

## Høringssvar – om endringer i arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid for beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet.

---

### **Innledning**

Delta viser til Arbeids- og Sosialdepartementets høringsbrev datert 30.11.2017 vedrørende ovennevnte høring.

Arbeidsmiljøloven er en vernelov som har til hensikt å beskytte arbeidstakers interesser. Lovens formål er blant annet «å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet» (aml § 1-1, a). Det er viktig å ha lovens formål for øye når man vurderer endringer i dagens arbeidstidsreguleringer.

Beredskapsvakt innebærer en merbelastning for arbeidstaker, fordi vedkommende må være beredt til å rykke ut eller utføre arbeid. Arbeidstaker er tilgjengelig for arbeidsgiver i beredskapsvaktens oppsatte tid. For å verne om arbeidstakers fritid er det viktig at det er rimelig forhold mellom ulempen dette innebærer og hvor mye av beredskapsvakten som regnes som arbeidstid.

Aml § 10-4, 3.ledd regulerer beregningsmåte for hvor mye av beredskapsvakten som minimum skal regnes med i den alminnelige arbeidstiden. I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan partene lokalt avtale unntak fra dette. Videre kan Arbeidstilsynet etter krav fra arbeidsgiver eller arbeidstakerens tillitsvalgte fastsette en annen beregningsmåte dersom 1/7 vil virke urimelig.

Arbeids- og Sosialdepartementet foreslår å overføre Arbeidstilsynets kompetanse til å fastsette en annen beregningsmåte av arbeidstiden for beredskapsvakt til Tvisteløsningsnemda. Videre foreslås det å begrense muligheten til å bringe slike saker inn, til tilfeller hvor beregningen vil virke **åpenbart** urimelig, mens det i dagens lovtekst kun er krav om at det skal virke urimelig.

### **Vedr forslag om å overføre kompetansen til Tvisteløsningsnemda.**

Departementet foreslår å overføre kompetansen fra Arbeidstilsynet til Tvisteløsningsnemda. Det argumenteres med at en tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om beregningsbrøk knyttet til beredskapsvakt kan defineres som en interessetvist og at dette faller utenfor Arbeidstilsynets kjerneområde. Delta er uenig i denne vurderingen, og mener tvert imot at sakene knyttet til beredskapsvakt i aml § 10-4, 3.ledd faller innenfor Arbeidstilsynets kjerneområde. Arbeidstilsynet har som oppgave å arbeide for et seriøst, trygt og

inkluderende arbeidsliv, og de har spisskompetanse på helse, miljø og sikkerhet. Slik vi ser det har de gode forutsetninger for å vurdere belastningen knyttet til beredskapsvakter der partene ikke kommer til enighet.

I de saker som blir fremmet for Arbeidstilsynet er vår opplevelse at tilsynet håndterer dette på en kompetent måte. De gjør en grundig vurdering og innhenter informasjon der saken ikke er godt nok opplyst. Arbeidstilsynet kan i saker om beredskapsvakt endre den fastsatte omregningsfaktoren dersom tilsynet mener den er urimelig sett opp mot belastningen vekten faktisk medfører, jf. Prp. 48L (2014-2015) s. 84. De har dermed de nødvendige forutsetninger for å ivareta både vernemessige og sosiale hensyn.

Tvisteløsningsnemnda har derimot frem til nå kun behandlet saker knyttet til individuelle rettigheter. En fastsetting av beregningsmåte for beredskapsvakt er av kollektiv art, og slik Delta ser det har ikke nemnda den nødvendige kompetansen til å behandle kollektive tvister. Vi er bekymret for at en overføring av denne kompetansen til Tvisteløsningsnemnda kan svekke tilliten til nemnda. Dette da de vil måtte behandle saker innenfor et langt bredere spekter og ikke vil ha samme mulighet til å kunne spesialisere seg i like stor grad som i dag.

Departementet hevder at en overføring av kompetansen til å fastsette annen beregningsbrøk til Tvisteløsningsnemnda vil gi partene økt ansvar for å finne løsning på uenigheter, og at dette igjen vil gi større legitimitet hos arbeidslivets parter. Delta er av den oppfatning at dagens praksis fungerer godt. De lokale parter gjør sitt ytterste for å finne løsninger, og i de aller fleste tilfeller lykkes de med dette. Der lokal enighet ikke oppnås, har partene tillit til de vurderinger Arbeidstilsynet gjør.

Departementet argumenterer også for at Tvisteløsningsnemnda er et bedre alternativ i de tilfeller der det blir fremmet sak og partene er i en pågående streik. Delta stiller seg undrende til at Arbeidstilsynets vedtak tas til inntekt for en av partene. Tilsynet fatter sine beslutninger ut fra en helhetlig og grundig vurdering, og lar seg ikke påvirke av arbeidslivets parter. De har lang erfaring med saker som omhandler beregningsbrøk og har høy integritet i arbeidslivet. Vi er også uenig i at høringsnotatet beskriver uenighet rundt omregningsfaktor som interessetvist. Arbeidsmiljøloven er en vernelov, og beregningsmåte for beredskapsvakt skal fastsettes med formål å sikre arbeidstakerne forsvarlig arbeidstid og tilstrekkelig hvile.

**Med bakgrunn i argumentasjonen over, stiller Delta seg avvisende til Departementets forslag om å overføre Arbeidstilsynets kompetanse til å fastsette en annen beregningsmåte av arbeidstiden for beredskapsvakt til Tvisteløsningsnemnda.**

**Vedr forslag om adgangen til å fastsette annen beregningsmåte.**

I dagens lovtekst åpnes det for at arbeidsgiver eller arbeidstakers tillitsvalgte kan fremsette krav til Arbeidstilsynet om å fastsette annen beregningsmåte dersom beregningen av arbeidstiden vil virke urimelig. Departementet foreslår å begrense muligheten til de tilfeller der det vil virke **åpenbart** urimelig.

Ordlyden ble i 2015 endret fra å være **åpenbart** urimelig til å være urimelig, og vi stiller oss undrende til at Departementet vil innskjerpe kravet. Omregningsbrøken 1/5 var hovedregel i loven fra 1977 og frem til 2015, hvor den ble endret til 1/7. Med dette ble arbeidsgiver gitt et større handlingsrom for å fastsette en lavere beregnet arbeidstid knyttet til beredskapsvakt enn tidligere. Departementet konkluderte med at det måtte bli enklere for arbeidsgiver og arbeidstaker å henvende seg til Arbeidstilsynet for fastsettelse av annen beregningsmåte. Beredskapsvakt er en tjeneste som gir arbeidstaker økt belastning ved at arbeidstaker i mange tilfeller må forsake deler av familietid og aktiviteter grunnet krav til tilgjengelighet og responstid.

Delta mener at Departementets tidligere begrunnelse ved forrige lovendring fortsatt er aktuell. Vi finner det derfor urimelig at kravet til å kunne løfte eventuell uenighet skjerpes og at det skal gjøres vanskeligere for partene å bringe saken inn til vurdering.

Fra Departementets side begrunnes endringene med at det vil styrke grunnlaget for forhandlinger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Som tidligere nevnt er vår opplevelse at partene tilstreber å komme frem til løsninger i felleskap. Beregningsbrøken er også i flere tilfeller regulert i tariffavtaler. Der det likevel er vanskelig å finne løsninger, mener vi det er hensiktsmessig at terskelen for å få vurdert dette av en uavhengig part bør være lav.

Siden lovendringen trådte i kraft i 2015 har Arbeidstilsynet behandlet 15 saker om fastsettelse av annen beregningsmåte, hvilket skulle tilsi at kravet om innskjerping ikke påberopes av kapasitetsmessige hensyn. Det vil uansett være urimelig om loven skjerpes til ugunst for arbeidstakerne, som må regnes som den svake part.

**Med bakgrunn i argumentasjonen over går Delta i mot å heve terskelen for å få fastsatt en annen beregningsmåte enn lovens hovedregel fra urimelig til åpenbart urimelig.**

## **Konklusjon**

**Delta kan ikke se at det er gode grunner til å gjennomføre de foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven §10-4, 3. ledd og støtter derfor ikke forslaget.**

Med hilsen



Erik Kollerud (sign)