



DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

# Prop. 85 L

(2024–2025)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

---

Endringer i arbeidsmiljøloven  
(innleie av avløsere i jordbruket)



# Innhold

<b>1</b>	<b>Proposisjonens hovedinnhold</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>Oppheving av nåværende forskriftshjemmel</b> .....	<b>19</b>
<b>2</b>	<b>Høring</b> .....	<b>5</b>	<b>5.1</b>	Departementets høringsforslag ...	<b>19</b>
			<b>5.2</b>	Høringsinstansenes syn .....	<b>20</b>
<b>3</b>	<b>Bakgrunnen for lovforslaget</b> ....	<b>7</b>	<b>5.3</b>	Departementets vurdering og forslag .....	<b>20</b>
3.1	Endringer i innleiereglene .....	7			
3.2	Nærmere om bruk av avløsere i jordbruket .....	8	<b>6</b>	<b>Økonomiske og administrative konsekvenser</b> .....	<b>21</b>
3.3	Velferdsordningene i landbruket ...	9			
3.4	Gjeldende rett .....	9	<b>7</b>	<b>Merknader til de enkelte bestemmelsene</b> .....	<b>21</b>
3.4.1	Arbeidsmiljølovens anvendelse i jordbruket .....	9			
3.4.2	Innleie.....	10			
<b>4</b>	<b>Ny forskriftshjemmel om innleie av avløsere fra avløserlag</b> .....	<b>10</b>		<b>Forslag til lov om endringer i arbeidsmiljøloven (innleie av avløsere i jordbruket)</b> .....	<b>23</b>
4.1	Departementets høringsforslag ....	10			
4.2	Høringsinstansenes syn .....	10			
4.3	Departementets vurderinger og forslag .....	13			





DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

# Prop. 85 L

(2024–2025)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

## Endringer i arbeidsmiljøloven (innleie av avløsere i jordbruket)

*Tilråding fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet 4. april 2025,  
godkjent i statsråd samme dag.  
(Regjeringen Støre)*

### 1 Proposisjonens hovedinnhold

Arbeids- og inkluderingsdepartementet foreslår i denne lovproposisjonen endringer i arbeidsmiljøloven knyttet til innleie av avløsere i jordbruket.

Departementet mener at det er behov for særregler når det gjelder innleie av avløser fra avløserlag. Det legges opp til at slike særregler fastsettes i forskrift, og det er da behov for en forskriftshjemmel. I denne lovproposisjonen foreslår departementet derfor at det gis en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven (ny § 14-13 a), som åpner for at departementet kan gi forskrift om at reglene om innleie fra bemanningsforetak ikke skal gjelde når jordbruksforetak leier inn avløser fra avløserlag, og om særregler ved slik innleie. For at Arbeidstilsynet skal kunne føre tilsyn med slike særregler, foreslår departementet også at det inntas en henvisning til den nye forskriftshjemmelen i § 18-6 første ledd.

Departementet foreslår samtidig at den gjeldende forskriftshjemmelen i arbeidsmiljøloven § 1-4 andre ledd oppheves. Denne regulerer at «departementet kan gi forskrift om at virksomhet i landbruket som ikke nytter annen hjelp enn avløserhjelp skal unntas fra loven». Det finnes også en eldre forskrift som er gitt i medhold av denne bestemmelsen, som departementet tar sikte på å oppheve. Departementet mener at det ikke lenger er behov for forskriftshjemmelen i § 1-4 andre ledd.

Dette skyldes både at det foreslås en ny forskriftshjemmel, og at forskriftshjemmelen dessuten har en uklar ordlyd og rekkevidde.

### 2 Høring

Arbeids- og inkluderingsdepartementet sendte 20. september 2024 forslag til endringer i regelverket for innleie til avløsning i jordbruket på høring med frist 20. desember 2024. Høringsnotatet ble sendt til følgende instanser:

Departementene

Arbeids- og velferdsdirektoratet (NAV)

Arbeidsretten

Datatilsynet

Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon

Direktoratet for arbeidstilsynet (Arbeidstilsynet)

Domstoladministrasjonen

Finanstilsynet

Forbrukerrådet

Forbrukertilsynet

Havindustritilsynet

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)

Landbruksdirektoratet

Likestillings- og diskrimineringsombudet

Luffartstilsynet

Mattilsynet	Universitets- og høgskolerådet
Regelrådet	
Regjeringsadvokaten	Chr. Michelsens Institutt for Videnskap og Åndsfrihet
Riksmekleren	Forskningsstiftelsen Fafo
Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)	Frischsenteret
Statens helsetilsyn	Institutt for samfunnsforskning (ISF)
Statens seniorråd	Norwegian Research Centre AS (NORCE)
Statistisk sentralbyrå	Nordlandsforskning
Statsforvalterne	Norsk institutt for by- og regionforskning (NIBR)
Sjøfartsdirektoratet	Samfunns- og næringslivsforskning
Skatteetaten	SINTEF AS
Sysselmesteren på Svalbard	Stiftelsen Rogalandforskning
Trygderetten	
Tvisteløsningsnemnda	AFF
Utdanningsdirektoratet	Akademikerne
	ALT c/o Industri Energi
Sametinget	AOF Norge
Sivilombudet	Apotekforeningen
	Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening
Longyearbyen lokalstyre	Arbeidsgiverforeningen Spekter (Spekter)
Oslo kommune	Arbeidsmiljøsentret
	Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL)
Helse Midt-Norge RHF	Arbeidssøkerforbundet (AFO)
Helse Nord RHF	Befalets Fellesorganisasjon
Helse Sør-Øst RHF	Coop Norge SA Hovedkontor
Helse Vest RHF	De samarbeidende organisasjoner
Innovasjon Norge	Den Norske Advokatforening
	Den norske jordmorforening
Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) – Oslo Met	Den norske revisorforening
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	Eleverorganisasjonen i Norge
Handelshøgskolen BI Oslo	Finans Norge
Høgskolen i Innlandet	Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon
Høgskolen i Molde	Forsvarsbygg
Høgskulen på Vestlandet	Gartnerhallen
Høgskulen i Volda	Hanen – Næringsorganisasjonen for Bygdeturisme, Gardsmat og Innlandsfiske
Høgskolen i Østfold	Hovedorganisasjonen Virke (Virke)
Høyskolen Kristiania	HR Norge
Institutt for offentlig rett (UiO)	IKT-Norge
Institutt for privatrett (UiO)	Inn på Tunet
Kunsthøgskolen i Oslo	Junit
Nord Universitet	Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)
Norges Handelshøgskole	Jussbuss
Norges Idrettshøgskole	Jussformidlingen i Bergen
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon (KA)
Norges Musikkhøgskole	KS – Kommunesektorens organisasjon
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	Landsorganisasjonen i Norge (LO)
OsloMet – Storbyuniversitetet	Lederne
Samisk høgskole	Luftfartens funksjonærforening
Universitetet i Agder	Maskinentreprenørenes Forbund
Universitetet i Bergen	Mental Helse
Universitetet i Oslo	Norges Bondelag
Universitetet i Stavanger	Norges Bygdekvinnelag
Universitetet i Sørøst-Norge	
Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet	

Norges Bygdeungdomslag  
 Norges Farmaceutiske Forening  
 Norsk Fjærfelag  
 Norges Fleridrettsforbund  
 Norges Handikapforbund  
 Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon (NITO)  
 Norges Juristforbund  
 Norges Kommunerevisorforbund  
 Norges Kvinne- og familieforbund  
 Norges Lastebileier-Forbund  
 Norges Rederiforbund (Rederiforbundet)  
 Norges Røde Kors  
 Norges Skogeierforbund  
 Norges Taxiforbund  
 Norsk Bonde- og Småbrukarlag  
 Norsk Brannvernforening  
 Norske Boligbyggelags Landsforening  
 Norske Meierifolks Landsforening  
 Norsk Flygelederforening  
 Norsk Flygerforbund  
 Norsk Flytekniker Organisasjon  
 Norsk Folkehjelp  
 Norsk Gartnerforbund  
 Norsk Journalistlag  
 Norsk Kabinforening  
 Norsk kritikerlag  
 Norsk Kvinnesaksforening  
 Norsk Landbrukssamvirke  
 Norsk Lektorlag  
 Norsk Regnesentral  
 Norsk Sau og Geit  
 Norsk Sjøoffisersforbund  
 Norsk Skuespillerforbund  
 Norsk sosiologforening  
 Norskog  
 Norsk yrkeshygienisk forening  
 Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)  
 Næringslivets sikkerhetsorganisasjon  
 Oslo Economics  
 Pensjonistforbundet  
 Private Barnehagers Landsforbund  
 Profesjonelle Vergers Interesseorganisasjon  
 Rådgivende Ingeniørers Forening  
 SAMFO Arbeidsgiverorganisasjon for samvirkeforetak  
 Samfunnsbedriftene  
 Simployer  
 SMB Norge  
 Sparebankforeningen i Norge  
 Stiftelsen Norsk Mat  
 Transportbrukernes Fellesorganisasjon  
 Transportøkonomisk institutt  
 Uføres Landsorganisasjon  
 Ungt Entreprenørskap

Unio  
 Velferdsalliansen  
 Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)  
 Økologisk Norge

Høringen ble også lagt ut på regjeringens nettsider, hvor det ble gjort oppmerksom på at høringer er åpne, og at alle kan sende innspill. Departementet mottok høringsuttalelser med realitetsmerknader fra følgende instanser:

Arbeidstilsynet  
 Regelrådet  
 Statsforvaltaren i Innlandet  
 Statsforvalteren i Trøndelag  
 Statsforvaltaren i Vestland  
 Oppdal kommune  
 Akademikerne  
 Fellesforbundet  
 Gartnerhallen SA  
 Hovedorganisasjonen Virke  
 Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)  
 Landsorganisasjonen i Norge (LO)  
 NHO Mat og Drikke  
 Norges Bondelag  
 Norsk Bonde- og Småbrukarlag  
 Norsk Gardsost  
 Norsk Gartnerforbund  
 Norske Landbrukstenester  
 Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)

Følgende høringsinstanser har uttalt at de ikke har merknader:

Forsvarsdepartementet  
 Landbruksdirektoratet

Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon  
 Skatteetaten  
 Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)  
 Statistisk sentralbyrå (SSB)

### **3 Bakgrunnen for lovforslaget**

#### **3.1 Endringer i innleiereglene**

Fra 1. april 2023 trådte det i kraft endringer i reglene om innleie fra bemanningsforetak, jf. Prop. 131 L (2021–2022). En av endringene var at den tidligere adgangen til innleie ved arbeid av «midlertidig karakter» ble opphevet. Dette medførte spørsmål om hvilken betydning lovendringen har når det gjelder bondens adgang til

å kjøpe avløsertjenester. Dette skyldes at jordbruksforetak i mange tilfeller skaffer avløserer via innleie, særlig fra avløserlag.

I proposisjonen uttalte departementet (side 34–35) at det finnes enkelte utfordringer knyttet til arbeidsvilkår i landbruksnæringen, herunder for sesongarbeidere, men at det er viktig å sørge for en fortsatt effektiv og velfungerende avløserordning for norske bønder.

Avløserordningene er en del av velferdsordningene i landbruket, og er en viktig del av norsk landbrukspolitikk. De fleste gårdsbruk i Norge drives som enkeltpersonforetak. For å bidra til at jordbrukere kan få arbeidshjelp slik at de kan ta ut ferie og fritid, samt medvirke til arbeidshjelp ved sykdom, svangerskap og fødsel mv., er det etablert tilskuddsordninger over den årlige jordbruksavtalen for å dekke (deler av) bondens kostnader til kjøp av arbeidskraft (avløser). Det er også etablert en ordning med tilskudd til avløserlag, for at avløserlagene skal ha nødvendig beredskap til å kunne stille med arbeidskraft på kort varsel når jordbrukere på grunn av akutt skade eller sykdom ikke selv kan ta ansvar for dyrehold mv. Ordningene beskrives nærmere i punkt 3.3.

I Prop. 131 L (2021–2022) pekte departementet på at det kan være behov for å vurdere tilpasninger i regelverket for denne næringen særskilt, og dessuten at gjeldende forskriftsverk på området kan fremstå noe uklart. Det ble på denne bakgrunn vedtatt utsatt ikrafttreden for endringen i arbeidsmiljøloven § 14-12 første ledd (opphevingen av adgangen til innleie «når arbeidet er av midlertidig karakter») inntil videre, for innleie til avløsning i jordbruksforetak, jf. forskrift 20. desember 2022 nr. 2301 om overgangsregler til lov om endringer i arbeidsmiljøloven m.m. (inn- og utleie fra bemanningsforetak) og kongelig resolusjon 20. desember 2022.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet følger nå opp dette med forslag som tar sikte på å klargjøre regelverket, og å innføre et hjemmelsgrunnlag for å kunne fastsette særregler for innleie av avløserer i jordbruket.

### 3.2 Nærmere om bruk av avløserer i jordbruket

Bondens mulighet til å kunne bli avløst ved for eksempel sykdom, fødsel og ferie, og velferdsordningene knyttet til dette, er en viktig del av norsk landbrukspolitikk. Arbeidstakere som utfører avløsning kalles gjerne for avløserer. Staten har tilskuddsordninger som dekker (deler av) kost-

nadene forbundet med kjøp av slik arbeidskraft. Det vises til nærmere omtale av tilskuddsordningene i punkt 3.3 nedenfor.

Velferdsordningene i landbruket ble innført i løpet av 1970-årene. I St.meld. nr. 80 (1978–79) punkt 1.1 fremgår det at «trygge økonomiske og sosiale vilkår for yrkesutøverne i landbruket er en målsetting i seg selv, men også en forutsetning for at landbruket skal kunne løse de samfunnsmessige oppgaver det blir pålagt». Her står det videre at «det skal føres en landbrukspolitikk som gir yrkesutøverne i landbruket økonomisk og sosialt likeverdige forhold med lønntakerne i industrien», jf. videre henvisninger til St.meld. nr. 14 (1976–77) og Innst. S. nr. 293 (1976–77).

I Rapport frå partssamansett arbeidsgruppe til Jordbruksoppgjæret 2024, «Vurdering av velferdsordningane i jordbruket» punkt 2.2 fremgår blant annet hvilken betydning velferdsordningene har for landbruket:

I Innst. 462 S (2021–2022) frå stortingsbehandlenga av jordbruksoppgjæret 2022 skreiv næringskomiteen at:

«[Nærings]komiteen viser til at gode velferdsordningar har stor betydning for å bidra til likestilling og rekruttering av nye utøvere til norsk landbruk. Tilskudd til avløsning ved sykdom, fødsel mv. er viktig for jordbruket gjennom å finansiere arbeidshjelp når brukerne pga. sykdom, svangerskap eller andre grunner ikke kan ta del i driften.»

Velferdsordningane spelar ei rolle for rekruttering til landbruket ved å gi bønder høve til å kunne ta ut ferie og fritid, og fordi tilskotet til avløsning ved sjukdom, fødsel mv. er med og sikrar tilgang til arbeidshjelp i slike situasjonar. Velferdsordningane medverkar til å støtte opp under fleire landbrukspolitiske mål jf. Figur 1.

Den enkelte bonde tar på seg eit personleg økonomisk ansvar ved investeringar i landbrukseigedom, bygningar, dyr og maskiner.

Sjølvstendige næringsdrivande i jordbruket har enkelte rettar som andre sjølvstendige næringsdrivande ikkje har. Sidan særleg husdyrproduksjon er i kontinuerleg drift, også for å oppretthalde dyrevelferd, kan ein ikkje vere fråverande frå drifta. Jordbruksføretaka blir i hovudsak driven som enkeltpersonføretak og det er ofte få andre personar som kan gi arbeidshjelp til drifta. Jordbruksavtalepartane har derfor etablert ordningar spesielt retta mot desse yrkesutøvarane.



Velferdsordningane er også viktige for å sikre og auke tal unge bønder og kvinner i jordbruket.

Departementet oppfatter at det er praksis for at jordbruksforetak skaffer avløsertjenester både gjennom direkte ansettelse, avløsning gjennom avløserlag, samt kjøp av avløsertjenester fra andre typer foretak. Departementet viser til ovennevnte rapport side 54–55, samt omtale av denne statistikken i departementets høringsnotat fra 20. september 2024.

### 3.3 Velferdsordningene i landbruket

Velferdsordningene i landbruket er regulert i særlig tre forskrifter. Den ene knytter seg til avløsning ved *ferie og fritid*, og gjelder for husdyrprodusenter, jf. forskrift 19. desember 2014 nr. 1817 om produksjonstilskudd og avløsertilskudd i jordbruket. Ifølge denne forskriften kan det gis tilskudd til «avløsning» på visse vilkår, jf. § 6. I Landbruksdirektoratets Rundskriv 2024/29 fremgår hva som etter forskriften menes med «avløsning»:

Med «avløsning» menes de arbeidsoppgaver som det ikke er uvanlig at gårdbrukere selv utfører. Det skal legges et objektivt avløsningsbegrep til grunn. Det vil si at man ikke skal legge til grunn hvilket arbeid den enkelte gårdbruker utfører, men arbeid som det ikke er uvanlig at gårdbrukere generelt utfører i husdyrdriften. Avløsning er ikke avgrenset til tradisjonell fjøsavløsning. Begrepet avløsning omfatter bare selve tjenesten, og ikke varer som eventuelt blir benyttet.

Departementet oppfatter at tilskudd kan gis både for arbeid i bondens fravær, samt til arbeidshjelp ved sesongtopper i onnetider og lignende.

Tilskudd ment for å dekke kostnader for kjøp av avløser ved *sykdom, svangerskap* mv. er regulert i forskrift 19. desember 2014 nr. 1821 om tilskot til avløysing ved sykdom og fødsel mv. Denne ordningen er ikke avgrenset til husdyrprodusenter, men gjelder for virksomheter som driver «vanlig jordbruksproduksjon», jf. § 3. Slik avløsning vil typisk være vikarsituasjoner, altså arbeid i stedet for bonden i dennes fravær.

Endelig nevnes *landbruksvikarordningen*, som er regulert i forskrift 22. oktober 2007 nr. 1167 om tilskot til landbruksvikarordninga. Dette er en beredskapsordning, som skal «sikre at foretak med husdyr- og planteproduksjon får tilgang på

kvalifisert hjelp til avløysing ved sykdom og i krisesituasjonar», jf. § 1. Tilskudd etter denne ordningen mottas av avløserlag jf. § 2: «Avløsarlag som mottok tilskot til landbruksvikarverksemd pliktar innanfor sitt geografiske ansvarsområde, fastsett av statsforvaltaren etter samråd med avløsarlaga, å ha tilstrekkeleg landbruksvikarberedskap tilgjengeleg».

### 3.4 Gjeldende rett

#### 3.4.1 Arbeidsmiljølovens anvendelse i jordbruket

Arbeidsmiljøloven gjelder for «virksomhet som sysselsetter arbeidstaker, med mindre annet er uttrykkelig fastsatt i loven», jf. § 1-2 første ledd. Dette gjelder som det klare utgangspunkt også for virksomheter i jordbruket.

Lovens § 1-4 første ledd gir dessuten departementet hjemmel til å gi forskrift om at lovens regler helt eller delvis (også) skal gjelde for virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstaker. En slik regel er blant annet gitt i forskrift 11. januar 2013 nr. 33 om innleie fra bemanningsforetak § 1. Her er det fastsatt at enkelte av innleiereglene i arbeidsmiljøloven, blant annet § 14-12 første og tredje ledd og § 14-12 a første ledd, gjelder ved innleie til virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstaker.

Departementet har videre hjemmel til å «gi forskrift om at virksomhet i landbruket som ikke nytter annen hjelp enn avløserhjelp skal unntas fra loven», jf. arbeidsmiljøloven § 1-4 andre ledd. Slike regler ble fastsatt i forskrift 21. mars 1986 nr. 744:

Med hjemmel i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. § 2 nr. 5 siste ledd fastsettes at virksomhet i jordbruk som ikke nytter annen leid hjelp enn avløserhjelp i en eller annen form unntas fra arbeidsmiljøloven. Dette gjelder likevel ikke virksomhet som lønner arbeidstaker med avløsertilskott.

Forskriften unntar dermed visse virksomheter i jordbruket fra arbeidsmiljøloven som sådan.

Etter departementets vurdering, kan forskriften fra 1986 og forskriften fra 2013 i sum bidra til å skape klarhet om innleiereglens anvendelse i jordbruket for de ulike typene jordbruksforetak. Som det fremgår nedenfor, foreslår departementet å oppheve forskriften fra 1986, samtidig som det fastsettes en egen særregel om innleie til avløsning i jordbruket.

### 3.4.2 Innleie

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er at arbeidstaker skal ansettes fast og direkte i et topartsforhold, jf. § 14-9 første ledd. Innleie av arbeidstaker er tillatt på visse vilkår. I arbeidsmiljøloven skilles det mellom innleie fra bemanningsforetak og innleie fra produksjonsbedrifter. Adgangen til innleie fra bemanningsforetak er regulert i § 14-12. I første ledd fremgår det at innleie fra bemanningsforetak «er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 andre ledd bokstav b til e». Med virkning fra 1. april 2023 ble bestemmelsen strammet inn ved at den tidligere adgangen til innleie for arbeid «av midlertidig karakter» (jf. § 14-9 andre ledd bokstav a) ble opphevet, jf. Prop. 131 L (2021–2022).

Dette betyr at innleie fra bemanningsforetak nå er tillatt

- «b. for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- c. for praksisarbeid
- d. med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten
- e. med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten».

I tillegg gir § 14-12 andre ledd første punktum adgang til innleie utover det som følger av første ledd: «I virksomhet som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flertall av den arbeidstakerkategori innleien gjelder, inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd».

Det er også gitt nærmere regler om innleie fra bemanningsforetak i forskrift 11. januar 2013 nr. 33. I § 3 er det gitt særregler som åpner for en noe utvidet adgang til innleie av helsepersonell og arbeidstakere med spesialkompetanse. I forskriften er det også en bestemmelse som innebærer et geografisk avgrenset forbud mot innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid i byggenæringen, jf. § 4. Videre regulerer forskriften § 1 at flere av lovens bestemmelser også gjelder ved innleie til virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstaker (§ 2-2 første ledd, § 14-1, § 14-12 første og tredje ledd, § 14-12a første ledd, 14-12b første, andre og femte ledd, § 14-14 samt reglene i forskriften kapittel II).

I forbindelse med at nye innleieregler ble innført, ble det gitt en særskilt overgangsregel for

innleie til avløsning i jordbruksforetak, jf. omtale ovenfor.

## 4 Ny forskriftshjemmel om innleie av avløsere fra avløserlag

### 4.1 Departementets høringsforslag

I høringen foreslo departementet en ny særregel for innleie av avløsere i jordbruket. Forslaget innebar både en endring i arbeidsmiljøloven og i forskrift om innleie fra bemanningsforetak.

Departementet foreslo at det i forskrift 11. januar 2013 nr. 33 om innleie fra bemanningsforetak inntas en bestemmelse som innebærer at jordbruksforetak kan leie inn arbeidstaker fra avløserlag dersom arbeidstakeren skal utføre avløsning hos jordbruksforetaket. Det ble foreslått at det i forskriften fastsettes at avløsning skal forstås på samme måte som i forskriftene om avløsertilskudd, samt en definisjon av hva som menes med «avløserlag».

For å kunne gi en slik regel i forskrift, foreslo departementet en endring i arbeidsmiljøloven § 14-12 sjette ledd, om at departementet i forskrift kan gi regler om innleie til avløsning i jordbruket, som avviker fra § 14-12 første ledd.

### 4.2 Høringsinstansenes syn

LO mener at det er «avgjørende for å sikre stabile og trygge arbeidsforhold at flest mulig arbeidsforhold er faste ansettelser direkte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker», at innleie som fortrenger vanlige ansettelser i utgangspunktet er uakseptabelt, og at «faste arbeidsforhold i en topartsrelasjon er best egnet til å ivareta arbeidstakerens trygghet og rettigheter». For LO er det derfor viktig at innleie, i den grad det tillates, bør være innenfor snevre rammer. LO peker på flere særtrekk ved avløserordningen, blant annet at den bidrar til «å sikre at landbruket kan utføre samfunnsmessig nødvendige oppgaver, og organiseringen gjennom egne avløserlag sikrer grunnlaget for at arbeidet kan løses med hele, faste stillinger». LO peker også på at avløserlagene dekker et permanent behov for arbeidskraft og utfører en offentlig beredskapsfunksjon. LO vurderer at dagens avløserordning er nødvendig og at den fungerer godt. LO mener at unntaket må begrenses til avløserlag eid av gårdbrukerne som et felles foretak og benyttes av gårdbrukerne som eier avløserlaget, og at det bør vurderes om virkeområdet for særreguleringen bør tilsvare

omfangsbestemmelsen i forskrift om allmenngjort tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene.

*Akademikerne* er positive til departementets forslag, og er enig i at det er behov for en forskriftshjemmel for innleie til avløsning i jordbruket. Etter Akademikernes syn legger forslaget opp til «en forholdsvis vid unntaksadgang», noe de støtter. Akademikerne peker på flere fordeler ved innleie fra avløserlag i jordbruket, blant annet at det «sikrer avløsernes rettigheter som arbeidstagere med en kompetent og profesjonell arbeidsgiver, det gir tilgang på større stillingsprosenter enn enkeltbønder vanligvis kan tilby, og det gir større mulighet for utvikling og samling av landbrukskompetanse (og det er viktig også for dyrevelferden)». Akademikerne peker også på at avløsning «representerer en relevant jobbmulighet for veterinærstudenter tidlig i studiet». Akademikerne har også noen synspunkter på andre deler av innleieregelverket som ikke vedrører avløsning i jordbruket.

*Fellesforbundet* støtter å innføre en særregulering for avløsning i jordbruket, og er enige i intensjonen i departementets forslag. Fellesforbundet peker på at selv om avløserlagene i dag er registrerte som bemanningsforetak, er det «vesentlige forskjeller mellom avløserlag og ordinære bemanningsselskap», og mener at avløserlagene ikke bør defineres som bemanningsforetak. Fellesforbundet viser videre til at det kan fremstå som noe uklart i høringsnotatet hvorvidt departementet har tatt høyde for at bøndene leier inn avløsere også når de har et permanent gjentakende behov, og at det er viktig at det «tydeliggjøres at dagens praksis fortsatt vil være innenfor regelverket». Fellesforbundet mener at omfangsbestemmelsen til overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene vil være en enklere og mer presis avgrensning av særreguleringen, og har videre konkrete innspill til definisjon av «avløserlag». Fellesforbundet viser generelt til LOs hørings svar.

*NHO* er positive til at departementet foreslår en særregulering for jordbruket, men uttaler samtidig at forslaget er «en konsekvens av innstrammingene i innleieadgangen i 2023». *NHO* mener at innstrammingene i innleiereglene «har fått negative konsekvenser for alle bransjer i Norge», og at dette kommer «til uttrykk gjennom flere etterfølgende høringer om lov/forskriftsendringer, hvor det er behov for særreguleringer for å møte en bransje/sektors særlige behov for å kunne leie inn arbeidskraft». For øvrige merknader viser *NHO* til hørings svaret fra *NHO Mat og Drikke*.

*Hovedorganisasjonen Virke* peker på at det «nå kommer nok et unntak i de skjerpede innleie-

reglene», og at «dette viser at det er behov for en revurdering av regelverket». *Virke* stiller seg bak Regelrådets uttalelse om at departementet «kunne vurdert et bredere, sektoruavhengig unntak for små virksomheter som et alternativ», og peker på at også andre bransjer er preget av sesongbetont og uforutsigbart arbeid.

*NHO Mat og Drikke* mener det er positivt at departementet har foreslått unntak på dette området, men mener at departementets forslag ikke ivaretar dagens praktisering av avløserordningen. *NHO Mat og Drikke* mener blant annet at avløserlagene «når de administrerer arbeidskraften til avløsning i jordbruket, ikke skal defineres som bemanningsforetak». *NHO Mat og Drikke* støtter at unntaket er begrenset til avløserlag, og anbefaler at avløserlagene må være godkjent av statsforvalteren for å omfattes av definisjonen av «avløserlag». *NHO Mat og Drikke* peker på at avløserlagene i dag dekker både tidsbegrensede og varige behov for bonden, og mener at reguleringen må ta høyde for dette. *NHO Mat og Drikke* mener også at forskriftens virkeområde må være likt virkeområdet i forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene. *NHO Mat og Drikke* mener også at det må gis en egen forskrift om avløsning.

*Arbeidstilsynet* «er i hovedsak positive til forslagene», og har gitt innspill til lovteknisk oppbygging av den foreslåtte forskriftsbestemmelsen.

*Statsforvalteren i Vestland* er enig i at det er behov for særregulering som gjør regelverket klart og lett å forstå, og er enig i at unntaket skal avgrenses til avløserlag. *Statsforvalteren i Vestland* mener at avløserlag som administrerer arbeidskraft for avløsning i jordbruket ikke bør defineres som bemanningsforetak, og at avløsning i jordbruket må gjelde også når bonden har behov for regelmessig eller varig arbeidskraft. *Statsforvalteren i Vestland* fremhever at det må legges opp til rett til avløsning i planteproduksjon også utenfor onnetida.

*Statsforvalteren i Innlandet* støtter forslaget om forskriftshjemmel, og at jordbruksforetak gis noe større mulighet til å leie inn arbeidshjelp fra avløserlag. *Statsforvalteren i Innlandet* peker på at det ikke er uvanlig at jordbruksforetak benytter avløsning i større utstrekning enn det de får tilskudd for, og fremhever på den bakgrunn viktigheten av at det ikke settes en grense for hvor mye det enkelte foretak kan benytte på avløser per år, da en slik avgrensning trolig vil føre til at avløserlagene får for lite å gjøre.

*Statsforvalteren i Trøndelag* støtter at det innføres en særregulering for avløsning i jordbruket,

og viser blant annet til at det må være mulig for avløserlagene å utføre avløsning på lik linje som i dag. Statsforvalteren i Trøndelag mener at avløserlag som administrerer arbeidskraft for avløsning i jordbruket, ikke bør defineres som bemanningsbyrå, og at reguleringen må gjelde avløsning av både kortvarig og lang eller varig karakter.

*Oppdal kommune* støtter departementets forslag. Oppdal kommune peker på at «avløserlagene ikke er å anse som vanlige bemanningsforetak, men er en samvirkeorganisasjon eid av bøndene selv», og at de kan ha «arbeidsgiveransvar for avløserne også ved et varig behov for avløser på gården». Oppdal kommune viser til at avløserordningen ikke fortrenger faste stillinger, «men bidrar til at avløserne kan få en større stillingsprosent når de ansettes direkte i avløserlaget og leies ut til bonden».

*Regelrådet* mener at «forslaget gir forenklinger og besparelser for jordbruksbedriftene sammenlignet med en situasjon der det ikke gis unntak for midlertidig innleie fra avløserlag», men at «departementet kunne vurdert et bredere, sektor-uavhengig unntak for små virksomheter som et alternativ, særlig sett i lys av at det har kommet flere ulike unntak fra forbudet mot innleie». Regelrådet peker også blant annet på at «departementet i større grad burde belyst og utredet mulige virkninger av å ikke innføre et unntak for innleie til avløsning, både for jordbruksforetakene og for avløserlagene», og at departementet burde sagt «noe kort om virkningene av forslaget, og sett de i sammenheng med virkninger av å ikke innføre et unntak fra det generelle innleieforbudet».

*Norsk Bonde- og Småbrukarlag* er enig med departementet om at det trengs en særregulering for avløsning i jordbruket, men sier at de ikke kan se at forslaget «ivaretar dagens praktisering». Norsk Bonde- og Småbrukarlag støtter forslaget om at unntaket skal begrenses til innleie fra avløserlag og landbrukstjenester, og at forskriften definerer hva som menes med «avløserlag». Norsk Bonde- og Småbrukarlag mener avløserlag og landbrukstjenester «når de administrerer arbeidskraften til avløsning i jordbruket, ikke skal defineres som bemanningsbyrå», og at avløsning må gjelde også når det foreligger et varig behov for arbeidskraft hos bonden. Norsk Bonde- og Småbrukarlag mener videre at virkeområdet for særreguleringen bør være lik omfangsbestemmelsen i forskrift om allmenngjort tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene. Norsk Bonde- og småbrukerlag viser generelt til NHO Mat og Drikke og Fellesforbundet sine høringssvar.

*Norges Bondelag* er enig med departementet i at det er behov for endringer på området, og støtter forslaget om å knytte unntaket opp mot «reglene for rett til reell og konkret avløsning som gir rett til tilskudd etter de reglene som gjelder for avløsning i landbruket». Norges Bondelag mener likevel at endringene «må løse bemanningsproblemene i landbruket i en videre forstand», og viser til utfordringer i næringen vedrørende dette. Norges Bondelag mener også «at det bør gis unntak fra reglene for utleie av *arbeidskraft til matproduksjon* som skjer gjennom avløserlag/landbrukstjenester som oppfyller vilkårene for å søke om tilskudd fra Statsforvalteren». Norges Bondelag mener at det bør etableres en egen forskrift som regulerer at «avløserlag/landbrukstjenester ikke blir definert som bemanningsbyrå når det dreier seg om innleie til jordbruket». Norges Bondelag viser generelt til NHO Mat og Drikke og Fellesforbundet sine høringssvar.

*Norske Landbrukstenester* mener at endringer i regelverket må ta inn i seg flertallsinnstillingen fra arbeids- og sosialkomiteen i Innst. 108 L (2022–2023), og viser ellers til høringssvarene til NHO Mat og Drikke og Fellesforbundet, og uttaler at de støtter løsningene som er foreslått der.

*Gartnerhallen SA* mener det må tas høyde for «bemanningsbehov knyttet til sesongmessige variasjoner, i tillegg til de bemanningsbehov som er knyttet til avløsning i forbindelse med sykdom, svangerskap, fødsel og ferie», og at det på den bakgrunn «bør gis unntak fra reglene for utleie av arbeidskraft til matproduksjon som skjer gjennom avløserlag/landbrukstjenester som oppfyller vilkårene for å søke om tilskudd fra Statsforvalteren». Gartnerhallen SA mener videre at avløserlagene/landbrukstjenester ikke skal defineres som bemanningsbyrå når det dreier seg om innleie til jordbruk og gartneri, og at endringene bør knyttes til omfangsbestemmelsen i forskrift om allmenngjort tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene. Gartnerhallen SA viser generelt til høringssvarene fra NHO Mat og Drikke, Fellesforbundet og Norges Bondelag.

*Norsk Gardsost* viser til at flere av deres medlemmer er gårder som har ysterier, hvor flere leier inn arbeidstakere fra Norske Landbrukstenester, og at enkelte arbeidstakere jobber på både ysteriet og på gården. Norsk Gardsost uttaler at departementets forslag kan gjøre at den samme arbeidstakeren må forholde seg til tre ulike arbeidsgivere, avhengig av om hen jobber henholdsvis på gården som ferie/fritid- og sykdomsavløser, på gården med arbeid utover ferie/fritid- og sykdomsavløsning eller på ysteriet. I en

slik situasjon vil det etter Norsk Gardsosts syn være fristende å ikke bruke avløser i det hele tatt, og at det kan gi dårligere avtaler for de ansatte, og komplisere bondens organisering av driften dersom sykdom inntreffer. Norsk Gardsosts medlemmer er alle medlemmer av Norske Landbruksstenester, og peker videre på at departementets forslag kan medføre at Norske Landbruksstenester vil måtte nedskalere antall avløserer til aktiviteter som dekkes av tilskuddsordningen, og at dette vil svekke evnen deres til å sikre beredskapsavløsning ved sykdom. Norsk Gardsost viser generelt til høringssvarene til NHO Mat og Drikke og Norske Landbruksstenester.

*Norsk Gartnerforbund* viser til at «senere tids lovendringer om innleie har skapt usikkerhet i grøntsektoren» og at departementets forslag er et «steg i riktig retning», som vil bidra til å redusere denne usikkerheten, men at det likevel er behov for ytterligere tiltak. Norsk Gartnerforbund mener at det bør vurderes å åpne for at ikke bare avløserlag, men også «andre ideelle, ikke-fortjenestebaserte organisasjoner også kan tilby utleie av arbeidskraft, forutsatt at de oppfyller nærmere angitte krav». Norsk Gartnerforbund mener at avløserlag, og slike nevnte organisasjoner, ikke skal defineres som bemanningsbyrå, og at disse kan «bistå landbruket og grøntnæringen med arbeidskraft utover det som følger av dagens avløserordning», og at reguleringen «bør knyttes opp mot tariffområdet i forskrift om allmenngjort tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringen».

*Juridisk Rådgivning for Kvinner* oppfordrer «departementet til å være bevisst kjønnsperspektivet i forbindelse med vurdering av forslaget, da avløserordningen kan gjøre det enklere for kvinner å være bønder», og at dette særlig er relevant «i forbindelse med graviditet, fødsel og foreldrepermisjon mv.».

### 4.3 Departementets vurderinger og forslag

Ut fra et arbeidslivsperspektiv står norsk landbruk på mange måter i en særstilling. Landbruksnæringen har et kritisk ansvar for blant annet norsk matsikkerhet og beredskap, samtidig som at arbeidssituasjonen i næringen kan beskrives som atypisk. Blant annet er de fleste jordbruksforetak organisert som enkeltpersonforetak. Departementet viser blant annet til beskrivelsen i NOU 2022: 14 punkt 2.1.4:

Norsk jordbruk har gjennomgått store endringer de siste 50 årene. Antall bedrifter er

reduisert med 75 prosent samtidig som produksjonen har økt med 50 prosent og arealet er opprettholdt. Ny teknologi har medvirket til økt produktivitet og arbeidsbesparelser for jordbruket, noe som også har endret produksjonsmetodene og dermed hverdagen for store deler av norsk jordbruk de siste tiårene. Samtidig er norsk jordbruk et familiejordbruk med enkeltpersonforetak som den dominerende eierformen. Produksjon og arbeidsbehov i løpet av døgnet og gjennom året, må tilpasses vær, klima og sesong, og det behov for stell og føring som husdyrhold medfører. For å holde driften i gang er det et mangfold av arbeidsoppgaver som må gjennomføres, og bondeyrket kan innebære å være alt fra håndverker via mekaniker til husdyrøkker og gartner i løpet av en arbeidsdag. Ansvar og forpliktelser hele døgnet og året rundt preger med andre ord hverdagen for mange husdyrbønder. Dette kan for eksempel være særlig utfordrende i faser med mer omfattende omsorgsoppgaver i familien. Landbrukseiendommen er også boplass for brukerfamilien, og arbeidstid og fritid blir dermed ofte svært tett sammenvevd. Dette kan i perioder gi muligheter for å tilpasse arbeidshverdagen til familiens behov, mens det i andre perioder er familien som må tilpasse sine gjøremål etter arbeidsbehovene på gården. Tradisjonelt har arbeidet på gården vært utført av brukerfamilien i fellesskap, og med til dels betydelig innslag av innleid hjelp. Arbeidssituasjonen i jordbruket er nå i større grad preget av arbeid alene.

Et viktig mål for landbrukspolitikken er at landbruket skal drives i hele landet som et «mangfoldig landbruk med ein variert bruksstruktur og geografisk produksjonsdeling», se blant annet Prop. 1 S (2024–2025) fra Landbruks- og matdepartementet. En variert bruksstruktur innebærer blant annet at det skal være plass til både små og store jordbruksforetak over hele landet. Velferdsordningene er et viktig virkemiddel for å bevare en slik struktur, og har stor betydning for blant annet likestilling og rekruttering i norsk landbruk. Det vises for øvrig til beskrivelser i punkt 3.

Etter departementets syn er det derfor viktig å legge til rette for en fortsatt effektiv og velfungerende avløserordning for norske bønder. Også flere høringsinstanser har i sine høringssvar pekt på betydningen av avløserordningene. *LO* viser til at

denne ordningen anses som en viktig del av landbrukspolitikken for å sikre drift ved syk-

dom, svangerskap/fødsel, ferie og fritid. Dermed bidrar den til å sikre at landbruket kan utføre samfunnsmessig nødvendige oppgaver, og organiseringen gjennom egne avløserlag sikrer grunnlaget for at arbeidet kan løses med hele, faste stillinger.

#### *Norsk Bonde- og Småbrukarlag uttaler at*

Gode velferdsordninger er viktig for bondens helse og for å sikre god dyrevelferd. Velferdsordningene har stor betydning for rekruttering av unge inn i landbruket, og det er særlig viktig med gode ordninger for avløsning knyttet til svangerskap, fødsel og barsel for å rekruttere og beholde kvinner i yrket.

Velferdsordningene betyr svært mye for at bønder og deres familier skal kunne ha økonomisk trygghet hvis sykdom eller personlige kriser inntreffer. Det er også essensielt for at bonden skal kunne ha ferie og fritid gjennom året.

For yngre bønder i en etableringsfase er det mange faktorer som gjør livssituasjonen mer sårbar enn for andre aldersgrupper. Særlig svangerskapsordningene, ferie og fritid er viktig for unge bønder som ønsker å kombinere yrket med et normalt familieliv.

Departementet er enig i disse betraktningene, og viser til at det også er nødvendig at det arbeidsrettslige regelverket fungerer tilfredsstillende når det gjelder bondens tilgang og tilknytning til avløseren.

Som det fremgår i punkt 3.2, er det flere måter bonden kan skaffe avløser på. I tillegg til direkte ansettelse, kjøpes avløsertjenester blant annet gjennom innleie fra avløserlag.

Som også påpekt i høringen, gir ikke arbeidsmiljøloven § 14-12 tilstrekkelig grunnlag for innleie i alle de situasjonene jordbruksforetak har behov for avløser. Som vist til i høringen, antar departementet at innleie av avløser i en god del tilfeller kan foretas i henhold til § 14-12 første ledd, jf. § 14-9 andre ledd bokstav b (vikariat). Dette er allerede tillatt etter den gjeldende hovedregelen. I høringen viste departementet til at det imidlertid også kan være behov for bruk av avløser ved sesongstyrte arbeidstopper, i onnetider og lignende, og at avløseren i slike tilfeller utfører arbeid sammen med eller i tillegg til bonden selv. Slik innleie kan ikke gjøres i henhold til hovedregelen i § 14-12 første ledd. Det fremstår lite relevant for bønder å inngå avtaler om innleie etter § 14-12 andre ledd. Dette var bakteppet for departementets forslag. I høringen la departementet

derfor opp til at innleie av avløser fra avløserlag skal være tillatt i samme utstrekning som bonden kan motta avløsertilskudd. Det vil si at innleieadgangen knyttes til arbeid som faller inn under forskriftene om slike tilskudd. Departementet har hatt den forståelse at disse forskriftene i all hovedsak gjelder midlertidige og tidsbegrensede arbeidskraftbehov, enten fordi avløseren utfører arbeid i stedet for bonden i dennes fravær, eller det er tale om ekstraordinært arbeidskraftbehov ved onnetider og lignende.

I høringen har det kommet mange innspill knyttet til de særegne forholdene i næringen og dermed behovene som finnes. Dette handler blant annet om hvorfor arbeidsforholdene til mange avløserer er organisert i avløserlag i stedet for ansettelse hos den enkelte bonde, at avløserlag avviker fra andre typer bemanningsforetak, og at det derfor er behov for andre regler ved slik innleie enn det som ellers gjelder ved innleie fra bemanningsforetak.

Departementet oppfatter at det er en bevisst og etablert ordning at mange avløserer er ansatt, i presumptivt hele og faste stillinger, hos avløserlagene, i stedet for å ha små og eventuelt midlertidige stillinger hos den enkelte bonde. Departementet viser til at det er lang tradisjon i Norge for at arbeidsforholdene for avløserer organiseres gjennom avløserlag. For eksempel var det slik at under perioden hvor utleie generelt var forbudt (frem til 2000), så var det likevel et unntak fra dette forbudet for «avløserlag i landbruket som stiller avløserer til disposisjon for bønder i forbindelse med sykdom og avvikling av ferie m.v.», jf. dagjeldende forskrift 11. mars 1983 nr. 643 om unntak fra forbudet mot utleie av arbeidskraft § 1 bokstav d. Forutsetningen var at «en kommune, flere kommuner i fellesskap, staten, en landsomfattende landbruksorganisasjon eller et andelslag bestående av bønder som benytter seg av ordningen med avløserer, er ansvarlig for organiseringen og driften av avløserlaget».

Flere høringsinstanser viser til fordelene av å organisere arbeidsforholdene på denne måten. *Akademikerne* uttaler at

I landbruket er innleie fra bemanningsbyrå (avløserlag) en fordel fremfor direkte ansettelse, fordi det både sikrer avløserenes rettigheter som arbeidstagere med en kompetent og profesjonell arbeidsgiver, det gir tilgang på større stillingsprosenter enn enkeltbønder vanligvis kan tilby, og det gir større mulighet for utvikling og samling av landbrukskompetanse (og det er viktig også for dyrevelferden).

*Fellesforbundet* viser til at

Organiseringen gjennom egne avløserlag sikrer grunnlaget for at arbeidet kan løses med hele og faste stillinger. Dette gir våre medlemmer tryggere og mer forutsigbare rammer enn de ellers ville hatt. Ordningen bygger også opp under det organiserte arbeidslivet, ved at det er større muligheter for inngåelse av tariffavtaler i avløserlagene enn hos den enkelte bonde.

Mange høringsinstanser har videre påpekt at avløserlag på flere punkter avviker fra andre typer bemanningsforetak, og at de av denne grunn ikke bør defineres som bemanningsforetak. *Fellesforbundet* skriver følgende:

Avløserlagene er eid av flere gårdbrukere som et felles foretak, og er i det vesentlige finansiert gjennom offentlige tilskudd framforhandlet i landbruket. Selv om avløserlagene i dag er registrert som bemanningsforetak hos Arbeidstilsynet, så er det vesentlige forskjeller mellom avløserlag og ordinære bemanningsforetak. Avløserlagene sikrer den enkelte gårdbruker fritidsordninger, avløsning ved sykdom, svangerskap m.v., samt avløsning ved akutt skade og sykdom. Avløserlagene er også pliktige til å ha en beredskap for akutte og uforutsette hendelser gjennom landbruksvikarordningen. Gjennom ansettelse i avløserlaget blir avløseren sikret én arbeidsgiver, og oftest med en større stillingsprosent enn om avløseren skulle vært direkte ansatt hos hver enkelt bonde. *Fellesforbundet* vil her vise til komiteflertallet i Innst. 108 L (2022–2023) side 20:

*«Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti, mener avløserlag eid av gårdbrukerne som et felles foretak og benyttet, av gårdbrukerne som eier avløserlaget, skal omfattes av en egen særregulering for arbeid som faller inn under virkeområdet til allmenngjort tariffavtale for jordbruks og gartnæringsnæringene. Reguleringen bør ivareta regjeringens overordnede mål om å fremme faste ansettelser og et organisert arbeidsliv. Disse avløserlaga som omfattes av egen særregulering, skal ikke defineres som bemanningsforetak.»*

*Fellesforbundet* mener at aktiviteten i avløserlagene på vesentlige punkter skiller seg fra bemanningsbransjen forøvrig, og vi støtter derfor at avløserlagene ikke bør defineres som bemanningsforetak. En egen særregulering

for avløserlagene vil dessuten redusere risikoen for at ordningen misbrukes til andre former for utleie av arbeidskraft.

Videre fremholder *NHO Mat og Drikke* at

Avløserlag er en organisasjon som har som formål å organisere og administrere avløsning innenfor et geografisk område, og som har åpent medlemskap for alle jordbruksforetak i området som har rett på avløsertilskudd. Avløserlaget må være godkjent av statsforvalteren, og være organisert med eget styre og vedtekter. Avløserlagene er samvirkeforetak som er eid av bønder i et geografisk område. Avløserlaget har til formål å rekruttere, ansette og skaffe avløserer til eierne sine. Avløserlaget er stiftet for å løse en utfordring som den enkelte eier ikke klarer å løse selv. Avløserlaget drives etter selvkostprinsipper uten mål om overskudd som kan/skal deles ut til noen. Det er i dag 70 avløserlag i landet, som til sammen er arbeidsgivere for omtrent 30.000 ansatte i 4.000 årsverk.

De fleste gårdsbruk er enkeltpersonsforetak, og det er politisk ønsket at avløserlagene skal ha arbeidsgiveransvar for avløserne og landbruksvikarene. Avløserordningen er en del av velferdsordningene i landbruket og landbruksvikarer en viktig beredskapsordning. Avløserordningen fortrenge ikke faste stillinger, men bidrar til at avløserne kan få større stillingsprosenter når de ansettes direkte i et avløserlag og jobber for avløserlagets eiere. Avløserlagene har en egen administrasjon som håndterer rollen som arbeidsgiver på vegne av den enkelte bonde. Skulle bonden ansatt avløseren direkte, ville dette vært ansettelser i små stillingsprosenter, avløseren ville hatt flere deltidsstillinger, og de måtte ha forholdt seg til flere arbeidsgivere.

Tilgangen til kvalifisert arbeidskraft, som kan steppe inn på både langt og kort varsel, er avgjørende for å kunne opprettholde avløserordningen og ordningen med landbruksvikarer. Reguleringer i arbeidsmiljøloven, som gjelder ved innleie fra bemanningsforetak, passer ikke på avløserordningen. Foruten arbeidsmiljøloven § 14-12 første og andre ledd, så nevnes for eksempel bestemmelser om likebehandling mv. (aml. § 14-12 a, § 14-12 b, og § 14-12 c) og arbeidstakers rett til å få fast ansettelse etter 3 år som innleid (aml. § 14-12, tredje ledd).

Videre skriver *Oppdal kommune* at

Oppdal kommune påpeker at avløserlagene ikke er å anse som vanlige bemanningsforetak, men er en samvirkeorganisasjon eid av bøndene selv. Avløserlagene opptrer som arbeidsgiver på vegne av bøndene og administrerer avløserordningen og landbruksvikarordningen, viktige velferdsordninger i landbruket. Derav følger at avløserlagene fortsatt kan ha arbeidsgiveransvar for avløserne også ved et varig behov for avløser på gården. Avløserlagene skaffer avløsere, både landbruksvikarer og avløsere til sykdom/fødsel og ferie/fritid. Avløserordningen fortrengrer ikke faste stillinger, men bidrar til at avløserne kan få en større stillingsprosent når de ansettes direkte i avløserlaget og leies ut til bonden.

At avløserlagene ikke bør defineres som bemanningsforetak mener også blant annet *Statsforvalteren i Vestland*, *Statsforvalteren i Trøndelag*, *Norsk Bonde- og Småbrukarlag*, og *Norsk Gartnerforbund*.

Regjeringen mener at faste og direkte ansettelser i topartsforhold, er den tilknytningsformen som i størst grad gir trygge og forutsigbare arbeidsforhold. Dette var et viktig bakteppe for innstramningene i innleieregelverket som trådte i kraft 1. april 2023. Dette gjelder som det klare utgangspunkt også for landbrukssektoren. Også i jordbruket skal arbeidstakere ha trygge og gode arbeidsforhold. Når jordbruksforetak benytter arbeidskraft for å fylle vedvarende arbeidskraftbehov i virksomheten, bør arbeidstakere, her som i andre deler av arbeidslivet, som et utgangspunkt ansettes fast og direkte i hele stillinger.

Departementet viser til at de fleste bønder er enpersonsbedrifter uten ansatte, jf. ovenfor, og er enig i at organisering av avløsertjenestene slik sett står i en særstilling sammenlignet med innleie på andre områder. Til forskjell fra det som er vanlig i andre bransjer, kan faste og hele stillinger i avløserlagene, derfor innebære tryggere og mer forutsigbare arbeidsforhold for avløserne, hvis alternativet er små og eventuelt midlertidige stillinger hos den enkelte bonde. Departementet viser i denne sammenheng også til den viktige beredskapsfunksjonen avløserlagene har med å skaffe til veie kvalifiserte landbruksvikarer ved akutt skade og sykdom.

Departementet mener på denne bakgrunn at det må legges til rette for at avløserlagene fortsatt kan tilby bøndene kvalifiserte avløsere og landbruksvikarer i tråd med behovene i næringen, og

at det er behov for flere særregler for innleie av avløsere fra avløserlag. Det er bred enighet blant høringsinstansene om dette, herunder partene i arbeidslivet og landbruksorganisasjonene. Også flertallet i arbeids- og sosialkomiteen på Stortinget har vist til behovet for særregler, jf. Innst. 108 L (2022–2023) side 20. Etter departementets syn må en slik særregulering ligge innenfor rammene av Direktiv 2008/104/EF (vikarbyrådirektivet). Dette fordi avløserlagene må anses som «vikarbyrå» etter vikarbyrådirektivet, jf. definisjonen i direktivet artikkel 3 nr. 1 bokstav b. Departementet kan heller ikke se at utleie fra avløserlag mer generelt vil være unntatt fra vikarbyrådirektivets virkeområde, jf. artikkel 1. Mange jordbruksforetak er enpersonsbedrifter. Departementet legger til grunn at vikarbyrådirektivet også gjelder ved utleie til enpersonsbedrifter, jf. definisjonen av «brukerforetak» i direktivet artikkel 3 nr. 1 bokstav d, jf. også ekspertgruppeerapporten om «Transposition of Directive 2008/104/EC on Temporary agency work» fra august 2011 side 14.

Departementet legger opp til at selve særregelen fastsettes i en egen forskrift. Det er da behov for en forskriftshjemmel.

Fordi særreglene for innleie av avløsere vil innebære unntak fra reglene om innleie fra bemanningsforetak, vil det etter departementets syn være mest naturlig at det gis en forskriftshjemmel som åpner for unntak fra disse reglene.

Departementet oppfatter at det er mest relevant med særregler som avviker fra adgangen til innleie etter § 14-12, men utelukker ikke at det kan være behov for å vurdere visse tilpasninger når det gjelder reguleringen knyttet til likebehandlingsreglene i §§ 14-12 a, 14-12 b og 14-12 c.

For å sikre at reglene overholdes, mener departementet at § 14-14 (virkninger av ulovlig innleie av arbeidstaker) må gjelde, samt at Arbeidstilsynet fører tilsyn med reglene.

Departementet mener at en særregel på området må avgrenses til å gjelde jordbruksforetaks innleie av de tradisjonelle avløserne/landbruksvikarene, når slike arbeidstakere leies inn fra avløserlag. Bønders innleie av andre typer arbeidstakere og/eller fra andre typer utleiebedrifter, vil således måtte gjøres i henhold til de generelle innleiereglene. Hva som nærmere menes med jordbruksforetak, avløser og avløserlag kan fastsettes i forskriften. Se også omtale i lovmerknadene i kapittel 7.

Departementet foreslår på denne bakgrunn at det fastsettes en ny bestemmelse i arbeidsmiljø-



loven § 14-13 a med overskriften «Innleie av avløser fra avløserlag» og med følgende ordlyd for øvrig:

Departementet kan gi forskrift om at reglene om innleie fra bemanningsforetak ikke skal gjelde når jordbruksforetak leier inn avløser fra avløserlag og om særregler ved slik innleie.

For at Arbeidstilsynet skal kunne føre tilsyn med bestemmelser gitt i medhold av forskriftshjemmelen, foreslår departementet også at ny § 14-13 a inntas i oppramsingen av hvilke bestemmelser Arbeidstilsynet fører tilsyn med i § 18-6 første ledd.

Når det gjelder det nærmere innholdet i en særregel, legger departementet opp til at denne fastsettes i forskrift av departementet, og at partene i arbeidslivet og landbruksorganisasjonene involveres i dette arbeidet. Det er viktig å sørge for at en særregel på området blir praktisk og trefter behovene, samtidig som at regjeringens mål om trygge og forutsigbare arbeidsforhold blir ivaretatt. En særregel må som nevnt også være i tråd med vikarbyrådirektivet. I det følgende vil departementet kommentere enkelte forhold som høringsinstansene særlig har vært opptatt av.

Departementet viser til at det er bred enighet blant høringsinstansene om at det kan være behov for innleie av avløser fra avløserlag når det også foreligger et mer varig arbeidskraftbehov hos bonden, og dessuten at også selve innleieperioden må kunne være av mer permanent karakter. For eksempel skriver *Fellesforbundet* at «ett annet særtrekk ved avløserlagene er at de dekker et *varig gjentakende behov* for avløsning for bonden, så vel som *akutte behov* for landbruksvikarer. Selv om enkelte oppdrag kan være tidsbegrenset, så leier også bøndene inn avløserer når de har et permanent gjentakende behov – hvilket ikke er i strid med dagens regulering». *NHO Mat og Drikke* mener at «avløsning i jordbruket må gjelde også når det foreligger et varig behov for arbeidskraft hos bonden».

*NHO Mat og Drikke* skriver videre at

Departementets forslag til særregulering dekker ikke de tilfeller hvor avløseren dekker et varig og fast behov hos bonden.

Flere avløserer, ansatt i avløserlag, er i faste oppdrag hos flere bønder i f.eks. en avløsering. En avløsering oppstår når flere gårdbrukere velger å gå sammen om en avløser. Avløseren blir ansatt i en større stillingsprosent hos avløserlaget, og utfører faste oppdrag hos f.eks. fire eller fem bønder. Arbeids-

oppgavene kan variere fra gård til gård og fra produksjon til produksjon, men behovet for fast avløsning er til stede i en virksomhet som drifter 24 – 7. I disse tilfellene jobber avløseren i tillegg til bonden selv, og bidrar på den måten til større grad av fritid og fleksibilitet hos bonden. Begrepet «avløsning» må av den grunn også omfatte de tilfeller hvor bonden knytter til seg arbeidskraft (en avløser) for å utføre arbeid i bondens virksomhet uten at perioden er tidsbegrenset, men fast og varig. For arbeidstakerne gir dette de beste forutsetningene for hele, faste stillinger i avløserlagene, et større faglig miljø og mulighet for opprettelse av tariffavtaler.

*NHO Mat og Drikke* peker også på sammenhengen mellom bruk av avløserer på mer fast basis og muligheten til å kunne tilby beredskapsfunksjonen med landbruksvikarer:

For å sikre beredskapsordningen med landbruksvikarer, som stepper inn på kort varsel, er det helt avgjørende at avløserlagene har tilgang til avløserer med stor kompetanse og erfaring. Det vil gjøre det svært vanskelig for avløserlagene å tilby kvalifisert arbeidskraft til bøndene ved sykdom etc., slik de er forpliktet til etter forskrift av 22. oktober 2007 om tilskott til landbruksvikarverksemd og tilhørende rundskriv, hvis de ikke kan fortsette praksisen med å sikre bønder som har et fast behov for arbeidskraft avløserer. Det er gitt tilskudd til landbruksvikar i 240 årsverk gjennom landbruksvikarordningen. Statistikk fra avløserlag viser at disse årsverkene dekker i underkant av halve behovet for avløsning ved sykdom og krisesituasjoner. Det er de avløsererne som arbeider i faste oppdrag hos bønder som har kompetanse til å kunne utføre oppdragene som landbruksvikar og som dekker opp avløserlaget sin beredskap.

Departementet legger vekt på høringsuttalelsene om at arbeidstakerne har de beste forutsetningene for hele, faste stillinger i avløserlagene, og at det gir et større faglig miljø og mulighet for opprettelse av tariffavtaler. Departementet har dessuten forståelse for at disse tingene henger sammen, og er enig i at det er viktig å opprettholde kompetansen til de avløsererne som skal ivareta beredskapsfunksjonen.

Departementet legger til grunn at vikarbyrådirektivet åpner for at innleie også kan benyttes for å fylle mer permanente *behov* hos innleier. Selv

om direktivet benytter begrepet «midlertidig», jf. for eksempel artikkel 1 nr. 1, innebærer ikke det et krav om at selve arbeidet som utføres av den innleide arbeidstakeren må være av midlertidig karakter, jf. C-232/20 (Daimler) avsnitt 36. Direktivet stiller ikke krav om at innleien skal erstatte noen, og en vikarbyråansatt kan etter direktivet også leies ut for å fylle et mer permanent behov, jf. C-232/20 avsnitt 38.

Når det gjelder innspill om at også selve *innleieperioden* bør kunne være av mer permanent karakter, viser departementet til at det både etter arbeidsmiljøloven og vikarbyrådirektivet ligger en forutsetning om at innleie skal være midlertidig, altså i betydningen tidsbegrenset. Se for eksempel direktivet artikkel 1 nr. 1, samt flere av definisjonene i artikkel 3. I vikarbyrådirektivet artikkel 5 nr. 5 fremgår det videre (uthevet her):

Medlemsstatene skal treffe nødvendige tiltak i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis for å forebygge misbruk ved anvendelsen av denne artikkel, *særlig for å forebygge flere oppdrag som følger etter hverandre* og som har til formål å omgå bestemmelsene i dette direktiv.

I C-232/20 (Daimler) påpeker EU-domstolen at direktivet ikke fastsetter en bestemt varighet for hva som etter direktivet kan anses som «midlertidig» (avsnitt 53), og at medlemsstatene heller ikke er forpliktet til i nasjonal rett å fastsette en slik varighet (avsnitt 53), eller at det må vedtas «en bestemt lovgivning på området» (avsnitt 55). Medlemsstatene må likevel «træffe passende foranstaltninger med henblik på at forebygge successive udsendelser, der har til formål at omgå alle dette direktivs bestemmelser», samt sikre at vikararbeid «hos en og samme brugervirksomhed ikke ender med at blive en permanent situation for den vikaransatte», jf. avsnitt 56.

Dersom det fastsettes en spesifikk varighet i nasjonal rett, må den «nødvendigvis være af midlertidig karakter, dvs. være tidsbegrænset i den betydning, som dette udtryk har i daglig tale», jf. avsnitt 57. Dersom det ikke er vedtatt lovgivning på området, må de nasjonale domstoler vurdere den enkelte sak «under hensyntagen til alle relevante omstændigheder, herunder navnlig de særlige forhold i sektoren [...]» og sikre «at anvendelsen af successive udsendelser af en vikaransat ikke har til formål at omgå formålene med direktiv 2008/104, navnlig vikararbejdets midlertidige karakter», se avsnitt 58. EU-domstolen oppsummerer slik i avsnitt 63:

Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det andet spørgsmål besvares med, at artikkel 1, stk. 1, og artikkel 5, stk. 5, i direktiv 2008/104 skal fortolkes således, at fornyelsen af successive udsendelser til den samme stilling hos en brugervirksomhed i en periode på 55 måneder udgør et misbrug af sådanne udsendelser af en vikaransat, såfremt de successive udsendelser af en og samme vikaransatte til en og samme brugervirksomhed fører til en tjenesteperiode hos denne virksomhed, der er længere, end hvad der med rimelighed kan anses for «midlertidigt» under hensyntagen til alle relevante omstændigheder, der navnlig omfatter sektorens særlige forhold, og – inden for de nationale retlige rammer – såfremt der ikke er givet nogen objektiv forklaring på, hvorfor den berørte brugervirksomhed tyer til flere på hinanden følgende kontrakter om vikararbejde, hvilket det tilkommer den nationale ret at afgøre.

Departementet viser til at treårsregelen i § 14-12 tredje ledd, etter gjeldende rett innebærer en slik mekanisme som direktivet artikkel 5. nr. 5 gir anvisning på. Departementet viser til at bestemmelsen gir en rett for innleid arbeidstaker, men ikke plikt, til fast ansettelse hos innleier etter tre års sammenhengende innleietid. Se blant annet omtale i Prop. 131 L (2021–2022) side 39.

Videre er det flere høringsinstanser som mener at virkeområdet for en særregel bør være Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene, eventuelt forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for jordbruks- og gartnerinæringene, og slik at dette gjelder i stedet for å knytte innleieadgangen til tilskuddsforskriftene. Blant annet viser *Fellesforbundet* til at det vil være «en enklere og mer presis avgrensning», og *NHO Mat og Drikke* til at et slikt virkeområde «blir lett å forstå og enkelt å praktisere». *NHO Mat og Drikke* påpeker i denne sammenheng blant annet at

I de tilfeller bonden driver et kombinert bruk, eks. ysteri, frukt eller grøntproduksjon i tillegg til f.eks. dyrehold, vil arbeidstakeren, som er ansatt i avløserlaget, inngå i flere deler av gårdsdriften. På den måten sikres avløseren en større stillingsprosent og variert arbeid. Til tider vil det også være behov for flere arbeidstakere på gården når f.eks. deler av gårdsproduksjonen skal høstes eller produseres. Også i disse tilfellene må avløserlagene få administrere arbeidskraft for bonden. I motsatt fall måtte bonden ha inngått arbeidsavtaler for de timene avløseren utførte.

rer annet arbeid på gården, og avløseren få flere ulike arbeidsgivere å forholde seg til, og bonden måtte opptre som arbeidsgiver når arbeidstakerne er bedre tjent med å ha avløserlaget som arbeidsgiver.

Når departementet foreslår å knytte vilkåret for å få avløsning fra avløserlag til de to forskriftene som regulerer avløser tilskudd samt forskriften om landbruksvikarordningen, kompliserer dette vurderingen både for bonden og avløserlagene. Det er ønskelig at begge slipper å forholde seg til flere sett med forskrifter hver gang innleie skal vurderes.

Etter departementets syn vil det for det første generelt være uheldig å knytte en forskrifts virkeområde til en tidsbegrenset tariffavtale eller allmenngjøringsforskrift, da det kan skape uforutsigbarhet med hensyn både til varighet og virkeområde. Departementet oppfatter dessuten at en innramming basert på overenskomsten/allmenngjøringsforskrift vil gi en langt videre innleieadgang, og omfatte flere typer arbeid og arbeidstakere, enn de tradisjonelle avløserne. Departementet viser til at begrunnelsen for særregler på dette området er nært knyttet til velferdsordningene i landbruket, og mener som det klare utgangspunkt at også vilkårene for innleie bør kobles til disse, med eventuelle tilpasninger som nevnt over.

Departementet mener at en særregel for innleie av avløser bør forutsette at avløseren sikres anstendige lønns- og arbeidsvilkår i avløserlaget. Ved utformingen av særregelen må det også ses hen til likebehandlingsreglene, jf. § 14-12 a, som gjennomfører vikarbyrådirektivets krav til likebehandling.

Departementet vil vurdere om det er behov for tilpasninger når det gjelder øvrige regler om innleie fra bemanningsforetak, jf. for eksempel § 14-12 b, § 14-12 c, og forskrift om innleie fra bemanningsforetak § 2.

Departementet viser til at avløserlagenes virksomhet også kan omfatte aktiviteter utover utleie av de tradisjonelle avløserne til jordbruksforetak. Etter hva departementet forstår kan dette for eksempel innebære administrering eller levering av andre typer tjenester innenfor for eksempel bygdeservice og maskinformidling, rekruttering/formidling av utenlandsk arbeidskraft til sesongarbeid, etc. Utgangspunktet er at det må vurderes konkret om slik aktivitet innebærer arbeidsutleie, tjenesteentrepriser eller formidling av arbeidskraft. I den grad slike «tilleggsaktiviteter» innebærer utleie, må en særregel på dette område

det avgrenses mot denne type aktiviteter. Det vil si at særregelen kun bør gjelde når avløserlagene leier ut tradisjonelle avløserer til jordbruksforetakene som eier avløserlaget. I den grad avløserlag tilbyr utleietjenester utover særregelen som innebærer utleie fra bemanningsforetak, vil de generelle innleiereglene gjelde. Blant annet av denne grunn bør avløserlag etter departementets syn fortsatt registrere seg i godkjenningsordningen for bemanningsforetak.

Særregler kan fastsettes i egen forskrift som heter innleie av avløser fra avløserlag eller lignende. Det kan fremgå av forskriften at avløserlag ikke skal regnes som bemanningsforetak når de leier ut avløserer etter forskriften, men da likevel slik at enkelte av innleiereglene, jf. ovenfor, gjøres gjeldende.

Departementet viser til at det i forskrift 20. desember 2022 nr. 2301 om overgangsregler til lov om endringer i arbeidsmiljøloven m.m. (inn- og utleie fra bemanningsforetak) ble gitt en bestemmelse om utsatt ikrafttreden «inntil videre» når det gjelder innleie til avløsning hva gjelder endringen i arbeidsmiljøloven § 14-12 første ledd. Etter departementets syn er det naturlig at denne bestemmelsen oppheves i forbindelse med at den nye forskriften trer i kraft.

## **5 Oppheving av nåværende forskriftshjemmel**

---

### **5.1 Departementets høringsforslag**

I høringen foreslo departementet å oppheve forskrift 21. mars 1986 nr. 744 om at virksomhet i jordbruk som ikke nytter annen leid hjelp enn avløserhjelp unntas fra arbeidsmiljøloven. Det ble blant annet fremhevet at forskriftens ordlyd kan oppfattes som upresis og at forskriften kan ha et uklart virkeområde sett i sammenheng med forskrift 11. januar 2013 nr. 33 om innleie fra bemanningsforetak. Departementet vurderte videre at dersom forskriften oppheves ville det ikke lenger være behov for forskriftshjemmelen i arbeidsmiljøloven § 1-4 andre ledd. Det ble derfor foreslått å oppheve også denne bestemmelsen.

### **5.2 Høringsinstansenes syn**

LO deler departementets syn om at det er uheldig med forskrifter som skaper uklarheter om arbeidsmiljølovens virkeområde innen jordbrukssektoren, og mener det foreslåtte tiltaket vil bidra til større klarhet.

*NHO Mat og Drikke* foreslår at forskriften fra 1986 oppheves når det er på plass en særregulering for avløserordningen hvor avløserlagene ikke defineres som bemanningsforetak. *NHO Mat og Drikke* foreslår videre å omregulere § 1-4 andre ledd til å hjemle en egen, ny forskrift om avløsning i jordbruket, i stedet for å oppheve bestemmelsen og utvide forskriftshjemmelen i § 14-12 sjettede ledd.

*Arbeidstilsynet* støtter forslaget om å oppheve forskriften fra 1986 og forskriftshjemmelen i § 1-4 andre ledd.

*Regelrådet* vurderer at problem og mål for delen av høringsnotatet som omhandler å rydde opp i uklårheter er tilstrekkelig utredet.

### 5.3 Departementets vurdering og forslag

Etter departementets syn kan det eksisterende forskriftsverket som regulerer når arbeidsmiljøloven gjelder i jordbruket, fremstå uklart. Dette ble også påpekt i forbindelse med innstramningen i innleiereglene, jf. blant annet Prop. 131 L (2021–2022) og kongelig resolusjon 20. desember 2022.

Uklarheten har hovedsakelig vært knyttet til forståelsen og rekkevidden av forskrift 21. mars 1986 nr. 744 om at virksomhet i jordbruk som ikke nytter annen leid hjelp enn avløserhjelp unntas fra arbeidsmiljøloven, samt hvordan denne forholder seg til forskrift om innleie fra bemanningsforetak § 1. Førstnevnte forskrift unntar visse jordbruksforetak fra arbeidsmiljøloven som sådan, mens sistnevnte forskrift regulerer at enkelte av innleiereglene også gjelder for virksomhet som ikke sysselsetter arbeidstaker.

Basert på særlig Ot.prp. nr. 49 (1983–84) og kongelig resolusjon av 21. mars 1986, forstår departementet at hensikten bak forskriften fra 1986 var å sørge for lik regulering for alle jordbruksforetak som ikke benytter annen ekstern arbeidskraft enn avløserhjelp, uavhengig av lovens hovedregel om virkeområde, nemlig at loven gjelder for virksomhet som sysselsetter arbeidstaker. En viktig del av bakgrunnen for reguleringen var at det den gangen fantes en rekke ulike varianter av avløserordninger, som kunne skape grensetilfeller og vanskelige vurderinger av hvorvidt avløseren var å anse som sysselsatt arbeidstaker eller ikke. For at det enkelte foretak skulle slippe slike vurderinger i hvert tilfelle, ble det i forskrift gitt unntak fra arbeidsmiljøloven for visse jordbruksforetak. Samtidig ble det i en annen forskrift fastsatt hvilke regler

som skulle gjelde i stedet, nemlig forskrift 21. mars 1986 nr. 745 om arbeidsmiljølovens anvendelse på virksomhet i jordbruk og skogbruk som ikke sysselsetter arbeidstaker. Den sistnevnte forskriften ble opphevet i 2013.

I høringen foreslo departementet å oppheve den fortsatt gjeldende forskriften fra 1986. I høringen uttalte departementet at forskriften kan skape et uklart rettskildebilde med hensyn til hvilke regler i arbeidsmiljøloven som gjelder for ulike jordbruksforetak. Særlig kan forskriften ha et uklart virkeområde sett i sammenheng med forskrift av 11. januar 2013. nr. 33 om innleie fra bemanningsforetak § 1. Etter en alminnelig ordlydsfortolkning kan mange jordbruksforetak falle inn under både forskriften fra 1986, som unntar enkelte jordbruksforetak fra arbeidsmiljøloven som sådan, og forskriften fra 2013, som gjør enkelte av innleiereglene gjeldende. Dette kan skape regelverkskollisjon, og innebærer i alle tilfeller at det kan være komplisert for den enkelte virksomhet å navigere regelverket for å avklare sin rettsstilling ved å lese reglens ordlyd. I høringen viste departementet dessuten til at systematikken i lovverket ble svekket da kun en av de to forskriftene fastsatt 21. mars 1986 ble opphevet.

Departementet har ikke mottatt innsigelser mot å oppheve forskriften, og flere instanser er positive til forslaget. *LO* uttaler at de «deler også synet om at det er uheldig med forskrifter som skaper uklårheter om arbeidsmiljølovens virkeområde innen jordbrukssektoren» og at «[d]et foreslåtte tiltaket vil bidra til større klarhet». *NHO Mat og Drikke* støtter at forskriften oppheves, men mener dette først må skje etter at en ny, egen forskrift for reguleringen av avløsning i jordbruket har kommet på plass. *Arbeidstilsynet* støtter departementets forslag om å oppheve forskriften.

Departementet vil på denne bakgrunn oppheve forskrift 21. mars 1986 nr. 744 om at virksomhet i jordbruk som ikke nytter annen leid hjelp enn avløserhjelp unntas fra arbeidsmiljøloven.

I høringen foreslo departementet også at forskriftshjemmelen i § 1-4 andre ledd oppheves.

*NHO Mat og Drikke* mener at forskriftshjemmelen i § 1-4 bør «omreguleres» i stedet for å oppheves:

Vi er ikke enig i at aml. § 14-12 (6) skal utvides, men foreslår derimot at arbeidsmiljøloven § 1-4 (2) omreguleres, og at det med hjemmel i denne omregulerte bestemmelsen lages en ny og egen forskrift som regulerer avløsning for bonden.

Flere instanser viser til NHO Mat og Drikkes høringssvar på generelt grunnlag, og *Norsk Bonde- og Småbrukarlag* fremhever også dette punktet som ett av flere hovedpunkter i NHO Mat og Drikkes høringssvar de støtter.

Som det fremgår ovenfor vil departementet oppheve forskriften som er hjemlet i denne forskriftshjemmelen. Etter departementets syn kan selve ordlyden i § 1-4 andre ledd dessuten oppfattes uklar, og gi usikkerhet med hensyn til rekkevidden av forskriftshjemmelen. Som det fremgår i punkt 4, foreslår departementet en ny forskriftshjemmel som ivaretar behovet for å fastsette særregler for unntak fra innleiereglene når det gjelder innleie av avløser fra avløserlag. Departementet mener derfor det ikke lenger er behov for denne forskriftshjemmelen, og foreslår at den oppheves.

## 6 Økonomiske og administrative konsekvenser

---

Som det fremgår av punkt 4, legger departementet opp til at særregelen om innleie av avløser fra avløserlag, underlegges offentlig tilsyn. Departementets forslag innebærer ikke en utvidelse av tilsynsansvaret, fordi Arbeidstilsynet også i dag fører tilsyn med innleie i landbruksnæringen. Departementet antar at endringene som foreslås og skisseres i denne lovproposisjonen ikke vil innebære økonomiske eller administrative konsekvenser av betydning for tilsynsmyndighetene.

Departementet antar for øvrig at de nye reglene som foreslås og skisseres i denne lovproposisjonen, leder til at regelverket fremstår enklere og mer forståelig for brukerne av reglene, også for bønder og avløserlag.

## 7 Merknader til de enkelte bestemmelsene

---

*Til § 1-4 andre ledd:*

Bestemmelsen oppheves. Det vises til omtalen i punkt 5 i proposisjonen.

*Til § 14-13 a:*

Bestemmelsen er ny, og åpner for at departementet kan gi forskrift om at reglene om innleie fra bemanningsforetak ikke skal gjelde når jordbruksforetak leier inn avløser fra avløserlag. Det kan fastsettes unntak fra alle reglene i arbeidsmiljøloven som regulerer inn- og utleie fra bemanningsforetak. Det kan således gis unntak både fra regler hvor innleier er pliktsubjekt, for eksempel § 14-12, og hvor utleier er pliktsubjekt, for eksempel likebehandlingsreglene i §§ 14-12 a følgende. Det kan også fastsettes særregler. Forskriftshjemmelen er avgrenset til å gjelde inn- og utleie av avløserer fra avløserlag, når disse leies ut til jordbruksforetak.

Med avløserlag menes organisasjoner, typisk samvirkeforetak, som eies av bøndene og som har til formål å organisere og administrere avløsning og landbruksvikarer til eierne sine. Med avløser menes arbeidstakere som er ansatt i slike avløserlag i den hensikt å leies ut til eierne for blant annet å utføre arbeid i henhold til avlølertilskuddsforskriftene og/eller som landbruksvikar.

*Til § 18-6 første ledd:*

Bestemmelsen endres ved at det inntas en henvisning til ny § 14-13 a, som åpner for at departementet kan gi forskrift om at reglene om innleie fra bemanningsforetak ikke skal gjelde når jordbruksforetak leier inn avløser fra avløserlag. Endringen vil innebære at påleggskompetansen til Arbeidstilsynet også skal omfatte forskrifter gitt i medhold av § 14-13 a, og at Arbeidstilsynets alminnelige reaksjonsmidler kan benyttes ved brudd på slike forskrifter. Se for eksempel Prop. 61 LS (2019–2020) punkt 2 vedrørende håndheving av arbeidsmiljølovens innleieregler.

Endringer i arbeidsmiljøloven (innleie av avløsere i jordbruket)

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et fremlagt forslag til proposisjon til Stortinget om endringer i arbeidsmiljøloven (innleie av avløsere i jordbruket).

---

**Vi HARALD**, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i arbeidsmiljøloven (innleie av avløsere i jordbruket) i samsvar med et vedlagt forslag.

---

## Forslag

### til lov om endringer i arbeidsmiljøloven (innleie av avløsere i jordbruket)

#### I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 1-4 andre ledd oppheves.

Nåværende tredje og fjerde ledd blir nytt andre og tredje ledd.

Ny § 14-13 a skal lyde:

§ 14-13 a *Innleie av avløser fra avløserlag*

Departementet kan gi forskrift om at reglene om innleie fra bemanningsforetak ikke skal gjelde når jordbruksforetak leier inn avløser fra avløserlag og om særregler ved slik innleie.

§ 18-6 første ledd første punktum skal lyde:

Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendig for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av § 1-7, kapittel 2, § 2 A-6, kapittel 3 til kapittel 11, samt § 14-1 b andre ledd, §§ 14-5 til 14-8, § 14-12 første, andre, femte og sjette ledd, § 14-12 a første ledd, § 14-12 b første ledd, § 14-13 a, § 14-14 a, § 14-15 andre og sjette ledd og §§ 15-2, 15-15, 18-5 og 18-8.

#### II

1. Loven gjelder fra den tiden Kongen bestemmer.
2. Kongen kan gi overgangsbestemmelser.



