

Appendix, v. 1.0

Arbetstider i Sverige

LOs arbetstidsutredning 2025

Stockholm 2025-07-04

Fredrik Söderqvist och Kerstin Mikaelsson

LO

www.lo.se

Innehåll

Sammanfattning	4
Variationer i arbetstider och val av datakällor	6
Vad förklarar avvikelser från 40-timmarsnormen?	7
Tillgängliga statistikkällor	8
Hur jämför sig viktiga arbetstidsmått i AKU och LSS?	9
Avvägningar vid val av statistikkällor	10
Heltidsmått	12
Arbetstidsförkortningar enligt AKU och LSS	12
Heltidsmått i lag och avtal	15
Överenskommen arbetstid och heltidsnormer	17
Skillnader i överenskommen arbetstid mellan AKU och LSS	17
Överenskommen arbetstid för hel- och deltidsanställda	19
Hel- och deltidsanställningar i Sverige	20
Frånvaro och faktiskt arbetad tid	24
Skillnader i estimerad frånvaro mellan AKU och LSS	25
Faktiskt arbetad tid enligt LSS	26
Vad förklarar frånvaro från arbetet?	28
Slutsatser	32

Sammanfattning

I detta appendix till LOs Arbetstidsutredning belyser vi och söker förklara den stora variation i arbetstider som kan observeras på svenska arbetsmarknader. Utgångspunkten för analysen är att söka svar på hur institutioner och beteenden förklarar avvikelser från den heltidsnorm om 40-timmars veckoarbetstid som infördes i Sverige 1973 med arbetstidslagen. Analysen utgår från viktiga arbetstidsvariabler från offentligt tillgängliga statistikällor. Vi ger även en löpande genomgång av dessa datakällors kvalitet och tillförlitlighet.

De tre viktigaste variablerna för att förstå avvikelser från 40-timmarsnormen är **heltidsmättet**, **den överenskomna arbetstiden** och **den faktiskt arbetade tiden**. Genom att stegvis studera skillnaderna mellan dessa variabler kan vi uppskatta de tre faktorer som förklarar avvikelser från 40-timmarsnormen:

Arbetstidsförkortningar

Skillnaden mellan 40-timmars arbetsvecka och heltidsmättet

- Synliggör avvikelser från 40-timmarsnormen på grund av generella eller specifika arbetstidsförkortningar (till exempel kortare arbetsveckor på grund av att arbete utförs under obekväma arbetstider).

Deltidsarbete

Skillnaden mellan heltidsmättet och den överenskomna arbetstiden

- Synliggör avvikelser som förklaras av deltidarbete – det vill säga arbetstagare vars överenskomna arbetstid är mindre än det gällande heltidsmättet på arbetsplatsen.

(Estimerad) frånvaro

Skillnaden mellan den överenskomna och faktiskt arbetade tiden

- Synliggör avvikelser på grund av till exempel sjukfrånvaro, semester, vård av barn, med mera.

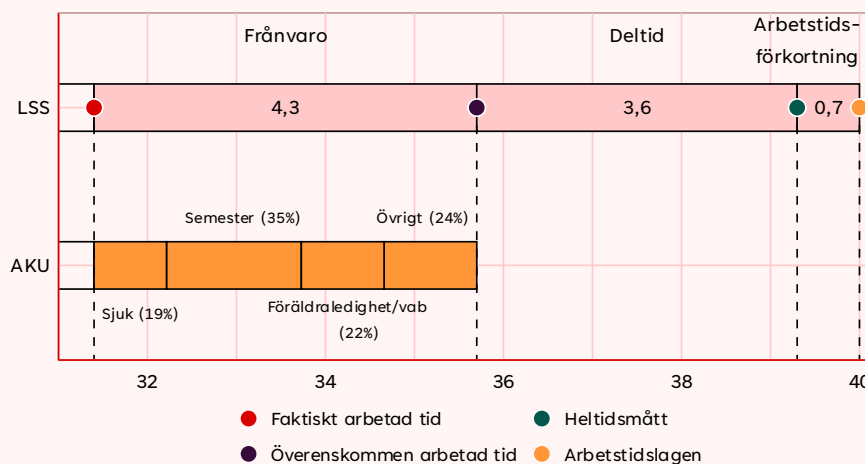
De tre variablerna finns tillgängliga från både Arbetskraftsundersökningen (AKU) samt från Lönestrukturstatistiken (LSS). Vi finner att LSS utgör den mest tillförlitliga datakällan då den oftast bygger på registerutdrag från arbetsgivares löne- eller HR-administrationssystem, till skillnad från AKU som utgår från arbetstagares minne över den föregående veckans arbetade tid. Nackdelen med LSS är att den inte representerar ett årsgenomsnitt utan relativt "typiska" arbetsmånader under höstmånaderna. AKU bidrar dock med kompletterande information säsongsvariation i frånvaro, vilket möjliggör för framtagandet av säsongskorrigerade LSS-estimat. AKU innehåller även variabler som inte finns tillgängliga i LSS.

De tre faktorernas påverkan på arbetsveckans genomsnittliga längd redovisas i diagram 1 nedan, tillsammans med en (grov) nedbrytning av säsongsrensade frånvaroskäl hämtad från AKU:

DIAGRAM 1

Avvikelser från heltidsnormen, 2023

Faktorer i timmar (procent)



Källa: SCB AKU, LSS samt egna beräkningar.

Enligt 2023 års LSS var Sveriges genomsnittliga heltidsmått 39 timmar och 18 minuter (39,3 timmar) per vecka (för arbetare var heltidsmålet 39,1 timmar och 39,6 timmar för tjänstemän). Den genomsnittliga överenskomna arbetade tiden var 35,7 timmar (35,0 timmar för arbetare och 38,1 timmar för tjänstemän) och den faktiskt arbetade tiden 31,4 timmar (29,0 timmar för arbetare och 33,8 timmar för tjänstemän).

Generella och specifika arbetstidsförkortningar minskar den genomsnittliga arbetsveckans längd med 42 minuter (0,7 timmar) och förklaras i huvudsak av att kollektivavtalen reglerar förkortningar av veckoarbetstider som kompensation för obekväm arbetstidsförläggning. Störst påverkan har arbetare i kommunsektorn med ett genomsnittligt heltidsmått om 38,2 timmar. Kommunsektorns heltidsmått i LSS skiljer sig dock från den privata sektorn och innebär att LSS-estimaten inte helt jämförbara mellan sektorer.

Deltidsarbete minskar den genomsnittliga arbetsveckan med 3 timmar och 36 minuter (3,6 timmar). Andelen deltidsarbetande är störst bland arbetarkvinnor. Drygt en tredjedel av de deltidsarbetande arbetarna uppger till att deltidsarbetet är ofrivilligt (AKU). Undersysselsatta deltidsarbetande finner vi främst inom handeln, i privata välfärdsbranscher, offentlig sektor, samt inom hotell- och restaurangbranscherna.

Estimerad frånvaro, det vill säga skillnaden mellan faktiskt och överenskommen arbetad tid, minskar den genomsnittliga arbetsveckan ytterligare med 4 timmar och 18 minuter (4,3 timmar). För arbetare var frånvaron genomsnitt 4,9 timmar i veckan medan frånvaron var 3,5 timmar i veckan för tjänstemän. Ungefär en tredjedel av denna frånvaro förklaras av semester medan en fjärdedel förklaras vardera av sjukdom eller föräldraledighet/vab under de månader som LSS samlas in.

Variationer i arbetstider och val av datakällor

”Hur mycket jobbar vi i Sverige?” är en bred frågeställning som kan ge många svar. För att frågeställningen ska kunna ge användbara och intressanta svar behöver den avgränsas.

Målet här är att belysa de variationer i arbetstider som finns inom Sverige och börja nysta i vad som förklarar denna variation. Vi är intresserade av den variation som uppvisas mellan yrkesgrupper, sektorer, branscher och kön utifrån bästa tillgängliga statistik. Vi försöker även göra detta på ett tydligt och transparent sätt.

För att avgränsa frågeställningen behöver vi förtydliga vad vi menar med ”hur mycket” samt hur vi definierar och mäter arbetstid.

Variation är enklast att förstå om vi jämför eller ”benchmarkar” det vi studerar mot något specifikt. Hur mycket eller lite någon jobbar kan vara svårt att greppa om vi inte ställer motfrågan ”jämfört med vad då?”. Som benchmark använder vi den svenska heltidsnormen om 40 timmars arbetsvecka.

För att förstå vad som förklarar variation från 40-timmarsveckan behöver vi se till de institutioner och beteenden som finns att observera på arbetsmarknaden. Våra arbetstider begränsas av de institutioner (lagar, regler eller normer) som råder på arbetsmarknaden samt av de beteenden som arbetstagare och arbetsgivare uppvisar inom dessa institutionella ramar.

För att belysa hur institutioner och beteenden påverkar arbetstiden vi använder vi oss av statistik. Vi ger en genomgång av vilka data och variabler som finns till tillgängliga för att uppskatta arbetstider, utvärderar datakällornas kvalitet samt redogör för vilka avvägningar vi gör vid val av datakällor.

Vad förklarar avvikelser från 40-timmarsnormen?

Den tid vi är "instämplade" på arbetet och får lön från arbetsgivaren utgör den faktiskt arbetade tiden. För att bedöma om mängden faktiskt arbetad tid är stor eller liten utgår vi från hur många timmar i veckan som utgör en heltidsanställning – en heltidsnorm. Denna heltidsnorm ger oss något att förhålla oss till när vi försöker bedöma vad som utgör mycket eller litet arbete mätt i tid.

I Sverige bestäms heltidsnormen av Arbetstidslagen (SFS 1982:673) som definierar den längsta ordinarie arbetstiden till 40 timmars arbetsvecka. Variation från 40-timmarsnormen utgör därmed den huvudsakliga jämförande enheten i vår analys.

Arbetstidslagen är en institution på arbetsmarknaden. Övrig variation i den faktiska arbetstiden kan förklaras av andra institutioner och beteenden som finns att observera på arbetsmarknaden.

- **Institutioner** är lagar, avtal och normer som påverkar arbetstiden genom att till exempel begränsa det maximala antalet arbetade timmar; vilket mått som utgör en heltidssysselsättning; reglera när övertidsersättning ska betalas ut och hur övertidsersättningen ska kompenseras; definierar om anställningen utgör en hel- eller deltidsanställning; eller bestämmer hur många semesterdagar som arbetstagare har rätt att ta ut under ett år.
- **Beteenden** beskriver hur många (faktiska) timmar som arbetas utifrån hur arbetstagare och arbetsgivare interagerar inom de institutionella ramar som råder i anställningsförhållandet.

Det är viktigt att ta höjd för att beteenden kan ske inom eller utanför de institutionella ramarna (lagar, avtal och normer). Om till exempel ett centralt kollektivavtal specificerar att heltidsnormen råder inom en viss bransch, samtidigt som vi kan observera en hög andel deltidsarbete bland de anställda i data, så säger detta något om både arbetsgivares och arbetstagares beteenden inom det institutionella ramverket påverkar utfallet i arbetstid. Arbetstagare som jobbar fler än 40 timmar i veckan och "kommer undan" med det, trots att detta bryter mot lagar och avtal, är ett annat exempel på att beteenden kan avvika från institutionella ramar.

Målet med denna rapport är att kunna särskilja och beskriva hur specifika beteenden och institutioner påverkar den faktiska arbetstiden på olika delar av arbetsmarknaden.

Vi gör detta genom att utgå från en heltidsnorm för att sedan stegvis försöka deducera vilka specifika institutioner och/eller beteenden som förklarar varför den faktiskt arbetade tiden understiger 40 timmars arbetsvecka.

För detta använder vi olika arbetstidsmått som knyts till specifika institutioner. Dessa arbetstidsmått utgör de nyckelvariabler (**inom parentes**) vi använder oss av i vår analys för att förklara avvikelser från 40 timmars arbetsvecka. Dessa utgörs av:

1. Att arbetstagare har heltidsmått som underskrider 40 timmars arbetsvecka. Skillnaden mellan 40-timmarsnormen och heltidsmålet ger oss en uppskattning om hur vanligt det är med heltidsmått som understiger 40-timmarsnormen. Dessa avvikelser utgör generella arbetstidsförkortningar och kan till exempel bero på kompensation för schemaläggning under obekvämlig arbetstid eller förekomsten av oreglerade arbetstider (**heltidsmått**);
2. Att arbetstagare har en överenskommen arbetstid som understiger det aktuella heltidsmålet. Om den överenskomna arbetstiden understiger det aktuella heltidsmålet betyder det att arbetstagaren arbetar deltid. Skillnaden mellan heltidsmålet och den överenskomna arbetstiden visar därmed hur avvikelser från 40-timmarsnormen kan förklaras av deltidarbete (**överenskommen arbetstid**);
3. Att arbetstagare är frånvarande från arbetet av övriga skäl, vilket är skillnaden mellan den överenskomna och faktiskt arbetade tiden (**faktiskt arbetad tid**). Vi är även intresserade av vad som förklarar denna frånvaro. Till exempel om den beror på semester, sjukfrånvaro, permission, föräldraledighet, etc. (**frånvaroskäl**).

I följande avsnitt går vi igenom dessa punkter i ordning, för att slutligen ge en helhetsbild av vad som förklarar avvikelser från heltidsnormen.

Tillgängliga statistikkällor

För att undersöka avvikelser från heltidsnormen behöver vi tillgång till statistik som uppskattar de heltidsmått, överenskomna arbetstider samt faktiskt arbetade tider som kan observeras på svenska arbetsmarknader. Vi är även intresserade av statistik som förklarar frånvaro från arbetet som ligger utanför den ordinarie arbetstiden.

Dessa skattningar finns att tillgå från två olika datakällor från Statistiska Centralbyrån (SCB) i form av Arbetskraftsundersökningarna (AKU) och Lönestrukturstatistiken (LSS). Vi sammanfattar dessa datakällor i Tabell 1.

AKU är en enkätundersökning som tillfrågar en statistisk representativ panel av arbetstagarrespondenter om deras arbete och situation på arbetsmarknaden. De skattningar av arbetstider som vi får av AKU består av arbetstagarrespondenternas uppskattning av sin arbetade tid. Undersökningen genomförs månatligen.

LSS är en populationsundersökning där individuppgifter samlas in från arbetsgivare och ger högupplöst data över bland annat löner, arbetstider och yrken. LSS utförs inom privat sektor, kommunsektorn (kommuner och regioner) och statlig sektor under relativt ”typiska” höstarbetsmånader (se kolumnen ”Insamling” i tabell 1). Inom privat sektor genomförs LSS årligen

för större företag och minst vart fjärde år¹ för mindre företag. LSS är alltså i vissa delar en urvalsundersökning. Inom statlig och kommunsektorn täcks samtliga anställda vid insamlingstillfället. Merparten av LSS datainsamling samordnas av arbetsgivarföreningar, ibland med insyn av branschens eller sektorns fackliga parter. Medlingsinstitutet och SCB har det övergripande ansvaret för datainsamlingen.

TABELL 1

Sammanfattning av svenska arbetstidsstatistikkällor

Källa	Metod/	Insamling	Variabler
AKU	Urvalsunder-sökning anställda	Varje månad, representativ panel	Heltidsmått, överenskommen arbetstid, faktiskt arbetad tid, frånvaroskäl
LSS privat sektor	Populations-undersökning arbetsgivare	September, anställda täcks minst vart 4:e år	Heltidsmått, överenskommen arbetstid, faktiskt arbetad tid, frånvaroskäl
LSS kommunal sektor		November, anställda täcks varje år	Överenskommen arbetstid, faktiskt arbetad tid, tjänstgöringens omfattningsgrad (%)
LSS statlig sektor		September, anställda täcks varje år	Överenskommen arbetstid, faktiskt arbetad tid

Hur jämför sig viktiga arbetstidsmått i AKU och LSS?

För att bryta ner hur olika institutionella ramverk påverkar avvikelser från 40-timmarsnormen finns följande estimat att observera från LSS eller AKU:

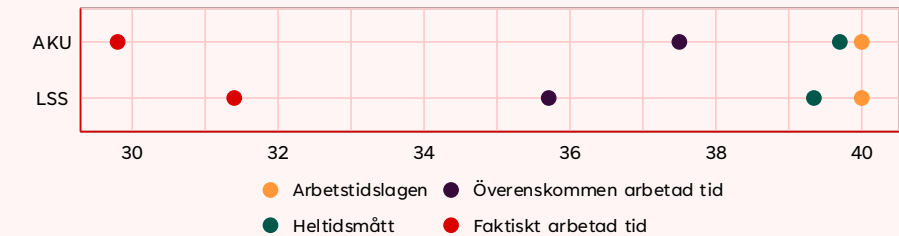
- > Heltidsmättet;
- > Överenskomna arbetade tiden;
- > Den faktiskt arbetade tiden.

I diagram 2 ges en översikt över hur variablernas skiljer sig mellan AKU och LSS. Dessa är relativt stora på vissa områden och mindre på andra. Vår enkla metod går ut på att stegvis uppskatta skillnaderna mellan de olika variablerna – från heltidsnormen (gul) till den faktiskt arbetade tiden (röd).

DIAGRAM 2

Diskrepans i olika datakällor för arbetstid, 2023

Genomsnitt antal timmar per vecka, anställda 20-64 år



Källa: SCB AKU och LSS.

Enligt AKU var det genomsnittliga heltidsmättet (grön) 39,7 timmar, den överenskomna arbetstiden (lila) 36,8 timmar och den faktiskt arbetade tiden

¹ Utifrån att undersökningen försöker mäta varje anställd individ minst vart fjärde år.

(röd) 30,5 timmar. LSS visar på ett genomsnittligt heltidsmått (grön) om 39,6 timmar, den överenskomna arbetstiden (lila) 35,7 timmar och den faktiskt arbetade tiden (röd) som 31,4 timmar år 2023.

Avvägningar vid val av statistikkällor

De relativt stora skillnaderna mellan arbetstidsmått i diagram 2 kan förklaras av hur AKU och LSS samlar in sin statistik. De stora skillnaderna gör att vi måste göra avvägningar om vilken källa som kan anses vara mest tillförlitlig. Vi inleder samtliga följande avsnitt genom att jämföra AKU och LSS tillförlitlighet.

Dessa jämförelse utgår från mer generella avvägningar mellan statistikkällornas för- och nackdelar. På nästan samtliga punkter landar vi i att LSS är att föredra framför AKU, förutom i de fall där LSS saknar vissa variabler. Trots detta utgör AKU ett starkt komplement till LSS, till exempel genom att ge ledtrådar om hur viktiga mått varierar över året, vilket vi återkommer till i det sista avsnittet. Vi sammanfattar dessa för- och nackdelar i tabell 2, nedan.

TABELL 2

Kvalitetsöverbägganden datakällor

För- och nackdelar

Källa	Fördelar	Nackdelar
AKU	- Ger arbetstagarnas perspektiv - Täcker hela arbetsåret - Har data över frånvaroskäl	- Relativt små statistiska urval omöjliggör finare nedbrytningar av statistiken och kan försämra statistikens kvalitet - Arbetstagare kan ha svårigheter att uppskatta/minnas det exakta antalet timmar i arbete eller i frånvaro
LSS	- Populationsundersökning - Arbetstider tas i hög grad från löneadministrationssystem	- Ingen data för årets övriga månader - Risk för "tillrättalagd" statistik (arbetsgivare undviker att rapportera in att arbetstagare faktiskt arbetat fler timmar än vad som är tillåtet) - Kvalitetsproblem i datainsamlingen

Den största fördelen med AKU är att undersökningen täcker hela arbetsåret. Det innebär att årsgenomsnittet för den faktiskt arbetade tiden även inkluderar längre frånvaroperioder under till exempel sommarmånaderna eller jul- och nyårshelgerna. AKU utgår från arbetstagarnas perspektiv, vilket kan vara positivt ur vissa perspektiv, men innebär också att vissa datapunkter förlitar sig på arbetstagarens minne över när- och frånvaro i arbetet under föregående vecka, eller vilka exakta heltidsmått som gäller på arbetsplatsen.

LSS fördelar kommer av att datainsamlingen inte sällan är rena registerutdrag från arbetsgivares löne- eller HR-administrationssystem, vilket innebär att de arbetstider som rapporterats in är samma arbetstimmar som används för att räkna arbetstagarens lön. Jämfört med arbetstagare (AKU) tordes arbetsgivare ha en mer exakt kännedom om vilka arbetstider eller anlitandeformer som gäller på arbetsplatsen eller i anställningsförhållandet,

då dessa påverkar arbetsgivarens lönekostnader och lönsamhet. Nackdelarna med LSS är att det saknas information om årets övriga månader, och innebär till exempel att den faktiskt arbetade tiden inte påverkas av perioder på året då frånvaron från arbetet är extra högt (semestertider, till exempel). En annan nackdel är att de register som LSS förlitar sig på inte nödvändigtvis speglar de faktiskt arbetade tiderna. Arbetstider som överstiger heltid, men där övertidsersättningen förhandlats bort, riskerar till exempel att registreras som att arbetstagaren arbetade de antal timmar som gäller för heltid.

Vi motiverar användningen av LSS som huvudsaklig datakälla utifrån att:

- > LSS bygger på populationsdata och därmed mer nedbrytbar än AKU.
- > Arbetsgivares inrapporterade tider speglar sannolikt den faktiskt arbetade tiden bättre än arbetstagarrespondenters minne om den föregående veckas exakta antal arbetade timmar eller frånvarotimmar. Det finns en risk att nivåer under- eller överskattas genom AKU.
- > Arbetstagare har inte sällan ett informationsunderläge jämfört med arbetsgivaren. Till exempel information om vilket eller vilka heltidsmått som faktiskt gäller på arbetsplatsen.

Vi understryker åter att vi är medvetna om att LSS inte fångar ett årsgenomsnitt av vissa variabler, utan snarare "typiska" arbetsmånader. Resultatet blir då att den genomsnittliga faktiskt arbetade tiden blir lägre jämfört med ett helårsgenomsnitt där även perioder med större frånvaro är vanliga. Detta kan till viss del lösas genom säsongsjusteringar av LSS-data via AKU, vilket vi återkommer till i rapportens sista avsnitt.

Heltidsmått och generella arbetstidsförkortningar

Vi inleder med att definiera 40 timmars arbetsvecka som en normalarbetstid för en heltidsarbetande, utifrån att detta bestämts av Arbetstidslagen. En normalarbetstid som understiger 40 timmars arbetsvecka, och som inte förklaras av överenskomna arbetstider under det gällande heltidsmåttet, betraktar vi som en generell arbetstidsförkortning. Denna ges av följande formel:

$$\text{Arbetstidsförkortning} = 40 \text{ timmars arbetsvecka} - \text{Heltidsmått}$$

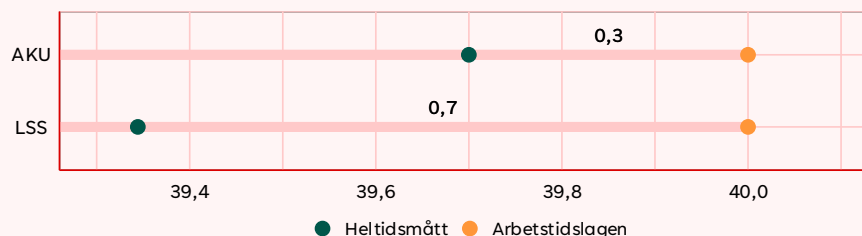
Arbetstidsförkortningar enligt AKU och LSS

Enligt AKU var det genomsnittliga heltidsmåttet på svenska arbetsmarknader i genomsnitt 39,7 timmar i veckan för hela befolkningen under 2023 (diagram 3). LSS skattar samtidigt det genomsnittliga heltidsmåttet till 39,3 timmar i veckan, och utgör en skillnad om hela 0,4 timmar mellan AKU och LSS.

DIAGRAM 3

Avvikelser i heltidsmått från 40-timmarsnormen

Genomsnitt antal timmar per vecka



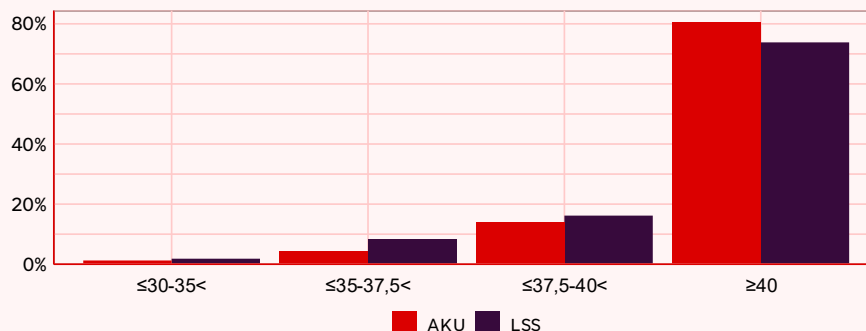
Källa: SCB AKU och LSS.

Det finns flera möjliga förklaringar till diskrepansen mellan AKU och LSS, men den som troligen har störst påverkan är att arbetstagare (AKU-responder) överskattar heltidsmåten som råder på deras arbetsplatser. En respondent kan till exempel vara benägen att uppge att 40-timmars arbetsvecka utgör heltidsmåttet om de inte har kännedom om det exakta heltidsmått som gäller i sitt anställningsförhållande.

I diagram 4 ser vi att skillnaden i förekomsten av 40-timmars arbetsvecka som heltidsmått är hela 7 procentenheter högre i AKU jämfört med LSS.

Fördelning av heltidsmått AKU och LSS, 2023

Procent per intervall



Källa: SCB AKU och LSS.

Not: För AKU används överenskommen arbetstid bland heltidsanställda.

Förekomsten av heltidsmått som understiger 40-timmars arbetsvecka under vissa delar av året² borde innebära att AKU – som utgör ett medelvärde för hela året – i genomsnitt ger högre heltidsestimat än LSS som enbart fångar höstmånaderna. Så är dock inte fallet (se diagram 4).

I frågan om vilka heltidsmått som gäller i anställningsförhållandet har arbetsgivare sannolikt bättre kännedom om de exakta överenskomna tider som gäller. Inte minst om data om heltidsmått tas från organisationens löneadministrations- eller HR system. Dessa system används delvis för att betala ut löner och säkerställa att arbetsgivaren har kontroll över sina lönekostnader. Därmed talar arbetsgivarens ekonomiska egenintresse för att LSS-data i genomsnitt är mer tillförlitlig än AKU.

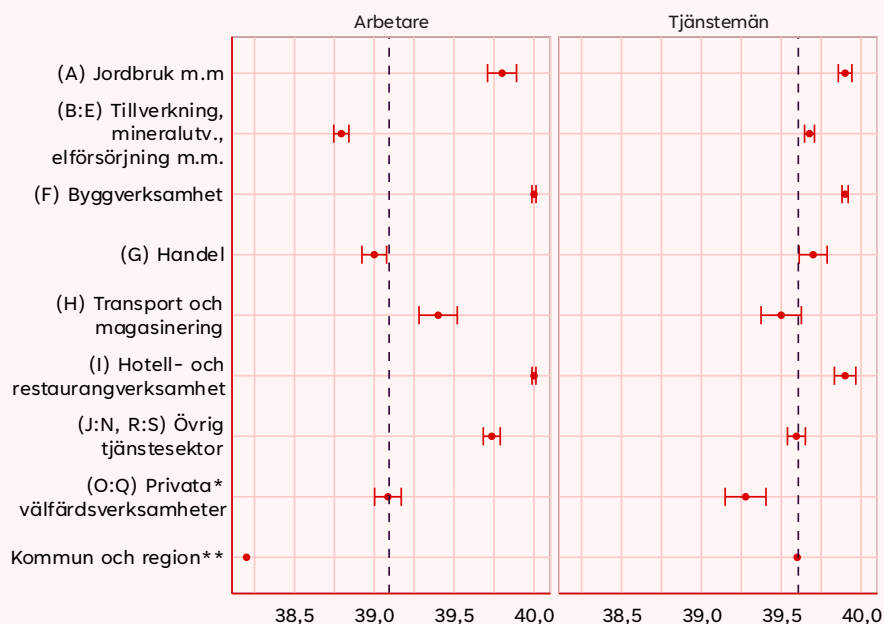
² Kortare arbetsveckor innan semestermånaderna är till exempel inte ovanliga i lokala tjänstemannaavtal.

Heltidsmått per bransch/sector och klass

I diagram 5, nedan, redovisas arbetarnas och tjänstemännens genomsnittliga heltidsmått i branscher i den privat sektor samt kommunsektorn (kommuner och regioner). Statlig sektor saknas då detta mått inte samlas in inom ramen för Statlig LSS. Privata sektorn inkluderar ett 95-procentigt konfidensintervall, då delar av statistiken är urvalsbaserad. Ett bredare konfidensintervall indikerar större statistisk osäkerhet. Branscherna med största osäkerhetsmått är även branscher med högst andel mindre arbetsgivare, där LSS i större del är urvalsbaserad. Kommunsektorn saknar konfidensintervall då LSS i denna sektor täcker hela populationen av anställda vid undersökningstillfället.

DIAGRAM 5

Genomsnittligt heltidsmått per bransch/sector och klass 2023 Timmar och 95-procentigt konfidensintervall



Källa: SCB Strukturlönestatistiken.

* I huvudsak offentligfinansierade

** 95-procentigt konfidensintervall saknas p.g.a. heltäckande populationsundersökning.

Under 2023 var det genomsnittliga heltidsmålet för arbetare 39,1 timmar, medan det var 39,6 timmar för tjänstemän. Störst variation i heltidsmått finns inom arbetaryrkena. Lägsta genomsnittliga heltidsmått har arbetare inom kommuner och regioner med 38,2 timmar i veckan följt av tillverkning (m.m.) om 38,8 timmar. Inom bygg samt hotell- och restaurangverksamheter råder 40 timmarsnormen enligt LSS.

Det ska i detta sammanhang nämnas att det estimat om heltidsmått som samlas in inom kommunsektorns LSS skiljer sig från heltidsmålet i privat sektor, då privat sektor utgår från helgfria arbetsveckor medan kommunala sektorn utgår från *samtliga* arbetsveckor, inklusive veckor med röda dagar.

Heltidsmått i lag och avtal

Avvikelse från 40-timmarsveckan förklaras i huvudsak av att det gjorts undantag från arbetstidslagen genom kollektiva förhandlingar mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer att träffa överenskommelser om högre eller lägre arbetstid genom kollektivavtal.

Andelen arbetstagare som täcks av kollektivavtal är hög i Sverige. Ungefär 90 procent av de anställda jobbar åt arbetsgivare som tecknat kollektivavtal. Det innebär att avvikelser genom individuella förhandlingar mellan arbetstagare och kollektivavtalslösa företag sannolikt har liten påverkan på statistiska avvikelser.

40 timmars arbetsvecka är fortfarande normen

Vid en inventering³ av 32 av LO-förbundens viktigaste kollektivavtal framgår det att 40 timmar per helgfri vecka är starkt normerande i kollektivavtalen. Arbetstidslagen reglerar att den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar utan reduktion för helgdagar som infaller måndag till fredag. Jämfört med arbetstidslagen innebär avtalen en förkortning av arbetstiden med i genomsnitt tio dagar per år, det antal helgdagar som i genomsnitt infaller måndag till fredag under ett år.

Inventeringen av LO-förbundens avtal innehåller endast ett undantag som har kortare arbetstid än 40 timmar per helgfri vecka som heltidsmått vid dagtidsarbete, vilket är Sekos statliga medarbetaravtal⁴ med en veckoarbetstid på 39,75 timmar helgfri vecka.

Vid annan arbetstidsförläggning än dagtidsarbete

De centrala kollektivavtalen kan innehålla generella arbetstidsförkortningar som kompensation för arbetstidsförläggningen, till exempel för skift- och kvällsarbete eller om arbetet bedrivs underjord (se faktaruta nästa sida).

För arbetare som finns i verksamheter med kontinuerlig drift vilket innebär att arbetstiden även förläggs till helgdagar (inklusive helgaftnar) som infaller måndag till fredag och motsvarar 40 timmar per helgfri vecka, har en arbetstid om 38,25 timmar (38 timmar och 15 minuter). Regleringar om att arbetstiden vid schemalagd arbetstid ska vara just 38,25 timmar finns till exempel på stora avtalsområden inom handeln och i välfärden.

³ Inventeringen omfattar 32 kollektivavtal från LO-förbund. Tillsammans reglerar avtalen löner och villkor för cirka 1 700 000 arbetare. Det innebär att nästan 80 procent av alla arbetare i Sverige omfattas av någon av dessa avtal. Hälften av arbetarna som arbetar på de inventerade avtalen är kvinnor.

⁴ Det vill säga ett centralt kollektivavtal som omfattar både arbetare och tjänstemän, vilket är relativt ovanligt på svensk arbetsmarknad där arbetare och tjänstemän oftast har separata löne- och allmänna villkorsavtal.

Vanliga arbetstider enligt kollektivavtal

Kontinuerlig schematjänstgöring:

Arbetet schemaläggs även helgdagar som infaller måndag till fredag.

Innebär ofta arbetstid på 38,25 timmar per vecka, en reduktion för arbete helgdagar och helgdagsaftnar utifrån 28 årsberäkningsperiod.

Tvåskift:

Arbetet fördelas på två skift, oftast dag och kväll. Ingen natt- eller helgarbete ingår.

Innebär ofta reduktion på två timmar och arbetstid på 38 timmar per helgfrivecka.

Kontinuerligt tvåskift:

Tvåskiftsarbete som pågår även under helger, men utan nattarbete. Skiften kan rotera enligt ett rullande schema.

Innebär ofta reduktion på två timmar och arbetstid på 38 timmar per helgfrivecka.

Intermittent treskift:

Tre skift (dag, kväll och natt), men med avbrott (till exempel inget arbete under helger eller vissa nätter). Kan följa ett fast eller rullande schema.

Innebär ofta reduktion på två timmar och arbetstid på 38 timmar per helgfrivecka.

Kontinuerligt treskift:

Arbetet pågår dygnet runt, alla dagar i veckan. Skiften rullar enligt ett fast schema, ofta med en cykel där lediga dagar kompenserar obekväma arbetstider.

Innebär ofta reduktion på fyra timmar och arbetstid på 36 timmar per helgfrivecka.

Ständigt nattarbete:

Arbetet sker i huvudsak på natten. Kan ha olika rotationsscheman beroende på verksamhetens behov.

- > Innebär ofta reduktion på sex timmar och arbetstid på 34 timmar per vecka

Överenskommen arbetstid och deltidseffekter

För heltidsanställda utgör heltidsmåttet den överenskomna arbetstiden under en arbetsvecka. För deltids- eller behovsanställda (som arbetar oregelbundna timmar) definieras arbetsveckans längd av en överenskommen arbetstid som understiger heltidsmåttet. Skillnaden mellan heltidsmåttet och den överenskomna arbetstiden benämner vi som deltidseffekten på arbetstiden och ges av:

$$\text{Deltidseffekt} = \text{Heltidsmått} - \text{Överenskommen arbetstid}$$

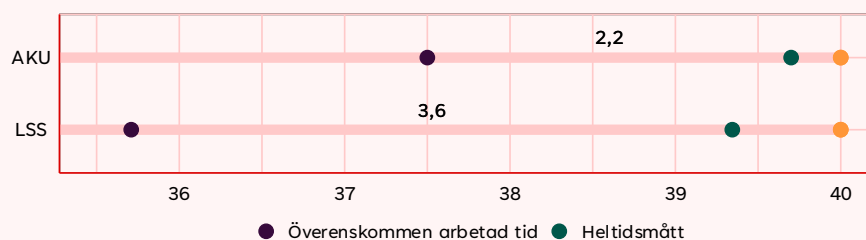
Skillnader i överenskommen arbetstid mellan AKU och LSS

AKU uppskattar den genomsnittliga överenskomna arbetstiden till 37,5 timmar i veckan, vilket kan jämföras med LSS genomsnittliga överenskomna arbetstid om 35,7 timmar. Skillnaden mellan statistikkällorna är här hela 1,9 timmar i veckan. Som ett resultat förklarar deltidarbete enligt AKU endast 2,2 timmar av den totala avvikelsen från heltidsnormen, jämfört med 3,6 timmar från LSS (se diagram 6).

DIAGRAM 6

Avvikelser från 40-timmarsnormen från deltider

Genomsnitt antal timmar per vecka



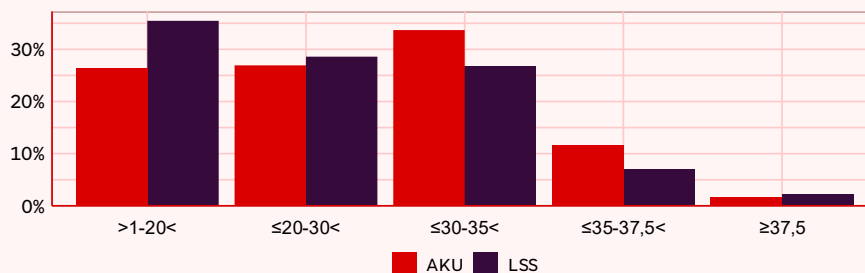
Källa: SCB AKU och LSS.

Liksom vi resonerade om heltidsmåttet är det troligt att arbetstagare (AKU-responder) kan ha svårigheter att uppskatta arbetstidsmått som inte begrundas på daglig basis. Därmed finns det sannolikt svårigheter för arbetstagare att veta exakt hur många timmar som utgör den överenskomna arbetstiden – inte minst för arbetstagare med mer prekära anställningsformer (behovsanställningar eller gigjobb till exempel).

För att synliggöra diskrepansen mellan AKU och LSS kan vi jämföra vilka tidsintervaller som rapporteras för överenskommen arbetstiden bland deltidsanställda (diagram 7). LSS begränsas i detta fall av att överenskommen arbetstid för deltidsanställda endast finns tillgänglig för privat sektor.

Överenskommen arbetstid för deltidssarbetande, 2023

Procent per intervall



Källa: SCB AKU och LSS (privat sektor).

Not: För AKU används överenskommen arbetstid bland deltidsanställda

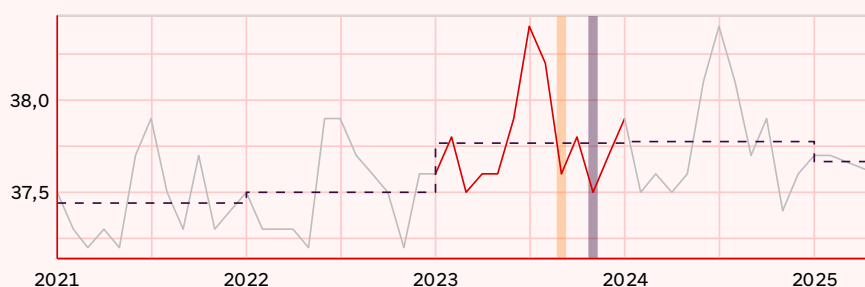
AKU-estimaterna uppvisar en fördelning som pekar på en betydligt högre genomsnittlig överenskommen arbetstid i LSS. Över 35 procent av de deltidsanställda arbetar över 1 och mindre än 20 timmar i veckan enligt LSS. Det är nästan 10 procentenheter högre jämfört med AKU.

Vi ser två möjliga förklaringar till diskrepansen. Den första kan bero på att AKU-respondenter har relativt sämre information om hur många timmar som utgör den överenskomna arbetade tiden. En andra möjlig förklaring är att LSS-data samlas in under månader då den genomsnittliga överenskomna arbetstiden är betydligt lägre än årsgenomsnittet.

I diagram 8 visar vi hur den genomsnittliga överenskomna arbetstiden varierar mellan åren 2021 och (maj) 2025. Urvalsåret 2023 är markerad i rött, medan insamlingsmånaderna september och november är markerade med orange respektive lila band.

Säsongsvariation i överenskommen arbetstid, AKU

Genomsnitt överenskomna timmar, månad



Not: Oranget band indikerar september månad (privata LSS-statistiken samlas in) och lila band november (då kommunala LSS-statistiken samlas in). 2023 i röd färg. Streckade linjer indikerar årsgenomsnittet.
Källa: AKU.

Vi noterar att insamlingsmånaderna september och november ger estimat med relativt kortare överenskomna arbetstider mot årsgenomsnittet, men dessa säsongseffekten är långt ifrån de LSS-estimat som rapporteras under dessa månader. Detta talar för att AKU överskattar den överenskomna arbetstiden och innebär att LSS ger mer tillförlitliga estimat utifrån antagandet att arbetsgivaren har bättre information om den överenskomna arbetstiden jämfört med AKUs arbetstagarrespondenter.

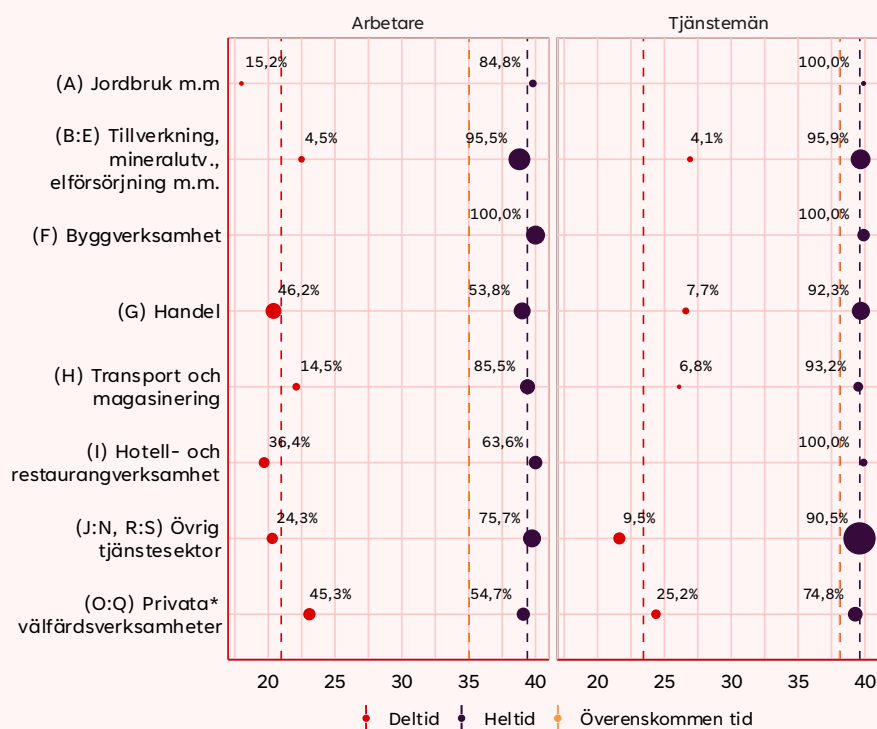
Överenskommen arbetstid för hel- och deltidsanställda

I diagram 9 bryter vi ner den genomsnittliga överenskomna arbetstiden för arbetare och tjänstemän (orange streckad linje) inom privat sektor. Diagrammet visar även hur den överenskomna arbetade tiden ser ut för hel- och deltidsanställda i olika branscher inom privat sektor, samt hur vanligt förekommande deltids- respektive heltidsarbete är inom den specifika branschen genom de procenttal som redovisas bredvid prickarna. Prickarnas storlek ger även en indikation över hur stor hel- och deltidspopulationen är i förhållande till de sammantagna arbetar- eller tjänstemannapopulationerna.

DIAGRAM 9

Genomsnittlig överenskommen veckoarbetstid, 2023

Timmar samt andelsfördelning för del- och heltidsanställda efter klass och bransch, privat sektor



Källa: SCB LSS.

*I huvudsak offentligfinansierade.

Not: Vid 100 % heltid är deltidsurvalet för litet för att redovisas.

Bland deltidsarbetande arbetare var den genomsnittliga överenskomna arbetstiden strax över 20 timmar i veckan, vilket innebär att deltidsanställda i genomsnitt jobbar lite mer än halvtid. Spridningen runt halvtidsnormen är relativt liten. På tjänstemannasidan jobbar den genomsnittliga deltidsanställda fler timmar än arbetare – måttet vägs framför allt ner av tjänstemän inom den förhållandevis stora tjänstesektorn (övrig tjänstesektor) samt privata välfärdsverksamheter.

Förekomsten av och förklaringarna till den stora variationen i deltid är viktiga att belysa ytterligare.

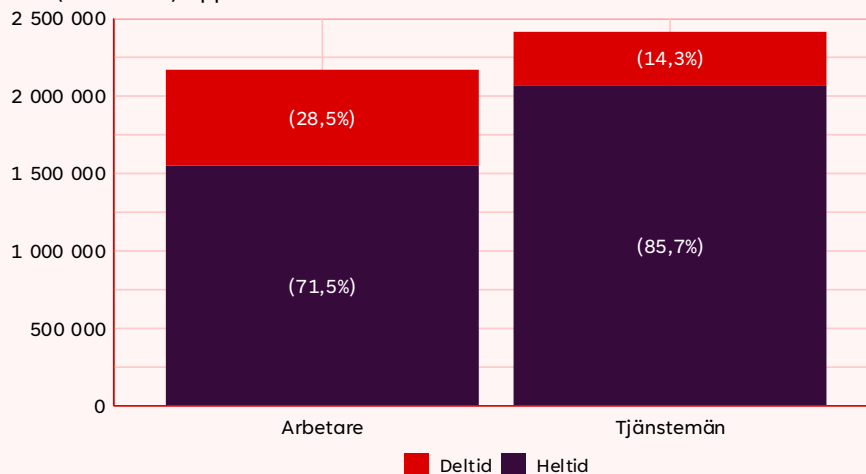
Hel- och deltidsanställningar i Sverige

I diagram 10 sammanställs antalet heltid- och deltidsarbetande i Sverige under 2023 uppdelat mellan arbetare och tjänstemän⁵ enligt LSS offentliga och privata statistik.

DIAGRAM 10

Hel- och deltidsanställda i Sverige 2023

Antal (och andel) uppdelat efter klass



Källa: SCB Strukturlönestatistiken.

28,5 procent av Sveriges 2,16 miljoner arbetare var deltidsanställda 2023, medan motsvarande andel bland tjänstemännen var 14,3 procent. Deltidsarbete är därmed ungefär dubbelt så vanligt bland Sveriges arbetare som bland tjänstemännen.

I diagram 11 ser vi hur andelen (och antalet) hel- och deltidsanställda fördelas mellan SNI-branscher i den privata sektorn, i kommunsektorn samt i statlig sektor. I branscher där heltidsarbete utgör 100 % av de anställda förklaras detta av att de deltidsanställda i urvalet är så få att dessa datapunkter censurerats av SCB.

⁵ Personalkategorin/klassen "Okänd" exkluderas i denna sammanfattning. Inom offentlig sektor utgör denna kategori/klass ca. 18700 individer i offentlig sektor, vilket utgör ett bortfall om endast 1,3 procent. För privat sektor redovisas inga anställda med okänd personalkategori/klass.

Hel- och deltidsanställda efter bransch 2023

Andel (och antal) uppdelat efter klass



Källa: SCB Strukturlönestatistiken.

* I huvudsak offentligfinansierade

** Uppgift saknas p.g.a. otillräckligt eller saknat urval, alt. är borttaget av sekretesskäl.

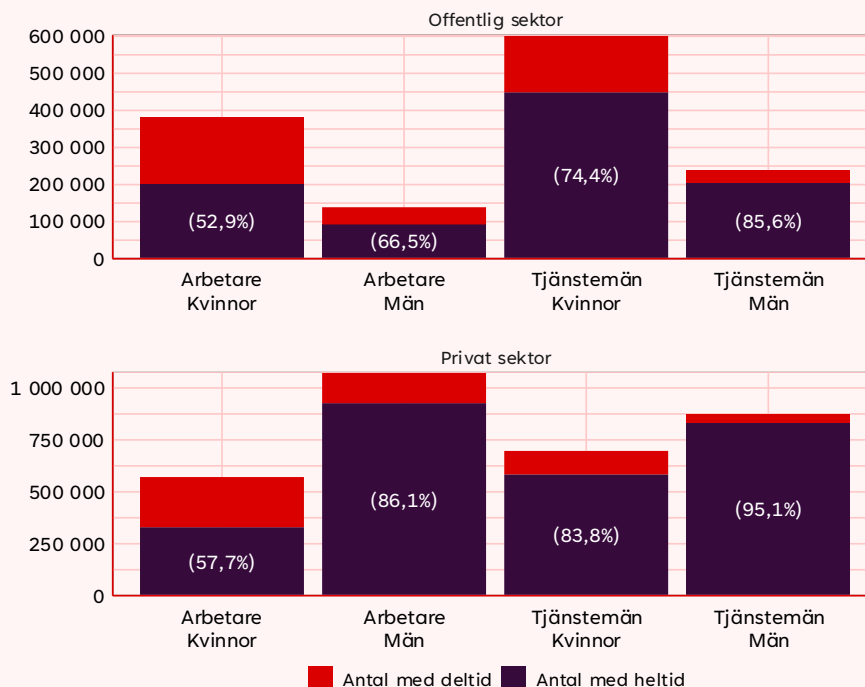
Bland arbetaryrken är heltidsanställningar vanligast inom byggverksamheter (100,0 %), tillverkning och mineralutvinning försörjning av el och VVS m.m. (95,4 %), Staten (90,1 %), transport och magasinering (85,5 %) samt inom jordbruket (85,0 %). Andelen deltidsarbetande är störst inom handeln (46,2 %), privata välfärdsverksamheter (45,3%), kommuner och regioner (44,8 %), hotell- och restaurangverksamheter (36,4 %) samt inom övriga tjänstesektorn (24,3 %).

Ser vi till tjänstemännen är förekomsten av deltid endast vanligt förekommande inom kommuner och regioner (26,6 %) samt inom privata välfärdsverksamheter (25,3 %). Deltiden i dessa branscher/sektorer förklaras framför allt av den relativt stora tjänstemannagruppen sjuksköterskor. För övriga branscher/sektorer är andelen heltidsarbetande hög (mer än 90 %).

Förekomsten av deltidsarbete är i hög grad en fråga om kön. För branscher med en hög andel kvinnor är det också vanligare med deltidsanställningar. Antalet (och andelen) hel- och deltidsanställda redovisas i diagram 12 för arbetare och tjänstemän, samt inom offentlig respektive privat sektor.

Hel- och deltidsarbete efter klass, kön och sektor 2023

Antal (och andel med heltid)



Källa: SCB Strukturlönestatistiken.

För arbetarkvinnor är andelen deltidsarbetande hög i såväl offentlig sektor (47,1 %) som i privat sektor (42,3 %). Andelen deltidsarbetande är även hög för männen i offentlig sektor (33,5 %), även om denna grupp är förhållandevis liten jämfört med övriga grupper. För tjänstemännen är deltid förhållandevis ovanligt, förutom bland kvinnor i offentlig sektor (25,6 %).

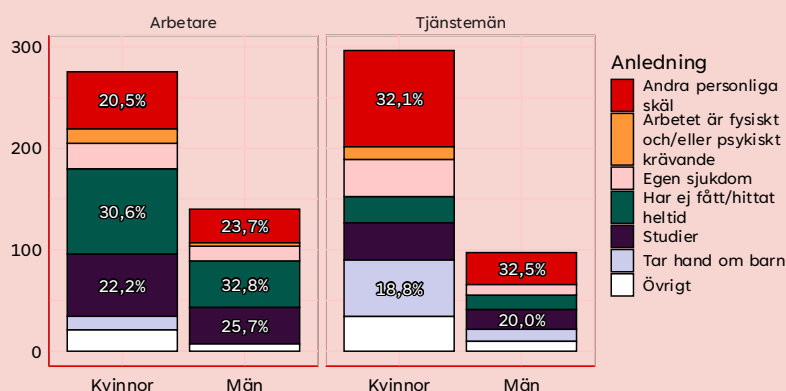
I faktarutan på nästkommande sida redogör vi även för hur AKU-respondenter som arbetar deltid svarat om skälen till deltidsarbete. Diagrammen visar att upp till en tredjedel av deltidsarbetet kan klassas som ofrivillig deltid, samt att det finns en stark korrelation mellan andelen deltidssysselsatta och undersysselsatta i de redovisade branscherna/sektorerna.

Var tredje deltidsarbetande arbetare gör det ofrivilligt

Anledningarna till varför arbetstagare jobbar deltid är många. För vissa kan det vara ett frivilligt val, för andra en ofrivillig nödvändighet. Arbetskraftsundersökningarna (AKU) ger en fingervisning om varför deltidsanställda inte arbetar heltid. Deltid är vanligast bland kvinnor enligt AKU*, men anledningen skiljer sig mellan arbetar- och tjänstemannakvinnor. Bland arbetarkvinnor var "har ej fått/hittat deltid" den vanligaste orsaken, vilket även är den i särklass vanligaste orsaken bland arbetarmän.

Anledning till deltid, 2023

Antal (tusentals), andel samt skäl till deltid efter klass och kön



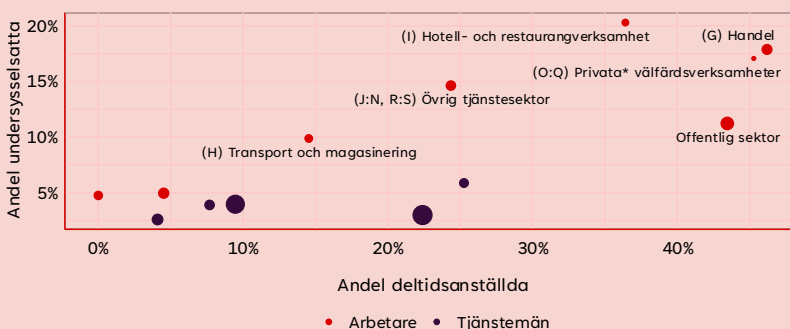
Källa: SCB AKU.

På tjänstemannasidan dominerar den något vagare "Andra personliga skäl" som vanligaste orsaken, följt av "Tar hand om barn" bland tjänstemannakvinnor. Studier är också en förhållandevis vanlig orsak till deltidsarbete i bägge grupperna.

Andelen deltidsanställda korrelerar även starkt med andelen undersysselsatta i olika branscher. Handel, privata välfärdsverksamheter och hotell- och restaurangnäringarna har bland de högsta andelarna deltidsanställda och undersysselsatta.

Undersysselsatta och deltidsanställda, 2023

Andel efter klass samt bransch/sektor



Källa: SCB AKU, LSS.

* Antalet deltidsarbetande skiljer sig något mellan AKU och Lönestrukturstatistiken.

Frånvaro och faktiskt arbetad tid

Vi har nu analyserat skillnader från 40-timmarsnormen som härleds från olika former av arbetstidsförkortningar samt förekomsten av deltidsarbete. Det som kvarstår är att analysera avvikelser från den överenskomna och faktiskt arbetade tiden, vilket utgör frånvaro från arbete, där denna (estimerade) frånvaro ges av:

$$\text{Frånvaro} = \text{Överenskommen arbetstid} - \text{Faktiskt arbetad tid}$$

Den faktiskt arbetade tiden under en genomsnittlig arbetsvecka uppnår i princip aldrig den genomsnittliga överenskomna. Detta kan till exempel bero på mer slumpmässiga anledningar som sjukfrånvaro, oregelbunden schemaläggning eller vård av barn, där arbetstagare generellt sett har mindre påverkan över frånvaron, eller av mer regelbunden frånvaro, till exempel på grund av att fler semesterdagar förläggs i anslutning till sommarmånader, storhelger och klämdagar.

Semesterdagar inom ramen för arbetstidslagen är en form av arbetstidsförkortning. Uttag av extra semesterdagar eller uttag från arbetstidskonton innebär också att estimerad frånvaro innehåller spår av arbetstidsförkortningar när den aktuella arbetstidsförkortningen inte påverkar heltidsmättet.

Arbetstidsförkortningar som inte påverkar heltidsmättet är vanliga i kollektivavtalen. Bland de vanligare på svensk arbetsmarknad hör bortförhandlad övertidsersättning som ersätts med extra semesterdagar (vanliga i tjänstemannaavtal), till tidbanker (vanliga inom industrin bland LO-förbunden).

Skillnader i estimerad frånvaro mellan AKU och LSS

Vi väljer att benämna skillnaden mellan den genomsnittliga överenskomna och genomsnittliga faktiskt arbetade tid för den *estimerade frånvaron*. Detta beror på att vi endast från AKU kan få fram estimat över frånvaro i timmar. LSS estimerade frånvaro får vi fram genom vår enkla modell, där resterande avvikelser mellan 40-timmarsnormen och den faktiskt arbetade tiden *borde* utgöras av frånvaro.

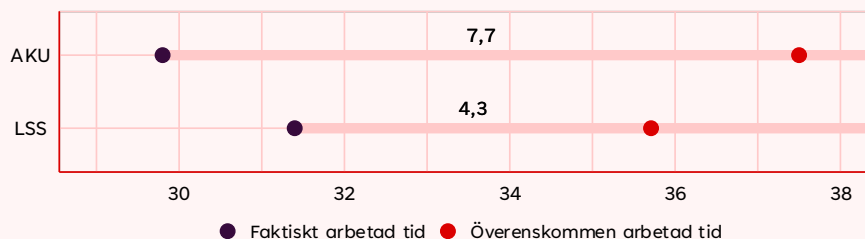
För att kunna räkna fram vad som förklarar den estimerade LSS-frånvaron behöver vi säkerställa att AKU-estimaten är ungefär ekvivalenta med LSS i dessa dimensioner.

Sett till den estimerade frånvaron från arbetet är diskrepansen mellan AKU och LSS relativt stor – AKU skattas till 7,7 timmar medan LSS endast är 4,3 timmar (se diagram 13). Den största förklaringen till denna diskrepans beror på att AKU tycks överskatta den överenskomna arbetstiden, vilket vi avhandlade i det föregående avsnittet. Om AKU uppskattat den överenskomna arbetstiden till samma nivå som LSS hade AKU-frånvaron i stället varit 5,9 timmar.

DIAGRAM 13

Frånvaro och avvikelser från 40-timmarsnormen

Genomsnitt antal timmar per vecka



Källa: SCB AKU och LSS.

Ser vi endast till den faktiskt arbetade tiden estimeras denna till 29,8 timmar i veckan för AKU, medan LSS estimerar den till 31,4 timmar i veckan. Denna diskrepans om 1,6 timmar kan dels förklaras av skillnader i urvalsmetoder. LSS samlas in under höstmånaderna september och november, och speglar relativt typiska arbetsmånader under året då de innehåller förhållandevis få perioder med stora semesteruttag eller större högtider. AKU samlas in under hela året, vilket innebär att årsgenomsnittet speglar en genomsnittlig frånvaro som även inkluderar storhelger och sommarmånaderna. För att göra AKU mer jämförbar med LSS kan vi göra säsongskorrigeringar baserade på AKUs månadsdata (vilket vi återkommer till).

Faktiskt arbetad tid enligt LSS

I LSS rapporteras den faktiskt arbetade tiden som antalet arbetade timmar under insamlingsmånaden. Då vi utgår från veckoarbetstider vill vi kunna konvertera dessa månadssiffror till veckoekvivalenter. Insamlingen för LSS privata, kommunala och statliga sektorer sker dock under olika månader. För att göra dessa mått jämförbara mellan olika källor behöver vi konvertera faktiskt arbetade timmar per månad till att motsvara en genomsnittlig arbetsvecka under månader.

Insamlingen av data till Lönestrukturstatistiken sker antingen i september (privat och statlig sektor) eller i november (kommuner och regioner). Antalet helgfria arbetsdagar under dessa månader kan variera mellan år, vilket skedde 2023. I tabell 3 beskriver vi hur vi räknat fram en den veckoekvivalenta faktiskt arbetade tiden för privat sektor och för kommuner och regioner, utifrån de genomsnittliga antalet timmar som rapporterats till dessa sektorer i LSS. Från detta kan vi räkna fram en estimerad frånvaro per vecka genom att ta skillnaden mellan överenskommen och faktiskt arbetad tid.

Privat och statlig strukturlönestatistik samlas in i september. September 2023 innehöll 21 helgfria veckoarbetsdagar. Genom att dela 21 med antalet dagar i en arbetsvecka får vi fram att september 2023 motsvarade 4,2 normalarbetsveckor (4 veckor och 1 dag). Den genomsnittliga faktiskt arbetade tiden för september månad var 123 timmar. Om vi delar detta månadsmått med 4,2 får vi ett motsvarande genomsnitt för den faktiska veckoarbetstiden under månaden. Från detta värde kan vi beräkna skillnaden mellan faktisk och överenskommen arbetstid (Skillnad), som i privat sektor var 7,2 timmar.

Lönestrukturstatistiken för kommuner och regioner samlades in i november 2023, vilken innehöll 22 arbetsdagar. Den faktiskt arbetade tiden delas då med 4,4 för att få fram en motsvarande faktisk veckoarbetstid. Då data om genomsnittlig överenskommen arbetstid inte samlas in för kommuner och regioner används tjänstgöringsomfattningsgraden (det genomsnittliga procentmåttet av det aktuella heltidsmåttet) i sektorn multiplicerat med det genomsnittliga heltidsmåttet för att uppskatta detta värde. Skillnaden mellan faktisk och överenskommen arbetstid blir då 3,5 timmar.

TABELL 3

Sektor	Månad	Arbets- dagar	Arbets- veckor	Faktisk arbetad tid månad	Faktisk arbetad tid vecka	Ö.k. arbetstid	Skillnad
Privat	Sept. 2023	21	4,2 = (21/5)	123	29,3 = 123/4,2	36,5	7,2
Kommun och region	Nov. 2023	22	4,4 = (22/5)	132	30 = 132/4,4	33,5*	3,5
Stat**	Sept 2023	21	4,2 = (21/5)	140	33,3 = 140/4,2	-	-

* Framtagen genom att multiplicera tjänstgöringsomfattningsgraden med heltidsmåttet (båda genomsnitt).

** För statlig sektor saknas data om överenskommen arbetstid.

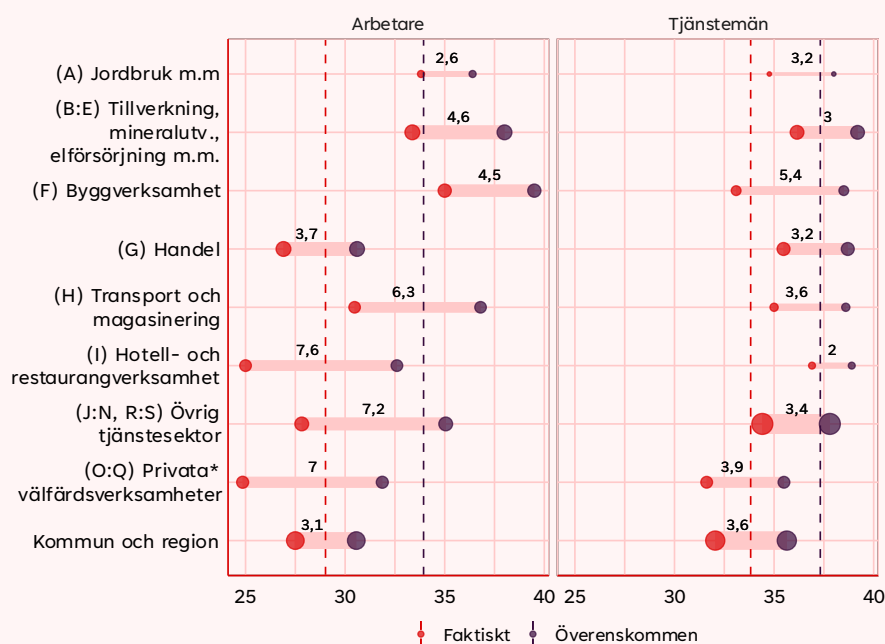
För statlig sektor saknas insamlade data för heltidsmått samt överenskommen arbetstid, varför vi inte kan göra ytterligare analyser om avvikelser mellan faktisk och överenskommen arbetstid på denna delsektor. Vi noterar att den faktiskt arbetade tiden är hög och konstaterar att strax över 90 procent av de statligt anställda är tjänstemän (se diagram 12 på sidan 22).

Den faktiska och överenskomna arbetstiden samt den estimerade frånvaron (skillnaden mellan dessa) visas i diagram 14, nedan.

DIAGRAM 14

Faktiskt – Överenskommen veckoarbetstid, 2023

Timmar samt skillnad efter klass och bransch, samtliga anställda



Källa: SCB LSS.

Not: Streckade linjer indikerar det viktade medelvärde för arbetare respektive tjänstemän.

*I huvudsak offentligfinansierade.

För arbetare var den genomsnittliga faktiskt arbetade tiden 29,0 timmar och den överenskomna 33,9 timmar, vilket innebär en skillnad mellan faktisk och överenskommen arbetstid om 4,9 timmar. Vi noterar att det finns stor spridning mellan branscher och sektorer. Spridningen är störst inom hotell och restaurang, övrig tjänstesektor, privata välfärdsverksamheter, samt transport och magasinering samtliga där glappet är över 7 timmar. Utan dessa fyra branscher (som tillsammans utgör 34,6 procent av arbetarpopulationen) hade den genomsnittliga skillnaden mellan överenskommen och faktiskt arbetad tid varit 3,8 timmar.

För tjänstemännen var den genomsnittliga faktiskt arbetade 33,8 timmar jämfört med en överenskommen arbetstid om 37,3 timmar, vilket resulterar i en genomsnittlig skillnad om 3,5 timmar. Största skillnaden finns inom byggverksamhet, med 5,4 timmar. På arbetarsidan bidrar dessa branscher till att sänka den genomsnittliga faktiskt arbetade tiden med 0,7 timmar per vecka för hela den observerade LSS-populationen.

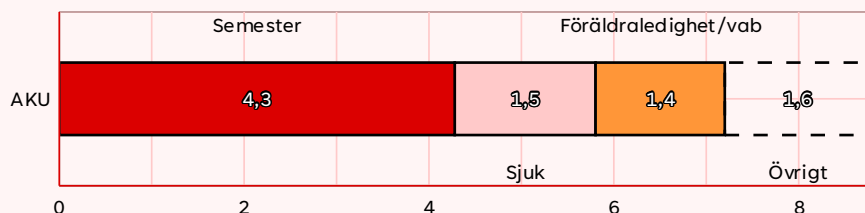
Vad förklarar frånvaro från arbetet?

Den estimerade frånvaron från arbetet utgör i våra räkneexempel skillnaden mellan överenskommen och faktiskt arbetad tid. AKU redogör även för de vanligaste förekommande frånvaroorsakerna, vilket kan brytas ner till att representera en genomsnittlig arbetsvecka (se diagram 15 nedan).

DIAGRAM 15

Frånvaro efter frånvaroorsak, 2023

Timmar och källa



Källa: SCB AKU

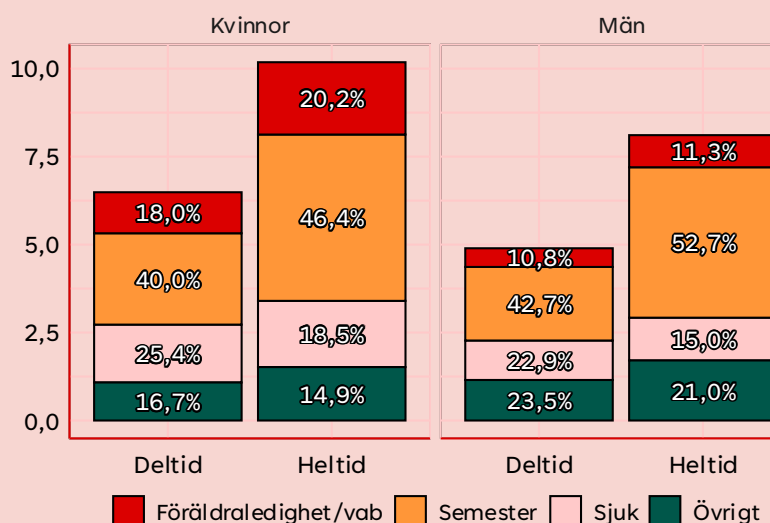
Enligt AKU förklaras 4,3 genomsnittsföräldratimmar per vecka av semester (röd), 1,5 timmar av sjukdom (rosa), 1,4 timmar av föräldraledighet eller vård av barn (orange) och 1,6 timmar av övrig frånvaro (streckad/genomskinlig). I faktarutan nedan visar vi hur frånvaroskäl jämförs mellan hel- och deltidsarbetande män och kvinnor.

FAKTARUTA: FRÅNVAROSKÄL HELTID- OCH DELTIDSANSTÄLLDA MÄN OCH KVINNOR

Både hel- och deltidsarbetande kvinnor står för ungefär dubbelt så många frånvarotimmar än männen på grund av föräldraledighet och vård av barn (vab), medan frånvaro från semester är störst bland heltidsarbetande.

Frånvaro: kön och tjänstgöringsomfattning

Antal timmar samt andel av frånvaron (procent)



Källa: SCB AKU.

Diskrepans mellan estimerad frånvaro och AKU-frånvaron

AKUs frånvarotimmar summerar till 8,7 timmar per vecka, vilket är en hel timme längre än den estimerade frånvaron i AKU (7,7 timmar).

En möjlig förklaring till att frånvaron är högre än den estimerade frånvaron är att respondenter registrerat frånvaro som enligt vår modell borde falla inom ramarna för överenskommen arbetstid eller heltidsbegreppet.

Respondenter som svarar frånvaro som "Övrigt" i AKU inkluderar även "arbetstidens förläggning och helg". Faktisk frånvaro till följd av till exempel skiftgång eller nyttjandet av flexkonton för att gå hem tidigare, men som respondenten inte uppfattar att det faller inom ramen för semester eller den överenskomna arbetstiden, kan alltså hamna i svars kategorin övrigt. Sådan frånvaron bör alltså falla inom ramen för den överenskomna arbetstiden, annars kommer frånvaron inkludera dubbelräkningar när vi söker förklara avvikelser från 40-timmarsnormen.

Utifrån detta kan vi anta att skillnaden mellan estimerad frånvaro och AKUs frånvaro om en hel timme per vecka beror på sådan dubbelräkning. Kapar vi en timme av "Övrigt" matchar frånvaron den observerade frånvaron vi får från skillnaden mellan överenskommen och faktiskt arbetad tid.

Men om den estimerade frånvaron beror på att arbetstagare angett en för hög överenskommen veckoarbetstid ter sig ett genomsnitt om 7,7 timmars angiven frånvaro i AKU alldeles för hög. I föregående avsnitt var vår slutsats att LSS-estimatet för överenskommen arbetad tid sannolikt är mer korrekt än AKU-estimatet, på grund av att respondenter kan ha svårigheter att veta sin exakta arbetsrättsligt bindande överenskomna arbetstid vid enkät tillfället. Inte minst vid otryggare anställningsformer där endast arbetsgivaren vet exakt vad som gäller.

Vid antagandet att LSS-estimatet är ett mer korrekt estimat för överenskommen arbetstid blir den estimerade AKU-frånvaron 5,9 timmar per arbetsvecka. Skillnaden mellan den estimerade frånvaron och AKU-frånvaron blir då 1,8 timmar, även när vi räknar bort eventuell dubbelräkning från kategorin övrigt. Vi kommer alltså behöva hantera att AKU-frånvaron summerar till en högre frånvaro än den estimerade frånvaron vi observerar i LSS.

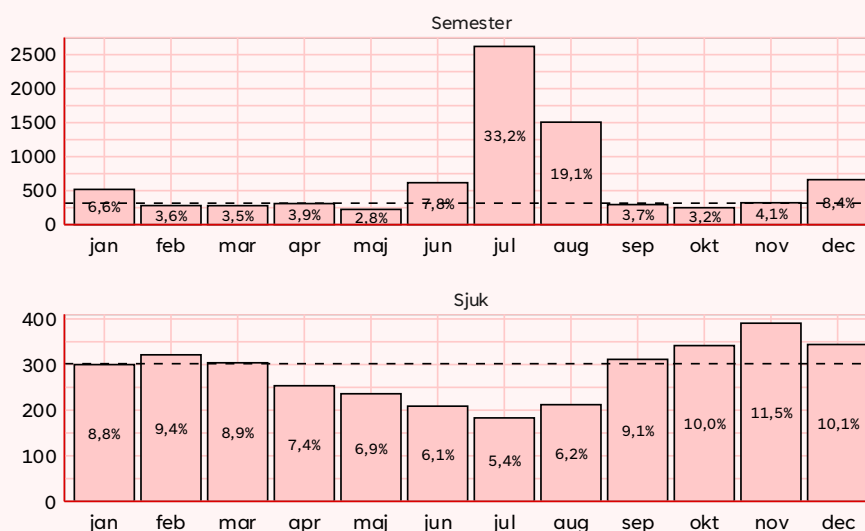
Årsgenomsnitt för semester- och sjukfrånvaro

Då AKU ger årsgenomsnittliga estimat av faktiskt arbetad tid, medan LSS enbart visas för två (relativt "vanliga") höstmånader, uppstår diskrepanser mellan estimaten i att LSS inte tar höjd för säsongseffekter. Eventuell semesterfrånvaron i LSS speglar semesterfrånvaro under mer typiska arbetsmånader (september och november) och inte för årsgenomsnittliga månader. Annan viktig säsongsvariation som kan skilja sig mellan AKU och LSS finns i sjukfrånvaron. Från AKUs månatliga estimat över total semester- och sjukfrånvaro under 2023 synliggör vi dessa bitvis stora säsongsmässiga skillnader (diagram 16).

DIAGRAM 16

Frånvaroskäl per månad, 2023

Tusentals timmar samt procent av totala frånvarotypen



Källa: SCB AKU.

Not: Streckad linje indikerar medianfrånvaron under året.

Semesterfrånvaro var under LSS insamlingsmånader 295,1 tusen timmar (september) och 321,9 tusen timmar (november). Bägge månaderna ligger relativt nära medianmånaden (315,9 tusen timmar), det vill säga månaden som under året representerar den vanligaste mängden frånvarotimmar på grund av semester. Detta bekräftar att LSS är en "typisk" arbetsmånad gällande semesterfrånvaro.

Ser vi i stället till genomsnittet så infaller strax över 60 procent av all semesterfrånvaro under sommarmånaderna juni till augusti. Det månatliga genomsnittet för antalet frånvarotimmar var 657,0 tusen timmar. Årsmedelvärdet för semesterfrånvaron skiljer sig alltså väsentligt från årsmedianen. Jämfört med årsgenomsnittet var septembers semesterfrånvaro 55,1 procent lägre än årsgenomsnittet och 51,0 procent lägre i november.

På motsvarande sett kan vi se till sjukfrånvaron. Årsvariationen är mindre jämfört med semesterfrånvaron. Sjukfrånvaron var störst under hösten 2023. Under 2023 uppskattades sjukfrånvaron under genomsnittsmånaden vara 283,9 tusen timmar för 2023. Sjukfrånvaron i september var 311,4 tusen timmar (9 procent högre än årsgenomsnittet) och 390,7 tusen timmar i november (37 procent högre än årsgenomsnittet).

Säsongsrensad semester och sjukdomsfrånvaro i AKU eller LSS

Utifrån de aktuella LSS-månaderna kan skillnaden från medelvärdet användas för att räkna fram enklare säsongsrensningar av både AKU och LSS-estimat, som baserad på årsvariationen i AKUs frånvaroskäl. Detta ökar jämförbarheten mellan LSS och AKU. Vi gör inte motsvarande rensningar av frånvaroskäl för föräldraledighet och/eller vab, utifrån att föräldraledigheter tordes ha en jämn fördelade över året, samt att vi utifrån nuvarande datakällor inte kan särskilja det mer säsongsvarierande vabbandet. Säsongsrensningarnas validitet vilar på antagandet att AKU har relativt god förmåga att spegla säsongstrender som också funnits i LSS om denna statistikinsamling gjordes under årets samtliga månader.

Sett till månatliga AKU-estimat för 2023 hade september månad en genomsnittlig semesterfrånvaron om 2,4 timmar – vilket är 1,9 timmar färre än genomsnittsmånadens 4,3 timmar – eller 2,2 timmar om motsvarande beräkning görs för november – en minskning om 2,1 timmar jämfört med genomsnittsmånaden. För LSS innebär semesterrensningen att den genomsnittliga faktiskt arbetade tiden minskar med 1,9 timmar för privat sektor (september) och 2,1 timmar i kommunsektorn (november).

Till skillnad från semesterfrånvaron hade september och november fler sjukdagar än årsgenomsnittet. Om sjukfrånvaro i årsgenomsnitt innebär 1,5 timmars frånvaro per vecka, innebär sjukdomseffekten att den faktiskt arbetade tiden ökar med 0,1 timmar i privat sektor och 0,6 timmar i offentlig sektor.

I tabell 4 sammanfattas resultaten av semester- och sjukfrånvarosäsongsrensningarna av LSS faktiskt arbetade tid. Vi noterar en total säsongseffekt om -1,8 veckoarbetstimmar för privat och -1,5 veckoarbetstimmar. Resultatet av det viktade medelvärdet för sektorerna innebär därmed en uppskattad faktiskt arbetad tid om totalt 29,7 timmar i veckan.

TABELL 4

Källa	Faktiskt arbetad tid	Säsongseffekt semester	Säsongs-effekt sjukdom	Total säsongs-effekt	Uppskattad faktiskt arbetad tid
LSS privat	31,9	-1,9	+0,1	-1,8	30,1
LSS offentlig	30,0	-2,1	+0,6	-1,5	28,5
Totalt	31,4	-2,0	+0,3	-1,7	29,7

Genom tabell 4 kan även AKUs frånvaroskäl säsongsrensas för att representera de mer typiska september- och novembermånaderna då LSS samlas in. I dessa adderar vi säsongseffekterna för semester respektive sjukdom på värdena som presenteras i diagram 15 för att få fram viktade estimat som matchar LSS månaderna.

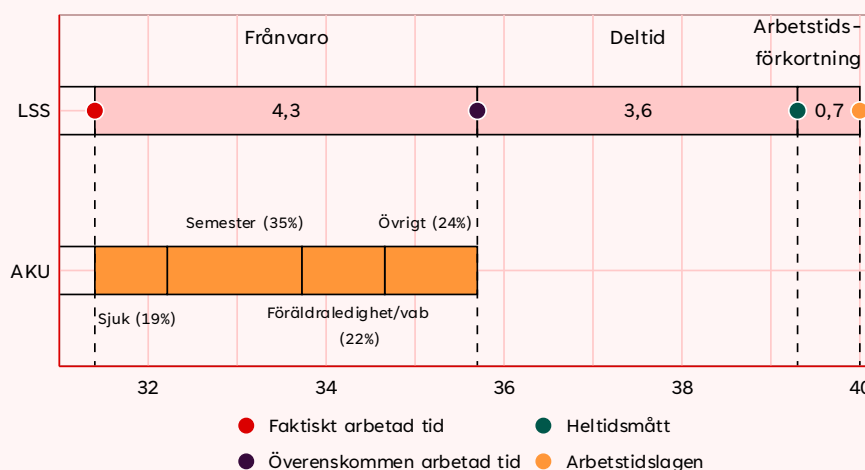
Slutsatser

I detta appendix föreslår vi en systematisk nedbrytning av olika arbetstidsmått för att förklara avvikelser från 40. Våra analyser av avvikelser från heltidsnormen sammanfattas i diagram 17, nedan.

DIAGRAM 17

Avvikelser från heltidsnormen, 2023

Faktorer i timmar (procent)



Källa: SCB AKU, LSS samt egna beräkningar.

Fälten mellan dessa estimat utgör de faktorer som förklarar avvikelser från 40-timmarsnormen. Dessa är:

- Arbetsförlust som påverkar normalarbetstiden förkortar den genomsnittliga arbetsveckan med 0,7 timmar per vecka (8,1 % av avvikelserna från 40-timmarsnormen).
- Deltidsarbete förkortar den genomsnittliga arbetsveckan med 3,6 timmar per vecka (42,9 % av avvikelserna).
- Estimerad frånvaro från arbetet förkortar den genomsnittliga arbetsveckan med 4,3 timmar, varav cirka 35 procent av dessa (cirka 17,5 procent av totalen) förklaras av semester – en typ av arbetsförlust. Semesterfrånvaros andel ska dock tolkas med stor försiktighet då AKU-underlaget är svagt.

Om alla som arbetade deltid erbjöds och accepterade heltidsarbete hade antalet arbetade timmar år 2023 ökat i Sverige med 12 procent⁶. Om enbart ofrivilliga deltidare fick heltidsanställningar (en ökning av medelarbetstiden per vecka om ca 1,2 timmar) skulle de totala arbetade timmarna om cirka 4 procent år 2023.

⁶ Antalet anställda (16-64 år) var 4 560,3 miljoner och antalet timmar 135,7 miljoner år 2023 enligt AKU. Detta ger ett genomsnitt av 29,8 arbetade timmar per vecka. En ökning av genomsnittet med 3,6 timmar (33,4 timmar) innebär alltså 152,1 miljoner timmar per vecka.