arbeidsgivers begrunnelse skal leveres til arbeidstaker senest én måned etter anmodningen. Når arbeidsgiver er en fysisk person, og for mikrovirksomheter og små eller mellomstore virksomheter, kan medlemstatene beslutte at fristen forlenges til inntil tre måneder. For disse arbeidsgiverne kan det også åpnes opp for muntlige svar på en etterfølgende lignende henvendelse fra samme arbeidstaker.

Landbruket består av mange små virksomheter, ofte kun drevet av bonden alene. Sett i sammenheng med det som er nevnt foran i punkt 5.1, hvor departementet foreslår å ikke avgrense til tilfeller hvor det finnes aktuelle stillinger, og med en anmodningshyppighet på hver tredje måned, mener Norges Bondelag at det vil kunne være hensiktsmessig å unnta små bedrifter fra skriftlighetskravet, alternativt gi disse foretakene forlenget svarfrist til tre måneder. Det gir et mer praktisk gjennomførbart regelverk.

## **6. Økonomiske og administrative konsekvenser**

Norges Bondelag påpeker at arbeidsgiverne blir pålagt flere plikter ved gjennomføringen av direktivet. Landbruket består i stor grad av mindre virksomheter, der bonden selv utfører det alt vesentlige av både gårdsarbeidet og administrative oppgaver. I en del tilfeller vil forslaget medføre at mindre virksomheter vil kunne møte utfordringer med ansettelsesprosessen, eksempelvis vil kravene medføre behov for ytterligere juridisk og økonomisk rådgivning.

En naturlig konsekvens av forslagene vil være at terskelen for å ansette blir høyere, noe som igjen vil kunne føre til færre ansettelser og lavere sysselsetting i landbruket.

Både arbeidsgiver og arbeidstakerne er tjent med ryddige lønns- og arbeidsforhold i landbruket. Det er viktig av hensyn til rekrutteringen og for å sikre god kontinuitet i arbeidsstokken. Norges Bondelag er imidlertid opptatt av at regelverket skal være så vidt fleksibelt at det er praktisk gjennomførbart. Dagens regelverk gjør det mulig å kombinere hensynet til trygge arbeidsforhold, med hensynet til å ivareta den enkeltes ønsker og behov for en fleksibel arbeidshverdag. Norges Bondelag vil fremholde at den nasjonale skjønnsmarginen ikke bør brukes til å forsterke de administrative påleggene mer enn nødvendig.

Med hilsen

Elektronisk godkjent, uten underskrift

Miran Riise  
advokatfullmektig

Mottaker	Kontaktperson	Adresse	Post
Arbeids- og inkluderingsdepartementet		Postboks 8019 Dep	0030 OSLO