

TCO Granskar # 11/14

Övertiden 2014



Författare

Mats Essemyr

mats.essemyr@tco.se

Innehållsförteckning

4,7 miljoner timmar varje vecka	5
Tjänstemännen arbetar mest övertid	5
Övertid – begreppsdefinitioner och reglering	6
Motiv för övertid och begränsningar av övertiden	6
Problem med övertid	7
Uttag av övertid under 2014	9
Övertidsarbete och facklig tillhörighet	9
Fördelning efter kön	11
Fördelning efter sektor	12
Fördelning efter hushållstyp	13
Avslutande kommentarer	15
Tabellbilaga	16

4,7 miljoner timmar varje vecka

Tjänstemännen arbetar mest övertid

Under en normal vecka arbetade de anställda i Sverige cirka 4,7 miljoner övertidstimmar. Det är något färre än 2013. Knappt 18 procent av samtliga anställda arbetade övertid. Om övertiden teoretiskt kunde omvandlas till ökad sysselsättning, skulle det motsvara 117 000 till 150 000 heltidsjobb. Situationen med ett högre övertidsuttag i förhållande till sysselsättningsökningen bröts under 2014, men det är för tidigt att avgöra om det är ett verkligt trendbrott i förhållande till den ökning som vi kunnat se sedan slutet på finanskrisen.

De skillnader mellan olika grupper som kunnat beläggas i tidigare rapporter stod sig också under 2014. Tjänstemannagrupperna inom TCO och Saco arbetar mer övertid än LO-kollektivet. På privatsidan arbetar man likaledes mer övertid än på offentlighetsidan. Genom att kvinnor i högre utsträckning än män arbetar i offentlig verksamhet så blir kvinnors övertidsuttag något lägre än mäns, om man ser till det totala uttaget. Saco-kvinnor i offentlig verksamhet har dock ett högt övertidsuttag, liksom privatanställda män i TCO-förbund. Småbarnsföräldrar arbetar övertid i något mindre utsträckning än de som inte har hemmavarande barn under sju år. Bland de småbarnsföräldrar som faktiskt arbetar övertid kan dock antalet timmar som man arbetar vara väl så högt som för gruppen utan hemmavarande småbarn.

Övertiden bland tjänstemannagrupperna har efterhand kommit att bli en permanent del av arbetstiden. En alltmer solitär arbetsorganisation i kombination med att de formella ramarna för arbetstiden betyder mindre, har medverkat till detta. Det har fått till följd att inslagen av bortavtalade arbetstidsregleringar ökat. Många tjänstemän uppfattar det som en stor frihet, men det leder även till ökade risker för försämrad arbetshälsa.

Övertid – begreppsdefinitioner och reglering

Som övertid räknas sådan arbetstid som överstiger den överenskomna veckoarbetstiden för heltidsarbetande. Är man deltidsarbetande 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 fram till 2011 dispens från

Arbetsmiljöverket för de arbetsgivare som saknade kollektivavtalsreglering av detta. Regelförenklingsarbetet 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 nästan trettio procent av arbetsgivarna för journal över övertiden bara för vissa grupper bland privattjänstemän.¹ Ytterst är det Arbetsmiljöverkets uppgift att se till att arbetstidslagen efterlevs.

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 ökning av produktionen. Arbetsgivaren kan möta en hastigt stigande efterfrågan genom 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.

¹ Unionen 2014, Arbetsmiljöbarometern, s. 33.

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 ska istället nyanställningar ske. Om så inte blir fallet kommer sysselsättningsutvecklingen i en högkonjunktur att bli svagare än vad den annars skulle bli. Ett belysande exempel är övertidsarbetet bland ingenjörer som för 2014 uppgick till cirka tio miljoner arbetstimmar, motsvarande 5000 jobb.²

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.³

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.⁴ Det finns i huvudsak två förklaringar till det. 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.

När arbetstidslagen avtalats bort måste hänsyn dock tas till de minimiregler som följer av den så kallade EU-spärren, det vill säga att villkoren i kollektivavtalet

² Sveriges Ingenjörer, pressmeddelande 2015-03-05

³ Mörtvik, Roger: Turboekonomin – Den globala kampen om jobb och välfärd. Premiss förlag 2006, s. 88.

⁴ 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.

http://www.svensktnaringsliv.se/migration_catalog/Rapporter_och_opinionsmaterial/Rapporter/fakta_om_1_ner_och_arbetstider_2014pdf_589631.html/BI_NARY/Fakta_om_L_ner_och_Arbetstider_2014.pdf

inte får vara sämre för arbetstagaren än vad som gäller i EU:s arbetstidsdirektiv. Direktivet medger dock stort utrymme för flexibla lösningar och tillämpning av regler som ersätter miniminivåerna med ”lämpligt skydd” som inte behöver vara ledighet. Till det kommer att arbetsgivaren saknar skyldighet att kontrollera arbetstiden när arbetstagaren jobbar hemma. Sammantaget uppstår ofta en situation där arbetstagaren i realiteten undantas från begränsningar i arbetstiden, med ökad faktisk veckoarbetstid som konsekvens.⁵

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

Skev könsfördelning av oövertiden

Vi vet av tidigare studier att oövertidsuttaget skiljer sig åt mellan män och kvinnor. Män arbetar regelmässigt mer oövertid jämfört med kvinnor. En viktig del av förklaringen är att oövertidsuttaget i privat sektor är högre jämfört med offentlig sektor. I ett kortare perspektiv behöver könsfördelningen av oövertidsarbetet inte utgöra ett problem. Men om skevheten permanentas kan detta försvåra en strukturell utjämning av fördelningen av lönearbete och hushållssysslor mellan män och kvinnor. Enligt den senaste SCB-studien av hushållens tidsanvändning, använder män cirka 7 timmar av ett genomsnittsdyn för betalt arbete och kvinnor, 5,5 timmar.⁶

⁵ Duker, Karin: Arbetstids- och arbetsmiljölagstiftningen i det gränslösa arbetslivet. Kandidatuppsats i arbetsrätt, Lunds universitet 2014, s 39-47

⁶ SCB: Levnadsförhållanden rapport 123 ”Nu för tiden – En undersökning om svenska folkets tidsanvändning 2010/11”, s. 49

Uttag av övertid⁷ under 2014

Drygt sjutton procent av alla anställda⁸ arbetade övertid under 2014. Drygt fyra procent arbetade övertid utan ersättning. Övertiden upptog 3,7 procent av den totala arbetstiden. Knappt en procent av arbetstiden utgjordes av övertid som inte betalades.

I absoluta tal uppgick övertiden till i genomsnitt knappt 4,7 miljoner arbetstimmar under en normal arbetsvecka. Det motsvarar drygt 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 2013 ökade övertiden med elva procentenheter. Under samma tid ökade sysselsättningen med endast 3,1 procentenheter. Övertidens bidrag till den ekonomiska tillväxten i form av arbetade timmar är alltså betydande. Mellan 2013 och 2014 minskade övertidsuttaget med drygt en halv procentenhet samtidigt som sysselsättningen fortfor att öka.

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

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Övertid	-8,9	8,2	0,9	2,5	2,1	-0,6
Sysselsättning	-2,1	1,1	2,1	0,8	1,0	1,4

Källa: SCB; AKU

Övertidsarbete och facklig tillhörighet

Övertidsuttaget uppgick 2014 till 3,7 procent av den totalt arbetade tiden. Andelen anställda som arbetade övertid uppgick till 17,9 procent.

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 2014. Andelen medlemmar som arbetade

⁷ Med övertid avses fortsättningsvis övertid och/eller mertid

⁸ Med anställda avses summan av tillsvidareanställda och tillfälligt anställda.

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 knappt fem procent för TCO-förbunden och hela 8,5 procent för Saco-förbunden.

Övertidsarbetet upptog drygt 3 procent av den totala arbetstiden för LO- och TCO-grupperna, medan det uppgick till 4,4 procent för Saco-grupperna. Men medan den obetalda övertiden var försumbar för LO-grupperna så upptog den knappt en procentenhet (26 procent av allt övertidsarbete) för TCO-grupperna och knappt två procentenheter (43 procent av allt övertidsarbete) för Saco-grupperna.

Tabell 2: Övertiden under 2014, 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	13,6	4,3	17,9	2,8	0,9	3,7
LO	14,8	0,9	15,7	2,9	0,2	3,1
TCO	15,1	4,9	20,0	2,6	0,9	3,5
Saco	12,4	8,5	20,9	2,5	1,9	4,4

Källa: SCB; AKU, egen bearbetning

Tjänstemannagruppernas högre andel övertidsarbete samt högre andel obetalt övertidsarbete är en negativ konsekvens av ökad självständighet i arbetsorganisationen. Tjänstemannaarbetet 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 ska 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 ska tas i anspråk vid tillfälliga arbetsanhopningar.

Fackförbundet Unionens arbetsmiljöbarometer för 2014 redovisar att nästan 70 procent av arbetsmiljöombuden anger att övertids/mertidsarbete förekommer som en regelbunden eller planerad del av arbetstiden för vissa grupper.⁹

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.

⁹ Unionen 2014, Arbetsmiljöbarometer 2014, s. 32

LO-gruppernas övertid fungerar därför mer som det ursprungligen var tänkt. Vid en tillfällig produktionsökning kommer företagsledningen överens med det lokala facket om visst övertidsuttag under en begränsad period.

Fördelning efter kön

Övertidsarbetet skiljde sig markant mellan män och kvinnor under 2014. Under det att tjugo procent av alla män arbetade övertid, så uppgick denna andel för kvinnor till knappt sexton procent. Andelarna som arbetade övertid utan ersättning följde samma mönster.

Övertidsarbetet bland kvinnor uppgick till 3,2 procent av den totala arbetstiden, mot 4,2 procent för män. Andelen obetald övertid var för kvinnor 0,8 procent mot 1,1 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 knappt 14 procent av LO-kvinnorna arbetade övertid, varav endast en procent obetald övertid. För TCO- och Saco-kvinnor var andelen övertidsarbetande betydligt högre, eller knappt 18 respektive drygt 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. Det gäller såväl den andel kvinnor som arbetar övertid liksom som andelen obetald övertid av all arbetad övertid.

Tabell 3: Övertiden under 2014, kvinnor totalt samt efter centralorganisation

Övertid i huvudsysslan (antal personer resp timmar) bland anställda kvinnor 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	12,3	3,5	15,8	2,4	0,8	3,2
LO	12,9	1,0	13,9	2,5	0,1	2,6
TCO	14,1	3,7	17,8	2,2	0,7	2,9
Saco	11,8	7,4	19,2	2,3	1,6	3,9

Källa: SCB: AKU, egen bearbetning

Mäns övertid är, som nämndes, 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. Runt 23 procent av den gruppen arbetar övertid. Omfattningen av övertidsarbetet uppgår till mellan 4,4 till 5,0 procent av den totala arbetstiden. Omfattningen av obetald övertid är vanligare och mer omfattande bland män inom Saco jämfört med TCO.

Tabell 4: Övertiden under 2014, 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	15,0	5,0	20,0	3,1	1,1	4,2
LO	16,4	0,8	17,2	3,2	0,2	3,4
TCO	16,7	6,8	23,5	3,2	1,2	4,4
Saco	13,0	9,9	22,9	2,8	2,2	5,0

Källa: SCB: AKU, egen bearbetning

Fördelning efter sektor

Tidigare TCO-rapporter om övertid har påvisat en bestående skillnad mellan privat och offentlig sektor. Privat sektor har normalt sett ett högre övertidsuttag jämfört med offentlig. Det gäller oberoende av kön och facklig tillhörighet.¹⁰ Analysen av 2014 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 ett par procentenheter högre i privat sektor jämfört med offentlig sektor. Samma sak ser man vad gäller obetald övertid.

Andelen TCO-medlemmar som arbetar obetald övertid är 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 mer än dubbelt så hög i privat sektor som i offentlig.

¹⁰ TCO granskar; #6/10, #3/12, #5/13,

Tabell 5: Övertiden under 2014, privat sektor 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	15,9	0,8	16,7	3,2	0,1	3,3
TCO	15,6	6,4	22,0	2,9	1,2	4,1
Saco	12,8	9,5	22,3	2,5	2,2	4,7

Källa: SCB: AKU, egen bearbetning

Tabell 6: Övertiden under 2014, offentlig sektor 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	13,4	1,0	14,4	2,6	0,2	2,8
TCO	14,6	3,2	17,8	2,3	0,5	2,8
Saco	12,0	7,7	19,7	2,3	0,5	2,8

Källa: SCB: AKU, egen bearbetning

Fördelning efter hushållstyp

Vi har också undersökt skillnader i övertidsarbete mellan småbarnsföräldrar och arbetstagare utan hemmavarande 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.

Däremot är andelen övertid av den totalt arbetade tiden densamma för småbarnsföräldrar jämfört med icke-småbarnsföräldrar. Också detta överensstämmer med resultaten för tidigare 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 till detta. 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. En annan orsak kan hänföras till inkomsteffekten. Den ökade försörjningsbörda som barn innebär gör arbetstagare mer benägna att arbeta övertid av orsaker som har med inkomster att göra.

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 2014, småbarnsföräldrar¹¹ 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	12,8	1,0	13,8	2,8	0,2	3,0
TCO	13,0	4,7	17,7	2,8	1,0	3,8
Saco	9,8	7,4	17,2	2,4	1,9	4,3

Källa: SCB: AKU, egen bearbetning

Tabell 8: Övertiden under 2014, ej småbarnsföräldrar 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	15,3	0,9	16,2	2,9	0,1	3,0
TCO	15,8	5,0	20,8	2,6	0,9	3,5
Saco	13,5	9,0	22,5	2,6	1,9	4,5

Källa: SCB: AKU, egen bearbetning

¹¹ Med småbarnsförälder avses individ med hemmavarande barn under sju år.

Avslutande kommentarer

Övertidsuttaget under 2014 uppgick i genomsnitt till cirka 4,7 miljoner arbetstimmar per vecka. Det är något mindre jämfört med år 2013. I själva verket har övertidsuttaget legat kring 4,5 till 4,7 miljoner timmar per vecka sedan 2005 med undantag för krisåret 2009. Övertiden motsvarar (fiktivt) knappt 117 000 heltidsjobb.

Mellan krisåret 2009 och 2014 steg sysselsättningen. Övertidsuttaget under en normalvecka ökade dock mer än sysselsättningen generellt sett under perioden. 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 högre utsträckning än vad LO-medlemmar gör.

På motsvarande sätt arbetar män mer övertid än kvinnor. Skillnaden i andel personer är drygt fyra 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 offentligsidan. Privatanställda TCO- och Saco-medlemmar är den grupp som har den högsta andelen övertidsarbetande, drygt 22 procent. Övertiden utgör drygt fyra procent av den totala arbetstiden för tjänstemän på privatsidan. På offentligsidan 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 dem 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 dem som inte är småbarnsföräldrar.

Tabellbilaga

Övertid i huvudsysslan bland anställda i åldersgruppen 16–64 år 2014						
	Tusentals personer			Tusentals timmar per vecka		
	Med ersättning	Utan ersättning	Totalt	Med ersättning	Utan ersättning	Totalt
Samtliga anställda	583,7	182,1	752,0	3 492	1 189,0	4681
LO	158,9	9,9	166,8	928	48	977
TCO	160,7	52,5	208,8	837	300	1 137
Saco	70,2	48,4	115,5	438	326	764

Övertid i huvudsysslan bland anställda kvinnor i åldersgruppen 16–64 år 2014						
	Tusentals personer			Tusentals timmar per vecka		
	Med ersättning	Utan ersättning	Totalt	Med ersättning	Utan ersättning	Totalt
Samtliga anställda	261,6	74,7	329,6	1 376	450,0	1827
LO	62,9	4,9	66,6	331	18,4	349,7
TCO	88,9	23,2	109,9	394	127	520
Saco	36,5	22,8	57,5	202	143,5	345

Övertid i huvudsysslan bland anställda män i åldersgruppen 16–64 år 2014						
	Tusentals personer			Tusentals timmar per vecka		
	Med ersättning	Utan ersättning	Totalt	Med ersättning	Utan ersättning	Totalt
Samtliga anställda	322,1	107,4	422,5	2 116	739,0	2855
LO	96,0	4,9	100,2	597	29,8	626,8
TCO	71,7	29,3	98,9	443	174	617
Saco	33,7	25,6	58,0	237	182,6	419,1

Övertid i huvudsysslan bland anställda i privat sektor i åldersgruppen 16–64 år 2014						
	Tusentals personer			Tusentals timmar per vecka		
	Med ersättning	Utan ersättning	Totalt	Med ersättning	Utan ersättning	Totalt
LO	93,0	4,8	96,9	570	26,2	596
TCO	88,2	36,2	122,5	508	220	728
Saco	34,5	25,6	59,3	209	181,4	390,2

Övertid i huvudsysslan bland anställda i offentlig i åldersgruppen 16–64 år 2014						
	Tusentals personer			Tusentals timmar per vecka		
	Med ersättning	Utan ersättning	Totalt	Med ersättning	Utan ersättning	Totalt
LO	65,5	4,9	69,3	356	21,4	377,4
TCO	71,9	15,9	85,5	326	78	403
Saco	35,1	22,4	55,3	224	143,3	367,7

Övertid i huvudsysslan bland anställda småbarnsföräldrar i åldersgruppen 16–64 år 2014						
	Tusentals personer			Tusentals timmar per vecka		
	Med ersättning	Utan ersättning	Totalt	Med ersättning	Utan ersättning	Totalt
LO	27,0	2,0	28,6	156	10	165,6
TCO	30,6	11,1	40,6	175	62	236
Saco	16,7	12,6	28,7	109	85,4	194,5

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

Övertid i huvudsysslan bland anställda ej småbarnsföräldrar i åldersgruppen 16–64 år 2014						
	Tusentals personer			Tusentals timmar per vecka		
	Med ersättning	Utan ersättning	Totalt	Med ersättning	Utan ersättning	Totalt
LO	131,3	7,8	137,4	769	37,6	806,2
TCO	129,9	41,3	168,0	661	238	899
Saco	53,4	35,7	86,7	328	240,6	569

TCO

TCO är en facklig centralorganisation som har 14 medlemsförbund med tillsammans 1,3 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

