



**TCO GRANSKAR:**

**ÖVERTIDEN 2012**

**FORTSATT GRATISARBETE**

**#05/13**

Författare **Mats Essemyr**

Avdelningen för samhällspolitisk och analys, TCO

[mats.essemyr@tco.se](mailto:mats.essemyr@tco.se)

Tel 08-782 92 72

# INLEDNING

## Övertid – begreppsdefinitioner och reglering

Som övertid räknas sådan arbetstid som överstiger den överenskomna veckoarbetstiden för heltidsarbetande. Är man deltidarbetande så räknas den arbetstid som överstiger den överenskomna veckoarbetstiden, men understiger normalarbetstiden, som mertid.

Arbetsgivare har rätt att ta ut 200 timmars övertid (allmän övertid) per år, dock inte mer än 50 timmar per kalendermånad. Om arbetsgivaren önskade ta ut mer övertid än så (extra övertid) krävdes tidigare dispens från Arbetsmiljöverket för de arbetsgivare som saknade kollektivavtalsreglering av detta. Regeringens regelförenklaringsarbete har inneburit att dispenskravet nu inte längre gäller, vilket i realiteten innebär att en arbetsgivare nu kan lägga ut ytterligare 150 timmars övertid per år utan att särskilt motivera detta. Erfarenhetsmässigt vet vi att den normering som sker i lagstiftning efterhand slår ut också i de kollektivavtalade nivåerna.

Arbetstidslagen ålägger arbetsgivare att föra anteckningar om övertiden, det vill säga i realiteten kontrollera att övertidsuttaget inte överskrider det av arbetstidslagen fastställda. Arbetstagare och facklig organisation har rätt att ta del av anteckningarna. Studier visar att ungefär en fjärdedel av arbetsgivarna för journal över övertiden bara för vissa grupper bland privat tjänstemän.<sup>1</sup> Ytterst är det Arbetsmiljöverkets uppgift att se till att arbetstidslagen efterlevs.

<sup>1</sup> Unionen 2012, Arbetsmiljöbarometern, s. 40.

Eftersom arbetstidslagen väsentligen är dispositiv till förmån för kollektivavtal så gäller att övertiden, omfattning, förläggning och ersättning, mestadels regleras i avtal mellan parterna. Av det skälet varierar förhållandena på övertidsområdet kraftigt. Särskilt gäller det ersättningen för övertid. Övertidens omfattning och förläggning begränsas indirekt av tvingande regler för veckoarbetstid och dygnsvila.

## Motiv för övertid och begränsningar av övertiden

Begränsningarna av övertidsuttaget finns angivna i arbetstidslagen. Reglerna för arbetstid, inkluderande övertid, är skyddsregler som syftar till att värna arbetstagarens hälsa och säkerhet. Inom ramen för skyddsbehovet finns dock möjlighet att tillmötesgå önskemål från arbetsgivare och arbetstagare.

Från arbetsgivarens sida fungerar övertid som en buffert av arbetstidstimmar som är möjlig att utnyttja i samband med tillfälliga ökningar av produktionen. Arbetsgivaren kan möta en hastigt stigande efterfrågan ge-

nom att öka produktionen på basis av ett ökat antal arbetstimmar för den existerande personalen istället för att nyanställa.

För arbetstagaren är ökad inkomst det vanligaste motivet för övertidsarbete. Övertidsersättningen överstiger vanligtvis timlönen. För åtskilliga arbetstagargrupper utgör övertidsersättning en viktig del av lönen.

## Problem med övertid

Övertid är i grunden en nödvändig del av vårt produktionssystem. Utan övertid skulle produktion bortfalla. Övertid innebär därför att produktionssystemet kan göras flexibelt.

### *Nyanställningar*

Det hindrar inte att övertiden medför problem på ett antal områden. Sett i relation till sysselsättning och arbetslöshet är det viktigt att övertid används som ett medel att komma över tillfälliga produktionstoppar. Vid en stabilt högre efterfrågan skall istället nyanställningar ske. Om så inte blir fallet kommer sysselsättningsutvecklingen i en högkonjunktur att bli svagare än vad den annars skulle bli. Ett aktuellt och belysande exempel är övertidsarbetet bland ingenjörer som för 2012 beräknas uppgå till motsvarande 5000 jobb.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Sveriges Ingenjörer, pressmeddelande 2013-02-14

TCO har i annat sammanhang pekat på att arbetsmarknaden har en långsiktig tendens att vända upp allt senare i konjunkturförloppet. Utvecklingen på den amerikanska arbetsmarknaden följer ett sådant mönster. I samband med krisen i början på 1990-talet tog det drygt ett år från det att krisen nådde sin botten till dess att sysselsättningen började öka. Sysselsättningsökningen efter krisen i början 2000-talet lät vänta på sig i drygt två år.<sup>3</sup> En del av denna problematik kan sammanhänga med att övertidsuttag blivit ett allt viktigare sätt för företag att uppnå flexibilitet i arbetstidsanvändningen. Övertid används i allt högre utsträckning som alternativ till nyanställningar.

<sup>3</sup> Mörtvik, R.: Turboekonomin – Den globala kampen om jobb och välfärd. Premiss förlag 2006, s. 88.

### *Övertid utan ersättning*

Mot resonemanget ovan kan invändas att reglerna för övertid är tydliga och att sanktionsmöjligheter finns mot arbetsgivare som bryter mot dessa regler. Det finns dock i sammanhanget sedan länge dokumenterat att all övertid inte ersätts. Många arbetar en del av övertiden utan ersättning. Det gäller särskilt tjänstemannayrken med så kallad oreglerad arbetstid.<sup>4</sup> Det finns i huvudsak två förklaringar till detta. På den privata tjänstemannasidan avtalas övertidsersättningen ofta bort, inte sällan mot längre semester. Frånsett att detta visat sig vara ofördelaktigt för arbetstagare, så uppfattas det ofta som att själva begränsningen i övertidsuttaget avtalats bort. Detta har lett till att olika tjänstemannagrupper ökat sin faktiska arbetstid utöver den överenskomna arbetstiden.

<sup>4</sup> Svenskt Näringsliv publicerar kontinuerligt analyser av tidsanvändningen i företagen. I dessa anges tjänstemännens övertidsuttag som betydligt lägre än vad AKU:s mätningar ger vid handen. Svenskt Näringsliv själva anger att förekomsten av så kallad oreglerad arbetstid gör beräkningarna av tjänstemännens övertid osäker

Vidare finns stöd för att stora grupper tjänstemän uppfattar mer eller mindre uttalade krav på att fullgöra samma arbetsuppgifter på kortare och kor-

tare tid. I en gränslös och individualiserad arbetsorganisation innebär det ofta att tjänstemän förlänger sin arbetstid utöver den överenskomna, utan att begära ersättning i motsvarande mån.

Utvecklingen mot gränslöshet i arbetslivet innebär ofta stor frihet för den enskilda arbetstagaren, men har i allt ökande grad också kommit att bli ett av de största hoten mot arbetshälsan i moderna arbetslivet.

”Det är i allt högre grad stressen och arbetsbelastningen tillsammans med chefs- och ledarskapsfrågor som anses vara de mest angelägna frågorna att arbeta med på arbetsplatserna. En viktig faktor i detta är att se till att arbetstidsfrågorna får sin plats i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivarens ansvar för att leda och fördela arbetet blir ännu viktigare i ett arbetsliv där gränserna mellan arbete och fritid suddas ut och där arbetsbelastningen stadigt ökar när färre ska göra mer på ett effektivare sätt.”<sup>5</sup>

<sup>5</sup> [http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/fakta\\_om\\_loner\\_och\\_arbetstid/f2011/fola-2011-tids-anvandning-franvaro\\_135705.html](http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/fakta_om_loner_och_arbetstid/f2011/fola-2011-tids-anvandning-franvaro_135705.html)

### *Skev könsfördelning av övertiden*

Vi vet av tidigare studier att övertidsuttaget skiljer sig åt mellan män och kvinnor. Män arbetar regelmässigt mer övertid jämfört med kvinnor. En viktig del av förklaringen är att övertidsuttaget i privat sektor är högre jämfört med offentlig sektor. I ett kortare perspektiv behöver könsfördelningen av övertidsarbetet inte utgöra ett problem. Men om skevheten permanentas kan detta försvåra en strukturell utjämning av fördelningen av lönearbete och hushållssysslor mellan män och kvinnor.

# UTTAG AV ÖVERTID<sup>6</sup> UNDER 2012

<sup>6</sup> Med övertid avses fortsättningsvis övertid och/eller mertid.

Drygt sju procent av alla anställda<sup>7</sup> arbetade övertid under 2012. Drygt fyra procent arbetade övertid utan ersättning. Övertiden upptog 3,8 procent av den totala arbetstiden. En procent av arbetstiden utgjordes av övertid som inte betalades.

<sup>7</sup> Med anställda avses summan av tillsvidareanställda och tillfälligt anställda.

I absoluta tal uppgick övertiden till i genomsnitt drygt 4,6 miljoner arbetstimmar under en normal arbetsvecka. Det motsvarar knappt 117 000 jobb, om man utgår från den veckovisa normalarbetstiden. Om man istället utgår från en årsarbetstid på 1 600 timmar, motsvarar övertiden drygt 150 000 jobb. Det verkliga värdet ligger förmodligen i det intervallet.

## Övertidens förändring

Övertidsuttaget har ökat i absoluta tal från krisåret 2009. Mellan 2009 och 2012 ökade övertiden med över elva procentenheter. Under samma tid ökade sysselsättningen med endast 2,9 procentenheter. Övertidens bidrag till den ekonomiska tillväxten i form av arbetade timmar är alltså betydande. Det är samtidigt ett problem att det ökade behovet av arbetstimmar inte slår ut i fler nyanställningar snabbare än det gör.

Tabell 1: Övertid, timmar per vecka för anställda 15–74 år, samt sysselsättning. Procentuell förändring från föregående år

	2009	2010	2011	2012
Övertid	-8,9	9,3	0,7	2,5
Sysselsättning	-2,1	1,1	2,1	0,8

Källa: SCB; AKU

## Övertidsarbete och facklig tillhörighet

I tidigare undersökningar har vi kunnat konstatera att övertidsarbetet skiljer sig åt beroende på vilken facklig centralorganisation man tillhör. Medlemmar i Saco- och TCO-förbund har ett högre övertidsuttag jämfört med LO-grupperna. Det gäller såväl andelen som arbetar övertid som omfattningen av övertidsarbetet. Till det kommer att det obetalda övertidsarbetet har varit högre bland tjänstemannagrupperna än bland LO-grupperna.

Denna undersökning visar att mönstret bestod också under 2012. Andelen medlemmar som arbetade övertid låg för tjänstemannaförbunden runt 20 procent och runt 15 procent för LO-förbunden. Andelen som arbetade övertid utan ersättning var under en procent för LO-förbunden, medan den var drygt fem procent för TCO-förbunden och hela 8,9 procent för Saco-förbunden.

Övertidsarbetet upptog drygt 3 procent av den totala arbetstiden för LO- och TCO-grupperna, medan det uppgick till 4,5 procent för Saco-grupperna. Men medan den obetalda övertiden var försumbar för LO-grupperna så upptog den en procentenhet (28 procent av allt övertidsarbete) för TCO-grupperna och två procentenheter (44 procent av allt övertidsarbete) för Saco-grupperna.

Jämför man med 2011 så har inga stora förändringar skett när det gäller övertidsarbetet generellt och dess fördelning efter facklig tillhörighet. Trenden är dock att övertidsarbetet ökade mellan 2011 och 2012.

Övertidsuttaget uppgick 2012 till 3,8 procent av den totalt arbetade tiden. Andelen anställda som arbetade övertid uppgick till 17,4 procent. Bland TCO- och Saco-medlemmar arbetade cirka 20 procent övertid mot 15 procent av LO-medlemmarna. Tjänstemannagruppernas övertidsarbete upptog 3,5 till 4,5 procent den totala arbetstiden, varav en till två procent var obetald övertid. LO-gruppernas andel övertid var något lägre och den obetalda övertiden obetydlig.

**Tabell 2: Övertiden under 2012, totalt samt efter facklig tillhörighet**

Övertid i huvudsysslan (antal personer resp timmar) bland anställda i åldersgruppen 16–64 år.						
	Andel som arbetat övertid, procent			Andel övertidstimmar per vecka, procent		
	med ersättning	utan ersättning	totalt	med ersättning	utan ersättning	totalt
Samtliga anställda	13,4	4,3	17,4	2,8	1,0	3,8
LO	14,5	0,9	15,2	2,9	0,2	3,1
TCO	15,0	5,3	19,8	2,5	1,0	3,5
Saco	12,6	8,9	21,0	2,5	2,0	4,5

Källa: SCB: AKU, egen bearbetning

Tjänstemannagruppernas högre andel övertidsarbete samt högre andel obetalt övertidsarbete är en negativ konsekvens av ökad självständighet i arbetsorganisationen. Tjänstemannarbetet utförs idag alltmer självständigt utan att man nödvändigtvis måste ingå i en större krets. Allt fler kan helt eller delvis påverka arbetstidens förläggning, det vill säga bestämma när man skall arbeta. Formella gränser för arbetet har fått ge vika för det faktum att arbetsuppgifter måste lösas och saker göras klara i tid. Man kan säga att övertid har kommit att bli en permanent del av arbetstiden, trots att tanken med övertid är att den skall tas i anspråk vid tillfälliga arbetsanhopningar. Fackförbundet Unionens arbetsmiljöbarometer för 2012 redovisar att 81 procent av arbetsmiljöombuden anger att övertids/mertidsarbete förekommer som en regelbunden eller planerad del av arbetstiden.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Unionen 2012, Arbetsmiljöbarometer 2012, s. 27

Det ligger nära till hands att man inte redogör fullt ut för den tid som man arbetar övertid eller att man fortsätter med övertidsarbete trots att övertidstaket på 200 timmar per år har nåtts. Rimligtvis är det lättare att anpassa solitära medarbetare i en expertroll till denna typ av arbetsorganisation jämfört med större arbetslag inom industrin.

LO-gruppernas övertid fungerar därför mer som det ursprungligen var

tänkt; vid en tillfällig produktionsökning överenskommer företagsledningen med det lokala facket om visst övertidsuttag under en begränsad period.

## Fördelning på kön

Övertidsarbetet skiljde sig markant mellan män och kvinnor under 2012. Under det att knappt tjugo procent av alla män arbetade övertid, så uppgick denna andel för kvinnor till femton procent. Andelarna som arbetade övertid utan ersättning följde samma mönster.

Övertidsarbetet bland kvinnor uppgick till 3,1 procent av den totala arbetstiden, mot 4,3 procent för män. Andelen obetald övertid var för kvinnor 0,7 procent mot 1,2 procent för män.

Ser man till könsmissiga skillnader med avseende på facklig tillhörighet så är det noterbart att LO-kvinnor har ett starkt begränsat övertidsarbete, såväl i andel som arbetar övertid som övertidsarbetets omfattning. Bara drygt 13 procent av LO-kvinnorna arbetade övertid, varav mindre än en procent obetald övertid. För TCO- och Saco-kvinnor var andelen övertidsarbetande betydligt högre, eller drygt 17 respektive 19 procent.

När det gäller kvinnors obetalda övertidsarbete finns en noterbar skillnad mellan LO- och TCO-kvinnor å ena sidan och Saco-kvinnor å den andra. Bland Saco-kvinnor är obetald övertid både vanligare och mer omfattande.

Tabell 3: Övertiden under 2012, kvinnor totalt samt efter centralorganisation

	Andel som arbetat övertid, procent			Andel övertidstimmar per vecka, procent		
	med ersättning	utan ersättning	totalt	med ersättning	utan ersättning	totalt
Samtliga anställda	12,0	3,3	15,0	2,4	0,7	3,1
LO	12,3	0,9	13,1	2,4	0,2	2,5
TCO	14,1	3,9	17,6	2,2	0,7	3,0
Saco	12,3	7,4	19,3	2,3	1,6	3,9

Källa: SCB: AKU, egen bearbetning

Mäns övertid är, som nämntes, mer vanligt förekommande och utgör generellt en större andel av den totala arbetstiden. Män inom LO-förbund arbetar mindre övertid, sett både som andel som arbetar övertid och som övertidens andel av den totala arbetstiden. Obetald övertid förekommer ytterst sparsamt bland LO-män, vilket förstärker intrycket av en arbetsorganisation där arbetet är kollektivt organiserat och övervakas av lokalt fack. Bland män inom tjänstemannafacken är övertidsarbete betydligt vanligare. Cirka 23 procent av den gruppen arbetar övertid. Omfattningen av övertidsarbetet uppgår till mellan 4,2 till 5,2 procent av den totala arbetstiden. Omfattningen av obetald övertid är något vanligare och mer omfattande bland män inom Saco jämfört med TCO.



**Tabell 4: Övertiden under 2012, män totalt samt efter centralorganisation**

Övertid i huvudsysslan (antal personer resp. timmar) bland anställda män i åldersgruppen 16–64 år.						
	Andel som arbetat övertid, procent			Andel övertidstimmar per vecka, procent		
	med ersättning	utan ersättning	totalt	med ersättning	utan ersättning	totalt
Samtliga anställda	14,8	5,2	19,7	3,1	1,2	4,3
LO	16,2	0,9	17,0	3,3	0,2	3,4
TCO	16,2	7,2	22,9	2,9	1,3	4,2
Saco	12,9	10,7	22,9	2,7	2,5	5,2

Källa: SCB: AKU, egen bearbetning

## Fördelning på sektor

Tidigare studier har påvisat en bestående skillnad i övertidsarbete mellan privat och offentlig sektor. Privat sektor har normalt sett ett högre övertidsuttag jämfört med offentlig. Det gäller oberoende av kön och facklig tillhörighet.<sup>9</sup> Analysen av 2012 års övertidsuttag bekräftar bilden. Andelen som arbetar övertid låg på mellan drygt 16 procent och drygt 22 i privat sektor mot knappt 14 till drygt 19 procent i offentlig sektor. Andelen övertid av arbetad tid var också den en eller par procentenheter högre i privat sektor jämfört med offentlig sektor. Samma sak ser man vad gäller obetald övertid.

<sup>9</sup> TCO granskar: Övertiden 2009 samt egen beräkning motsvarande övertiden 2011.

Andelen TCO-medlemmar som arbetar obetald övertid är nästan dubbelt så hög i privat sektor som i offentlig sektor. Skillnaden är också betydande när det gäller Saco-medlemmar. Däremot är denna skillnad försumbar när det gäller LO-medlemmar. Det återspeglas också i andelen obetalda övertidstimmar av totalt arbetad tid. Andelen obetald övertid är för TCO-medlemmar dubbelt så hög i privat sektor som i offentlig.

**Tabell 5: Övertiden under 2012, privat sektor totalt samt efter centralorganisation**

Övertid i huvudsysslan (antal personer resp. timmar) bland anställda i privat sektor i åldersgruppen 16–64 år.						
	Andel som arbetat övertid, procent			Andel övertidstimmar per vecka, procent		
	med ersättning	utan ersättning	totalt	med ersättning	utan ersättning	totalt
LO	15,5	0,8	16,2	3,1	0,1	3,2
TCO	15,9	6,7	22,3	2,8	1,3	4,1
Saco	13,0	10,1	22,7	2,5	2,3	4,9

Källa: SCB: AKU, egen bearbetning

**Tabell 6: Övertiden under 2012, offentlig sektor totalt samt efter centralorganisation**

Övertid i huvudsysslan (antal personer resp. timmar) bland anställda i offentlig sektor i åldersgruppen 16–64 år.						
	Andel som arbetat övertid, procent			Andel övertidstimmar per vecka, procent		
	med ersättning	utan ersättning	totalt	med ersättning	utan ersättning	totalt
LO	13,1	1,0	13,9	2,7	0,2	2,8
TCO	13,9	3,7	17,1	2,2	0,6	2,8
Saco	12,4	7,7	19,4	2,6	1,7	4,3

Källa: SCB: AKU, egen bearbetning

## Fördelning på hushåll

Vi har också undersökt skillnader i övertidsarbete mellan småbarnsföräldrar och arbetstagare som inte har yngre barn. Andelen småbarnsföräldrar som arbetar övertid är generellt sett lägre jämfört med icke-småbarnsföräldrar. Det gäller oberoende av facklig tillhörighet. Likaså är andelen småbarnsföräldrar som arbetar obetald övertid marginellt lägre än andelen icke-småbarnsföräldrar. Så var också fallet under 2011.

Däremot är andelen övertid av den totalt arbetade tiden den samma för småbarnsföräldrar jämfört med icke-småbarnsföräldrar. Också detta överensstämmer med föregående år. En slutsats av det är att det bland småbarnsföräldrar finns en grupp som arbetar mycket mer övertid än andra.

Man kan spekulera i orsakerna bakom denna grupps överskott av övertidsarbete. Det kan bero på att rollen som småbarnsförälder sammanfaller med den tid som man etablerar sig på arbetsmarknaden och att man då också är benägen att gå med på arbetsledningens krav på övertid, till exempel för att man har en osäker tillfällig anställning i botten. Den annan orsak kan hänföras till inkomsteffekten. Den ökade försörjningsbörda som barn innebär gör arbetstagare mer benägna att arbeta övertid av inkomstskäl. Det är också möjligt att vi här ser en motsvarande effekt som när det gäller den skeva fördelningen av uttag av föräldraledighet mellan män och kvinnor. I stora drag finner vi en jämnare fördelning av föräldraledigheten ju högre inkomst och utbildning föräldrarna har. Analyser av småbarnsföräldrars övertidsuttag behöver uppenbarligen kompletteras med en könskomponent framöver för att kunna avslöja viktiga mönster.

**Tabell 7: Övertiden under 2012, småbarnsföräldrar<sup>10</sup> totalt samt efter centralorganisation**

Övertid i huvudsysslan (antal personer resp. timmar) bland anställda småbarnsföräldrar i åldersgruppen 16–64 år.						
	Andel som arbetat övertid, procent			Andel övertidstimmar per vecka, procent		
	med ersättning	utan ersättning	totalt	med ersättning	utan ersättning	totalt
LO	13,1	0,8	13,8	3,0	0,1	3,1
TCO	12,8	4,8	17,2	2,6	1,0	3,6
Saco	10,3	7,4	17,4	2,5	2,0	4,5

Källa: SCB: AKU, egen bearbetning

<sup>10</sup> Med småbarnsförälder avses individ med hemmavarande barn under sju år.

**Tabell 8: Övertiden under 2012, ej småbarnsföräldrar totalt samt efter centralorganisation**

Övertid i huvudsysslan (antal personer resp. timmar) bland anställda ej småbarnsföräldrar i åldersgruppen 16–64 år.						
	Andel som arbetat övertid, procent			Andel övertidstimmar per vecka, procent		
	med ersättning	utan ersättning	totalt	med ersättning	utan ersättning	totalt
LO	14,8	0,9	15,6	2,9	0,2	3,1
TCO	15,6	5,4	20,5	2,5	1,0	3,5
Saco	13,6	9,6	22,6	2,5	2,0	4,6

Källa: SCB: AKU, egen bearbetning

## AVSLUTANDE KOMMENTAR

Övertidsuttaget under 2012 uppgick i genomsnitt till 4,6 miljoner arbetstimmar per vecka. Det är ungefär lika mycket som för år 2011. I själva verket har övertidsuttaget legat kring 4,5 till 4,6 miljoner timmar per vecka sedan 2005 med undantag för krisåret 2009. Övertiden motsvarar (fiktivt) knappt 117 000 heltidsjobb.

Mellan krisåret 2009 och 2012 steg sysselsättningen. Övertidsuttaget under en normalvecka ökade dock mer än sysselsättningen. Ökad efterfrågan i ekonomin slår inte ut i nyanställningar lika snabbt idag som tidigare. Det tar längre och längre tid i varje konjunkturuppgång för sysselsättningen att börja tillväxa. Det tyder på ett gradvis ökat behov av en flexibel arbetstidsanvändning i företagen, oavsett konjunkturläge.

Det mönster som vi sedan tidigare kunna iaktta vad gäller övertidens fördelning består. Det betyder att tjänstemannagrupperna inom TCO och Saco arbetar övertid i väsentligt högre utsträckning än av LO-medlemmar gör.

På motsvarande sätt arbetar män mer övertid än kvinnor. Skillnaden i andel personer är cirka fem procentenheter. Skillnaden i andel av arbetad tid är mindre, drygt en procentenhet. Könsmönstret består också i relation till facklig tillhörighet. Andelen LO-kvinnor som arbetar övertid är bortemot hälften av andelen män inom Saco-förbunden. Samma relation finns när det gäller andel övertid av totalt arbetad tid.

Sektorsanalysen avslöjar betydande skillnader mellan övertidsuttaget i privat sektor jämfört med offentlig verksamhet. Överlag är övertidsuttaget, såväl betald som obetald övertid, högre i privat sektor. Skillnaden på privatsidan mellan LO-grupperna och medlemmar i TCO och Saco är större än skillnaderna på offentliga sidan. Privatanställda TCO- och Saco-medlemmar är den grupp som har den högsta andelen övertidsarbetande, drygt 22 procent. Övertiden utgör mellan fyra och fem procent av den totala arbetstiden för tjänstemän på privatsidan. På offentliga sidan uppvisar Saco-medlemmar en hög andel övertidsarbete.

Sammantaget så motsäger inte detta den bild som tidigare analyser av övertiden gett vid handen, nämligen att manliga TCO-medlemmar inom privat sektor och kvinnliga Saco-medlemmar inom offentlig sektor är de som står för det mesta av övertidsarbetet.

Det särskilda problemet med obetalt övertidsarbete är nästan uteslutande koncentrerat till tjänstemannagrupperna. Faktum är att sådant övertidsarbete förekommer i väldigt liten omfattning bland LO-grupperna, särskilt bland LO-män inom privat sektor.

Övertidsarbetet bland småbarnsföräldrar är något mindre än för de som inte har småbarn, vad gäller andel som arbetar övertid. Däremot förefaller de småbarnsföräldrar som verkligen tar ut övertid att göra det i en omfattning som är minst lika stor som hos de som inte är småbarnsföräldrar.

## TABELLBILAGA

Övertid i huvudsysslan bland anställda i åldersgruppen 16–64 år 2012						
	Tusentals personer			Tusentals timmar per vecka		
	med ersättning	utan ersättning	totalt	med ersättning	utan ersättning	totalt
Samtliga anställda	557,9	177,7	723,9	3385	1230	4614
LO	128,6	7,9	135,3	775	41	815
TCO	122,3	43,0	161,7	636	250	886
Saco	54,4	38,4	90,5	336	267	603

Övertid i huvudsysslan bland anställda kvinnor i åldersgruppen 16–64 år 2012						
	Tusentals personer			Tusentals timmar per vecka		
	med ersättning	utan ersättning	totalt	med ersättning	utan ersättning	totalt
Samtliga anställda	249,3	68,6	312,5	1346	413	1760
LO	50,0	3,6	53,0	264	16,6	280,8
TCO	68,3	19,1	85,4	317	102	419
Saco	28,5	17,0	44,5	157	106,3	263,7

Övertid i huvudsysslan bland anställda män i åldersgruppen 16–64 år 2012						
	Tusentals personer			Tusentals timmar per vecka		
	med ersättning	utan ersättning	totalt	med ersättning	utan ersättning	totalt
Samtliga anställda	308,6	109,1	411,5	2038	816	2855
LO	78,6	4,3	82,3	510	24,1	534,5
TCO	54,0	23,9	76,3	320	147	467
Saco	25,9	21,4	46,0	179	160,6	339,4

Övertid i huvudsysslan bland anställda i privat sektor i åldersgruppen 16-64 år 2012						
	Tusentals personer			Tusentals timmar per vecka		
	med ersättning	utan ersättning	totalt	med ersättning	utan ersättning	totalt
LO	76,6	4,0	80,0	469	22,4	491
TCO	66,5	28,1	93,3	377	176	553
Saco	26,2	20,5	45,9	159	145,1	304,1

Övertid i huvudsysslan bland anställda i offentlig sektor i åldersgruppen 16-64 år 2012						
	Tusentals personer			Tusentals timmar per vecka		
	med ersättning	utan ersättning	totalt	med ersättning	utan ersättning	totalt
LO	51,5	3,9	54,6	300	17,2	316,8
TCO	55,1	14,7	67,6	255	73	328
Saco	27,8	17,2	43,5	175	116,4	291,3

Övertid i huvudsysslan bland anställda småbarnsföräldrar i åldersgruppen 16–64 år 2012						
	Tusentals personer			Tusentals timmar per vecka		
	med ersättning	utan ersättning	totalt	med ersättning	utan ersättning	totalt
LO	21,5	1,3	22,7	135	5,6	140,4
TCO	23,0	8,7	31,0	126	49	174
Saco	13,5	9,7	22,8	88	68,7	156,9

Övertid i huvudsysslan bland anställda ej småbarnsföräldrar i åldersgruppen 16–64 år 2012						
	Tusentals personer			Tusentals timmar per vecka		
	med ersättning	utan ersättning	totalt	med ersättning	utan ersättning	totalt
LO	106,8	6,6	112,4	638	35,1	673
TCO	99,0	34,1	130,3	509	201	709
Saco	40,8	28,7	67,7	248	198,2	446

Anm.: Med småbarnsförälder avses individ med hemmavarande barn under sju år



## TCO

TCO är en facklig centralorganisation som har 15 medlemsförbund med tillsammans 1,2 miljoner medlemmar. Därav är 60 000 studerandemedlemmar i något av fackförbunden inom TCO.

Bland TCO-förbundens medlemmar finns många olika yrkesgrupper, allt från civilekonomer, jurister, civilingenjörer och statsvetare till socionomer, lärare, sjuksköterskor, poliser och skådespelare. TCO är den fackliga centralorganisation vars förbund organiserar flest akademiker.

TCO-förbunden finns inom alla områden på arbetsmarknaden, inom såväl privat och offentlig sektor som inom tjänste- och tillverkningsindustrin. Fackförbunden har stora kunskaper och lång erfarenhet av de spelregler som gäller mellan anställda och arbetsgivare.

Vill du veta mer? Gå in på [www.tco.se](http://www.tco.se)



FTF – facket för försäkring och finans



*försvarsförbundet*

**FINANSFÖRBUNDET**

**JOURNALIST  
FÖRBUNDET**

**VISION**



Polisförbundet

**symf**  
SVERIGES VYVECKMÅLRFÖRBUND

**UNIONEN**

**Teaterförbundet**  
/ för scen och film



**Läraryrket**

