

Arbetsmarknadsdepartementet

Närmare om uppdraget till Arbetsmiljöverket beträffande vissa dispensfrågor i arbetstidslagen (1982:673)

Bakgrund

Enligt arbetstidslagen (1982:673) kan arbetsgivaren, *när det finns särskilt behov av ökad arbetstid*, ta ut övertid med högst 50 timmar per månad och arbetstagare, dock med högst 200 timmar per år, s.k. *allmän övertid*. För deltidanställda finns möjlighet att ta ut *mertid*, högst 200 timmar per år. Vill arbetsgivaren ta ut mer övertid än 50 timmar per månad eller 200 timmar per år, eller ta ut mer mertid än 200 timmar per år, måste detta överenskommas i kollektivavtal.

Kan inte sådant kollektivavtal träffas har arbetsgivaren möjlighet att söka *dispens* hos Arbetsmiljöverket, som kan medge dels att månadsbegränsningen för övertid överskrids och dels att *extra övertid* om 150 timmar per år får tas ut, dvs. totalt max 350 timmar per år. Även mertidstaket kan genom dispens höjas med högst 150 timmar per år.

Om natur- eller olyckshändelse eller liknande inträffar kan arbetsgivaren under vissa förutsättningar ta ut s.k. *nödfallsövertid*. Denna övertid räknas inte in i den allmänna övertiden. För att nödfallsövertid ska få tas ut längre tid än två dygn måste emellertid (om inte annat överenskommit i kollektivavtal) tillstånd sökas hos Arbetsmiljöverket.

Motiv för en ändring

För större delen av arbetsmarknaden hanteras övertidsfrågor i kollektivavtal. I dessa fall beror övertids- (och mertids-) uttaget på vad man kommer överens om i avtalet. Om inte avtal kan träffas krävs som nämnts ett särskilt dispensförfarande hos Arbetsmiljöverket. Detta förfarande är förhållandevis krångligt, tar tid och genererar administration hos såväl företag och verksamhet som hos verket. Enligt uppgift från Arbetsmiljöverket är ansökningarna ofta ofullständiga vilket

leder till skriftväxling mellan verket och sökanden innan själva sakfrågan kan prövas. Om väl vissa omständigheter föreligger, beviljas regelmässigt dispens. Verket har ett drygt 100-tal ansökningar om extra övertid per år, vilket knappast motsvarar det verkliga behovet med tanke på det stora antalet företag utan kollektivavtal. Verkets bedömning är därför att efterlevnaden av dessa regler är dålig.

Regelförenklings- och tillväxtskäl talar för ett slopande av dispenskravet för extra övertid och mertid samt mer övertid per månad. Ett enklare förfarande för uttag av extra övertid, där kollektivavtal inte kan träffas, torde underlätta att sådana uttag görs. Det är viktigt att understryka (se nedan) att ett slopat dispenskrav inte ska leda till att uttag av de olika arbetstidsformerna medges i andra situationer än sådana där det i dag medges dispens. Regelförenklingsargument kan också anföras för slopandet av tillståndskravet för nödfallsövertid längre än två dygn.

Vidare skulle slopade dispenskrav frigöra resurser på Arbetsmiljöverket för hantering av sakfrågor.

Uppdraget och dess genomförande

Arbetsmiljöverket ska utreda förutsättningarna för slopandet av dispenskravet för uttag av extra övertid per år, extra mertid per år och mer övertid per månad samt för uttag av nödfallsövertid längre än två dygn. Verket ska härvid överväga om det direkt i lagen bör framgå när uttag av sådan arbetstid får ske. Dessa möjligheter bör bygga på och återspegla den praxis för dispens som utvecklats av Arbetsmiljöverket.

I uppdraget ingår också att överväga vilka följdändringar i lagen som ur skyddssynpunkt eller i andra avseenden är lämpliga att göra.

Arbetsmiljöverket ska lämna förslag till författningsändringar i nu nämnda avseenden.

Arbetsmiljöverket ska också redogöra för vilka åtgärder som man bedömer är lämpliga att vidta i fråga om tillsyn av arbetstidslagen om nämnda förändringar genomförs.

Arbetsmiljöverket ska under uppdragets genomförande samråda med arbetsmarknadens parter och med andra relevanta intressenter.

Förslagets konsekvenser ska belysas med vägledning av relevanta delar i 6 och 7 §§ förordningen (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning samt 14 och 15 §§ i kommittéförordningen (1998:1474). Även förslagets effekter i arbetsmiljöhänseende och förenligheten med svenska åtaganden enligt ILO-konventioner ska belysas.