

Arbetsliv

14



Förslag till statsbudget för 2005

Arbetsliv

Innehållsförteckning

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Förslag till riksdagsbeslut | 9 |
| 2 | Arbetsliv..... | 11 |
| 2.1 | Omfattning..... | 11 |
| 2.2 | Utgiftsutveckling | 11 |
| 2.3 | Skatteavvikelser | 12 |
| 3 | Politikområde Arbetslivspolitik | 13 |
| 3.1 | Omfattning..... | 13 |
| 3.2 | Utgiftsutveckling | 13 |
| 3.2.1 | Utgiftsutvecklingen 2003 – 2006 | 14 |
| 3.2.2 | Skatteavvikelser | 14 |
| 3.2.3 | Skatteförmåner..... | 14 |
| 3.3 | Mål | 14 |
| 3.3.1 | Mål för politikområde Arbetsliv | 14 |
| 3.3.2 | Mål för verksamhetsområdena under politikområdet | 15 |
| 3.3.3 | Resultatindikatorer | 15 |
| 3.4 | Politikens inriktning..... | 16 |
| 3.5 | Insatser | 18 |
| 3.5.1 | Insatser inom politikområdet..... | 18 |
| 3.5.2 | Insatser utanför politikområdet..... | 24 |
| 3.6 | Resultatbedömning..... | 24 |
| 3.6.1 | Resultat | 24 |
| 3.6.2 | Analys och slutsatser | 27 |
| 3.7 | Revisionens iakttagelser..... | 28 |
| 4 | Verksamhetsområde Arbetsmiljö | 30 |
| 4.1 | Omfattning..... | 30 |
| 4.2 | Mål och resultatindikatorer | 30 |
| 4.2.1 | Mål | 30 |
| 4.2.2 | Resultatindikatorer | 30 |
| 4.3 | Politikens inriktning | 31 |
| 4.4 | Insatser | 32 |
| 4.4.1 | Insatser inom verksamhetsområdet | 32 |
| 4.4.2 | Insatser utanför verksamhetsområdet | 35 |
| 4.5 | Resultatbedömning..... | 35 |

| | | |
|-------|---|----|
| 4.5.1 | Resultat..... | 35 |
| 4.5.2 | Analys och slutsatser..... | 38 |
| 5 | Verksamhetsområde Arbetsrätt | 41 |
| 5.1 | Omfattning | 41 |
| 5.2 | Mål och resultatindikatorer..... | 41 |
| 5.2.1 | Mål..... | 41 |
| 5.2.2 | Resultatindikatorer..... | 41 |
| 5.3 | Politikens inriktning..... | 42 |
| 5.4 | Insatser | 42 |
| 5.4.1 | Insatser inom verksamhetsområdet..... | 42 |
| 5.4.2 | Insatser utanför verksamhetsområdet..... | 43 |
| 5.5 | Resultatbedömning..... | 43 |
| 5.5.1 | Resultat..... | 43 |
| 5.5.2 | Analys och slutsatser..... | 45 |
| 6 | Verksamhetsområde Lönebildning | 47 |
| 6.1 | Omfattning | 47 |
| 6.2 | Mål och resultatindikatorer..... | 47 |
| 6.2.1 | Mål..... | 47 |
| 6.2.2 | Resultatindikatorer..... | 47 |
| 6.3 | Politikens inriktning..... | 47 |
| 6.4 | Insatser | 48 |
| 6.4.1 | Insatser inom verksamhetsområdet..... | 48 |
| 6.4.2 | Insatser utanför verksamhetsområdet..... | 48 |
| 6.5 | Resultatbedömning..... | 48 |
| 6.5.1 | Resultat..... | 48 |
| 6.5.2 | Analys och slutsatser..... | 49 |
| 7 | Budgetförslag m.m. inom arbetslivsområdet | 51 |
| 7.1 | 23:1 Arbetsmiljöverket..... | 51 |
| 7.2 | 23:2 Arbetslivsinstitutet..... | 53 |
| 7.3 | 23:3 Särskilda utbildningsinsatser m.m. | 57 |
| 7.4 | 23:4 Arbetsdomstolen | 58 |
| 7.5 | 23:5 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar | 59 |
| 7.6 | 23:6 Internationella arbetsorganisationen (ILO)..... | 60 |
| 7.7 | 23:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) | 60 |
| 7.8 | 23:8 Medlingsinstitutet | 61 |
| 8 | Jämställdhetspolitiken | 63 |
| 8.1 | Omfattning | 63 |
| 8.2 | Utgiftsutveckling..... | 63 |
| 8.3 | Mål..... | 63 |
| 8.4 | Politikens inriktning..... | 64 |
| 8.5 | Insatser | 65 |
| 8.5.1 | Insatser inom politikområdet | 65 |
| 8.5.2 | Insatser utanför politikområdet..... | 66 |
| 8.6 | Resultatbedömning..... | 67 |
| 8.6.1 | Mål..... | 67 |
| 8.6.2 | Resultat..... | 67 |
| 8.6.3 | Analys- och slutsatser | 68 |

| | | |
|----------|---|----|
| 8.7 | Revisionens iakttagelser..... | 69 |
| 9 | Budgetförslag..... | 71 |
| 9.1 | 24:1 Jämställdhetsombudsmannen | 71 |
| 9.2 | 24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder | 71 |
| 9.3 | 24:3 Delegation för stöd till jämställdhetsintegrering..... | 72 |
| Bilaga 1 | IKU-frågan – arbetet sedan 2002 års riktlinjeproposition | |
| Bilaga 2 | Könsfördelningen i statliga lekmannastyrelser | |

Tabellförteckning

| | |
|---|----|
| Anslagsbelopp..... | 9 |
| 2.1 Utgiftsutveckling inom utgiftsområde Arbetsliv..... | 11 |
| 2.2 Härledning av ramnivå 2005 - 2007, Utgiftsområde 14 Arbetsliv..... | 12 |
| 2.3 Ramnivå 2005 realkonomiskt fördelad Utgiftsområde 14 Arbetsliv | 12 |
| 2.4 Skatteavvikelser inom utgiftsområde 14 Arbetsliv, netto | 12 |
| 3.1 Utgiftsutveckling inom politikområdet..... | 13 |
| 3.2 Skatteavvikelser inom politikområdet <i>Arbetslivspolitik</i> , netto ¹ | 14 |
| 4.1 Tillsynsverksamhet 2002 och 2003..... | 32 |
| 5.1 Ofrivillig deltid, 2002 - 2003..... | 44 |
| 5.2 Tidsbegränsad anställning, 2002 - 2003..... | 45 |
| 5.3 Anställda med ofrivillig tidsbegränsad anställning, 2002..... | 45 |
| 6.1 Förlorade arbetsdagar på grund av konflikt, 1998 - 2003 | 49 |
| 6.2 Totala löneutvecklingen per timme inom näringslivet, 1998 - 2003..... | 49 |
| 6.3 Löneutvecklingen för hela arbetsmarknaden 1998 - 2003 | 49 |
| 7.1 Anslagsutveckling..... | 51 |
| 7.2 Offentligrättslig verksamhet | 51 |
| 7.3 Uppdragsverksamhet | 51 |
| 7.4 Härledning av anslagsnivån 2005 - 2007, för 23:1 Arbetsmiljöverket | 53 |
| 7.5 Bemyndigande om ekonomiska åtaganden..... | 53 |
| 7.6 Anslagsutveckling..... | 53 |
| 7.7 Vetenskapliga publikationer 2002 - 2003 | 54 |
| 7.8 Budget för avgiftsbelagd verksamhet | 55 |
| 7.9 Härledning av anslagsnivån 2005 - 2007, för 23:2 Arbetslivsinstitutet..... | 56 |
| 7.10 Bemyndigande om ekonomiska åtaganden..... | 57 |
| 7.11 Anslagsutveckling..... | 57 |
| 7.12 Härledning av anslagsnivån 2005 - 2007, för 23:3 Särskilda utbildningsinsatser m.m. | 57 |
| 7.13 Bemyndiganden om ekonomiska åtaganden..... | 58 |
| 7.14 Anslagsutveckling..... | 58 |
| 7.15 Målstatistik för Arbetsdomstolen, 2001 - 2003 | 58 |
| 7.16 Genomströmningstid för mål vid Arbetsdomstolen, 2001 - 2003..... | 58 |
| 7.17 Härledning av anslagsnivån 2005 - 2007, för 23:4 Arbetsdomstolen..... | 59 |
| 7.18 Anslagsutveckling..... | 59 |
| 7.19 Härledning av anslagsnivån 2005 - 2007, för 23:5 Statens nämnd för arbetstgares uppfinningar | 59 |
| 7.20 Anslagsutveckling..... | 60 |
| 7.21 Anslagsutveckling..... | 60 |
| 7.22 HomO:s ärendestatistik | 60 |
| 7.23 Härledning av anslagsnivån 2005 - 2007, för 23:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)..... | 61 |
| 7.24 Anslagsutveckling..... | 61 |
| 7.25 Härledning av anslagsnivån 2005 - 2007, för 23:8 Medlingsinstitutet | 62 |

| | |
|--|----|
| 8.1 Utgiftsutveckling inom politikområdet | 63 |
| 9.1 Anslagsutveckling..... | 71 |
| 9.2 Härledning av anslagsnivån 2005–2007, för 24:1 Jämställdhetsombudsmannen.. | 71 |
| 9.3 Anslagsutveckling..... | 71 |
| 9.4 Härledning av anslagsnivån 2005–2007, för 24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder | 72 |
| 9.5 Anslagsutveckling..... | 72 |

Diagramförteckning

| | |
|---|----|
| 3.1 Sjukskrivna mer än sex månader, 1988 – 2003 | 25 |
| 3.2 Andel av sjukfrånvaro som uppges bero på arbetsorsakade besvär, 1996 – 2003 .. | 25 |
| 3.3 Sysselsatta i personalutbildning, åldersgrupp, 2002 | 26 |
| 3.4 Sysselsatta i personalutbildning efter utbildningsnivå, 2002 | 26 |
| 4.1 Dödsfall i arbetet, 1988 – 2003 | 36 |
| 4.2 Anmälda arbetsolyckor i Sverige 1988 – 2003 | 36 |
| 4.3 Anmälda arbetsolyckor med mer än tre sjukdagar inom EU 15, 1997 - 2001..... | 36 |
| 4.4 Anmälda arbetssjukdomar 1988 – 2003 | 37 |
| 4.5 Anställda och ohälsa, kvinnor, 1988 - 2002 | 37 |
| 4.6 Anställda och ohälsa, män, 1988 - 2002 | 38 |
| 4.7 Andel som dels inte kan koppla tankarna från arbetet när de är lediga, dels har lågt handlingsutrymme, 1989 - 2002..... | 38 |
| 5.1 Veckoarbetstid, 2003 | 43 |
| 5.2 Atypisk sysselsättning 1997, 2001- 2003 | 44 |
| 5.3 Deltidsarbete, 1997, 2001 - 2003 | 44 |
| 6.1 Medlingsärenden i riksavtalsförhandlingar där Medlingsinstitutet/Statens förlikningsmännaexpedition förordnat medlare, 1998 – 2003 | 49 |

1 Förslag till riksdagsbeslut

Regeringen föreslår att riksdagen

1. bemyndigar regeringen att under 2005 för ramanslaget 23:1 *Arbetsmiljöverket* besluta om bidrag som inklusive tidigare gjorda åtaganden medför utgifter på högst 18 550 000 kronor under 2006 (avsnitt 7.1),
2. bemyndigar regeringen att under 2005 för ramanslaget 23:2 *Arbetslivsinstitutet* besluta om bidrag som inklusive tidigare gjorda åtaganden medför utgifter på högst 50 000 000 kronor under 2006 – 2008 (avsnitt 7.2),
3. bemyndigar regeringen att under 2005 för ramanslaget 23:3 *Särskilda utbildningsinsatser m.m.* besluta om bidrag som inklusive tidigare gjorda åtaganden medför utgifter på högst 33 500 000 kronor under 2006 (avsnitt 7.3),
4. för budgetåret 2005 anvisar anslagen under utgiftsområde 14 *Arbetsliv* enligt följande uppställning:

Anslagsbelopp

Tusental kronor

| Anslag | Anslagstyp | |
|--|------------|------------------|
| 23:1 Arbetsmiljöverket | Ramanslag | 648 862 |
| 23:2 Arbetslivsinstitutet | Ramanslag | 360 771 |
| 23:3 Särskilda utbildningsinsatser m.m. | Ramanslag | 44 650 |
| 23:4 Arbetsdomstolen | Ramanslag | 25 282 |
| 23:5 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar | Ramanslag | 73 |
| 23:6 Internationella arbetsorganisationen (ILO) | Ramanslag | 23 022 |
| 23:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) | Ramanslag | 8 057 |
| 23:8 Medlingsinstitutet | Ramanslag | 49 640 |
| 24:1 Jämställdhetsombudsmannen | Ramanslag | 21 907 |
| 24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder | Ramanslag | 7 706 |
| 24:3 Delegation för stöd till jämställdhetsintegrering | Ramanslag | 4 000 |
| Summa | | 1 193 970 |

2 Arbetsliv

2.1 Omfattning

Utgiftsområde 14 *Arbetsliv* består av politikområdena *Arbetslivspolitik* och *Jämställdhetspolitik*.

prognosen för 2004. Vissa förändringar har skett inom arbetsmiljöområdet (se avsnitt 3.2.1).

Den relativt kraftiga anslagsökningen för 2005 och 2006 beror på satsningen på en försöksverksamhet med arbetstidsförkortning (se avsnitten 3.6.2 och 7.2).

2.2 Utgiftsutveckling

Utgifterna inom utgiftsområdet uppgick till 1,1 miljarder kronor för 2003, vilket är i nivå med

Tabell 2.1 Utgiftsutveckling inom utgiftsområde Arbetsliv

Miljoner kronor

| | Utfall 2003 | Budget 2004 ¹ | Prognos 2004 | Förslag 2005 | Beräknat 2006 | Beräknat 2007 |
|--|----------------|-----------------------------|-----------------|-----------------|------------------|------------------|
| Politikområde Arbetslivspolitik | 1 096 | 1 100 | 1 067 | 1 160 | 1 173 | 1 142 |
| Politikområde Jämställdhetspolitik | 33 | 36 | 45 | 34 | 30 | 30 |
| Totalt för utgiftsområde 14 Arbetsliv | 1 128 | 1 135 | 1 112 | 1 194 | 1 203 | 1 172 |

¹ Inklusivt tilläggsbudget i samband med 2004 års ekonomiska vårproposition (bet. 2003/04:FiU21) och förslag på tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2005.

Tabell 2.2 Härledning av ramnivå 2005 - 2007, Utgiftsområde 14 Arbetsliv

Miljoner kronor

| | 2005 | 2006 | 2007 |
|---|--------------|--------------|--------------|
| Anvisat 2004¹ | 1 135 | 1 135 | 1 135 |
| <i>Förändring till följd av:</i> | | | |
| Pris- och löneomräkning | 12 | 24 | 43 |
| Beslut | 42 | 38 | -11 |
| Överföring till/från andra utgiftsområden | 5 | 5 | 5 |
| Ny ramnivå | 1 194 | 1 202 | 1 172 |

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2003 (bet. 2003/04:FIU10). Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

Realekonomisk fördelning av utgiftsområdesramen under 2005

Den realekonomiska fördelningen av utgiftsområdesramen visar hur anvisade medel beräknas användas under 2005, se tabell 2.3. Den realekonomiska fördelningen baseras på utfallet 2003 samt kända förändringar av anslagens användning.

Huvuddelen av den beräknade realekonomiska fördelningen för 2005 avser myndigheternas verksamhetsutgifter. Transfereringarna består huvudsakligen av bidrag till regional skyddsombudsverksamhet och funktionsutbildning m.m. samt av medlemsavgiften till ILO (se avsnitten 7.1, 7.3 och 7.6). Investeringar utgör endast en mindre del av utgifterna under utgiftsområdet.

Tabell 2.3 Ramnivå 2005 realekonomiskt fördelad Utgiftsområde 14 Arbetsliv

Miljoner kronor

| | 2005 |
|----------------------------------|--------------|
| Transfereringar ¹ | 184 |
| Verksamhetsutgifter ² | 1 004 |
| Investeringar ³ | 6 |
| Summa ramnivå | 1 194 |

¹ Med transfereringar avses inkomstöverföringar, dvs. utbetalningar av bidrag från staten till exempelvis hushåll, företag eller kommuner utan att staten erhåller någon direkt motprestation.

² Med verksamhetsutgifter avses resurser som de statliga myndigheterna använder i verksamheten, t.ex. utgifter för löner, hyror och inköp av varor och tjänster.

³ Med investeringar avses utgifter för anskaffning av varaktiga tillgångar såsom byggnader, maskiner, immateriella tillgångar och finansiella tillgångar.

2.3 Skatteavvikelser

Statens stöd inom utgiftsområde 14 redovisas i huvudsak på statsbudgetens utgiftssida. Vid sidan av dessa stöd finns det även stöd på statsbudgetens inkomstsida i form av avvikelser från en likformig beskattning, så kallade skatteavvikelser. Avvikelser från en likformig beskattning utgör en skatteförmån om till exempel en grupp av skattskyldiga omfattas av en skattelättnad, och som en skattesanktion om det rör sig om ett "överuttag" av skatt.

Många av skatteavvikelsena har införts, mer eller mindre uttalat, som medel inom specifika politikområden som till exempel konjunktur-, bostads-, miljö- eller arbetsmarknadspolitik. Dessa påverkar statsbudgetens saldo och kan därför jämföras med stöd på statsbudgetens utgiftssida.

En utförlig beskrivning av skatteavvikelser finns i bilaga 2 till 2004 års ekonomiska vårproposition. Den skatteavvikelse som härrör från personalvårdande aktiviteter har inte kunnat beräknas. I tabell 2.4 redovisas nettoberäknade skatteavvikelser med politikområdesanknytning som kan hänföras till utgiftsområde 14.

Tabell 2.4 Skatteavvikelser inom utgiftsområde 14 Arbetsliv, netto

Miljoner kronor

| | Prognos 2004 | Prognos 2005 |
|------------------------------------|-----------------|-----------------|
| Politikområde Arbetslivspolitik | 1 976 | 1 976 |
| Totalt för utgiftsområde 14 | 1 976 | 1 976 |

De enskilda skatteavvikelsena inom politikområdet *Arbetslivspolitik* redovisas närmare under avsnitten 3.2.2 och 3.2.3, där även en kort förklaring av respektive skatteavvikelse ges.

3 Politikområde Arbetslivspolitik

3.1 Omfattning

Politikområdet *Arbetslivspolitik* omfattar verksamhetsområdena *Arbetsmiljö*, *Arbetsrätt* och *Lönebildning*.

I politikområdet ingår förvaltningskostnader för:

- Arbetsmiljöverket (anslaget 23:1),
- Arbetslivsinstitutet (anslaget 23:2),
- Arbetsdomstolen (anslaget 23:4),
- Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar (anslaget 23:5),
- ILO-kommittén (anslaget 23:6),
- Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) (anslaget 23:7) och
- Medlingsinstitutet (anslaget 23:8).

Vidare omfattar politikområdet kostnader för:

- regional skyddsombudsverksamhet (anslaget 23:1),
- funktionsutbildning m.m. (anslaget 23:3) och
- medlemsavgiften till Internationella arbetsorganisationen (ILO) (anslaget 23:6).

3.2 Utgiftsutveckling

Tabell 3.1 Utgiftsutveckling inom politikområdet

Miljoner kronor

| | Utfall 2003 | Budget 2004 | Prognos 2004 | Förslag 2005 | Beräknat 2006 | Beräknat 2007 |
|--|----------------|----------------|-----------------|-----------------|------------------|------------------|
| <i>Anslag inom utgiftsområde 14</i> | | | | | | |
| 23:1 Arbetsmiljöverket | 653,9 | 639,9 | 627,1 | 648,9 | 656,1 | 667,5 |
| 23:2 Arbetslivsinstitutet | 295,7 | 309,4 | 289,7 | 360,8 | 364,7 | 321,1 |
| 23:3 Särskilda utbildningsinsatser m.m. | 44,5 | 46,0 | 46,7 | 44,7 | 44,7 | 44,7 |
| 23:4 Arbetsdomstolen | 23,0 | 23,9 | 23,7 | 25,3 | 25,5 | 25,9 |
| 23:5 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| 23:6 Internationella arbetsorganisationen (ILO) | 23,1 | 23,0 | 22,5 | 23,0 | 23,0 | 23,0 |
| 23:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) | 6,6 | 8,1 | 7,9 | 8,1 | 8,2 | 8,3 |
| 23:8 Medlingsinstitutet | 48,8 | 49,1 | 49,2 | 49,6 | 50,5 | 51,5 |
| Totalt för utgiftsområde 14 | 1 095,6 | 1 099,6 | 1 066,8 | 1 160,4 | 1 172,7 | 1 141,9 |

3.2.1 Utgiftsutvecklingen 2003 – 2006

Utgifterna inom politikområdet beräknas minska något mellan 2003 och 2004, bland annat beroende på att den tillfälliga informationssatsningen inom ramen för strategin för ökad hälsa i arbetslivet (20 miljoner kronor) som genomfördes under 2003 har upphört. Därtill upphörde vid utgången av 2003 statens bidrag (9 miljoner kronor) till tidningen *Du & Jobbet* (se avsnitt 7.1). Arbetslivsinstitutets förvaltningskostnader beräknas bli 17 miljoner kronor lägre än anslagna medel under 2004 (se avsnitt 7.2).

Samtidigt uppstod vissa kostnadsökningar som en följd av höjda löner och hyror vid myndigheterna mellan 2003 och 2004.

Den relativt kraftiga beräknade anslagsökningen för 2005 och 2006 beror på att medel för den av regeringen föreslagna försöksverksamheten med arbetstidsförkortning (se avsnitten 3.6.2 och 7.2), som presenterades i 2004 års ekonomiska vårproposition, av budgettekniska skäl har fogats till anslaget 23:2 *Arbetslivsinstitutet*.

3.2.2 Skatteavvikelser

I kapitel 2, avsnitt 2.3, redogjordes för vad en skatteavvikelse är och varför den redovisas. Dessutom gavs en samlad bild av det totala stödet i form av skatteavvikelser inom utgiftsområde 14. I detta avsnitt redovisas de enskilda skatteavvikelserna inom utgiftsområdet som hör till politikområdet *Arbetslivspolitik*.

Tabell 3.2 Skatteavvikelser inom politikområdet *Arbetslivspolitik*, netto¹

Miljoner kronor

| | Prognos 2004 | Prognos 2005 |
|--|-----------------|-----------------|
| Personalvård | - | - |
| Reduktion för fackföreningsavgift | 1 976 | 1 976 |
| Totalt för politikområde <i>Arbetslivspolitik</i> | 1 976 | 1 976 |

¹ Ett "-" innebär att skatteavvikelsen inte kan beräknas.

3.2.3 Skatteförmåner

Personalvård

Personalvårdsförmåner är skattefria. Med personalvårdsförmåner avses förmåner av mindre värde som inte är en direkt ersättning för utfört arbete utan avser enklare åtgärder vilka syftar till

att skapa trivsel i arbetet eller liknande eller som lämnas på grund av sedvänja inom det yrke eller den verksamhet som det är fråga om. Som personalvårdsförmån räknas inte rabatter, förmåner som inte riktar sig till hela personalen, eller andra förmåner som den anställde får utanför arbetsgivarens arbetsplatser genom kuponger eller något motsvarande betalningssystem. Skatteavvikelsen avser inkomstskatt och särskild löneskatt.

Skattereduktion för fackföreningsavgiften

Skattereduktion för fackföreningsavgift är 25 procent av den medlemsavgift som betalats till en svensk eller utländsk arbetstagarorganisation under inkomståret. Skattereduktion görs endast om den sammanlagda medlemsavgiften till en eller flera arbetstagarorganisationer uppgått till minst 400 kronor under inkomståret. Reduktionen är en skatteavvikelse avseende inkomstskatt.

3.3 Mål

3.3.1 Mål för politikområde *Arbetsliv*

Målet för politikområdet är goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män.

Arbetslivspolitikerna bidrar till att nå målen för den ekonomiska politiken. Arbetslivspolitikerna skall därför även medverka till att skapa förutsättningar för uthållig tillväxt och full sysselsättning.

Den svenska arbetslivspolitikens inriktning ligger även väl i linje med EU:s sysselsättningsstrategi och dess mål och riktlinjer. Arbetslivspolitikerna bidrar främst till att uppfylla ett av de tre övergripande målen, nämligen att förbättra kvaliteten och produktiviteten i arbete. Vidare kan arbetslivspolitikerna bidra till att uppfylla särskilt följande sysselsättningsriktlinjer:

- hantera förändringar samt främja anpassbarhet och rörlighet på arbetsmarknaden (riktlinje 3, se avsnitt 4.5.1 och 5.5.1),
- främja utveckling av humankapitalet och det livslånga lärandet (riktlinje 4, se avsnitt 3.6.1),

- öka utbudet av arbetskraft och främja ett aktivt åldrande (riktlinje 5, se avsnitt 5.5.1).

Hur Sverige genomför sysselsättningsstrategin redovisas årligen i den nationella handlingsplanen för sysselsättning. Se även utgiftsområde 13.

Det jämställdhetspolitiska målet – kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden – skall också beaktas inom ramen för målet för politikområdet. Inom politikområdet *Arbetslivspolitik* innebär detta exempelvis att följande mål skall beaktas ur ett jämställdhetsperspektiv:

- samma möjligheter till ekonomiskt oberoende,
- lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.

3.3.2 Mål för verksamhetsområdena under politikområdet

Inom politikområdet *Arbetslivspolitik* finns tre verksamhetsområden och mål för dessa. De är:

- *Arbetsmiljö*: En arbetsmiljö som förebygger ohälsa och olycksfall, är anpassad till människors olika fysiska och psykiska förutsättningar samt är utvecklande för individen.
- *Arbetsrätt*: En arbetsrätt som skapar förutsättningar för ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande.
- *Lönebildning*: En lönebildning i samhälls-ekonomisk balans samt arbetsfred.

Regeringen presenterade en ny uppdelning av det tidigare verksamhetsområdet *Kunskap och kompetens* i budgetpropositionen för 2004 (prop. 2003/04:1, utg.omr. 14, avsnitt 4.3.2, bet. 2003/04:AU1). Arbetsmarknadsutskottet har därefter påtalat att politikområdesindelningen avser att möjliggöra en bättre koppling mellan mål, kostnader och resultat. Detta tillgodoses, enligt utskottets mening, i allmänhet bäst om en verksamhet så långt som möjligt redovisas fullt ut under det utgiftsområde där anknytande anslag finns. Utskottet förutsatte att detta skulle komma att beaktas i kommande redovisningar till riksdagen.

Regeringen föreslår i budgetpropositionen för 2005 (volym 1, avsnitt 11) en utveckling av regeringens resultatredovisning till riksdagen från och med budgetpropositionen för 2006. Regeringen avser att avvakta riksdagens ställningstagande i frågan för att återkomma i budgetpropositionen för 2006. Arbetslivsinstitutets verksamhet redovisas därför även i denna budgetproposition delvis inom andra politikområden, exempelvis inom *Arbetsmarknadspolitik*, *Integrationspolitik*, *Utbildningspolitik* och *Storstadspolitik*.

3.3.3 Resultatindikatorer

Resultatindikatorerna inom arbetslivspolitik redovisas dels på politikområdesnivå, dels på verksamhetsområdesnivå. Syftet med indikatorerna är att de skall ge en vägledning till om målen för politik- och verksamhetsområden har uppnåtts.

De indikatorer som presenteras på politikområdesnivå relaterar till den del av politikområdesmålet som handlar om *goda arbetsvillkor* i relation till arbetsrelaterade sjukskrivningar.

Även på verksamhetsområdesnivå, främst inom verksamhetsområdet *Arbetsmiljö* men även inom verksamhetsområdet *Arbetsrätt*, skall indikatorerna försöka besvara om *goda arbetsvillkor* har uppnåtts. Dessa indikatorer visar bland annat utvecklingen av arbetsskador, de anställdas hälsa (avsnitt 4.5.1) och ofrivillig atypisk anställning (avsnitt 5.5.1).

För att belysa begreppet *möjlighet till utveckling i arbetet* använder regeringen indikatorer för *kompetensutveckling för anställda*, som redovisas under avsnitt 3.6.1.

På politikområdesnivå redovisas, liksom i budgetpropositionen för 2004, nedanstående indikatorer för resultatet:

- Antal sjukskrivna i mer än sex månader. Källa: Riksförsäkringsverket/Arbetslivsinstitutet.
- Andel av sjukfrånvaro som uppges bero på arbetsorsakade besvär. Källa: Arbetsmiljöverket/Statistiska centralbyrån (AKU).

Indikatorn *Andel av befolkningen (25 – 64 år) som deltagit i utbildning de senaste fyra veckorna* används inte i budgetpropositionen för 2005. Detta beror på att utbildningsbegreppet i indikatorn har visat sig vara vidare än personalutbildningsbegreppet.

Däremot redovisas följande indikatorer (avsnitt 3.6.1), som ett led i att integrera resultatet av EU:s sysselsättningsriktlinjer, i budgetpropositionen för 2005:

- Sysselsatta i personalutbildning, åldersgrupp. Källa: Statistiska centralbyrån.
- Sysselsatta i personalutbildning, utbildningsnivå. Källa: Statistiska centralbyrån.

Resultatindikatorer på verksamhetsområdesnivå redovisas under avsnitten 4 – 6.

De resultatindikatorer som är ett led i att följa upp regeringens mål om en halvering av sjukskrivningarna till 2008 redovisas i bilagan *Avstämning av regeringens mål för minskad ohälsa* under utgiftsområde 10.

Arbetslivsinstitutet avser att ta fram ett kommenterat statistiskt material med kvalitativa och kvantitativa indikatorer som återkommer år från år, som en del av sitt arbete att ta fram en modell för att fortlöpande kunna följa trender och utveckling i arbetslivet (se avsnitt 3.5.1).

3.4 Politikens inriktning

Goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet

Goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män är det övergripande målet för arbetslivspolitikerna. Det handlar om att ha ett helhetsperspektiv och att säkerställa en samverkan mellan de olika verksamhetsområdena inom arbetslivspolitikerna. Inriktningen är att åstadkomma ett hållbart arbetsliv som också skapar förutsättningar för hög sysselsättning och en stabil, hög och hållbar tillväxt.

En ökad internationalisering samt en snabb teknisk och ekonomisk utveckling skapar nya förutsättningar för näringsliv och arbetsmarknad. Exempelvis får löneökningar som är större än vad samhällsekonomin tål snabbt genomslag i minskad sysselsättning. Till detta kommer en demografisk utveckling med en åldrande befolkning samt en ökad sjukfrånvaro och förtida utträde från arbetsmarknaden, vilket bland annat innebär en uppenbar risk att allt färre måste försörja allt fler.

Utmaningen ligger i att förena individens rättigheter, trygghet och kompetensutveckling med den förnyelse och utvecklingskraft som krävs för hållbar ekonomisk tillväxt. Politiken skall bidra

till etappmålet att 80 procent av befolkningen i åldern 20 – 64 år skall vara reguljärt sysselsatt. Den skall också bidra till målet att frånvaron från arbetslivet på grund av sjukskrivning skall, i förhållande till 2002, halveras fram till 2008.

Grupper som står utanför arbetsmarknaden måste beredas tillträde och de som finns i arbetskraften får inte slitas ut. Människor måste uppmuntras att bidra med sin kunskap och erfarenhet så länge som möjligt. Utrymme för individens initiativ och företagsamhet måste skapas. Allt detta ställer stora krav på bland annat arbetsorganisation, ledarskap och förutsättningar till utveckling, vilket betonas i den innovationsstrategi, *Innovativa Sverige, en strategi för tillväxt genom förnyelse* (Ds 2004:36), som redovisas under utgiftsområde 24 *Näringsliv*. På arbetsplatserna finns ett behov av kunskap om hur produktion och organisation skall utformas för att arbetskraftens förutsättningar bäst skall tas tillvara så att var och ens förmåga kan bidra till utvecklingen av verksamheten. Arbetsmarknadens parter har i olika sammanhang betonat betydelsen av ökade insatser för att få till stånd en väl fungerande kunskapsspridning mellan forskning och praktik.

Förutom kunskap om forskningsrön finns ett behov av stöd i det direkta arbetsplatsanknutna utvecklingsarbetet, när kunskapen från forskningen skall omsättas till praktisk tillämpning. Sverige måste därför bygga vidare på den goda tradition som finns av samverkan mellan forskare och arbetsplatser inom privat och offentlig verksamhet.

Därtill behövs ett regelverk som skapar förutsättningar för ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande. Regelverket måste också skapa ramar för hur arbetsmarknadens parter kan ansvara för en väl fungerande lönebildning.

Kvalitet i arbetet är ett centralt begrepp i EU:s sysselsättningsriktlinjer för att nå det gemensamma målet om fler och bättre jobb. Begreppet kvalitet i arbetet avser strävan till ett långsiktigt hållbart arbetsliv som uppmuntrar och gör det möjligt för både kvinnor och män i yrkesverksam ålder att träda in, utvecklas och kvarstå på arbetsmarknaden.

I EU:s sysselsättningsrekommendationer till Sverige för 2003 konstateras att Sverige har mycket höga sysselsättningsnivåer, även för kvinnor och äldre, och att alla de EU-gemen-

samma sysselsättningsmålen har nåtts. Med tanke på den åldrande befolkningen bör Sverige dock bland annat ”minska antalet långtidssjukskrivna personer genom att förbättra arbetsförhållandena och anpassa lagstiftningen för att främja en effektiv återintegrering på arbetsmarknaden”. Regeringen avser att fortsätta sina ansträngningar på detta område.

Utvecklingen i arbetslivet

Arbetet präglas i dag av stora förändringar. En allt öppnare ekonomi med ökad internationell konkurrens och krav på en effektivare produktion har medfört stora förändringar inom näringslivet. Utvecklingen har gått från ett näringsliv karaktäriserat av en hög andel industriell produktion till en ökad andel tjänsteproduktion. Både privat och offentlig verksamhet har, i syfte att uppnå en ökad produktivitet och effektivitet, avknoppat verksamheter som bedömts ligga utanför kärnverksamheten. Dessa verksamheter har därmed i sin tur blivit kärnverksamheter för nya företag eller offentliga verksamheter. Inom den offentliga verksamheten har det dessutom genomförts omfattande besparingar. För den enskilde har dessa förändringar medfört krav på omställning och anpassning till en delvis ny arbetsmarknad med nya krav på kompetens och förmåga.

Utvecklingen inom arbetslivet med de ökade långtidssjukskrivningarna har visat på nödvändigheten av en kraftfull politik för att värna den enskildes hälsa och trygghet. Parternas viktiga roll måste betonas.

Det går att skönja en minskning av sjukfrånvaron sedan 2003, som tidigare kraftigt stigit under flera år. Minskningen har varit mest markant för den kortare sjukfrånvaron. Samtidigt har antalet personer med sjuk- eller aktivitetsersättning, vilka tidigare benämndes förtidspensioner, ökat. Särskilt oroväckande är ökningen av antalet unga personer med sjuk- eller aktivitetsersättning.

Orsakssambanden när det gäller sjukfrånvaron är komplexa. Förhållandena i arbetslivet är emellertid av stor betydelse liksom möjligheterna att förena arbetslivet med privatlivet.

Sjukfrånvaron är delvis kopplad till konjunkturen och har över tid visat sig minska när konjunkturen går ned. Men det finns också en tendens till långsiktig ökning av andelen personer

som utträder ur arbetslivet. Arbetsmiljöns betydelse i sammanhanget är alltså inte bara en fråga om risker utan också en fråga om i vilken grad människor med besvär eller handikapp kan delta.

Strategi för ökad hälsa i arbetslivet

Inriktning i regeringens 11-punktsprogram för ökad hälsa i arbetslivet (se avsnitt 3.5.1) är att sätta individen i centrum och att göra arbetsgivarens ansvar för ohälsan tydligare. Den negativa utgiftsutvecklingen inom ohälsöförsäkringarna skall därmed hejdas, och den framtida utgiftsutvecklingen skall vara långsiktigt samhällsekonomiskt stabil. Strategin bygger på insikten att det inte med några enskilda åtgärder går att komma till rätta med de komplexa problem som ryms inom ramen för ohälsan i arbetslivet. Det krävs arbete på ett flertal olika områden, där arbetsvillkoren och förhållandena i arbetslivet i övrigt är centrala. Mot bakgrund av att kvinnor i högre grad än män anmäler arbetssjukdomar samt är överrepresenterade när det gäller upplevda arbetsrelaterade besvär (se avsnitt 4.5.1), är det särskilt viktigt att uppmärksamma kvinnors hälsa och arbetsvillkor.

För att påverka utvecklingen i arbetslivet krävs åtgärder inom flera politikområden. Regeringen anser att det finns ett behov av ökad rörlighet och en lokal arbetslivssamverkan mellan olika arbetsplatser och arbetsgivare. Det förebyggande arbetet på arbetsplatserna måste stärkas och arbetsmiljön förbättras, framför allt i fråga om psykosociala villkor. Det är särskilt viktigt att komma till rätta med obalansen mellan ökad arbetsbelastning och minskat inflytande över arbetsförhållandena.

Flexibilitet, trygghet och inflytande i arbetslivet

Regeringen betonar vikten av en modern och väl fungerande arbetsrätt för både kvinnor och män. Arbetsrätten måste möta kraven på trygghet och inflytande för de anställda, samtidigt som den bidrar till en effektiv och flexibel arbetsmarknad och till ett gynnsamt företagsklimat.

De pågående förändringar som bland annat det internationaliserade arbetslivet medför kräver en arbetsrätt som kan möta dessa förändringar, både nationellt och på europeisk nivå.

Regeringen anser att arbetstidens längd och förläggning har betydelse för människors möjlighet att planera sin tid, för möjligheten att kombinera arbetslivet och livet i övrigt samt för arbetsgivarnas möjlighet att organisera och planera verksamheten. Inte minst är möjligheten att kunna påverka sin arbetstid viktig för människors hälsa och välbefinnande.

Diskriminering på grund av sexuell läggning

Det är olagligt att diskriminera någon i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Regeringens principiella utgångspunkt för ett skydd mot diskriminering på grund av sexuell läggning är att det i grunden är en fråga om mänskliga rättigheter. Kampen mot diskriminering och homofobi syftar till att värna principen om alla människors lika värde och alla rätt att bli behandlade som individer på lika villkor.

Regeringen har i olika sammanhang konstaterat att arbetet för att motverka all slags diskriminering och rasism är en av de viktigaste samhällsfrågorna. Denna uppfattning består. Mot denna bakgrund har skyddet mot diskriminering på grund av sexuell läggning och homofobi förstärkts, och arbete pågår för ett ytterligare förstärkt skydd.

Kampen mot diskriminering syftar inte bara till att skydda människor mot kränkande behandling. Den bidrar även till att människors möjligheter och livschanser förbättras.

3.5 Insatser

3.5.1 Insatser inom politikområdet

Mot bakgrund av den stora ökningen av sjukfrånvaron, och särskilt de långa sjukskrivningarna, påbörjade regeringen hösten 2001 ett arbete med en strategi för hälsa i arbetslivet. I budgetpropositionen för 2002 (prop. 2001/02:1) presenterades ett 11-punktsprogram. En fortsatt strategi presenterades i budgetpropositionen för 2003.

Följande kan redovisas beträffande de punkter i strategin som närmast faller inom politikområdet *Arbetslivspolitik*.

Strategin för ökad hälsa

Avsiktsförklaringen

Den gemensamt avgivna avsiktsförklaringen *Ett hälsosammare arbetsliv* som regeringen, Vänsterpartiet och Miljöpartiet presenterade i december 2003 anger bland annat åtgärder för ett förbättrat arbetsmiljöarbete. Avsiktsförklaringen bygger på att arbetsmarknadens parter arbete och ansvarstagande är centralt när det gäller dessa frågor.

Följande åtgärder angavs:

- En nationell *arbetsmiljökonferens* skall genomföras under 2004.
- Ett särskilt *arbetsmiljöråd* under ledning av arbetslivsministern skall tillsättas.
- Arbetsorganisation och ledarskap är centralt för arbetsmiljön. Myndigheter skall därför få i uppdrag att utarbeta mallar för utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete och chefsutbildning.
- *Företagshälsovårdens roll* skall stärkas och utvecklas.
- *En översyn av lagstiftningen* skall göras för att utreda hur vissa regler skulle kunna göras dispositiva för att ge möjlighet åt arbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal reglera vad arbetsgivaren skall göra för att fullgöra sina skyldigheter vad gäller systematiskt arbetsmiljöarbete och rehabilitering.
- Arbetsmarknadens parter skall uppmanas att sluta gemensamma arbetsmiljöavtal.
- *Goda exempel* på arbete som främjar hälsa skall lyftas fram och spridas.

Nedan följer en redogörelse för vad som har gjorts inom ramen för avsiktsförklaringen:

Informationssatsning

Regeringen har som en del i strategin för ökad hälsa genomfört en informationssatsning om hälsa i arbetslivet. För satsningen avsattes 20 miljoner kronor för 2003, under förutsättning att parterna medverkade både i genomförande och finansiering. Regeringen tillsatte i juni 2003 en arbetsgrupp för att leda och administrera informationssatsningen.

Informationssatsningen har följts upp och utvärderats av Regeringskansliet (N2004/3706/ARM). Uppföljningen har skett med utgångspunkt från syftet med satsningen och det övergripande mål som har angivits. Syftet har varit att bidra till ökad medvetenhet samt ett aktivt engagemang och aktiva insatser för att förbättra hälsan i arbetslivet och därmed bidra till att uppnå regeringens mål att frånvaron från arbetslivet på grund av sjukskrivning skall halveras fram till 2008 i förhållande till 2002. Det övergripande målet med aktiviteterna har varit att informationsinsatserna skall öka samverkan mellan målgrupperna och stimulera till samtal på arbetsplatserna om frågor som rör hälsan i arbetslivet och hur den kan öka.

Uppföljningen har strukturerats utifrån de strategier som bestämts för satsningen och inom olika sammanhängande block av aktiviteter.

Regeringen anser, mot bakgrund av uppföljningen, att syftet och målen med satsningen har uppnåtts i de flesta fall. De som har deltagit i eller nåtts av satsningens aktiviteter har fått ny kunskap och ökad medvetenhet om olika faktorer betydelse för hälsan i arbetslivet. Flertalet anser sig kunna ha praktisk användning av kunskaperna på den egna arbetsplatsen. De har vidare fått inspiration och nya kontakter av betydelse för det arbetet.

Ett annat resultat är att samverkan mellan de olika aktörerna i informationssatsningen har inneburit ett mervärde i sig och medfört ett sammantaget bättre utfall än om var och en hade bedrivit sina egna informationssatsningar fristående från varandra.

En fortsatt informationssatsning kommer att genomföras. I juli 2004 beslutade regeringen att tillsätta en samverkansgrupp för en informations- och utbildningssatsning för hälsa i arbetslivet (N2004/5224/ARM) som skall genomföras under 2004. Tio miljoner kronor inom utgiftsområde 10 har avsatts för satsningen. Inom ramen för satsningen skall det bland annat genomföras en nationell arbetsmiljökonferens i enlighet med vad som anges i avsiktsförklaringen.

Arbetsmiljöråd

I enlighet med avsiktsförklaringen tillsattes i april 2004 ett särskilt arbetsmiljöråd under ledning av statsrådet med ansvar för dessa frågor

(N2004/2945/ARM). I rådet ingår företrädare för regeringen, Vänsterpartiet och Miljöpartiet samt skyddsombud och andra företrädare för fackliga organisationer, företrädare för arbetsgivarorganisationer, forskare, företagshälsovården och myndigheter. Arbetsmiljörådet skall utgöra ett forum för diskussioner, tillföra regeringen aktuell kunskap på området och vara ett stöd i det fortsatta arbetet med en offensiv arbetsmiljöpolitik.

Utveckling av arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna

Riksdagen har beviljat de regionala skyddsombudens verksamhet ett ökat statligt stöd. Riksdagen har vidare beviljat utökade medel till metodutveckling och utbildning inom företagshälsovården. Arbetsmiljöverket har fått resursförstärkningar genom en höjd anslagsnivå. Dessa satsningar framgår vidare under avsnitt 4.4.1.

I juni 2003 utsåg regeringen en särskild utredare med uppdraget att se över ett antal frågor som rör företagshälsovården. Utredaren skall slutredovisa uppdraget senast den 1 december 2004, se avsnitt 4.4.1.

Översyn av arbetsmiljölagen m.m.

Regeringen beslutade i juni 2004 att tillkalla en särskild utredare (dir. 2004:91) med uppgift att utreda vissa bestämmelser i arbetsmiljölagen. Utredaren skall redovisa uppdraget senast den 1 mars 2006. I direktivet ingår bland annat en översyn av lagstiftningen enligt en av punkterna i avsiktsförklaringen. Översynen beskrivs även ytterligare under avsnitt 4.4.1.

Övriga delar av strategin för ökad hälsa

Trepartssamtal mellan regeringen och arbetsmarknadens parter

Regeringen har fört samtal med arbetsmarknadens parter för att skapa samsyn om behovet av åtgärder för ökad hälsa i en utvidgad handlingsplan. Dessa trepartssamtal inleddes hösten 2001 och avslutades i februari 2003. Resultatet av trepartssamtalen har redovisats i slutrapporten *Ett arbetsliv för alla*. Frågor som rör arbetsorganisa-

tion, ledarskap på arbetsplatserna, utbildning i arbetsmiljöfrågor, äldre i arbetslivet, ekonomiska drivkrafter, företagshälsovård, rörlighet på arbetsmarknaden och rehabilitering har bland annat diskuterats. Rapporten utgör ett viktigt underlag för regeringens fortsatta arbete med hälsan i arbetslivet.

Försöksverksamhet för att minska ohälsan inom den offentliga sektorn

I syfte att minska sjukfrånvaron i den offentliga sektorn avsattes under 2001 och 2002 totalt 70 miljoner kronor till försöksverksamhet när det gäller det förebyggande och rehabiliterande arbetet på arbetsplatserna (prop. 2001/02:1, utg.omr. 14, prop. 2002/03:1, utg.omr. 14). Medlen fördelades till 19 projekt, i huvudsak inom kommuner och landsting. Flertalet av projekten påbörjades under 2002. Vid halvårsskiftet 2004 hade sju projekt avslutats. Projektet har givits ett eget ansvar när det gäller utvärdering och spridning av resultat.

Regeringen har därutöver uppdragit åt Verket för innovationssystem (VINNOVA) att följa och utvärdera försöksverksamheten. Syftet med uppdraget är att samlat kunna dra slutsatser från projekten, få en effektiv spridning av resultaten och ge underlag för fortsatt forskning.

VINNOVA lämnade i februari 2004 en lägesrapport angående genomförda och planerade insatser för uppföljning och utvärdering. VINNOVA:s utvärderingsinsatser genomförs i samarbete med bland annat forskare vid Arbetslivsinstitutet. I samband med detta utvärderingsarbete kommer även insatser att göras till stöd för projektens egna arbeten med utvärderingar och resultatspridning. Uppdraget skall slutredovisas senast den 1 september 2006.

Hälsobokslut

Från och med den 1 juli 2003 har det i redovisningslagstiftningen införts krav på obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron. Det innebär att uppgifter om sjukfrånvaro skall lämnas i årsredovisningen och att redovisningen skall vara jämförbar för privata företag, kommuner, landsting och statliga myndigheter.

En avsikt med denna lagstiftning är att tydliggöra situationen när det gäller sjukfrånvaron, och därmed öka medvetenheten om ohälsan, dess or-

saker och konsekvenserna för verksamheten. En redovisning av detta slag kan till exempel vara ett instrument för att planera och följa upp de åtgärder som vidtas för att förbättra arbetsmiljön. Den kan dessutom vara en viktig information för externa intressenter som aktieägare, arbets sökande och kunder.

Regeringen beslutade under 2002, inom ramen för försöksverksamheten inom offentlig sektor, om medel till försöksverksamhet avseende så kallade hälsobokslut. Syftet är att utveckla hälsobokslutens roll i planering och styrning av verksamheten. Även denna försöksverksamhet skall följas och utvärderas av VINNOVA.

VINNOVA genomför också en satsning inom området i samarbete med det av Svenskt Näringsliv, LO och PTK samägda försäkringsbolaget AFA. Det gemensamma programmet *Personalekonomi och hälsobokslut – styrning av hälsa i arbetslivet på organisations- och samhällsnivå* kommer att pågå mellan åren 2004 – 2006.

Samverkan mellan arbetsgivare i det förebyggande och rehabiliterande arbetet

Regeringen har uppdragit åt VINNOVA att stödja en utveckling av arbetsgivarsamverkan när det gäller förebyggande och rehabiliterande åtgärder. VINNOVA skall inom ramen för uppdraget stärka och utveckla metoder och modeller för samverkan mellan flera arbetsgivare. I uppdraget ingår också insatser för kunskaps- och erfarenhetspridning samt utvärdering.

Totalt 14 miljoner kronor avsattes 2003 för genomförande och stödinsatser. VINNOVA lämnade i maj 2003 en första delrapport. Två kartläggings- och analysstudier har genomförts. Dessa studier behandlar främst så kallade arbetsgivarlingar, som är en modell för samverkan i rehabiliteringsarbetet mellan arbetsgivare. Regeringsuppdraget har, när det gäller stöd till projekt, samordnats med VINNOVA:s eget program *DYNAMO*, Dynamiska arbetsmarknader och organisationer, som behandlar rörlighet på den lokala arbetsmarknaden. Inom ramen för detta program beviljades i juni 2004 stöd till 14 utvecklings- och forskningsprojekt. Uppdraget skall slutredovisas senast den 1 mars 2006.

Trender och utveckling i arbetslivet

I Arbetslivsinstitutets rapport *Aktivt arbetsliv; om dagens möjligheter och framtidens behov, en trendanalys*, som redovisades i juni 2004, behandlas bland annat frågor som rör den demografiska obalansen, sjukskrivningarna, de utanförstående arbetslösa samt utflyttningen av arbetstillfällen. Effektiva omställningsprocesser i arbetslivet lyfts fram som en viktig förutsättning för att upprätthålla den svenska arbetslinjen (se avsnitt 3.6.2).

Arbetslivsinstitutet har i juni 2004 även redovisat uppdraget att ta fram en modell för att fortlöpande kunna följa trender och utveckling inom arbetslivet, samt för att jämföra utvecklingen i Sverige med andra relevanta länder.

Flexibilitet, trygghet och inflytande i arbetslivet

Arbetstid

Regeringen tillsatte 2001 en parlamentarisk kommitté med uppdrag att se över arbetstidslagen, semesterlagen och övrig ledighetslagstiftning (dir. 2000:97). I kommitténs uppdrag ingick bland annat att föreslå ett tydligare genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv.

I juni 2002 lämnade kommittén ett delbetänkande med förslag om en ny lag om flexibel ledighet samt ändringar i arbetstidslagen. Delbetänkandet har remissbehandlats. I juni 2003 lämnade kommittén sitt slutbetänkande med överväganden och förslag om förenklingar av semesterlagen och annan ledighetslagstiftning. Slutbetänkandet har remissbehandlats.

Med kommitténs delbetänkande som underlag har regeringen i september 2004 överlämnat en proposition (prop. 2004/05:180) till riksdagen med förslag till ändringar i arbetstidslagen som syftar till ett tydligare genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv.

Under slutet av 1990-talet fram till 2002 ökade sysselsättningen samtidigt som arbetslösheten minskade. I samband med denna gynnsamma utveckling på arbetsmarknaden minskade även deltidsarbetslösheten i stor omfattning. Under framför allt 2003 har dock den öppna arbetslösheten ökat, antalet timanställda stigit och den positiva utvecklingen av deltidsarbetslöshe-

ten stannat av. Även om deltidsarbetslösheten fortfarande är lägre än tidigare är det dock regeringens mening att deltidsarbetslösheten fortfarande är av den omfattningen att den utgör ett allvarligt problem.

Deltidsarbetslöshet förekommer dessutom i större grad inom sektorer som är kvinnodominerade. Deltidsarbetslösheten för kvinnor utgör således ett hinder för att uppnå målet om att lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet skall gälla för kvinnor och män.

Frågan om heltid är också en rättighetsfråga. Det är enligt regeringen ytterst viktigt att arbetstagarna ges ett ökat inflytande över sina arbetsvillkor. Heltidsarbete skall utgöra en norm från vilken avvikelser skall kunna göras då det finns sakliga skäl för det.

Regeringen beslutade den 15 april 2004 att tillätta en utredning (dir. 2004:50) som skall utreda frågan om hur rätten till heltidsanställning skall stärkas. Utredaren skall överväga om det bör införas en reglering som begränsar arbetsgivares möjlighet att anställa på deltid, men som medger undantag när så är befogat utifrån till exempel verksamhetens behov. Utredningen skall lämna sitt betänkande senast den 30 maj 2005.

Anställningsformer m.m.

Regeringen gav i juli 2000 Arbetslivsinstitutet i uppdrag att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen i vissa avseenden. Utgångspunkterna var bland annat att arbetsrätten skall uppfylla kraven på trygghet och inflytande för de anställda inom ramen för en flexibel och effektiv arbetsmarknad. I utredningen behandlas bland annat regleringen av tidsbegränsade anställningar. I ett tilläggsuppdrag till översynen gav regeringen i oktober 2001 institutet i uppdrag att bedöma om det finns behov av att förstärka skyddet för de arbetstagare som utnyttjar sin rätt till ledighet i samband med föräldraskap. Arbetslivsinstitutet redovisade sitt uppdrag i november 2002. Resultatet har remissbehandlats och bereds inom Regeringskansliet (se vidare avsnitt 3.6.2).

Regeringen tillsatte i september 2001 en arbetsgrupp bestående av företrädare från Näringsdepartementet, arbetsmarknadens parter och branschföreträdare med uppdrag att kartlägga de problem som kan vara förknippade med en an-

ställning i ett bemanningsföretag. Uppdraget skulle ha redovisats i november 2002, men på grund av att förhandlingar inleddes om ett EG-direktiv vilade arbetet i gruppen under en tid.

Genom ett regeringsbeslut i mars 2004 förlängdes gruppens redovisningstid och arbetet återupptogs i maj 2004. Redovisning skedde i september 2004.

Frågan om bemanningsföretag drevs parallellt på EU-nivå under våren 2003 och förslaget var uppe för beslut vid ministerrådets möte för sysselsättning och socialpolitik (EPSCO) i juni 2004. Det framstod då tydligt att medlemsstaterna stod alltför långt från varandra i några avgörande punkter och frågan skickades därför tillbaka till rådsarbetsgruppen. Europeiska rådet begärde därefter att EPSCO skulle uppnå en överenskommelse vid sitt möte i december 2003, vilket inte uppnåddes. Ärendet har därefter inte förts upp på ministerrådets dagordning. Det nederländska ordförandeskapet har för avsikt att ta upp frågan under hösten 2004.

Arbetsagarinflytande

Regeringen beslutade i oktober 2003 att tillsätta en utredning (dir. 2003:143) för att se över om Sveriges regler om arbetstagares rätt till information och samråd räcker för att uppfylla ett EG-direktiv på området. Utredaren redovisade sitt uppdrag i augusti 2004 (SOU 2004:85). Remissbehandling av betänkandet pågår.

Inom EU pågår ett arbete med att tillskapa ett antal nya associationsrättsliga former för gränsöverskridande verksamhet. Reglerna kommer att återfinnas i ett antal EG-förordningar. Arbetstagarernas rätt till inflytande i dessa nya associationsformer värnas genom kompletterande direktiv.

Arbete pågår inom Regeringskansliet med att lämna förslag till hur rådets direktiv 2003/72/EG av den 22 juli 2003 om komplettering av stadgan för kooperativa föreningar med avseende på arbetstagarinflytande skall genomföras i svensk rätt. Direktivet skall vara genomfört i medlemsstaterna senast den 18 augusti 2006.

Arbete pågår för närvarande inom EU med att utarbeta nya direktiv på bolagsrättens område, bland annat rörande flytt av bolagsäte mellan medlemsstaterna och så kallade gränsöverskridande fusioner. Även i dessa direktiv är frågor rörande arbetstagarinflytande aktuella.

Det är av värde att det bevakas att skäliga löne- och anställningsvillkor, regler om försäkringar med mera enligt kollektivavtal, tillämpas på arbetsmarknaden. När det gäller bevakningen av att träffade kollektivavtal respekteras har det i praktiken stor betydelse om den fackliga organisationen har medlemmar bland de anställda eller inte. I fråga om arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal, men vars anställda inte är fackligt organiserade, eller är organiserade i andra organisationer än den kollektivavtalsbärande, har den avtalsbärande organisationen begränsade möjligheter att följa om eller hur avtalet tillämpas.

Regeringen beslutade mot denna bakgrund i juni 2004 att tillkalla en särskild utredare (dir. 2004:98) med uppdrag att lämna förslag till hur en reglering kan utformas som ger kollektivavtalsbärande fackliga organisationer möjligheter att bedriva en effektiv bevakning av efterlevnaden av tecknade kollektivavtal, även i de fall organisationen saknar medlemmar på en arbetsplats. Uppdraget skall redovisas senast den 29 april 2005. Uppdraget sammanfaller med riksdagens tillkännagivande att regeringen skyndsamt bör återkomma till riksdagen med förslag om möjligheterna till bevakning av kollektivavtal.

Arbetslivspolitikerna inom EU

Regeringen driver, även inom ramen för EU:s arbete, en politik för att uppnå goda arbetsvillkor. Lissabonstrategin, EU:s tillväxtstrategi, anger att sysselsättningen måste öka då fler och bättre arbetstillfällen bidrar till såväl hållbar tillväxt som en ökad social sammanhållning.

Vid Europeiska rådets möte i mars 2004 konstaterades att framsteg har gjorts inom Lissabonstrategin. Europeiska rådet bekräftade att processen och målen fortfarande gäller. Reformtakten måste ökas väsentligt om målen som uppställt för 2010 skall kunna uppnås. Europeiska rådet slog också fast att arbetet med att skapa fler och bättre arbetstillfällen är det kommande årets mest angelägna fråga.

Inom ramen för sysselsättningsstrategin bör medlemsstaterna snarast uppmärksamma fyra särskilda strukturella problem:

- anpassningsförmåga,
- åtgärder för att locka fler människor till arbetsmarknaden,
- förbättringar av de kvalitativa aspekterna på arbetet samt

- investeringar i humankapital.

Europeiska rådet slog fast att den stora utmaningen nu är genomförd, liksom uppföljningen av medlemsstaternas åtaganden. Europeiska rådet kommer vid vårmötet 2005 att se över framstegen, och har för avsikt att särskilt uppmärksamma i vilken utsträckning nationella åtgärder har drivit på framstegen mot Lissabonmålen.

Kommissionen presenterade i november 2003 ett meddelande om kvaliteten i arbetet med en översikt av de framsteg som har uppnåtts. I meddelandet konstateras att arbetet går i rätt riktning, men att det i medlemsstaterna särskilt behövs kraftfulla politiska åtgärder. Det gäller åtgärder för att uppmuntra investeringar från företagens sida i yrkesutbildning, främjande av ett aktivt åldrande genom bättre anpassning av arbetsförhållandena och ökade ekonomiska incitament för fortsatt arbete, ett ökat utbud av barnomsorg och vård av andra anhöriga och en väsentlig minskning av arbetsolyckor och arbetsjukdomar. De rekommendationer som rör Sverige inom ramen för sysselsättningsstrategin framgår av avsnitt 3.4.

I mars 2004 lade kommissionen fram ett meddelande med den fjärde uppföljningen för genomförandet av den socialpolitiska dagordningen (sociala agendan). Syftet är att följa upp hur den socialpolitiska dagordningen omsätts i politiska och konkreta åtgärder. Under hösten 2004 påbörjas arbetet med att ta fram en ny socialpolitisk dagordning, då den förra enbart avser perioden 2000 – 2005.

Inom EU pågår ett arbete med att främja företagens sociala ansvar (CSR), både på EU-nivå och på nationell nivå. Syftet är att skapa uppmärksamhet kring företagens sociala ansvar för sysselsättnings- och sociala frågor. Målet är att kommissionen skall presentera ett förslag till en europeisk strategi för företagens sociala ansvar. Denna skall bygga på bidrag från olika håll, bland annat från det flerpartsforum som inrättades 2002. Meddelandet kommer förmodligen att presenteras hösten 2004.

Europarådets reviderade sociala stadga

Europarådets reviderade sociala stadga ställer höga krav på arbetsrätten och arbetsmiljölagstiftningen. Stadgan skyddar bland annat rätten till arbete, skäliga arbetsvillkor samt säkra och hälsosamma arbetsförhållanden. Vidare skyddas

föreningsrätten och strejkrätten. Stadgan ger även skydd mot diskriminering och trakasserier i arbetslivet och ålägger staterna att möjliggöra för arbetstagare med föräldraansvar att kunna kombinera arbetsliv och familjeliv.

Det kollektiva klagomålet som Föreningen Svenskt Näringsliv lämnade in under 2002 mot Sverige och som avsåg artikel 5 i stadgan (negativ föreningsrätt) avgjordes under 2003. Klagomålet gällde bland annat att det förekommer organisationsklausuler i vissa svenska kollektivavtal. Ministerkommittén antog i september 2003 en resolution i vilken den noterade att den svenska regeringen hade uttalat sin avsikt att komma tillrätta med problemet med organisationsklausuler. Därtill noterade kommittén att överläggningar med arbetsmarknadens parter hade inletts i syfte att uppnå detta.

Internationella arbetsorganisationen

Internationella arbetsorganisationens (ILO) *Decent work agenda* är, liksom under den föregående tvåårsperioden, organiserad efter fyra strategiska mål. Agendans syfte är att:

- främja och genomföra grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet,
- öka möjligheterna för såväl kvinnor som män att finna god sysselsättning och tryggad försörjning,
- stödja ett mer omfattande och effektivt trygghetssystem för alla samt
- främja trepartiskt samarbete och social dialog.

ILO:s högsta beslutande organ, Internationella arbetskonferensen, antog 2002 ett protokoll till 1981 års konvention (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö med bestämmelser om registrering och anmälan av olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar. Vidare antog konferensen en rekommendation (nr 193) om främjande av kooperativ och en rekommendation (nr 194) med en förteckning över arbetssjukdomar, som ansluter till den år 1964 antagna konventionen (nr 121) om förmåner vid yrkesskada. År 2003 antog konferensen en konvention (nr 185) om identitetshandlingar för sjöpersonal. Regeringen avser att i en separat skrivelse våren 2005 förelägga de fyra instrumenten för riksdagen.

I mars 2004 godkände riksdagen ILO:s konvention (nr 184) om arbetarskydd i lantbruket (prop. 2003/04:56, bet. 2003/04:AU5, rskr.

2003/04:175). I juni 2004 registrerade Internationella arbetsbyrån Sveriges ratifikation av konventionen.

I juni 2004 antog arbetskonferensen en rekommendation (nr 195) om utveckling av mänskliga resurser, som senare kommer att redovisas för riksdagen.

3.5.2 Insatser utanför politikområdet

Det finns ytterligare åtgärder som vidtagits inom ramen för strategin för ökad hälsa, som inte ryms under politikområdet. Dessa redovisas främst under *Ekonomisk trygghet vid sjukdom och handikapp* (utgiftsområde 10) och *Arbetsmarknadspolitik* (utgiftsområde 13), liksom i finansplanen (volym 1).

Vidare inrättade regeringen i mars 2003 ett forum för ökad hälsa och lägre sjukfrånvaro i staten – *Hälsa i staten* (se utgiftsområde 2, avsnitt 7.3).

Halvtidsöversynen av Europeiska socialfondens mål 3 har lett fram till att programmet även skall bidra till regeringens mål om en halverad sjukskrivning till 2008. Detta skall ske genom såväl insatser av förebyggande karaktär på arbetsplatser, som anställningsstöd för långtids-sjukskrivna i fem län under perioden den 1 mars 2004 till och med den 31 december 2004 (se utgiftsområde 13).

Andra närliggande verksamheter bedrivs av VINNOVA och Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (se avsnitt 4.4.2), som svarar för stöd till utveckling och forskning inom arbetslivspolitik.

Arbetslivspolitikerna är också en viktig del i folkhälsopolitiken (utgiftsområde 9).

HelaProjektet syftar till att angripa deltidsarbetslösheten från olika utgångspunkter. I projektet samverkar Arbetsmiljöverket, Jämställdhetsombudsmannen, Arbetslivsinstitutet, Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige och AMS. Medlen är avsedda till stöd för projekt som kan tillgodose arbetstagarens önskemål om ökad sysselsättningsgrad samt övriga förändringar i arbetsorganisationen som möjliggör heltidsarbete. Projektet har pågått sedan 2002 och skall avslutas 2005 (se utgiftsområde 13).

Arbetsgivarna står för de största kostnaderna för kompetensutveckling av anställda. Staten bidrar också med resurser i form av bland annat Europeiska socialfondens mål 3, som är ett na-

tionellt program för kompetensutveckling. Inom ramen för detta program ges stöd till bland annat kompetensutveckling av anställda inom företag, offentlig sektor, organisationer samt av ensamföretagare (se utgiftsområde 13).

Statens insatser för att stödja möjligheter till och förutsättningar för ett livslångt lärande inbegriper även frågor om individens möjlighet till försörjning under studietiden samt utformning av utbildningssystem och stöd till utbildningsanordnare. Dessa insatser behandlas under utgiftsområde 16.

Via Nutek har regeringen bedrivit programmet *IT:SME.se*. Programmets syfte har varit att skapa förutsättningar för utveckling och stärka småföretagens konkurrenskraft genom att göra företagarna medvetna om den strategiska nyttan av IT (se utgiftsområde 22).

3.6 Resultatbedömning

3.6.1 Resultat

Målet för politikområdet är goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män.

Arbetet med 11-punktsprogrammet för hälsa i arbetslivet pågår och ett flertal åtgärder har vidtagits inom ramen för programmet. En uppföljning av regeringens mål om en halvering av sjukskrivningarna till 2008 redovisas under utgiftsområde 10, i bilagan *Avstämning av regeringens mål för minskad ohälsa*. En uppföljning av regeringens sysselsättningsmål görs i finansplanen (volym 1).

De resultat som kan kopplas till politikområdesmålet och som redovisas nedan hänförs till de indikatorer som presenteras på politikområdesnivå, se avsnitt 3.3.3.

Utvecklingen av ohälsan

Ohälsotalet, som är ett mått på antal utbetalda dagar med sjukpenning, arbetsskadesjukpenning, rehabiliteringsersättning samt sjuk- och aktivitetsersättning per registrerad försäkrad i åldrarna 16 – 64 år, ökade från 1998 till 2003.

Ökningen av ohälsotalet beror främst på två fenomen. Antalet sjukskrivningar har ökat sedan 1997. Därtill har antalet personer med sjuk- eller

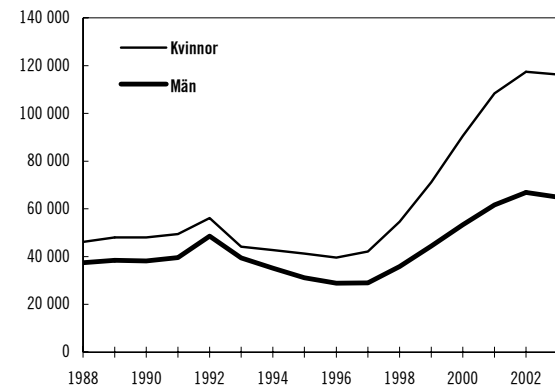
aktivitetsersättning (förtidspensionärer) stigit från 1999.

Ohälsotalet har dock börjat minska sedan ingången av 2004. I ohälsotalet ingår inte arbetsgi-varperioden, som ökade från två till tre veckor den 1 juli 2003. Förändringen av ohälsotalet beror främst på en minskning av antalet sjukskrivningar. Minskningen avser i huvudsak den kortare frånvaron. När det gäller längre sjukskrivningar har minskningen endast varit marginell. En mer utförlig redovisning lämnas under utgiftsområde 10.

Andelen långtidssjukskrivna har över åren visat en långsiktig, och jämfört med vad som gäller för den kortare sjukfrånvaron, relativt konjunkturoberoende ökning. I rapporterna *Den höga sjukfrånvaron – sanning och konsekvens* (Statens folkhälsoinstitut, 2004) och *Ute och inne i svenskt arbetsliv* (Arbetslivsinstitutet, 2003) framförs att det kan finnas en tendens till alltmer permanent utsortering av människor som inte klarar att arbeta hundra procentigt effektivt. Regeringen anser därför att det finns anledning att även fortsättningsvis särskilt följa utvecklingen när det gäller långtidssjukskrivningar samt sjuk- och aktivitetsersättningarna.

Diagram 3.1 Sjukskrivna mer än sex månader, 1988 – 2003

Antal pågående fall



Källa: RFV/Arbetslivsinstitutet.

Diagram 3.1 visar att den kraftiga ökningen av sjukfrånvaro (i mer än sex månader) som började under 1997 avtog något under 2001 och 2002. Under 2003 bröts den uppåtgående trenden. Totalt uppgick antalet till 181 300 personer vid ingången av 2004. Andelen kvinnor var nära dubbelt så många som männen.

Diagram 3.2 Andel av sjukfrånvaro som uppges bero på arbetsorsakade besvär, 1996 – 2003



Källa: AV/Undersökningen om arbetsorsakade besvär, SCB/AKU

Av diagram 3.2 framgår att den subjektiva värderingen av hur stor del av sjukfrånvaron som beror på arbetet ökade från drygt 25 till cirka 40 procent mellan 1996 och 2003. Kvinnor upplevde under större delen av perioden i högre omfattning än män att sjukfrånvaron var arbetsrelaterad. Detta är i stort sett samma period som ökningen av sjukfrånvaron skett.

Denna bild bekräftas av en nyligen genomförd undersökning, *Arbetsförhållanden – orsak till sjukskrivning?* (RFV Analyserar 2003:10). Studien baseras på ett omfattande datamaterial från Riksförsäkringsverkets enkätundersökning om sjukskrivnas syn på hälsa, arbetsförhållanden, livssituation och sjukskrivning (RFV HALS 2002). Resultaten visar att hälften av de sjukskrivna anser att deras sjukskrivning är arbetsrelaterad.

Mer än 60 procent av dem som tillfrågats (personer som varit sjukskrivna i mer än 15 dagar) i rapporten *Vem önskar lämna arbetslivet med förtidspension?* (RFV Analyserar 2004:7) uppger att en dålig fysisk respektive psykosocialt krävande arbetsmiljö helt eller delvis var orsak till sjukskrivningen. Andelen har successivt ökat sedan början på 1990-talet.

Personalutbildning

Goda arbetsvillkor förutsätter en arbetsorganisation som ger möjlighet till utveckling för individer. I detta sammanhang är möjligheter till lärande i olika former viktiga.

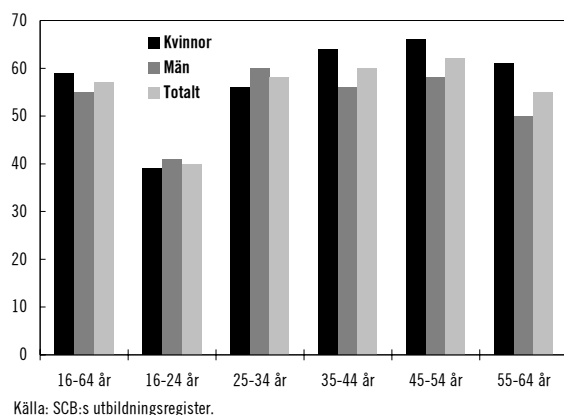
Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) presenterade i juni 2004 rapporten *Personalutbildning: en teoretisk och empirisk översikt* (2004:8) om den ekonomiska forskningen om personalutbildning. Personalutbildning definieras i översikten som kompetensutveckling som sker inom anställningens ramar och som helt eller delvis finansieras av arbetsgivaren.

Den slutsats som dras i översikten är att det är arbetsgivaren som både betalar och tjänar mest på att höja personalens allmänna kompetens genom personalutbildning. Det verkar också vara arbetsgivaren som har en avgörande roll för att personalutbildningen skall komma till stånd. Översikten redovisar vem som får personalutbildning och hur omfattande den är.

Här konstateras bland annat att Sverige i en internationell jämförelse (USA och EU) återfinns bland de länder som har högst deltagande i personalutbildning.

Diagram 3.3 Sysselsatta i personalutbildning, åldersgrupp, 2002

Andel per åldersgrupp, i procent



Enligt SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU), se diagram 3.3, deltog 59 procent av de förvärvsarbetande kvinnorna och 55 procent av männen i personalutbildning under andra halvåret 2002.

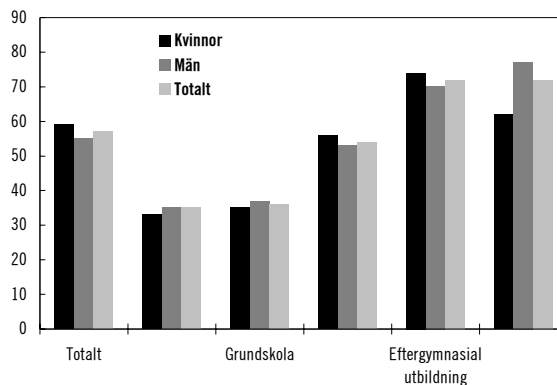
Äldre anställda och anställda med lång anställningstid samt de med utländsk etnicitet får en mindre del personalutbildning. Andra faktorer som påverkar omfattningen av personalutbildning, eller vilka som får del av personalutbildning, är arbetstid, formell utbildning (se diagram 3.4), arbetsplatsens storlek och arbetsuppgifternas komplexitet.

De grupper som får mest personalutbildning är heltidsanställda kvinnor samt män under forskarutbildning (se diagram 3.4). Anställda i stora företag får mer personalutbildning än anställda i

små företag, framförallt gäller detta för deltagande i formella utbildningar.

Diagram 3.4 Sysselsatta i personalutbildning efter utbildningsnivå, 2002

Andel sysselsatta som deltar i personalutbildning, per utbildningsnivå, i procent



SCB saknar jämförande statistik inom personalutbildningsområdet för år 2000, som skulle kunna vara ett lämpligt år för jämförelser, vilket inte gör jämförelser bakåt i tiden möjliga.

Resurser

Resursåtgången inom politikområdet *Arbetslivspolitik* ökade mellan 2002 och 2003. Kostnaderna under politikområdet uppgick till 1 217 miljoner kronor under 2003. Det kan jämföras med motsvarande kostnader om 1 178 miljoner kronor 2002.

Ökningen beror främst på fler anställda, något som gjorts möjligt genom resursförstärkningarna inom arbetsmiljötillsynen, den regionala skyddsombudsverksamheten (se avsnitt 4), samt på den särskilda informationssatsningen under 2003. Anslagssparandena var begränsade, både vid utgången av 2002 och 2003.

Därtill tillkommer kostnader under utgiftsområde 10 som direkt eller indirekt kan knytas till politikområde *Arbetslivspolitik*.

Kostnaderna för sjukskrivningar samt sjuk- och aktivitetsersättning, tidigare benämnda förtidspension, uppgick till cirka 105 miljarder kronor under 2003. Enligt beskrivningar tidigare i avsnittet uppgår mellan 40 och 60 procent av de sjukskrivna att de anser att sjukskrivningen är helt eller delvis arbetsrelaterad.

Vidare uppgick kostnaderna för utbetald arbetsskadelivränta till cirka 5 miljarder kronor för 2003.

3.6.2 Analys och slutsatser

Utvecklingen av hälsan i arbetslivet

Som framgår av avsnitt 3.6.1 kan man nu se ett visst trendbrott när det gäller ökningen av längre sjukskrivningar. Det är dock för tidigt att dra några slutsatser om orsakerna till detta trendbrott eller om stabiliteten i nedgången. Minskningen av sjukfrånvaron har också varit tydligast i den korta sjukfrånvaron. För de riktigt långa sjukskrivningarna är minskningen än så länge marginell. Antalet personer med sjuk- eller aktivitetsersättning har samtidigt ökat. Att en ökande del av dessa är unga är alarmerande. Erfarenheten har visat att sannolikheten för en återgång till arbete är liten om kontakten med arbetslivet bryts under en längre tid. Det är därför angeläget att personer med såväl tillfälligt som mer permanent nedsatt arbetsförmåga ges möjlighet till en plats i arbetslivet. Den återstående arbetsförmågan bör tas tillvara i ökad utsträckning. Bland annat kan en ökad användning av deltidssjukskrivning för dessa grupper vara en möjlighet att behålla kontakten med arbetsplatsen. Detta ställer dock krav på arbetsplatsens förmåga att tillgodose tillfällig eller mer långvarig anpassning av den anställdes arbetsuppgifter. En samverkan mellan fler arbetsgivare kan ge ökade möjligheter för att finna lämpliga arbetsuppgifter som är anpassade till individens förutsättningar.

I Arbetslivsinstitutets rapport *Aktivt arbetsliv; om dagens möjligheter och framtidens behov, en trendanalys* (se avsnitt 3.5.1) dras följande slutsatser om sjukfrånvaron och dess kopplingar till arbetsmiljön:

- Arbetsmiljön har inte generellt sett blivit bättre; tvärtom tycks den i vissa avseenden ha försämrats. Framförallt gäller detta stressbelastningen.
- Arbetsmiljöförsämringarna förmår inte ensamma förklara uppgången i sjukskrivningarna.
- Huvuddelen av de problem som orsakar långtidssjukskrivning har en komplex bakgrund med psykosociala inslag. Endast cirka 20 procent av alla sjukskrivningar beror på diagnostiserade somatiska sjukdomar och skador, resten är främst symptom-baserade syndrom.
- Riskfaktorer som forskarna funnit genom epidemiologiska analyser är bland annat

hög belastning och lågt beslutsutrymme samt återkommande omorganisationer.

- Skyddsfaktorer är bland annat kunskap om stressproblem, friskvårdsinsatser, socialt stöd och tillfällen till återhämtning.

I rapporten konstateras att förhållandena i arbetslivet har en stor betydelse för individens hälsa där arbetsplatsen kan ses både som en risk för skador och ohälsa men också som en skyddande faktor med möjlighet till stimulans och utveckling. Rapportens slutsatser kommer att övervägas i regeringens fortsatta arbete inom politikområdet.

Det finns ett behov på arbetsplatserna av kunskap om hur verksamheten bäst skall vara utformad för att uppnå en trygg och säker arbetsmiljö, såväl fysiskt som psykiskt. Kunskap behövs också om vad på arbetsplatsen som fungerar som skyddande och stimulerande faktorer. Arbetsplatsbaserat lärande kan bidra till såväl den individuella utvecklingen som produktiviteten i verksamheten.

Strategin för ökad hälsa

Det förebyggande arbetsmiljöarbetet och frågor om återgång till arbete har under de senaste åren givits ökad uppmärksamhet. Arbetet i enlighet med strategin fortsätter, och åtgärderna för ett förbättrat förebyggande arbetsmiljöarbete i avsiktsförklaringen mellan regeringen och samarbetspartierna skall fullföljas. Det är därvid av grundläggande betydelse att stärka det lokala arbetet på arbetsplatserna i samverkan mellan arbetsmarknadens parter för att införa ett fungerande och systematiskt förebyggande arbetsmiljöarbete. Under utgiftsområde 10 i denna proposition aviseras ett införande av ekonomiska drivkrafter för arbetsgivare för att minska sjukfrånvaron.

Analys och slutsatser som rör arbetsmiljöutvärderingen, företagshälsoråden och den regionala skyddsombudsverksamheten framgår av avsnitt 4.5.2.

Flexibilitet, trygghet och inflytande i arbetslivet

Det är fortsatt viktigt att arbetsmarknadens parter inom det arbetsrättsliga området, både på nationell och på europeisk nivå, är engagerade i

och tar sin del av ansvaret för utvecklingen av en modern och väl fungerande arbetsrätt. Tillgången till kollektivavtal som ett alternativt regleringsinstrument ökar möjligheterna till ändamålsenliga lösningar.

Arbetslivsinstitutet redovisade i november 2002 sitt uppdrag rörande en översyn av delar av arbetsrätten respektive tilläggsuppdraget avseende om det finns behov av att förstärka skyddet för de arbetstagare som utnyttjar sin rätt till ledighet i samband med föräldraskap. Resultatet har remissbehandlats och bereds för närvarande inom Regeringskansliet. I regeringens överenskommelse med Miljöpartiet och Vänsterpartiet från oktober 2002, det så kallade 121-punktsprogrammet, anges bland annat att visstidsanställningarna måste minska samt att man vill avskaffa möjligheten för arbetsgivare att vid uppsägning av föräldralediga utnyttja föräldraledigheten som uppsägningstid. Gravida kvinnor och föräldralediga arbetstagare har en särskilt utsatt position på arbetsmarknaden. Regeringen överväger därför åtgärder som kan bidra till att arbetstagare som utnyttjar sin rätt till föräldraledighet inte missgynnas på arbetsmarknaden och att föräldraledigas ställning stärks.

Med anledning av att arbetsmarknadsutskottet (bet. 2000/01:AU7) föreslagit att frågan om rätt till politisk information och opinionsbildning på arbetsplatsen bör övervägas på lämpligt sätt, har regeringen för avsikt att i oktober 2004 till riksdagen överlämna en skrivelse i frågan.

Frågan om försök med arbetstidsförkortning kräver noggrann planering och förberedelse. Ett uppdrag till Arbetslivsinstitutet förbereds där institutet ges i uppgift att organisera ett försök med arbetstidsförkortning. Försöket syftar till att klarlägga sambandet mellan arbetstidens längd och arbetstagarnas hälsa. Under 2005 och 2006 har 50 miljoner kronor per år avsatts för ett försök med arbetstidsförkortning.

Regeringen avser att efter samråd med arbetsmarknadens parter ta ställning till de förslag från kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (KNAS) som inte avser genomförandet av EG:s arbetstidsdirektiv (se avsnitt 3.5.1).

Regeringen, Vänsterpartiet och Miljöpartiet har kommit överens om att en utredning skall tillsättas för att pröva möjligheten att låta alla ha rätt till tjänstledighet för gå ner till deltid på motsvarande sätt som småbarnsföräldrar har i dag. I denna utredning skall särskilt jämställd-

hetsaspekter och de små företagens situation beaktas.

Regeringen redovisar i bilaga 1 *IKU-frågan – arbetet sedan 2002 års riktlinjeproposition* under utgiftsområde 14 det arbete med 2002 års riktlinjeproposition om individuell kompetensutveckling som bedrivits inom Regeringskansliet. Se även finansplanen, avsnitt 1.6.4.

3.7 Revisionens iakttagelser

Revisionsberättelser m.m.

Riksrevisionen har lämnat revisionsberättelse utan invändning för Arbetsmiljöverket, Arbetslivsinstitutet, Arbetsdomstolen, Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar och Medlingsinstitutet för 2003.

Regeringen konstaterade i budgetpropositionen för 2004 (prop. 2003/04:1, utg.omr. 14, avsnitt 4.7) att den fortlöpande avsåg följa Arbetsmiljöverkets ekonomiska styrning. Konstaterandet gjordes med anledning av de revisionsrapporter som lämnats för Arbetsmiljöverkets verksamhet.

Regeringen ser nu med tillfredsställelse på att Arbetsmiljöverket har förbättrat sin ekonomiska styrning och uppföljning under 2003. Arbetsmiljöverket och Regeringskansliet för kontinuerliga diskussioner kring ansvaret för ekonomisk styrning och uppföljning. Arbetsmiljöverket har bland annat infört tidredovisning och en mer ändamålsenlig objektplan under 2004 i syfte att bättre kunna planera och följa upp sin verksamhet.

Regeringen kan konstatera att Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar åter har fått en revisionsberättelse utan invändning för 2003. Den redovisning som resulterade i en revisionsanmärkning för nämnden för 2002 (se prop. 2003/04:1, utg.omr. 14, avsnitt 4.7) har rättats till.

Arbetsmiljöverkets tillsyn

Riksrevisionen avlämnade i juni 2004 rapporten *Arbetsmiljöverkets tillsyn* (RIR 2004:14). Revisionen har föreslagit att regeringen skall:

- se över målen för arbetsmiljötillsynen,

- förbättra sin uppföljning och utvärdering av tillsynen,
- överväga vad som behövs för att förbättra samverkan mellan Arbetsmiljöverket och Riksförsäkringsverket,
- ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att se över sina mål för tillsynen och förbättra uppföljningen av tillsynsverksamheten,
- ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att utveckla metoder för att förbättra urvalet av tillsynsobjekt samt
- ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att förbättra verksamhetsstatistiken.

Arbetsmiljöverkets tillsyn är en viktig del i regeringens strävan efter att säkerställa en trygg och säker arbetsmiljö för samtliga arbetstagare. Regeringen anser att det är nödvändigt att se med allvar på kritik som framförs av Riksrevisionen. Regeringen kommer därför noggrant att överväga de synpunkter som framförts av revisionen i fråga om Arbetsmiljöverkets tillsyn och regeringens styrning och uppföljning av tillsynsverksamheten. Regeringen kan konstatera att de senaste tio åren har medfört ett flertal förändringar för arbetsmiljötillsynen.

Förändringarna för arbetsmiljötillsynen innebär att det behövs dels omfattande utvecklingsinsatser, dels tid för att anpassa dessa. Tillsynen måste i detta sammanhang ses som en del i ett arbetsmiljösystem som inkluderar även skyddsombud och företagshälsovård. Att kartlägga samband mellan olika insatser för arbetsmiljön och effekter på ohälsa och olycksfall är viktigt, och bör därför ges ökad uppmärksamhet.

De åtgärder som krävs för att tillförsäkra att arbetsmiljötillsynen på ett ändamålsenligt och effektivt sätt kan uppfylla sin roll i arbetet för en trygg och säker arbetsmiljö kommer att genomföras.

Regeringen avser att överväga målen och återrapporteringskraven för Arbetsmiljöverkets tillsynsverksamhet. Målen måste på ett relevant och tydligt sätt återspegla vad tillsynsverksamheten förväntas uppnå i såväl kvantitativa som kvalitativa termer. Regeringen uppmärksammar här särskilt nödvändigheten av att inte öka målen mätbarhet på bekostnad av deras relevans för en förbättrad arbetsmiljö. Arbetsmiljöverkets återrapportering till regeringen skall på ett entydigt sätt klargöra i vilken utsträckning målen uppnåtts. I samband med att målen för tillsynsverksamheten övervägs kommer därför samtidigt re-

geringens krav på Arbetsmiljöverkets verksamhetsrapportering prövas.

Vidare uppmärksammar regeringen Riksrevisionens förslag på att stärka uppföljning och utvärdering av Arbetsmiljöverkets tillsynsverksamhet. Efter den tid som Riksrevisionens studie avser har ett arbete med att ta fram indikatorer som möjliggör en utvärdering av arbetsmiljötillsynens effekter på arbetsmiljön (jämför budgetpropositionen för 2004 och regleringsbrevet för Arbetsmiljöverket för 2004). Detta arbete skall fortsätta och intensifieras.

En fungerande tillsynsverksamhet kräver att Arbetsmiljöverkets interna organisation, rutiner verksamhetsplanering är såväl ändamålsenlig som effektiv i förhållande till de av regeringen uppställda målen. Regeringen anser därför att det är viktigt att Arbetsmiljöverket fortsätter att vidareutveckla metoder, rutiner och dokumentation för planering, genomförande, uppföljning och utvärdering av tillsynsverksamheten. Verkets regleringsbrev för 2004 innehåller ett uppdrag med detta innehåll. Utöver detta uppdrag anser regeringen att det är angeläget att verket utvecklar sina metoder för urval av tillsynsobjekt, som tar sin utgångspunkt i risk och väsentlighet inom arbetsmiljöområdet.

Regeringen kommer att överväga frågor som gäller samverkan mellan Arbetsmiljöverket och Riksförsäkringsverket. I syfte att skapa sig en god uppfattning om sjukskrivningarnas och arbetsskadornas omfattning vid ett visst arbetsställe är Riksförsäkringsverkets statistik av stor betydelse. Regeringen kommer att överväga vilka åtgärder som behövs för att vidareutveckla ett statistiskt underlag som kan användas vid urvalet av inspektionsobjekt. De enskilda inspektörernas kunskap om arbetsställena är viktig vid valet av inspektionsobjekt. Urvalet av inspektionsobjekt bygger vidare på bland annat samverkan med skyddsombud och de lokala parterna. Regeringen anser även att det är viktigt att förstärka detta samarbete.

Även i övrigt kommer regeringen att följa hur Arbetsmiljöverket fortsätter arbetet med att genomföra förbättringar inom de områden som lyfts fram i Riksrevisionens rapport.

Regeringen kommer senast i samband med budgetpropositionen för 2006 att återkomma till riksdagen med en redogörelse för de åtgärder som vidtagits med anledning av Riksrevisionens rapport och vilka resultat som uppnåtts.

4 Verksamhetsområde Arbetsmiljö

4.1 Omfattning

Verksamhetsområdet *Arbetsmiljö* omfattar insatser för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt för en arbetsmiljö som är anpassad till människors olika fysiska och psykiska förutsättningar och är utvecklande för individen.

I verksamhetsområdet ingår Arbetsmiljöverkets tillsyn och övriga verksamhet samt de delar av Arbetslivsinstitutets forsknings-, utvecklings- och utbildningsverksamhet som rör arbetsmiljöfrågor. Vidare ingår bland annat stöd till den regionala skyddsombudsverksamheten och insatser för att främja uppbyggnad och användande av företagshälsovård. Därtill ingår Arbetslivsinstitutets bidrag till arbetsmarknadens parter för funktionsutbildning, styrelseutbildning och allmänna informationsinsatser inom arbetslivsområdet.

De delar av arbetsmiljöarbetet som ingår i strategin för ökad hälsa i arbetslivet, där sambandet mellan ohälsa och arbetsmiljö behandlas, redovisas under avsnitt 3.

4.2 Mål och resultatindikatorer

4.2.1 Mål

Målet för verksamhetsområdet är en arbetsmiljö som förebygger ohälsa och olycksfall, är anpassad till människors olika fysiska och psykiska förutsättningar samt är utvecklande för individen.

Vidare kan verksamhetsområdet *Arbetsmiljö* bidra till att uppfylla riktlinje 3 i fråga om EU:s sysselsättningsriktlinjer, nämligen att hantera

förändringar samt främja anpassbarhet och rörlighet på arbetsmarknaden.

4.2.2 Resultatindikatorer

De indikatorer för arbetsmiljön som används för att redovisa resultaten inom verksamhetsområdet är följande:

- Dödsolyckor i arbetet. Källa: Arbetsmiljöverket/Riksförsäkringsverket.
- Antal anmälda arbetsolyckor. Källa: Arbetsmiljöverket/Statistiska centralbyrån (AKU) och Eurostat.
- Antal anmälda arbetssjukdomar. Källa: Arbetsmiljöverket/Statistiska centralbyrån.
- Belastningsskador. Anställda och ohälsa. Källa: Arbetslivsinstitutet och Statistiska centralbyrån.
- Krav/kontroll i arbetet. Andel som dels inte kan koppla tankarna från arbetet när de är lediga, dels har lågt handlingsutrymme. Källa: Arbetsmiljöverket och Arbetslivsinstitutet.

Väsentliga källor för att ta fram indikatorer är SCB:s arbetsmiljöstatistik som insamlas vartannat år sedan 1989, SCB:s statistik om arbetsorsakade besvär som insamlats årligen sedan 1991 samt Arbetsmiljöverkets statistik från rapporteringen av arbetsskador (informationssystemet om arbetsskador, ISA).

Sambanden mellan arbetsmiljöinsatser, arbetsmiljö och ohälsa är komplexa. Dessa samband är föremål för en omfattande forskning både nationellt och internationellt. Arbetsmiljön är endast en av många faktorer som påverkar

ohälsan. Störst betydelse för utvecklingen av arbetsmiljön torde de insatser som görs på arbetsplatsen av arbetsgivare och arbetstagare ha. Därtill har de statliga insatserna självklart en kompletterande, men viktig roll.

När det gäller att analysera effekter av myndigheternas insatser på arbetsmiljöområdet pågår ett arbete inom en arbetsgrupp under den Europeiska kommissionen (tillsatt av Senior Labour Inspectors Committee, SLIC). Detta arbete har tillkommit på svenskt initiativ. Gruppen har redovisat resultat som visar på stora svårigheter att länka arbetsmiljöinsatser, exempelvis inspektioner, till en objektivt mätbar effekt i form av exempelvis minskad sjukfrånvaro. Liknande slutsatser har redovisats i en rapport som tagits fram av det norska forskningsinstitutet SINTEF på uppdrag av norska Arbeidstilsynet och en dansk undersökning som finansierats av Nordiska ministerrådet. En intensifierad forskning på detta område är därför angelägen. Ett större utvärderingsarbete kring systematiskt arbetsmiljöarbete pågår vid Arbetslivsinstitutet, liksom ett utvärderingsprojekt av Arbetsmiljöverkets psykosociala tillsynsmetoder. Ett arbete pågår inom Riksförsäkringsverket för att ta fram indikatorer för arbetsrelaterad sjukfrånvaro.

Det är viktigt att de indikatorer som väljs är relevanta för att undvika felaktiga slutsatser. Det är väsentligt vid tolkningen av resultatet att se till helhetsbilden. Med hänsyn till pågående nationellt och internationellt arbete är det lämpligt att nu välja ett fåtal indikatorer som senare kan kompletteras med flera, samt att behålla de använda indikatorerna över ett antal år för att kunna jämföra över tid.

4.3 Politikens inriktning

Politikens inriktning på arbetsmiljöområdet är att uppnå ett arbetsliv där människor inte slås ut eller drabbas av skador eller ohälsa till följd av arbetet. Arbetslivet skall göra det möjligt för människor att orka arbeta tills de går i ålderspen- sion, och att även därefter leva ett aktivt liv.

Målsättningen måste emellertid sättas högre än så. Grunden för den svenska arbetsmiljöpoli- tiken har i årtionden varit att arbetsmiljön skall betraktas som en helhet som gäller inte bara skydd mot ohälsa och olycksfall, utan också arbetets uppläggning och dess psykologiska och

sociala innehåll. Detta är också innebörden av arbetsmiljölagens bestämmelser. En god arbetsmiljö är viktig inte bara för att den enskilde skall garanteras rimliga arbetsförhållanden. Den skall också utformas så att stimulans och möjlighet till utveckling i arbetet gör att de mänskliga resurserna bättre tas tillvara. Den praktiska tillämpningen måste naturligtvis anpassas till de möjlig- heter som finns vid olika typer av arbeten. En sådan inriktning kan förutsättas gynna den lång- siktiga effektiviteten i verksamheterna och därigenom samhällsekonomin i stort.

Det är viktigt att framför allt uppmärksamma de sämsta arbetsmiljöerna där det finns en påtag- lig risk för olycksfall eller ohälsa. Många av dessa återfinns i kvinnodominerade branscher, till ex- empel inom vården och i privat servicesektor. Även i vissa mansdominerade branscher, till ex- empel bygg- respektive transportbranschen, finns många arbeten med stor risk för ohälsa och olycksfall.

Inriktningen är att förhindra ohälsa, utslag- ning och utestängning från arbetet genom före- byggande åtgärder innan sjukskrivning har blivit ett faktum. Goda arbetsvillkor och möjligheter till utveckling i arbetet för kvinnor och män medverkar till fler människor i arbete samt en ökad tillväxt.

En viktig princip i det förebyggande arbetet är att arbetsmiljöarbetet integreras i verksamhetens planering, ledning och drift. Detta är kärnan i begreppet systematiskt arbetsmiljöarbete. Ar- betsmiljölagen klargör arbetsgivarnas ansvar i detta avseende.

Kunskapsspridning till arbetsplatserna är en viktig målsättning. Ett stöd till det lokala ar- betsmiljöarbetet genom företagshälsovård eller motsvarande resurser är av stor betydelse.

Arbetsmiljötillsynen måste ha kapacitet och förmåga att verka pådrivande för arbetsmiljöar- betet liksom att upprätthålla en norm för vad som kan krävas av arbetsmiljön. Det är viktigt att tillsynen särskilt inriktas på de arbetsplatser som har de sämsta arbetsmiljöerna, och där mo- tivation saknas att självmant förbättra arbets- miljön.

Den lokala samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare är grundläggande för arbetsmiljöar- betet. Skyddsombud och skyddskommittéer är viktiga organ för detta samarbete. På mindre ar- betsställen är de regionala skyddsombudens in- satser av avgörande betydelse. Enligt arbetsmil- jölagen skall arbetsgivare och arbetstagare

samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) finns regler om arbetsgivarens skyldighet att ge arbetstagare, skyddsombud och elevskyddsombud möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Skyddsombudens och skyddskommitténs verksamhet är en del av det lokala fackliga arbetet. För att åstadkomma ett verkningfullt lokalt arbetsmiljöarbete är den lokala samverkan och parternas engagemang av största betydelse.

Därtill ställer de komplexa samband som präglar arbetslivsområdet krav på en forskning som kan belysa och förklara dessa samband. Denna forskning måste i hög grad utgå från ett tvärvetenskapligt perspektiv. Analyser och kunskapssammanställningar med underlag från flera olika forskningsområden kan bidra till en ökad förståelse kring problemen och därmed till att rätt åtgärder genomförs och att relevanta områden för framtida forskningsprioriteringar lyfts fram. Den kunskap som tillförs genom forskningen har också stor betydelse för att möjliggöra att ny utveckling, både avseende möjligheter och problem, tidigt ska kunna identifieras.

4.4 Insatser

4.4.1 Insatser inom verksamhetsområdet

Arbetsmiljötillsynen

Den nivåhöjning av Arbetsmiljöverkets anslag som skedde 2001 – 2003 på sammanlagt cirka 100 miljoner kronor i fasta priser innebar en förstärkning med cirka 130 nya heltidstjänster, varav 97 inspektörer. De nya inspektörerna har internutbildats, vilket initialt har inneburit en belastning av verkets tillsynsresurser.

Tabell 4.1 Tillsynsverksamhet 2002 och 2003

| Antal | 2002 | 2003 |
|--|--------|--------|
| Arbetsställebesök | 26 200 | 33 200 |
| - varav inspektioner | 17 900 | 22 600 |
| Krav i inspektionsmeddelanden | 30 500 | 51 000 |
| Förelägganden/förbud | 370 | 440 |
| Krav på systematiskt arbetsmiljöarbete | 8 000 | 13 500 |

Källa: Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöinspektörerna ökade antalet tillsynsbesök under 2003 jämfört med 2002, vilket framgår av tabell 4.1. Inriktningen fokuserades mer mot arbetsorganisation och psykosociala frågor. Inspektörerna ställde samtidigt fler krav i inspektionsmeddelanden. Även antalet förelägganden/förbud ökade.

Arbetsmiljöverket utvärderade sin samordnade tillsyn av s.k. flerdistriktsföretag (exempelvis nationella kedjor) under 2003. Verket utvecklade branschprogram för sitt tillsynsarbete inom bland annat vård, skola och omsorg.

Bestämmelser om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) har funnits i omkring tio år i föreskrifter från Arbetsmiljöverket. Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär enligt föreskrifterna bland annat att det skall finnas arbetsmiljöpolicy, rutiner för arbetsmiljöarbetet, arbetstagarnas medverkan i arbetsmiljöarbetet, arbetsmiljökompetens, riskbedömning och företagshälsovård. En tredjedel av alla arbetsmiljökrav som ställs i dag avser systematiskt arbetsmiljöarbete.

Arbetsmiljöinspektörerna ställde betydligt fler krav om systematiskt arbetsmiljöarbete under 2003 än 2002, vilket framgår av tabell 4.1.

Statskontoret har på regeringens uppdrag utvärderat Arbetsmiljöverkets insatser för att arbetsgivarna skall införa systematiskt arbetsmiljöarbete. Uppdraget redovisades i april 2004 i rapporten *Systematiskt arbetsmiljöarbete* (2004:13). Rapporten kommenteras närmare under avsnitt 4.5.2.

Riksrevisionens rapport *Arbetsmiljöverkets tillsyn* (RIR 2004:14) redovisas under avsnitt 3.7.

Utredning om arbetsmiljölagen

Regeringen beslutade i juni 2004 att tillkalla en särskild utredare (dir. 2004:91) med uppgift att se över vissa bestämmelser i arbetsmiljölagen. I översynen skall bland annat utredas behovet av en förbättrad samordning mellan inflytandereglererna i medbestämmandelagen och samverkansreglerna i arbetsmiljölagen.

I enlighet med avsiktsförklaringen skall vidare en översyn av lagstiftningen göras för att utreda hur vissa regler skulle kunna göras dispositiva för att ge möjlighet för arbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal reglera vad arbetsgivaren skall göra för att fullgöra sina skyldigheter vad

gäller systematiskt arbetsmiljöarbete och rehabilitering. I översynen skall dessutom ingå arbetsmiljölagens tillämpning på förskoleverksamheten samt frågor om elevernas inflytande.

Utredaren skall redovisa uppdraget senast den 1 mars 2006.

Arbetsmiljöfrågor på nordisk och EU-nivå

Nordiska Rådets verksamhet på arbetsmiljöområdet omfattar bland annat gemensamma insatser på standardiseringsområdet samt insatser inom arbetsmiljöforskningen, bland annat ifråga om underlag för arbetshygieniska gränsvärden (Nordiska Expertgruppen, NEG).

Arbetsmiljöfrågorna utgör en viktig del av den så kallade sociala dimensionen av den gemensamma marknaden i EU. Det innebär bland annat att principen är att en sämre arbetsmiljö inte får vara ett konkurrensmedel på den gemensamma marknaden.

Arbetet i EU sker bland annat genom deltagande i beslutsförfarandet för att få fram gemensamma regler i form av direktiv. Gemensamma minimiregler om arbetsmiljö finns i EU:s så kallade ramdirektiv på arbetsmiljöområdet (rådets direktiv 89/391/EEG) och anslutande särdirektiv. Grundläggande hälso- och säkerhetskrav finns också i direktiv på produktområdet, till exempel EU:s maskindirektiv.

Samarbetet inom EU sker vidare i en Rådande kommitté för arbetsmiljöfrågor samt inom ramen för Europeiska arbetsmiljöbyrån. Vidare ingår Europeiska fonden för förbättringar av levnads- och arbetsvillkor, den så kallade Dublinfonden. Kommittén samt styrelserna i arbetsmiljöbyrån och Dublinfonden består av representanter för medlemsstaternas regeringar och arbetsmarknadens parter på nationell nivå.

Sverige gjorde ett inspel inför vårtoppmötet i mars 2004 avseende fullföljandet av Lissabonstrategin. I inspelet lyftes fram behovet av en översyn/modernisering av ramdirektivet.

Kommissionen lade 1994 fram ett direktivförslag om så kallad fysikaliska agens, som behandlade risker på grund av buller, optisk strålning, elektromagnetiska fält och mekaniska vibrationer. Sedan det svenska ordförandeskapet 2001 har separata direktiv antagits beträffande mekaniska vibrationer, buller och elektromagnetiska fält. Arbetet pågår för närvarande med ett förslag avseende optisk strålning, som är det

enda återstående området i kommissionens ursprungliga förslag. Arbetet pågår också med en revidering av EU:s maskindirektiv (direktiv 89/392/EEG).

Regionala skyddsombud

För arbetsmiljöarbetet på de enskilda arbetsplatserna är samverkan mellan parterna, centralt och lokalt av avgörande betydelse. De regionala skyddsombuden utgör en viktig strategisk resurs för bättre arbetsmiljö vid mindre företag.

Totalt 30 miljoner kronor tillfördes den regionala skyddsombudsverksamheten genom en tillfällig förstärkning under 2003. Denna permanentades under 2004 (prop. 2003/04:1, utg.omr. 14, avsnitt 8.1). Under 2004 lämnades ett statligt bidrag på drygt 100 miljoner kronor till de regionala skyddsombudens verksamhet.

Under 2003 hade 15 av 16 LO-förbund regional skyddsombudsverksamhet. Verksamheten har huvudsakligen inriktats på systematiskt arbetsmiljöarbete på mindre arbetsplatser. Psykosociala och arbetsorganisatoriska frågor har krävt ökade insatser. Stödet i rehabiliteringsfrågor och anpassningsärenden har ökat. Bland insatserna kan nämnas hjälp att bygga upp fungerande skyddsorganisationer, medverkan vid olycksfallsutredningar samt medverkan vid företagsintern utbildning av skyddsombud.

Inom TCO hade 10 av 18 förbund regional skyddsombudsverksamhet under 2003, huvudsakligen inriktad på skyddsverksamhet vid mindre företag. Inom SACO bedrivs regional skyddsverksamhet i begränsad omfattning.

Företagshälsovården

Företagshälsovårdsutbildning

Riksdagen beviljade 15 miljoner kronor för företagshälsovårdsutbildning för 2003 (prop. 2002/03:1, utg.omr. 14, avsnitt 9.2, bet. 2002/03:AU2, rskr. 2002/03:79). Av beloppet har 7,5 miljoner har förts över till perioden 2004 – 2005.

Antalet deltagare i företagshälsovårdsutbildningar ökade från 240 personer under 2001 till 305 personer under 2003.

Arbetslivsinstitutet återupptog utbildningen av beteendevetare för företagshälsovården under

2001 efter ett längre uppehåll. Vidare har en spridning över landet skett av företagshälsovårdsutbildningen för att underlätta deltagande. En stark lokal och regional förankring vid de yrkesmedicinska klinikerna har kunnat uppnås.

Arbetslivsinstitutet påbörjade ett utvecklingsarbete under 2003 i syfte att se över nuvarande utbildnings innehåll och utformning. Institutet kommer tillsammans med branschen att fortsätta att utveckla och förbättra innehållet i företagshälsovårdsutbildningarna genom ett rådgivande forum med branschföreningen *Föreningen svensk företagshälsovård*.

Metodutveckling m.m.

Regeringen aviserade i budgetpropositionen för 2002 (prop. 2001/02:1, utg.omr. 14, avsnitt 4.6.2) att den avsåg ge ett uppdrag till Arbetsmiljöverket att, i samråd med Arbetslivsinstitutet, genomföra ett program för metodutveckling inom företagshälsovården. Regeringen avsatte 10 miljoner kronor i december 2001 för ändamålet (N2001/11160/ARM). Utvecklingsuppdraget har utförts av Arbetsmiljöverket i samverkan med Arbetslivsinstitutet under 2002 – 2004. För 2004 avsattes härutöver 3 miljoner kronor för metodutveckling och utbildningsinsatser.

Inom ramen för Arbetslivsinstitutets verksamhet sker en långsiktig kunskaps- och kompetensutbyggnad inom arbetsmiljöområdet. Delar av programmet för metodutveckling har avslutats under 2004. När det gäller de resultat som uppnåtts kan följande nämnas:

- Nya former för utbildning av företagshälsovårdspersonal har provats inom Arbetslivsinstitutet. Framför allt har utbildningen av beteendevetare och psykologer för tjänstgöring inom företagshälsovården utvecklats och förnyats. Bland annat har det utvecklats en tydligare inriktning inom områdena arbetsorganisation och förebyggande arbetsmiljöarbete.
- En distansmodell har utvecklats vid utbildningen av företagsläkare och företagssköterskor som gör det möjligt att minska den lektionsbundna undervisningstiden.

Ett kvalitetsarbete sker inom företagshälsovården. Bland annat har antalet företagshälsovårdsföretag som utnyttjar möjligheten till frivillig certifiering ökat. Närmare hälften av branschen (mätt i antal företagshälso-

vårdsanställda) har numera certifikat från ett oberoende organ (tredjepartscertifierad).

Utredning om företagshälsovården

Regeringen beslutade i juni 2003 att tillkalla en särskild utredare (dir. 2003:87) med uppgift att se över vissa frågor som gäller företagshälsovård. Utredningen omfattar frågor om när och hur krav skall kunna ställas på att en arbetsgivare anlitar företagshälsovård. Den skall behandla frågan om utbildning av företagshälsovårdspersonal, liksom kvalitetssäkring av företagshälsovården. Därtill skall den ta upp samverkan mellan företagshälsovård, landstingens sjukvård och försäkringskassan.

Utredaren skall, efter tilläggsdirektiv (dir. 2003:180), redovisa uppdraget senast den 1 december 2004.

Forskning och kunskapsförmedling inom arbetsmiljöområdet

Arbetslivsinstitutets uppdrag är att bedriva forskning och kunskapsförmedling om och inom arbetslivet. Forskningen syftar till att belysa och förklara viktiga orsakssamband och att i dialog med arbetsplatser utveckla en ökad förståelse, hos såväl forskare som praktiker, gällande åtgärder för att skapa en bra arbetsmiljö.

Arbetsmarknadens parter rekvirerade drygt 40 miljoner kronor från Arbetslivsinstitutet för funktionsutbildning, styrelseutbildning och allmänna informationsinsatser inom arbetslivsområdet under 2003 (se avsnitt 7.3). Målet är att verksamheten skall leda till förbättringar i arbetsmiljön. Medlen går till kvalificerade utbildningar med inriktning på personer som i sin arbetsfunktion har rollen som förtroendevald eller motsvarande inom arbetslivs- och arbetsmiljöområdet. Kunskapsförmedling har skett genom att experter från Arbetslivsinstitutet medverkar vid delar av dessa utbildningar.

Det internationella forskningssamarbetet har stor betydelse för kunskapsbildning, kvalitet och relevans för Arbetslivsinstitutet. Institutets forskare har medverkat vid 58 internationella expertuppdrag under 2003. I många enskilda forskningsprojekt pågår internationell forskningssamverkan, bland annat det som beviljats medel från EU:s femte ramprogram.

I SALTSA, ett gemensamt samarbetsprogram mellan Arbetslivsinstitutet, LO, TCO och SACO för arbetslivsforskning i Europa, formaliseras samarbetet med externa parter. Detta bidrar till ökad arbetslivsrelevans. Forskningen är till stor del uppdragsbaserad och inriktad på arbetsmarknad, arbetsorganisation, arbetsmiljö och hälsa samt syftar till snabba, tillämpbara forskningsresultat, hög vetenskaplig kvalitet och relevans. Sju större projekt, varav fyra inom arbetsmiljö och arbetsorganisation och tre inom arbetsmarknadsområdet, slutrapporterades under 2003. I några fall publicerades sammanfattningar.

4.4.2 Insatser utanför verksamhetsområdet

Forskning inom området arbetsmiljö bedrivs, förutom av Arbetslivsinstitutet, även av andra aktörer. De viktigaste forskningsutförarna inom området är universitet och högskolor (se utgiftsområde 16) samt Institutet för psykosocial medicin (IPM) (se utgiftsområde 9). Statens folkhälsoinstitut (se utgiftsområde 9, politikområde Folkhälsa) är kunskapscentrum inom folkhälsoområdet.

Forskningsfinansiering inom området sker i huvudsak via Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) (se utgiftsområde 9, politikområde Forskningspolitik under utgiftsområde 16) och Verket för innovationssystem (VINNOVA) (se utgiftsområde 24, politikområde Forskningspolitik under utgiftsområde 16).

Betydande forskning liksom utvecklingsprojekt inom arbetsmiljöområdet bedrivs även av försäkringsbolag och andra privata aktörer. Insatser när det gäller kunskapsförmedling och stöd till utvecklingsarbete genomförs också av parterna på arbetsmarknaden.

Ett förslag till föreskrifter om elevmedverkan i skolans arbetsmiljöarbete genom elevskyddsombud rapporterades till regeringen i september 2003 (U2003/3550/S). I föreskrifterna som trädde i kraft den 1 juli 2004 förtydligas elevskyddsombudens roll. Vidare anges huvudmannens/rektors skyldigheter att informera eleverna om arbetsmiljöarbetet och om deras rätt att delta genom elevskyddsombud. Det finns ett behov av att informera om bestämmelsernas innebörd och stöd till hur man kan arbeta. Skolverket och Arbetsmiljöverket utarbetar en webbhandbok om

hur man kan arbeta med arbetsmiljöfrågor i skolan. Under hösten 2004 anordnar Skolverket och Myndigheten för skolutveckling tillsammans med andra myndigheter en konferens, *Tillsammans för en bra arbetsmiljö i skolan*, där bland annat Skolverkets föreskrifter och webbhandboken kommer att presenteras (se utgiftsområde 16).

4.5 Resultatbedömning

4.5.1 Resultat

Målet för verksamhetsområdet är en arbetsmiljö som förebygger ohälsa och olycksfall, är anpassad till människors olika fysiska och psykiska förutsättningar samt är utvecklande för individen.

En omfattande forskning visar att förändringar i arbetsituationen, framför allt ökad arbetsbörda och stress, ofta i förening med minskat eget handlingsutrymme och oklar ledning och arbetsorganisation, har samband med de senaste årens ökade sjukskrivningar. Detta framgår bland annat av rapporterna *Den höga sjukfrånvaron – sanning och konsekvens* (Statens Folkhälsoinstitut 2004) och *Ute och inne i svenskt arbetsliv, Forskare analyserar och spekulerar om trender i svenskt arbetsliv* (Arbetslivsinstitutet 2003). Att mera exakt ange hur stor roll arbetsmiljön spelar i förhållande till andra faktorer är knappast möjligt. Det är likaledes svårt – även med omfattande forskningsinsatser – att annat än indikativt ange resultatet av enskilda insatser för att förbättra arbetsmiljön.

De indikatorer som rör fysisk arbetsmiljö pekar på att det skett förbättringar under flera decennier. Indikatorer inom det psykosociala området pekar i stället på försämringar under det senaste decenniet. Fortfarande är dock belastningsskador en dominerande orsak till ohälsa på grund av arbetsmiljön. Såväl belastningsskador som psykosociala skador är vanliga i kvinnodominerade branscher, framför allt inom vård, skola och omsorg.

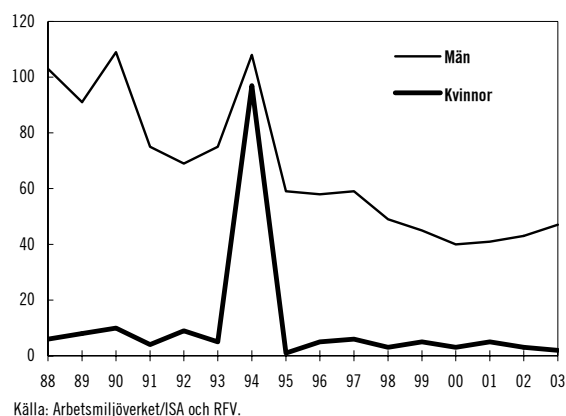
Statistiska centralbyråns arbetsmiljö- och arbetsbesvärsundersökningar innehåller flera uppgifter som visar på ett liknande mönster, det vill säga att stressen på de svenska arbetsplatserna ökat under senare år, såväl vad gäller belastningar i sig som reaktioner på dem av olika slag. Ut-

märkande tycks vara att kontrollen över arbetstakten minskat. Mest påtagligt minskar den inom den kommunala sektorn. Det innebär också att kontrollen över arbetstakten minskar mer på typiskt kvinnliga arbetsplatser än för typiskt manliga. Ökade svårigheter i arbetet och bristande handlingsutrymme tycks hänga samman. Analyser visar att det är grupper med lågt handlingsutrymme som med tiden blir allt mer missnöjda med sina arbeten och som också i allt större utsträckning upplever svårigheter i arbetet.

En beskrivning av det senaste decenniets ökande ohälsa i arbetslivet, liksom av de särskilda åtgärder som vidtagits för att möta den, ges i kapitel 3.

Diagram 4.1 Dödsfall i arbetet, 1988 – 2003

Antal arbetstagare



Antalet dödsfall i arbetet i Sverige ligger på en internationellt låg nivå, cirka 50 stycken per år. År 1994 utgjorde ett undantag, då närmare 150 personer av dem som förolyckades då fartyget Estonia förläste på tjänsteresa.

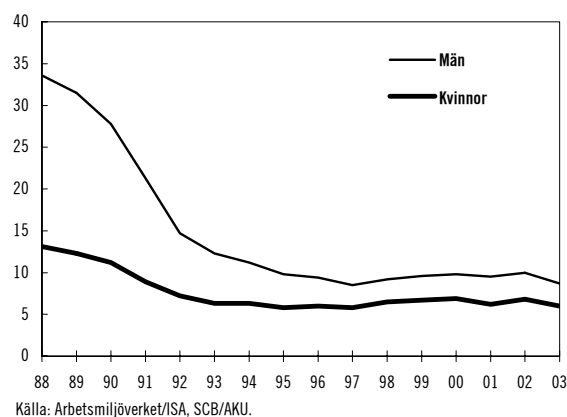
Antalet män som har förolyckats i arbetet har dock ökat under senare år. År 2000 avled 40 män i arbetet, vilket kan jämföras med 47 män under 2003. Antalet kvinnor är i stort oförändrat.

Ungefär hälften av dödsfallen är fordonsolyckor. Andra stora grupper av dödsfallen är maskin- respektive fallolyckor. Äldre personer är överrepresenterade vad gäller dödsfall jämfört med arbetsolyckor generellt.

I slutet av 1950-talet var antalet dödsfall per år cirka 400 och ett decennium senare cirka 300. I slutet av 1970-talet dog cirka 200 i arbetet, i slutet av 1980-talet cirka 100 och tio år senare cirka 50.

Diagram 4.2 Anmälda arbetsolyckor i Sverige 1988 – 2003

Antal per tusen förvävsarbetande



Under 2003 anmäldes 32 700 arbetsolycksfall med sjukfrånvaro. Av dessa avsåg 38 procent kvinnor och 62 procent män. Totalt har arbetsolycksfallen minskat kraftigt under de senaste 20 åren från en nivå på cirka 100 000 fall per år. Efter ett par års ökning, har antalet minskat, både för kvinnor och män, mellan 2002 och 2003. Det har under alla år varit fler män som drabbas av arbetsolyckor än kvinnor.

Olycksfall som lett till mer än 14 dagars frånvaro från arbetet har emellertid sedan 1997 ökat med 50 procent för både kvinnor och män. De viktigaste olycksorsakerna för kvinnor är överbelastning, fallolyckor och våld. För män är dessa fallolyckor, överbelastning och maskinolyckor.

Diagram 4.3 Anmälda arbetsolyckor med mer än tre sjukdagar inom EU 15, 1997 - 2001

Antal per 100 000 sysselsatta inom nio gemensamma branscher

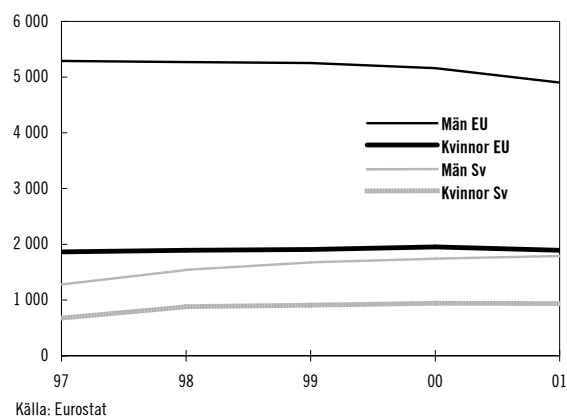
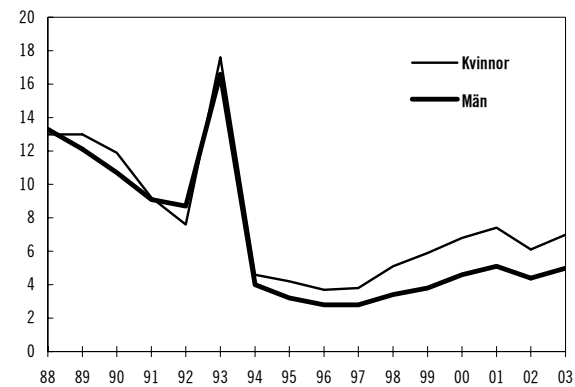


Diagram 4.3 visar att antalet anmälda olycksfall med mer än tre sjukdagar i Sverige, inom nio gemensamma branscher, ligger lågt, både för kvinnor och män, jämfört med de 15 länder som ingick i EU före den 1 maj 2004. Relevant statistik saknas för de tio nya medlemsländerna.

Det kan för män konstateras att i motsats till genomsnittet i Europa så ökar i Sverige antalet olycksfall med mer än tre sjukdagar i förhållande till antalet anställda under senare år. För svenska kvinnor ökade olycksfallen från 1997, men verkar ha stabiliserats sedan 2000. Särskilt stor har ökningen varit för allvarigare olycksfall med längre sjukskrivningstid. Antalet olycksfall för kvinnor i EU är dock i stort sett oförändrad från 1997.

Diagram 4.4 Anmälda arbetssjukdomar 1988 – 2003

Antal per tusen förvärvsarbetande; arbetstagare och egenföretagare



Källa: Arbetsmiljöverket/ISA, SCB/AKU.

Diagram 4.4 visar en tydlig uppgång i antalet anmälningar av arbetssjukdomar från 1997 och framåt. Ökningen är störst för kvinnor. Under 2003 anmäldes 26 000 arbetssjukdomar. Av dessa avsåg 55 procent kvinnor och 45 procent män.

De vanligaste arbetssjukdomarna för kvinnor beror på belastningsfaktorer, följda av organisatoriska eller sociala faktorer. De vanligaste arbetssjukdomarna för män beror också på belastningsfaktorer, men är följda av buller.

Den tillgängliga statistiken över arbetssjukdomar bygger på de anmälningar som kommer in. Den svenska lagstiftningen bygger på ett generellt arbetsskadebegrepp utan hänvisning till några speciellt i förväg utvalda sjukdomar. Att för enskilda fall bestämma om en anmäld skada

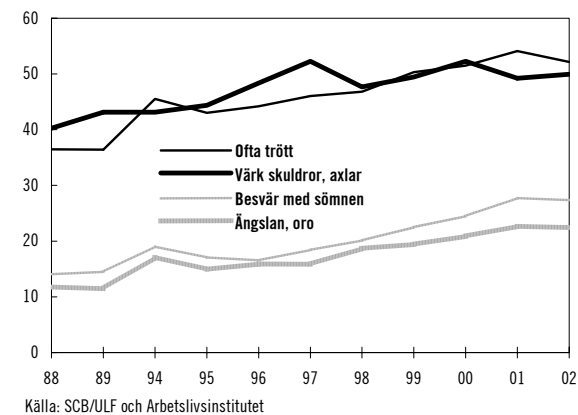
skall anses orsakad av arbetet är en uppgift för rättspraxis.

Under åren har praxis i denna tillämpning förändrats. Incitamentet att anmäla sin skada påverkas givetvis i hög grad av hur man bedömer förutsättningarna att få ersättning för sina skador. Svårigheter att få ersättning för skador som uppstått till följd av psykosociala faktorer, exempelvis stress och mobbning, kan innebära att det trots ökningen ändå finns en underrapportering till systemet. Detta skulle då främst beröra kvinnor eftersom dessa i högre grad än män drabbas av arbetsskador som beror på psykosociala faktorer.

Diagrammet 4.4 visar på kraftiga svängningar över åren. Dessa svängningar kan till viss del förklaras av hur försäkringen på varierande sätt hanterat arbetssjukligheten över tid. Upp- och nedgångarna under 1992 och 1993 återspeglar de förändringar i försäkringsvillkoren som infördes dessa år. Den uppstramning av regelverket som infördes 1993 föregicks av en massiv informationskampanj, vilket var en trolig anledning till kraftigt ökade antalet anmälningar.

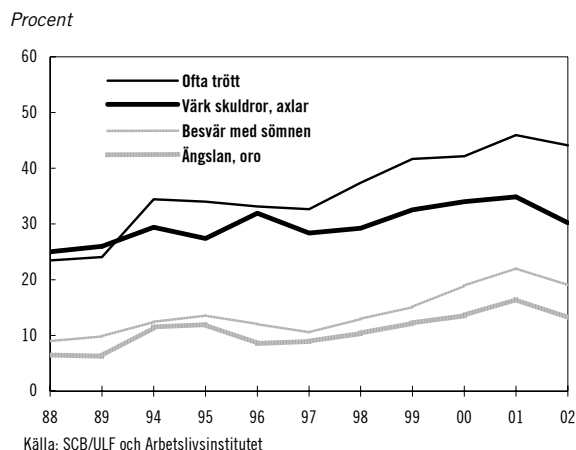
Diagram 4.5 Anställda och ohälsa, kvinnor, 1988 - 2002

Procent



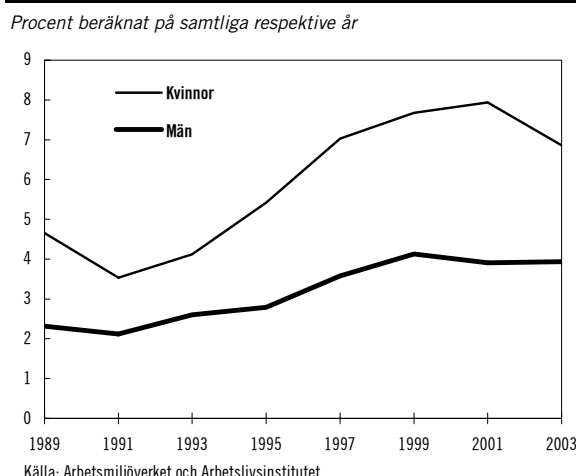
Källa: SCB/ULF och Arbetstlivsinstitutet

Diagrammen 4.5 och 4.6 ger en bild av upplevelsen av belastningsskadorna i arbetslivet. Som framgår av diagrammen finns stora skillnader mellan kvinnor (diagram 4.5) och män (diagram 4.6), där kvinnor i högre utsträckning anger upplevda besvär för samtliga variabler.

Diagram 4.6 Anställda och ohälsa, män, 1988 - 2002

Under 2001 sker ett trendbrott i de tidigare uppåtgående kurvorna som beskriver upplevelse av trötthet, ängslan oro och besvär med sömnen. Den minskning som sker är kraftigare för män än för kvinnor. För kvinnor har de upplevda problemen med värk i skuldror, nacke och axlar ökat något medan problemen i dessa avseenden har minskat för män.

I diagrammen framskyntar ett visst konjunkturellt förlopp med en tendens till avmattning, dels i början av 1990-talet, dels runt år 2000. Även om man nu kan se ett visst trendbrott så ökade besvären för kvinnor när det gäller trötthet, ängslan, oro samt sömnbesvär mellan 1988 och 2002. För männen ökade besvären från 1988 på en något lägre nivå fram till 2001, men minskade igen mellan 2001 och 2002.

Diagram 4.7 Andel som dels inte kan koppla tankarna från arbetet när de är lediga, dels har lågt handlingsutrymme, 1989 - 2002

Kombinationen av hög belastning och låg kontroll anses som en riskfaktor för ohälsa. I diagram 4.7 har dessa båda dimensioner kombine-

rats med varandra, det vill säga handlingsutrymme (mätt som den minst gynnsamma positionen i index) och påfrestande arbetssituation (mätt som svårigheter att åtminstone någon gång i veckan inte kunna koppla tankarna från arbetet när man är ledig). Index för (egen) kontroll är bildat från fyra olika frågor ur arbetsmiljöundersökningen, vilka mäter olika aspekter på egenkontroll.

Diagram 4.7 visar att andelen med sådana ogynnsamma kombinationer har ökat påtagligt över åren. Som framgår av diagrammet återfinns en större andel kvinnor än män bland dem med ogynnsamma kombinationer. Diagrammet visar dock att kurvorna för kvinnor och män under de senaste åren har närmat sig varandra.

Resurser

Kostnaderna för verksamhetsområdet uppgick till drygt 1,1 miljarder kronor under 2003. Cirka 45 procent avsåg arbetsmiljötillsynen och cirka 25 procent forskning och utveckling. Drygt 20 procent kan kopplas till information, utbildning och kunskapsspridning. Cirka 10 procent kan knytas till den regionala skyddsombudsverksamheten.

Verksamheten finns inte kostnadsredovisad för 2002, vilket omöjliggör en jämförelse mellan åren. Däremot var tidigare arbetsmiljötillsynens och den regionala skyddsombudsverksamhetens andel lägre 2002 än 2003 som en följd av regeringens satsningar på tillsyn och skyddsombudsverksamhet under 2003.

Arbetslivsinstitutets verksamhet kommer först i budgetpropositionen för 2006 att kunna redovisas under nuvarande verksamhetsområdesuppdelning. Kostnader som avser arbetslivsforskningens uppdelning under verksamhetsområdena *Arbetsmiljö* och *Arbetsrätt* har därför skattats.

4.5.2 Analys och slutsatser

Regeringen anser att utvecklingen delvis pekar på att målpåfyllelsen för verksamhetsområdet utvecklas i positiv riktning. Den fysiska arbetsmiljön är vid en internationell jämförelse god. Antalet arbetsolyckor med fler än tre sjukdagar i nio gemensamma branscher är fortfarande betydligt lägre än i EU.

När det gäller självskattade upplevelser av faktorer med koppling till psykisk belastning i arbetslivet (se diagram 4.5 – 4.7) kan skönjas en viss förbättring i statistiken. Det är för tidigt att bedöma om dessa förbättringar innebär ett trendbrott och är kopplade till reella förbättringar i arbetsmiljön. Orsaker till förbättringarna kan vara flera:

- Ökad medvetenhet och kunskap om problemen och åtgärder som resultat av den ökade uppmärksamhet som getts till området.
- Förbättrad tillsyn inom området.
- Utsortering genom att individer som upplevt stora besvär slagits ut från arbetslivet.
- Ökad förmåga hos individen att hantera nya krav och påfrestningar i arbetslivet. Någon form av adaptionsprocess har ägt rum.
- En kärv arbetsmarknad gör att problemen ”skjuts undan”.

Det behövs forskning och kvalificerade analyser för att få en bättre kunskap om vilken eller vilka förklaringar som ligger bakom förändringar när det gäller upplevelsen av psykisk belastning i arbetslivet. En ökad kunskap kan kanske ge ett svar på hur statens insatser påverkar utvecklingen.

När det gäller de insatser som behövs för att nå en bättre måluppfyllelse kan följande sägas:

Regeringen anser att en ökad kunskap och förståelse för de komplexa sambanden mellan arbetsmiljö och hälsa är viktig för att uppnå en positiv utveckling för ökad hälsa. Det är också helt avgörande att denna kunskap förmedlas och kommer till praktisk tillämpning på arbetsplatserna. Samtidigt som det finns ett behov av forskning inom nya eller delvis nya områden så finns många av de gamla problemen inom arbetsmiljöområdet kvar. Detta ställer krav på en arbetsmiljöforskning som inbegriper både gamla och nya områden.

Det lokala arbetet på arbetsplatserna i samverkan mellan arbetsmarknadens parter är av grundläggande betydelse för arbetsmiljöarbetet. För såväl privata som offentliga arbetsgivare som ser personalens kompetens som en viktig investering och som bedriver en långsiktig planering av verksamheten är en god arbetsmiljö ett starkt egenintresse. Styrkan av dessa incitament kan skifta mellan olika branscher och delar av arbetsmarknaden liksom mellan olika arbetsgivare.

Det behövs en väl fungerande tillsyn med hänsyn till framför allt de arbetsplatser som har den sämsta arbetsmiljön. Det är viktigt att tillsynens effekter utvärderas, bland annat med hänsyn till metoder och strategi. Härvid måste resultat från svensk och internationell forskning beaktas.

De iakttagelser som redovisats i Statskontorets rapport *Systematiskt arbetsmiljöarbete* (2004:13) är en utgångspunkt i det fortsatta arbetet för att förbättra de insatser som gäller arbetsgivarnas systematiska arbetsmiljöarbete. Statskontoret föreslår en renodling av reglerna om systematiskt arbetsmiljöarbete, alternativt införande av utbildningsinsatser, stöd från extern kompetens eller certifiering för att särskilt mindre företag skall kunna leva upp till kraven. En renodling av reglerna bör, enligt Statskontoret, kombineras med möjlighet för arbetsmarknadens parter att avtala om kravnivåer, utan att nu gällande mål och ambitioner för arbetsmiljön överges. Statskontoret föreslår vidare att effekterna av systematiskt arbetsmiljöarbete bör bli föremål för en noggrann utvärdering. Statskontoret anser inte att tillsyn på enskilda arbetsställen bör användas som huvudsakligt medel för genomförande av systematiskt arbetsmiljöarbete.

Regeringen kommer att, efter samråd med Arbetsmiljöverket, överväga vilka åtgärder som rapporten kan ge anledning till. Vissa av Statskontorets förslag har samband med pågående utredningar. Sålunda behandlar översynen av vissa delar av arbetsmiljölagen (dir. 2004:91) parternas möjlighet att avtala om arbetsmiljökrav. Frågan om anlitan av extern kompetens har samband med översynen av vissa frågor rörande företagshälsovården (dir. 2003:87). När det gäller frågan om utvärdering av systematiskt arbetsmiljöarbete har detta anknytning till vad som sagts om utvärderingsfrågor i avsnitt 3.7 med anledning av Riksrevisionens rapport *Arbetsmiljöverkets tillsyn* (RIR 2004:14).

Inriktning på åtgärder med anledning av denna rapport beskrivs i nyss nämnda avsnitt.

Tillgång till företagshälsovård eller motsvarande resurser är viktig främst för att tillgodose arbetsplatsernas behov av kunskaper och sakkunnig hjälp i arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet. Med hänsyn till ohälsoutvecklingen finns ett ökat behov av en kompetent resurs i det förebyggande och rehabiliterande arbetet med bred tillgänglighet och förtroende på både arbetsgivar- och arbetstagsidan. Ställningstagande till

dessa frågor kan ske först under 2005 på grundval av de förslag som redovisats av den särskilda utredare som regeringen tillsatt med uppgift att utreda vissa frågor som gäller företagshälsovård (se avsnitt 4.4.1).

På den enskilda arbetsplatsen spelar skyddsombuden en viktig roll. De regionala skyddsom-

buden kan medverka till att utveckla arbetsmiljöarbetet vid de mindre företagen. Det offentliga bidraget kompletterar i dag både fackliga medel och den arbetstid som arbetsgivarna upplåter till skyddsombudsarbete.

5 Verksamhetsområde Arbetsrätt

5.1 Omfattning

Verksamhetsområdet omfattar de arbetsrättsliga frågorna, utom den del som avser statlig arbetsrätt (se politikområdet *Statliga arbetsgivarfrågor* inom utgiftsområde 2).

På politikområdesnivå (avsnitten 3.5.1 och 3.6.2) redovisas arbetsrättsliga insatser och förslag såväl på nationell, som EU-nivå. På verksamhetsområdesnivå (avsnitt 5) redovisas bland annat diskriminering på grund av sexuell läggning och homofobi i arbetslivet, liksom kunskaps- och kompetensläget inom den arbetsrättsliga forskningen.

Verksamheterna vid Arbetsdomstolen, Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) redovisas på anslagsnivå, under avsnitten 7.4, 7.5 och 7.7.

5.2 Mål och resultatindikatorer

5.2.1 Mål

Målet för verksamhetsområdet är en arbetsrätt som skapar förutsättningar för ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande. I målet ligger bland annat att det både för kvinnor och män skall vara möjligt att kunna förena arbetsliv och privatliv under alla faser av livet och med hänsyn till den enskildes förutsättningar.

Ett väl balanserat och förutsägbart arbetsrättsligt system är även en viktig delförutsättning för en hållbar tillväxt och full sysselsättning.

Arbetsmarknadens parter skall ha möjlighet att göra anpassningar av gällande regler genom avtal där det är lämpligt. På detta sätt kan regelverket anpassas till de skiftande förutsättningar som råder inom olika delar av näringslivet.

Regeringen anser att den svenska målsättningen inom verksamhetsområdet *Arbetsrätt* ligger väl i linje med EU:s sysselsättningsriktlinjer. Enligt riktlinje 3 skall medlemsstaterna hantera förändringar samt främja anpassbarhet och rörlighet på arbetsmarknaden. Enligt riktlinje 5 skall medlemsstaterna öka utbudet av arbetskraft och främja ett aktivt åldrande.

5.2.2 Resultatindikatorer

I december 2003 redovisade en extern konsult förslag på möjliga indikatorer på arbetsrättens område (N2003/4036/ARM). Konsulten bedömde att Regeringskansliet, innan arbetet fortsätter, borde ta ställning till om det finns behov av och intresse för indikatorer relaterade till effekterna av arbetsrätten, samt i vilket syfte dessa skulle användas. Arbetsrätten handlar i stor utsträckning om vilka rättigheter och skyldigheter arbetsgivare och arbetstagare har gentemot varandra. Hur väl mål inom detta område uppnås är generellt sett svårt att bedöma genom resultatindikatorer.

Regeringens bedömning är, mot denna bakgrund, att det inte är lämpligt att generellt använda sig av resultatindikatorer på arbetsrättens område. Detta hindrar emellertid inte att sådana indikatorer används inom vissa delområden av arbetsrättsområdet, såsom när det gäller effekterna av regleringen rörande tidsbegränsade an-

ställningar. Hur arbetsrätten fungerar och hur den påverkar samhället ur olika perspektiv följs i övrigt bland annat inom den arbetsrättsliga forskningen.

Regeringen har noterat arbetsmarknadsutskottets önskemål i betänkandet 2003/04:AU1 som innebär att några av verksamhetsområdena under politikområdet *Arbetslivspolitik* borde kunna relateras till kostnader på statsbudgeten. Det gäller till exempel verksamhetsområdet *Arbetsrätt*. Detta har skett i anslutning till ett resonemang om vikten av att målen är sådana att det är meningsfullt att ställa dem mot kostnaderna på området.

Regeringen har inte funnit det meningsfullt att sätta ett särskilt mål för Arbetsdomstolens verksamhet, som står för den största delen av kostnaderna inom verksamhetsområdet. Regeringen anser trots detta att det är av värde att redovisa insatser och resultat inom arbetsrättsens område.

Följande indikatorer presenteras inom arbetsrättsens område som ett led i att integrera resultatet av EU:s sysselsättningsriktlinjer i budgetpropositionen för 2005:

- Veckoarbetstid.
- Atypisk sysselsättning.
- Deltidsarbete.
- Ofrivilligt deltidarbete.
- Tidsbegränsad anställning.
- Ofrivilligt tidsbegränsad anställning.

Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning (AKU) är källan till samtliga indikatorer.

5.3 Politikens inriktning

Arbetsrätten är en betydelsefull del av arbetslivspolitikerna. Det är viktigt att genom den arbetsrättsliga lagstiftningen skapa en stabil grund för förhållandena på arbetsmarknaden på ett sätt som tillgodoser både arbetstagarens och arbetsgivarens skiftande behov av flexibilitet, trygghet och inflytande. Vid utformningen av arbetsrätten måste hänsyn även tas till de nya former för verksamhetsstrukturer och arbetsorganisation som utvecklas samt arbetslivets internationalisering.

Mot denna bakgrund är det viktigt att värna den arbetsrättsliga forskningen samt följa och

analysera de snabba förändringarna på arbetsmarknaden.

Ett viktigt komplement till lagstiftning är avtal mellan arbetsmarknadens parter. Det arbetsrättsliga regelverket syftar därför även till att vara ett stöd och en ram för arbetsmarknadens parter, så att en utveckling av arbetsrätten även kan ske genom kollektivavtal.

Regeringen anser vidare att arbetstidens längd och förläggning har betydelse för människors möjlighet att planera sin tid, för möjligheten att kombinera arbetslivet och livet i övrigt samt för arbetsgivarnas möjlighet att organisera och planera verksamheten. Inte minst är möjligheten att kunna påverka sin arbetstid viktig för människors hälsa och välbefinnande.

Det är vidare varje människas rätt att inte bli utsatt för diskriminering och kränkande bemötande i arbetslivet eller i samhällslivet i övrigt. Under 2001 lades inriktningen för arbetet med att förebygga och motverka diskriminering fast i regeringens handlingsplan mot rasism, främlingsfientlighet, homofobi och diskriminering (skr. 2000/2001:59). I regeringens nationella handlingsplan för mänskliga rättigheter (skr. 2001/02:83), som lades fram i januari 2002, tydliggjordes ombudsmännens roll i arbetet med de mänskliga rättigheterna.

5.4 Insatser

5.4.1 Insatser inom verksamhetsområdet

Webbportalen *Forum för arbetsrättslig forskning*, som Arbetslivsinstitutet introducerade 2003, har under året byggts ut. Under 2004 kommer Arbetslivsinstitutet att publicera resultaten från två stora internationella forskningsprojekt, vilka genomförts i samverkan med arbetsrättsforskare från övriga Europa. Resultatet består av dels en kommentar till de arbetsrättsliga delarna av EU:s stadga för de grundläggande rättigheterna, dels en rättsjämförande framställning där förändringar i kollektivavtalssystemet analyseras.

Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) utövar tillsyn över lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Den 1 juli 2003 gjordes en del ändringar i denna lag. Ändringarna innebär bland annat

att trakasserier som har samband med sexuell läggning definieras som diskriminering. Vidare gäller lagen även när en arbetsgivare beslutar om eller vidtar åtgärder som rör yrkespraktik, utbildning eller yrkesvägledning.

Förutom insatser med anledning av enskilda anmälningar består en omfattande del av HomO:s verksamhet av utbildnings- och informationsinsatser för att motverka homofobi, förebygga diskriminering och förbättra kunskaperna om hur man kan förhindra diskriminering och om hur den som drabbats kan få upprättelse. Under 2003 aktualiserade HomO frågor som rör likabehandling oavsett sexuell läggning inom många organisationer och myndigheter, såsom fackförbund, försvaret, Svenska kyrkan, rättsväsendet, universitet och högskolor. HomO med flera arrangerade hösten 2003 den första svenska konferensen om sexuell läggning och arbetslivsfrågor.

5.4.2 Insatser utanför verksamhetsområdet

Åtgärder som rör diskriminering utanför verksamhetsområdet vidtas framför allt av Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) (utgiftsområde 8), Handikappombudsmannen (utgiftsområde 9) och Jämställdhetsombudsmannen (utgiftsområde 14).

Det europeiska gemenskapsinitiativet *Equal* syftar till att främja nya metoder för att motverka all slags diskriminering och ojämlikhet i anknytning till arbetsmarknaden genom transnationellt samarbete. HomO ingår i Equalprogrammets svenska övervakningskommitté.

Mot bakgrund av ett uppdrag från regeringen presenterade Arbetslivsinstitutet hösten 2003 den största enkätundersökningen om villkoren för homo- och bisexuella som gjorts i svenskt arbetsliv, *Arbetsvillkor och utsatthet*. Studien har kompletterats med djupintervjuer av Karlstads universitet som presenteras i rapporten *Homosexuellas villkor i arbetslivet*. Diskriminering och kränkningar av homo- och bisexuella på arbetsplatserna är enligt forskningsrapporterna inte ovanliga företeelser.

Arbetsmarknadsstyrelsen har i samråd med HomO med flera upprättat en handlingsplan för att motverka diskriminering bland annat på grund av sexuell läggning i arbetsförmedlingarnas verksamhet.

Nämnden för offentlig upphandling fick i uppdrag att göra en utvärdering av hur och i vilken omfattning antidiskrimineringsklausuler används i upphandlingskontrakt. En slutrapport redovisades den 1 juli 2004. Av rapporten framgår att det endast är ett fåtal myndigheter som använder antidiskrimineringsklausuler. Många myndigheter upplever svårigheter med att använda klausulerna. Svårigheterna gäller uppföljningen av att klausulerna efterlevs, samt brist på kompetens och resurser. Mot den bakgrunden avser regeringen att ge Nämnden för offentlig upphandling i uppdrag att genomföra informationsinsatser avseende antidiskrimineringsklausuler.

5.5 Resultatbedömning

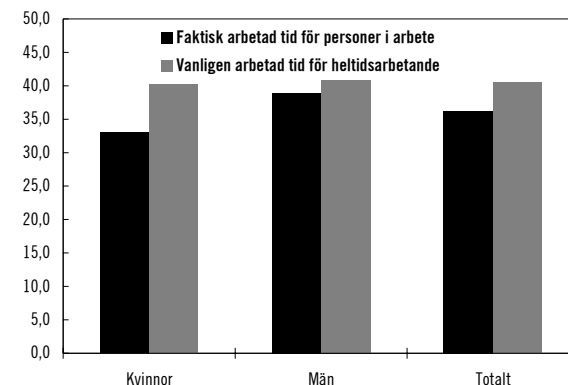
5.5.1 Resultat

Målet för verksamhetsområdet är en arbetsrätt som skapar förutsättningar för ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande.

Inom arbetsrätten är det komplicerat att genom indikatorer påvisa huruvida spelreglerna på det arbetsrättsliga området fungerar. Däremot kan de indikatorer som ingår i riktlinjerna 3 och 5 i *Sveriges handlingsplan för sysselsättning 2003* ge en indikation på hur exempelvis enligt lag och avtal möjliga anställningsformer utnyttjas på den svenska arbetsmarknaden. Tillgängliga indikatorer har arbetstagarnas situation som utgångspunkt.

Diagram 5.1 Veckoarbetstid, 2003

Vanligen arbetad tid i timmar



Källa: AKU/SCB.

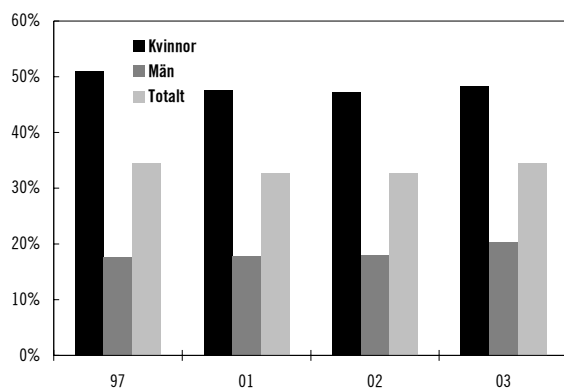
Den faktiskt arbetade tiden för personer i arbete är betydligt högre för män än för kvinnor, vilket framgår av diagram 5.1. Den vanligt arbetade tiden för heltidsarbetande är dock endast marginellt högre för män än för kvinnor.

Under 2003 uppgick den faktiskt arbetade tiden per vecka till i genomsnitt 33 timmar för kvinnor och 39 timmar för män. Faktiskt arbetad tid räknas bland sysselsatta som inte är frånvarande, utan befinner sig på jobbet. Den faktiskt arbetade tiden är den tid de arbetade under SCB:s mätvecka, oavsett vad deras vanliga arbetade tid är. I gruppen ingår både heltids- och deltidsanställda.

Den vanliga arbetade tiden per vecka för heltidsarbetande uppgick 2003 till drygt 40 timmar för både kvinnor och män. Vanliga arbetad tid avser den tid som heltidsarbetande personer (mer än 34 timmar) uppger att de arbetar en ”vanlig” vecka.

Diagram 5.2 Atypisk sysselsättning 1997, 2001- 2003

Procent av det totala antalet anställda



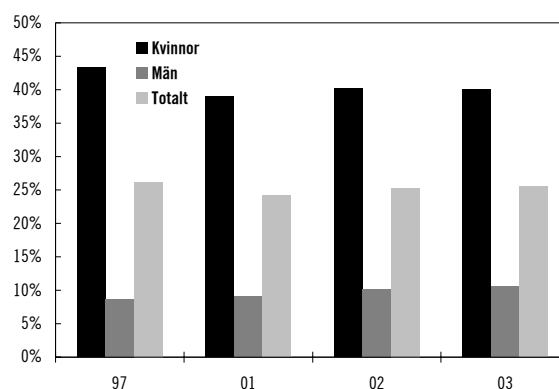
Källa: AKU

Det är betydligt vanligare att kvinnor arbetar i så kallade atypiska anställningar – deltidsanställning respektive tidsbegränsad anställning – än män. Ungefär hälften av kvinnorna och en femtedel av männen är anställda i så kallade atypiska anställningar.

Som framgår av diagram 5.2 minskade andelen atypiska arbeten med ett par procent för kvinnor mellan 1997 och 2001. Därefter var situationen i stort oförändrad mellan 2001 och 2002. Andelen atypiska arbeten ökade något mer för män än för kvinnor mellan 2002 och 2003.

Diagram 5.3 Deltidsarbete, 1997, 2001 - 2003

Andel deltidsarbetande i procent av samtliga anställda



Källa: AKU

Det är betydligt vanligare att kvinnor deltidsarbetar än män. Ungefär 40 procent av alla kvinnor arbetar deltid mot cirka 10 procent av männen.

Samtidigt ägnar kvinnor mer tid åt obetalt arbete i hemmet. Summan av betalt och obetalt arbete skiljer sig inte åt mellan könen enligt studien *Tid för vardagsliv* (SCB, 2003).

Andelen deltidsarbetande kvinnor har minskat något sedan 1997, även om minskningen har stannat av från 2001. Under de senaste åtta åren har andelen deltidsarbetande män ökat något. Totalt arbetar ungefär var fjärde person deltid.

Tabell 5.1 Ofrivillig deltid, 2002 - 2003

Antal anställda som ofrivilligt arbetar deltid i procent av samtliga deltidsarbetande

| År | Kvinnor | Män | Totalt |
|------|---------|------|--------|
| 2002 | 33,2 | 37,4 | 35,0 |
| 2003 | 31,4 | 35,4 | 33,0 |

Källa: AKU.

Män arbetar i högre grad än kvinnor ofrivillig deltid. Knappt var tredje deltidsarbetande kvinna och drygt var tredje deltidsarbetande man arbetade ofrivillig deltid under 2003, vilket var en minskning för både kvinnor och män jämfört med 2002.

Tabell 5.2 Tidsbegränsad anställning, 2002 - 2003

Antal anställda som har tidsbegränsad anställning i procent av samtliga anställda

| År | Kvinnor | Män | Totalt |
|------|---------|------|--------|
| 2002 | 17,1 | 12,3 | 14,8 |
| 2003 | 17,0 | 12,3 | 14,7 |

Källa: AKU.

Kvinnor har i högre omfattning tidsbegränsade anställningar än män. Ungefär var sjätte anställd kvinna, men endast var åttonde anställd man, hade en tidsbegränsad anställning under 2002 respektive 2003.

Tabell 5.3 Anställda med ofrivillig tidsbegränsad anställning, 2002

Antal anställda som ofrivilligt arbetar i tidsbegränsad anställning i procent av samtliga med tidsbegränsad anställning

| Kvinnor | Män | Totalt |
|---------|------|--------|
| 28,0 | 28,8 | 28,3 |

Källa: AKU.

Andelen kvinnor med ofrivillig tidsbegränsad anställning är ungefär lika hög som för män. Drygt var fjärde arbetstagare med tidsbegränsad anställning uppgav att den var ofrivillig under 2002. Jämförande siffror saknas bakåt i tiden.

Vidare kan regeringen konstatera att frågor som rör homo- och bisexuellas rättigheter har fått ökad uppmärksamhet under de senaste åren.

Det är dock svårt att mäta diskriminerings omfattning och utveckling. Speciellt för denna diskrimineringsgrund är dessutom att en människas sexuella läggning inte märks om hon eller han inte själv ger uttryck för den på något sätt. Flera undersökningar visar dock att diskriminering på grund av sexuell läggning och fördomar mot homo- och bisexuella inte är ovanligt. En undersökning som Arbetslivsinstitutet har gjort tillsammans med projekten *Normgivande mångfald* och *Homo- och bisexuella i omsorgen* visar att hälften av de tillfrågade homo- och bisexuella i arbetslivet anser att det finns fördomar bland arbetskamraterna. Mer än var fjärde har valt att inte alls vara öppen med sin sexuella läggning på sin arbetsplats.

Genom HomO:s utbildnings-, informations- och opinionsbildande verksamhet har många fler aktörer kommit i beröring med frågan om hur rätten till likabehandling oavsett sexuell läggning skall kunna säkerställas.

HomO:s myndighetsspecifika verksamhet och frågor som rör diskriminering på grund av

sexuell läggning inom övriga områden redovisas under avsnitt 7.7.

Resurser

Kostnaderna under verksamhetsområdet uppgick till cirka 25 miljoner kronor för 2003. Arbetsdomstolens verksamhet utgjorde knappt 95 procent av kostnaderna. Forskning och utveckling samt kunskapsspridning inom det arbetsrättsliga området avsåg drygt 5 procent. Verksamheten har inte kostnadsredovisats under 2002, vilket försvårar en jämförelse.

Arbetslivsinstitutets verksamhet kommer först i budgetpropositionen för 2006 att kunna redovisas under nuvarande verksamhetsområdesuppdelning. Kostnader som avser arbetslivsforskningens uppdelning inom verksamhetsområdena *Arbetsmiljö* respektive *Arbetsrätt* har därför skattats.

5.5.2 Analys och slutsatser

Den arbetsrättsliga lagstiftningen reglerar i stor utsträckning rättigheter och skyldigheter för arbetsmarknadens aktörer.

En grundläggande förutsättning för att arbetsrätten skall kunna fungera på ett tillfredsställande sätt är att de aktörer som skall tillämpa systemet har kunskap om gällande regler och deras tillämpning, samt att det sker en kontinuerlig utvärdering av dessa reglers effekter för att de korrigeringar som eventuellt behövs skall kunna göras. Härvid är den verksamhet som bedrivs inom den arbetsrättsliga forskningen av stor betydelse.

Antalet tidsbegränsat anställda har ökat markant sedan 1990-talets början, även om utvecklingen synes ha stabiliserat sig på senare år. Gruppen är numera stor och omfattar åtminstone en halv miljon arbetstagare. Grupper med typiskt sett svag ställning på arbetsmarknaden såsom kvinnor, yngre och personer med utländsk bakgrund är överrepresenterade bland de tidsbegränsat anställda. En stor del av de tidsbegränsat anställda blir, enligt Arbetslivsinstitutets uppgifter (Ds 2002:56), kvar i denna anställningsform under lång tid. Samtidigt fyller dock tidsbegränsade anställningar i vissa fall en legitim och viktig funktion på arbetsmarknaden.

Regeringen anser att alla arbetsgivare måste ta ansvar för att arbetsplatserna organiseras så att

både kvinnor och män får möjlighet till inflytande över sitt arbete och sina arbetstider. Regeringen anser att utgångspunkten på arbetsmarknaden skall vara tillsvidareanställningar.

Som ett led i regeringens strävan efter en modern arbetsrätt, fick Arbetslivsinstitutet under 2000, med tilläggsuppdrag under 2001, i uppdrag att se över delar av den centrala arbetsrätten. I utredningen behandlas bland annat regleringen av tidsbegränsade anställningar och skyddet för föräldralediga. Regeringen tog under 2002 emot utredningen *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv* (Ds 2002:56). Utredningen har remissbehandlats och bereds för närvarande inom Regeringskansliet. I regeringens överenskommelse med Miljöpartiet och Vänsterpartiet från oktober 2002, det så kallade 121-punktsprogrammet, anges bland annat att visstidsanställningarna måste minska samt att man vill avskaffa möjligheten för arbetsgivare att vid uppsägning av föräldralediga utnyttja föräldraledigheten som uppsägningstid. Gravida kvinnor och föräldralediga arbetstagare har en särskilt utsatt position på arbetsmarknaden. Regeringen överväger därför åtgärder som kan bidra till att arbetstagare som utnyttjar sin rätt till föräldraledighet inte missgynnas på arbetsmarknaden och att föräldraledigas ställning stärks.

Regeringen anser vidare att heltid skall vara en rättighet och deltid en möjlighet. Mot denna bakgrund har en utredning tillsatts, vilket framgår av avsnitt 3.5.1.

Vidare drivs det så kallade HelaProjektet i syfte att minska deltidsarbetslösheten. Projektet redovisas under utgiftsområde 13.

Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap presenterade i mars 2003 på regeringens uppdrag en utvärdering av svensk arbetsrättslig forskning 1995 – 2001 med avseende på vetenskaplig kvalitet och samhällsrelevans. Utredarna har bedömt att svensk arbetsrättsforskning sammantaget håller en hög vetenskaplig standard. Regeringen delar utredarnas bedömning.

Arbetslivsinstitutet har i uppdrag att bedriva forskning och utveckling (FoU) om villkoren i ett föränderligt arbetsliv med särskild betoning på kunskapsområdet *Arbetsrätt i omvandling – globala, europeiska och lokala perspektiv*. Den forskning som Arbetslivsinstitutet bedrivit under året i samverkan med arbetslivsforskare från övriga Europa (se avsnitt 5.4.1) håller en hög kvalitet, och institutets arbete har även bidragit till spridning av delar av den arbetsrättsliga forskningen.

Diskriminering på grund av sexuell läggning inom arbetslivet är olaglig. Arbetet för att förhindra diskriminering på grund av sexuell läggning måste med nödvändighet bedrivas som ett arbete på lång sikt.

Regeringen bedömer att HomO:s insatser har bidragit till att arbetet mot diskriminering på grund av sexuell läggning har gått framåt.

6 Verksamhetsområde Lönebildning

6.1 Omfattning

Verksamhetsområdet *Lönebildning* omfattar insatser för en väl fungerande lönebildning och medling i arbetstvister. I verksamhetsområdet ingår Medlingsinstitutets verksamhet, som omfattar bland annat kostnader för medling, informationsarbete och statistikproduktion.

6.2 Mål och resultatindikatorer

6.2.1 Mål

Målet för verksamhetsområdet är en lönebildning i samhällsekonomisk balans samt arbetsfred.

6.2.2 Resultatindikatorer

Följande indikatorer utgör en del i bedömningsunderlaget för insatserna inom verksamhetsområdet:

- Antalet medlingsärenden i avtalsförhandlingar på riksnivå, fördelat på ärenden där medlare har förordnats av Medlingsinstitutet respektive inom ramen för avtal om förhandlingsordning. Källa: Medlingsinstitutet.
- Antal förlorade arbetsdagar på grund av konflikt. Källa: Medlingsinstitutet.
- Totala löneutvecklingen per timme inom näringslivet i förhållande till euroområdet och USA. Källa: Eurostat.

- Löneutvecklingen per timme för hela arbetsmarknaden. Källa: Medlingsinstitutet.

6.3 Politikens inriktning

Formerna för lönebildningen är, enligt regeringens mening, i första hand en fråga för arbetsmarknadens parter. Avtal är att föredra framför lagstiftning eftersom ett brett samförstånd mellan parterna skapar stabilitet och legitimitet åt träffade överenskommelser. Därutöver behövs ett starkt nationellt ramverk som fastställer spelreglerna för lönebildningen och stärker förutsättningarna för en väl fungerande lönebildning. I detta ramverk ingår regler om bland annat stridsåtgärder, medling och förbud mot osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Lönebildningen har en avgörande betydelse för den samhällsekonomiska utvecklingen. Sysselsättningen och inflationstrycket i ekonomin påverkas i stor utsträckning av hur väl lönebildningen fungerar. Löneökningar leder till att företagens produktionskostnader ökar. Möjligheterna för företagen att vältra över ökade kostnader på produktpriserna är små. Detta beror på dels en hårdnande internationell konkurrens som pressar priserna, dels en penningpolitik som syftar till prisstabilitet. I stället leder ökade arbetskraftskostnader i förhållande till våra konkurrentländer till att arbetslösheten ökar. Det finns ett direkt samband mellan löneökningarnas storlek och sysselsättningsutvecklingen. Givet produktivitetstillväxtstakten kan Sverige inte

ha snabbare löneökningar än i våra konkurrentländer utan att det påverkar sysselsättningen negativt.

Lovliga stridsåtgärder är legitima och verkningfulla för att påverka arbetsvister. Samtidigt är det av stor betydelse för alla medborgare i samhället att de konflikter som bryter ut på arbetsmarknaden får en snabb lösning.

6.4 Insatser

6.4.1 Insatser inom verksamhetsområdet

Avtalsförhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor omfattade under 2003 endast en mindre del av arbetsmarknaden. Större delen av arbetsmarknaden var bunden av de treåriga avtal som tecknades 2001. Medlingsinstitutet förordnade under 2003 medlare i sex tvister på central nivå på avtalsområden som inte omfattas av förhandlingsordningsavtal såsom det så kallade Industriavtalet eller liknande avtal. Den mest omfattande konflikten där Medlingsinstitutet förordnade medlare rörde avtalet mellan Svenska Elektrikerförbundet och Elektriska Installatörsorganisationen. Stridsåtgärder vidtogs i konflikten som gällde arbetsmiljöfrågor.

På avtalsområden som täcks av avtal om förhandlingsordning förordnas medlare inte av Medlingsinstitutet utan av parterna själva. De mest uppmärksammade förhandlingarna på dessa avtalsområden gällde Svenska Kommunalarbetsförbundets konflikt med Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet våren 2003. Avtalsområdet är starkt kvinnodominerat. I konflikten, som också den ledde till att stridsåtgärder vidtogs, förordnades medlare i enlighet med områdets avtal om förhandlingsordning. Konflikten var den mest omfattande på svensk arbetsmarknad under senare år. Antalet förlorade arbetsdagar i konflikten uppgick till 595 000 och berörde 73 500 arbetstagare. Utöver konflikten på det kommunala området förekom under 2003 ingen medling på avtalsområden som omfattas av avtal om förhandlingsordning.

Under 2004 omfattar avtalsförhandlingarna om löner och allmänna anställningsvillkor om

kring 1,8 miljoner arbetstagare. Nya avtal för omkring 1,4 miljoner arbetstagare slöts under våren 2004. De hittills slutna avtalen indikerar en sjunkande löneökningstakt jämfört med föregående avtalsperiod. I flera fall har arbetsmiljöfrågor särskilt uppmärksammats i förhandlingarna.

När det gäller insatser för att främja en väl fungerande lönebildning anordnade Medlingsinstitutet under 2003 elva konferenser med sammanlagt omkring 500 deltagare som behandlade olika lönebildningsfrågor. Förutom arbetsmarknadens parter deltog representanter från bland annat Konjunkturinstitutet, Riksbanken, affärsbankerna och forskarvärlden. I syfte att förbättra informationen till allmänheten om lönebildningsfrågor arrangerade Medlingsinstitutet också ett särskilt seminarium för arbetsmarknadsjournalister. Medlingsinstitutets årsrapport och andra skrifter har väckt stort intresse.

Vidare har Medlingsinstitutet genomfört ett sextiototal överläggningar med arbetsmarknadens parter för samråd om kommande och pågående förhandlingar samt medverkat vid omkring 25 konferenser arrangerade av arbetsmarknadens parter. I syfte att säkerställa tillgången på kvalificerade medlare arrangerade Medlingsinstitutet under 2003 två konferenser för informationsutbyte mellan erfarna och nya medlare. Vid konferenserna deltog totalt ett femtiotal personer.

6.4.2 Insatser utanför verksamhetsområdet

Konjunkturinstitutet har regeringens uppdrag att årligen ge ut en rapport som analyserar de samhällsekonomiska förutsättningarna för löneförhandlingarna.

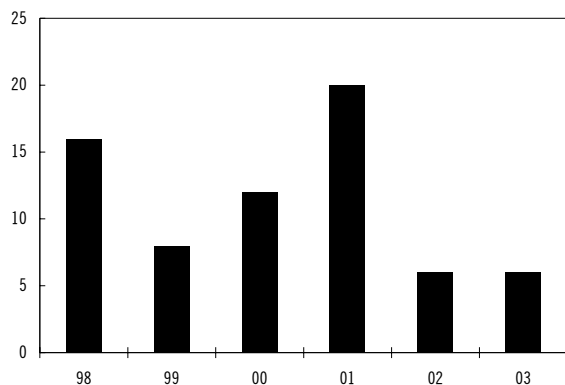
6.5 Resultatbedömning

6.5.1 Resultat

Målet för verksamhetsområdet är en lönebildning i samhällsekonomisk balans samt arbetsfred.

Diagram 6.1 Medlingsärenden i riksavtalsförhandlingar där Medlingsinstitutet/Statens förlikningsmännaexpedition förordnat medlare, 1998 – 2003

Antal



Källa: Medlingsinstitutet

Antalet medlingsärenden under ett år samvarierar med antalet avtalsförhandlingar på arbetsmarknaden.

Tabell 6.1 Förlorade arbetsdagar på grund av konflikt, 1998 - 2003

Antal

| 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|-------|--------|------|--------|------|---------|
| 1 700 | 78 800 | 300 | 11 100 | 800 | 627 500 |

Källa: Medlingsinstitutet

Antalet arbetsdagar som gick förlorade genom arbetsinställelser, det vill säga lovliga och olovliga strejker samt lockouter, uppgick till 627 500 under 2003. Strejken på det kommunala området under våren 2003 gjorde att antalet förlorade arbetsdagar på grund av konflikt uppgick till avsevärt högre tal än under 2002.

Samtidigt skall framhållas att endast fyra år under de senaste trettio åren har antalet konflikter med arbetsinställelser varit färre än under 2003.

Tabell 6.2 Totala löneutvecklingen per timme inom näringslivet, 1998 - 2003

Procentuell förändring från föregående år

| | Sverige | Euroområdet | USA |
|------|---------|-------------|-----|
| 1998 | 4,0 | 1,9 | 4,0 |
| 1999 | 3,1 | 2,8 | 3,4 |
| 2000 | 3,7 | 3,1 | 4,1 |
| 2001 | 4,4 | 3,7 | 3,8 |
| 2002 | 3,7 | 3,5 | 3,3 |
| 2003 | 3,1 | 2,7 | 2,9 |

Källa: Eurostat

Löneutvecklingen i Sverige ligger sedan många år över den i euroområdet och i USA. Skillnaden har tenderat att minska de senaste åren.

Tabell 6.3 Löneutvecklingen för hela arbetsmarknaden 1998 - 2003

Procentuell förändring från föregående år

| 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|------|------|------|------|------|------|
| 3,8 | 3,4 | 3,7 | 4,4 | 4,1 | 3,5 |

Källa: Medlingsinstitutet

Sett till hela den svenska arbetsmarknaden var löneökningarna högre än om endast näringslivet beaktas. Jämför tabell 6.2 och 6.3. Statistiken är inte baserad på individmätningar, vilket gör att könsuppdelade uppgifter om förlorade arbetsdagar eller löneutveckling inte kan redovisas.

Resurser

Kostnaden för verksamhetsområdet uppgick till 49 miljoner kronor 2003, vilket är en ökning med 2 miljoner kronor jämfört med 2002. Huvuddelen av såväl totalkostnaden som kostnadsökningen avsåg statistikproduktion.

6.5.2 Analys och slutsatser

Sedan slutet av 1990-talet har lönebildningen fungerat relativt väl. Löneökningstakten har närmast sig den i våra konkurrentländer – som USA och euroområdet – och konflikterna har varit få. Fortfarande är dock löneökningstakten högre än i våra konkurrentländer, men avståndet tenderar att minska. Detta är framför allt ett resultat av en samsyn mellan parterna på arbetsmarknaden om att löneökningarna inte kan vara högre än vad samhällsekonomin tillåter. Trots de snabbare ökningarna av arbetskraftskostnaderna har den svenska konkurrenskraften kunnat upprätthållas under senare år tack vare en stark produktivitet utveckling. Denna faktor kan inte på sikt mildra effekterna av alltför höga svenska löneökningar.

Produktivitet utvecklingen är central för löneutrymmet. Regeringens bedömning är att Sveriges långsiktiga produktivitet utveckling inte kommer att avvika från konkurrentländernas.

Därmed kan inte löneutvecklingstakten vara snabbare än i till exempel USA och euroområdet.

Det är väsentligt att den positiva utvecklingen under senare år inte bryts. På sikt måste löneökningstakten ligga i nivå med den i våra konkurrentländer för att det ska vara möjligt att upprätthålla konkurrenskraften och nå

sysselsättningsmålet. Ett stort ansvar vilar därför på arbetsmarknadens parter för att få ner de svenska löneökningarna till en nivå som är långsiktigt samhällsekonomiskt hållbar. Arbetsmarknadens parter ansvarar samtidigt för att osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män inte förekommer.

7 Budgetförslag m.m. inom arbetslivsområdet

7.1 23:1 Arbetsmiljöverket

Tabell 7.1 Anslagsutveckling

Tusental kronor

| År | Slagslag | Belopp | Slagslag | Belopp |
|-------------|----------------|----------------------|------------------|---------|
| 2003 | Utfall | 653 948 | Anslags-sparande | 23 264 |
| 2004 | Anslag | 639 919 | Utgifts-prognos | 627 056 |
| 2005 | Förslag | 648 862 | | |
| 2006 | Beräknat | 656 051 ¹ | | |
| 2007 | Beräknat | 667 469 ² | | |

¹Motsvarar 648 884 tkr i 2005 års prisnivå

²Motsvarar 648 918 tkr i 2005 års prisnivå

Anslaget avser utgifter för personal, lokaler samt för övrig förvaltning vid Arbetsmiljöverket. Anslaget omfattar även utgifter för den regionala skyddsombudsverksamheten.

Utgifterna för Arbetsmiljöverkets förvaltning uppgick till 524 miljoner kronor och för den regionala skyddsombudsverksamheten till 101 miljoner kronor under 2003. Utgifterna för den tillfälliga informationssatsningen inom ohälsområdet uppgick till 18 miljoner kronor (prop. 2002/03:1, utg.omr. 14, avsnitt 9.1). Bidraget för tidningen *Du & Jobbet* om 9 miljoner kronor, som rymts under anslaget 23:1 *Arbetsmiljöverket*, upphörde vid utgången av 2003.

HelaProjektet avser insatser för deltidsarbetslösa. Arbetsmiljöverket disponerar anslagna medel för projektet, som belastar utgiftsområde 13 *Arbetsmarknad*. Utgifterna uppgick till 36 miljoner kronor under 2003. Se vidare utgiftsområde 13.

För 2004 finns 538 miljoner kronor anvisade för Arbetsmiljöverkets förvaltning och 102 miljoner kronor för den regionala skyddsombuds-

verksamheten, vilket framgår av regleringsbrevet för budgetåret 2004 avseende Arbetsmiljöverket.

Budget för avgiftsbelagd verksamhet

Tabell 7.2 Offentligrättslig verksamhet

Tusental kronor

| Offentligrättslig verksamhet | Intäkter som får disponeras | Kostnader | Resultat (intäkt - kostnad) |
|------------------------------|-----------------------------|-----------|-----------------------------|
| Utfall 2003 | 326 | 326 | 0 |
| Prognos 2004 | 300 | 300 | 0 |
| Budget 2005 | 300 | 300 | 0 |

Tabell 7.3 Uppdragsverksamhet

Tusental kronor

| Uppdragsverksamhet | Intäkter | Kostnader | Resultat (Intäkt - kostnad) |
|-----------------------|----------|-----------|-----------------------------|
| Utfall 2003 | 42 491 | 40 355 | 2 136 |
| (varav tjänsteexport) | 612 | 612 | 0 |
| Prognos 2004 | 39 022 | 39 171 | -149 |
| (varav tjänsteexport) | 0 | 0 | 0 |
| Budget 2005 | 39 550 | 39 550 | 0 |
| (varav tjänsteexport) | 0 | 0 | 0 |

Uppdragsverksamheten omfattar huvudsakligen den särskilda informationsverksamheten, men även tjänsteexport och försäljning från informationssystemet om arbetsskador (ISA).

Den särskilda informationsverksamheten består främst av försäljning av verkets föreskrifter. Försäljningen, som uppgick till 40 miljoner kronor under 2003, fortsätter att minska successivt, bland annat beroende på ökad nedladdning på

Internet. Omfattningen av tjänsteexporten har minskat under flera år.

Analys och slutsatser

En väl fungerande tillsyn behövs, framförallt med hänsyn till de arbetsplatser som har den sämsta arbetsmiljön och för vilka de vanliga drivkrafterna inte verkar på ett effektivt sätt. Med hänsyn till den fortsatta ökningen av arbetssjukdomar är det viktigt att utvecklingen av tillsynen på detta område fortgår och effektiviseras. Samtidigt måste såväl en rimlig, som effektiv tillsyn bibehållas när det gäller mer traditionella risker som fallrisker och risker från kemikalier för att inte dessa skador åter skall börja öka.

Arbetsmiljöverket har fastslagit sin inriktning i sitt verksamhetsprogram för 2004 – 2006. Verket har valt ut sex prioriterade branscher:

- Hälso- och sjukvård
- Omsorg och sociala tjänster
- Skola
- Bygg och anläggning
- Transport
- Trävaruindustri

och tre generellt prioriterade områden:

- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Organisatoriska och sociala förhållanden
- Belastningsergonomi

Verket har inom ramen för de prioriterade branscherna satt upp preciserade mål, som exempelvis att arbetsgivaren skall känna till vikten av att göra konsekvensbedömningar inför förändring eller att arbetsskadorna inom branschen skall minska. Regeringen anser att programmet är ett viktigt steg i prioritering och uppföljning av tillsynens resurser.

Det är med hänsyn till den fortsatta utvecklingen av arbetssjukdomar mycket viktigt att verket fortsätter att utveckla tillsynen för framför allt organisatorisk och social tillsyn. Utvecklingen måste gälla både personalens kompetens och tillsynsmetoderna. Regeringen saknar dock tillräckligt underlag för att bedöma effekterna av Arbetsmiljöverkets arbete med metodutvecklingen.

Det är också viktigt att verket fortsätter att utveckla samspelet mellan central och lokal nivå i tillsynen. Detta har stor betydelse för att de personella och ekonomiska resurserna skall utnyttjas på ett optimalt sätt. Arbetet har fortsatt med att samordna tillsynen över landet för att uppnå

mer enhetligt kravställande och ett bättre kompetensutnyttjande. Det är också med hänsyn till effektiviteten och rättssäkerheten i tillsynen viktigt att verket fortsätter att utveckla samordningen. Regeringen har ännu svårt att bedöma effekterna av organisationsförändringen.

Ett annat område som verket måste uppmärksamma särskilt är att utveckla metoder för en kvalificerad utvärdering av de insatser som verket gör.

Regeringens bedömning vad avser Arbetsmiljöverkets ekonomistyrning samt vissa övriga myndighetsspecifika frågor framgår under avsnitt 3.7 och 4.5.2.

Regeringens övervägande

Regeringen föreslår att viss isocyanatforskning i Hässleholm fortsätter att bedrivas inom ramen för Stockholms universitets ledning under 2005 (se avsnitten 7.2 och 7.3). Det innebär att totalt 3 350 000 kronor förs över från utgiftsområde 14 *Arbetsliv* till anslaget 25:29 *Stockholms universitet: Forskning och forskarutbildning* inom utgiftsområde 16 under 2005.

Finansieringen sker genom en minskning med 2 000 000 kronor från anslaget 23:1 *Arbetsmiljöverket* och 1 350 000 kronor från anslaget 23:3 *Särskilda utbildningsinsatser m.m.* från 2005. Anslagsminskningen för anslaget 23:1 *Arbetsmiljöverket* sker från den regionala skyddsombudsverksamheten.

Regeringen avser i december 2004 besluta att den regionala skyddsombudsverksamheten, inklusive stöd till arbetsmarknadens parter delta i standardiseringsverksamheten, i Arbetsmiljöverkets regleringsbrev för 2005 tillförs 102 200 000 kronor för 2005. Regeringen beslutade om 101 700 000 kronor för den regionala skyddsombudsverksamheten för 2004. Ökningen för 2005 beror på den återföring till anslaget som förklaras nedan.

Raden *Överföring till/från andra anslag* har tillförts 5 104 000 kronor som en följd av att den tillfälliga satsningen om 5 000 000 kronor för att finansiera flytten av Belastningsskadecentrum till Högskolan i Gävle under 2004 upphör från och med 2005. Beloppet som förs tillbaka till anslaget är något högre som en följd av att det är uppräknat med pris- och löneomräkning. Det innebär att dels arbetsmiljötillsynen, dels den regionala

skyddsombudsverksamheten vardera tillförs 2 500 000 kronor mer för 2005 än för 2004.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 648 862 000 kronor för 2005. Regeringen beräknar ett ramanslag om 656 051 000 kronor för 2006 respektive 667 469 000 kronor för 2007.

Tabell 7.4 Härledning av anslagsnivån 2005 - 2007, för 23:1 Arbetsmiljöverket

Tusental kronor

| | 2005 | 2006 | 2007 |
|-----------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Anvisat 2004¹ | 639 919 | 639 919 | 639 919 |
| <i>Förändring till följd av:</i> | | | |
| Pris & löneomräkning ² | 5 839 | 12 971 | 24 300 |
| Beslut | -2 000 | -2 000 | -2 000 |
| Överföring till/från andra anslag | 5 104 | 5 160 | 5 250 |
| Förslag/beräknat anslag | 648 862 | 656 051 | 667 469 |

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2003 (bet. 2003/04: FiU10). Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

² Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2004 års statsbudget. Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

Tabell 7.5 Bemyndigande om ekonomiska åtaganden

Tusental kronor

| | Utfall 2003 | Prognos 2004 | Förslag 2005 | Beräknat 2006 |
|--|----------------|---------------------------|-----------------|------------------|
| Utestående åtaganden vid årets början | 15 326 | 18 287 | 18 411 | 18 501 |
| Nya åtaganden | 18 287 | 18 411 | 18 501 | - |
| Infriade åtaganden | -15 326 | -18 287 | -18 411 | -18 501 |
| Utestående åtaganden vid årets slut | 18 287 | 18 411 | 18 501 | - |
| Erhållen/föreslagen bemyndiganderam | 18 550 | 18 450¹ | 18 550 | - |

¹ Efter beslut på tilläggsbudget i samband med 2004 års ekonomiska vårproposition.

7.2 23:2 Arbetstlivsinstitutet

Tabell 7.6 Anslagsutveckling

Tusental kronor

| År | Utfall | Anslags- sparande | Utgifts- prognos |
|-------------|----------------|----------------------|---------------------|
| 2003 | Utfall | 295 727 | 23 299 |
| 2004 | Anslag | 309 420 | 289 650 |
| 2005 | Förslag | 360 771 | |
| 2006 | Beräknat | 364 749 ¹ | |
| 2007 | Beräknat | 321 075 ² | |

¹ Motsvarar 360 771 tkr i 2005 års prisnivå

² Motsvarar 312 159 tkr i 2005 års prisnivå

Bemyndigande om ekonomiska förpliktelser

Arbetsmiljöverket har en bemyndiganderam under anslaget 23:1 *Arbetsmiljöverket* för 2004. Den medger att myndigheten får besluta om bidrag som, inklusive tidigare gjorda åtaganden, medför utgifter för budgetåret 2005 på högst 18 450 000 kronor. Regeringen föreslår att bemyndiganderamen för 2005 skall uppgå till 18 550 000 kronor avseende utgifter under budgetåret 2006.

Anslaget avser kostnader för Arbetstlivsinstitutets forsknings- och utvecklingsverksamhet, inklusive samarbetsavtal med externa parter samt utbildningsverksamhet och annan kunskapsförmedling (bibliotek, webbplats och informationsverksamhet). Anslaget omfattar även kostnader för personal och lokaler samt övriga förvaltningskostnader

Prognosen för 2004 pekar på ett utgående anslagssparande om drygt 34 miljoner kronor vid utgången av 2004, varav drygt 32 miljoner kronor avser förvaltningskostnader. Orsaken till detta måste ses i ett längre perspektiv, vilket framgår under rubriken *Myndighetsspecifik information* senare i detta avsnitt. Neddragningar med syfte att få en budget i balans har inte

bromsats upp förrän kostnadsminskningarna säkert och stadigvarande har konstaterats, vilket har givit en fördröjd effekt. Därtill har omställningsarbetet av verksamheten tagit längre tid än beräknat. Vidare har SALTSA – ett samarbetsprogram för arbetslivsforskning i Europa – utvärderats och strukturerats om under året. Anslagsförbrukningen bedöms åter komma i nivå med föreslagna resurser för nästa budgetår.

Myndighetsspecifika resultat

I detta avsnitt redovisas endast vissa nyckeltal med syfte att ge en bild av verksamhetens inre effektivitet och kvalitet. Den kunskap och kompetens som är ett resultat av Arbetslivsinstitutets forsknings- och utvecklingsverksamhet redovisas inom de olika politikområden som berörs (se avsnitt 3.3.2).

Vetenskaplig publicering

Tabell 7.7 Vetenskapliga publikationer 2002 - 2003

| Antal | 2002 | 2003 |
|------------------------|------------|------------|
| Peer reviewed articles | 151 | 147 |
| Övriga publiceringar | 366 | 225 |
| Totalt | 517 | 372 |

Källa: Arbetslivsinstitutet

Artiklar som är vetenskapligt granskade och som publicerats kallas peer reviewed articles. Övriga publiceringar avser bland annat böcker, bidrag till konferenser, rapporter och artiklar.

Antalet peer reviewed articles var i stort oförändrat mellan 2002 och 2003. Peer reviewed articles i svenskspråkiga tidskrifter, som till större delen berör samhällsvetenskaper, var också väsentligen oförändrad. Av totalt 147 peer reviewed articles publicerades 105 i internationella tidskrifter under 2003.

Minskningen av antalet övriga publiceringar kan förklaras med att antalet forskare och doktorander vid Arbetslivsinstitutet har minskat.

Utbildningsverksamhet

Arbetslivsinstitutets forskare medverkade dessutom frekvent vid olika konferenser under 2003:

156 internationella konferenser och 155 nationella, mestadels med eget så kallat "paper".

Arbetslivsinstitutet genomförde marknadsanalyser under 2003 med syfte att kartlägga kännedom om och förväntningar inför institutets utbildningar hos näringslivets aktörer. Ett antal företag identifierades som intresserade mottagare av Arbetslivsinstitutets kunskapsförmedling.

Omfattningen av företagshälsövarsutbildningen framgår under avsnitt 4.4.1.

Myndighetsspecifik information

Ett omfattande omställningsarbete har pågått sedan 2001 med syfte dels att uppnå en budget i balans, dels att forma en strategi för det fortsatta arbetet. Efter de två tidigare årens budgetsaneringar är institutets ekonomi nu stabil. Detta har inneburit att det under året har funnits större möjligheter att prioritera och omfördela verksamhetens resurser så att målen för verksamheten kunnat uppnås. Arbetslivsinstitutet har hösten 2003 presenterat *Arbetslivsinstitutets utvecklingsplan med mål och strategier för 2004 – 2008* som är ett långsiktigt styrdokument. I planen framhålls en fokusering av verksamheten i syfte att öka institutets relevans och nytta för sektorns behov. Överföring av resurser från basverksamhet till satsning på tema och kunskapsförmedling kommer att innebära en flexiblare organisation som bättre kan motsvara arbetslivets behov av kunskap, samt att Arbetslivsinstitutet stärker förmedlingen av institutets kunskap, kompetens och kunskapsrön.

Förutom en ökning av kunskapsförmedling och satsning på speciella forskningsteman har institutet vidareutvecklat verksamheten kring *Analys, Utredning och Utvärdering*.

Tematiskt inriktad forskning är ett sätt att organisera verksamheten i breda, mångvetenskapliga och tidsbegränsade projekt, i vilka man tar sig an relevanta och konkreta arbetslivsproblem.

Arbetslivsinstitutets forskning och utveckling kring ohälsan samt arbetsrätten har särskilt uppmärksammat på olika nivåer inom arbetslivet. Institutets verksamhet har även bidragit till kunskapsunderlag för regional utvecklingsverksamhet.

Den totala kostnaden för Arbetslivsinstitutets verksamhet uppgick till 367 miljoner kronor under 2003. Verksamheten finansierades till 79

procent från myndighetens anslag under 2003 jämfört med 86 procent 2001. Resterande andel utgjordes av extern finansiering.

Bidraget från övriga statliga finansiärer ökade från 32 till 47 miljoner kronor under 2001 – 2003. Dessa utgjordes främst av VINNOVA, Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) och SIDA.

Totalt minskade kostnaderna för Arbetslivsinstitutets verksamhet med 12 procent, från 417 till 367 miljoner kronor, mellan 2001 och 2003.

Riksdagen anvisade 6,7 miljoner kronor under anslaget 23:2 *Arbetslivsinstitutet* för 2003 för att säkerställa viss isocyanatforskning i Hässleholm (prop. 2002/03:1, utg.omr.14, bet. 2002/03:AU2, rskr.2003/04:79). Totalt har 3,35 miljoner kronor betalats ut per år under 2003 – 2004. Verksamheten bedrivs sedan 2003 under Stockholms universitets ledning.

Regeringen beräknar tillföra den särskilda isocyanatforskningen i Hässleholm 3,35 miljoner kronor per år från och med 2005. Se förslagen under avsnitten 7.1 och 7.3.

Budget för avgiftsbelagd verksamhet

Tabell 7.8 Budget för avgiftsbelagd verksamhet

Tusental kronor

| Uppdragsverksamhet | Intäkter | Kostnader | Resultat (Intäkt -kost- nad) |
|---------------------------------------|----------|-----------|------------------------------------|
| Utfall 2003 (varav tjänsteexport) | 4 224 | 4 876 | -652 |
| Prognos 2004 (varav tjänsteexport) | 3 900 | 4 400 | -500 |
| Budget 2005 (varav tjänsteexport) | 4 200 | 4 560 | -240 |

Uppdragsverksamheten avser bland annat publikationer, konferenser, seminarier och påbyggnadsutbildning inom företagshälsovården.

Analys och slutsatser

Regeringens bedömning är att Arbetslivsinstitutets insatser av forskning, utveckling och kunskapsförmedling inom arbetslivsområdet under 2003 har varit värdefulla. Genom sina forskningsinsatser har institutet bidragit till att kunskapen om viktiga faktorer och samband har ökat.

Regeringen kan konstatera att Arbetslivsinstitutet utfört den budgetsanering som regeringen beställt. Den planerade verksamheten under resterande delen av 2004 bör verkställas.

Arbetslivsinstitutet bör fortsätta utvecklingsarbetet utifrån den femåriga utvecklingsplan *Arbetslivsinstitutets utvecklingsplan med mål och strategier för 2004 – 2008* som presenterades hösten 2003. Planens långsiktiga inriktning innebär en utveckling av en tydlig riktning för arbetet på institutet. De speciella förutsättningar som finns vid Arbetslivsinstitutet för samverkan mellan forskare inom olika forskningsområden och discipliner bör tas tillvara och utvecklas ytterligare. Institutets tvärvetenskapliga inriktning möjliggör en bred ansats när det gäller att utifrån aktuell forskning beskriva, analysera och förklara samband inom arbetslivsområdet. Arbetet med att öka insatserna när det gäller forskningstema, kunskapsförmedling och verksamheten *Analys, Utredning och Utvärdering* bör fortsätta. Arbetslivsinstitutet bör bedriva arbetslivsforskning i samverkan med andra myndigheter, vetenskapliga institutioner, universitet och högskolor inom och utom landet. Institutet bör i detta arbete eftersträva samfinansiering. Samverkan är viktigt för att säkerställa forskningens vetenskapliga kvalitet och för att tillfälligtvis tillföra institutet kompletterande resurser och kunskap. Det kan ske inom ramen för Arbetslivsinstitutets mer tematiska arbetssätt.

Arbetslivsinstitutet är i dag en betydelsefull svensk och nordisk kunskapsaktör när det gäller arbetsrätten. Mycket av forskningen på arbetsrättsområdet har ett jämställdhetsperspektiv. Det är av stor vikt att Arbetslivsinstitutet verkar för att upprätthålla och utveckla en hög kompetens i dessa frågor även inför framtiden.

Arbetslivsinstitutets uppgift som kunskapscentrum innebär bland annat att institutet skall ha en god överblick över forskningsläget inom området, såväl nationellt som internationellt. Förutsättningar för nyttiggörande av forskningsresultat kräver en fortsatt utveckling när det gäller olika former av kunskapsöverföring. En väsentlig del i Arbetslivsinstitutets verksamhet är därför att sprida information och kunskaper till grupper som kan påverka arbetslivets utveckling och föra kunskap vidare för praktisk tillämpning. Denna del av institutets verksamhet bör utvecklas och stärkas, och ökad tonvikt bör läggas på relationerna med praktikern i företag och samhället. I detta ligger också att utveckla den inter-

aktiva ansatsen i FoU-arbetet. En direkt och nära kommunikation mellan institutet och arbetsplatser möjliggör förändringsinriktade insatser på en mängd områden i arbetslivet. Detta främjas också av att Arbetslivsinstitutet har regionalt placerade verksamheter. Arbetet med att nå nya strategiskt viktiga målgrupper bör fortsätta.

Regeringen avser att genomföra en extern utvärdering av Arbetslivsinstitutets verksamhet. Detta med anledning av att det är tio år sedan institutet bildades, och det är regeringens ambition att kontinuerligt följa upp myndigheternas verksamhet för att utvärdera deras effektivitet. Utvärderingen kommer att avgränsas till vissa delar av verksamheten och samordnas för att därigenom komplettera Arbetslivsinstitutets egen fortlöpande utvärdering av verksamheten för att åstadkomma en effektiv resursanvändning och ökat nyttiggörande av forskningsresultat. Den externa utvärderingen kan omfatta en analys av vilka intressenter Arbetslivsinstitutet har, i vilken utsträckning myndigheten tillgodoser deras behov samt en benchmarkingstudie gällande motsvarande verksamhet i andra länder.

Regeringens övervägande

Regeringen föreslår att anslaget förstärks med 50 000 000 kronor per år under 2005 och 2006 för försöksverksamhet med arbetstidsförkortning, se avsnitt 3.6.2. Anslaget minskas samtidigt med 1 000 000 kronor för att förstärka Arbetsdomstolens verksamhet, se avsnitt 7.4.

Den tillfälliga satsningen om 3 000 000 kronor till metodutveckling för företagshälsovården under 2004 upphör vid ingången av 2005 (prop. 2003/04, utg.omr. 14, avsnitt 8.2).

Totalt innebär detta beslut om 45 952 000 kronor för 2005, utöver pris- och löneomräkning, se tabell 7.9.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 360 771 000 kronor för 2005. Regeringen beräknar ett ramanslag om 364 749 000 kronor för 2006 respektive 321 075 000 kronor för 2007.

Tabell 7.9 Härledning av anslagsnivån 2005 - 2007, för 23:2 Arbetslivsinstitutet

| Tusental kronor | | | |
|------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| | 2005 | 2006 | 2007 |
| Anvisat 2004¹ | 309 420 | 309 420 | 309 420 |
| <i>Förändring till följd av:</i> | | | |
| Pris- & löneomräkning ² | 5 399 | 8 870 | 14 390 |
| Beslut | 45 952 | 46 459 | -2 736 |
| Förslag/beräknat anslag | 360 771 | 364 749 | 321 075 |

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2003 (bet. 2003/04: FiU10).

Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

² Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2004 års statsbudget. Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

Bemyndigande om ekonomiska förpliktelser

Arbetslivsinstitutet har en bemyndiganderam för anslaget 23:2 *Arbetslivsinstitutet* för 2004. Den medger att myndigheten får besluta om bidrag som, inklusive tidigare gjorda åtaganden, medför utgifter på högst 100 000 000 kronor under 2005 – 2008. Arbetslivsinstitutet har inte behov av en bemyndiganderam av en sådan storlek.

Regeringen föreslår därför att bemyndiganderamen sänks och för 2005 uppgår till 50 000 000 kronor för 2006 – 2008. Förändringen medför inga förändringar vad gäller omfattningen av nuvarande forskning.

Tabell 7.10 Bemyndigande om ekonomiska åtaganden

Tusental kronor

| | Utfall 2003 | Prognos 2004 | Förslag 2005 | Beräknat 2006 | Beräknat 2007 – 2008 |
|--|----------------|-----------------|-----------------|------------------|-------------------------|
| Utestående åtaganden vid årets början | 34 994 | 46 837 | 45 000 | 45 000 | 10 000 |
| Nya åtaganden | 63 388 | 35 000 | 35 000 | - | - |
| Infriade åtaganden | -51 545 | -36 837 | -35 000 | -35 000 | -10 000 |
| Utestående åtaganden vid årets slut | 46 837 | 45 000 | 45 000 | 10 000 | - |
| Erhållen/föreslagen bemyndiganderam | 100 000 | 100 000 | 50 000 | - | - |

7.3 23:3 Särskilda utbildningsinsatser m.m.

Tabell 7.11 Anslagsutveckling

Tusental kronor

| År | Utfall | Anslags- sparande | Utfall |
|-------------|----------------|----------------------|---------------------|
| 2003 | 44 451 | 1 549 | |
| 2004 | Anslag | 46 000 | Utgifts- prognos |
| 2005 | Förslag | 44 650 | |
| 2006 | Beräknat | 44 650 | |
| 2007 | Beräknat | 44 650 | |

Anslaget avser kostnader för funktionsutbildning, styrelserepresentantutbildning och allmänna informationsinsatser inom arbetslivsområdet samt viss EU-bevakning. Funktionsutbildningen avser främst arbetsmiljöutbildningar för fackliga förtroendemän.

Anslaget är ett bidrag till arbetsmarknadens parter och administreras av Arbetslivsinstitutet. Under 2003 rekvirerade parterna 40,5 miljoner kronor till funktionsutbildning och 4 miljoner kronor till EU-bevakning.

Regeringen har givit Arbetslivsinstitutet i uppdrag att för budgetåret 2004 närmare redovisa användningen av medlen under anslaget.

Regeringens övervägande

Regeringen föreslår att viss isocyanatforskning i Hässleholm fortsätter att bedrivas inom ramen för Stockholms universitets ledning under 2005 (se avsnitten 7.1 och 7.2). Det innebär att totalt 3 350 000 kronor förs över från utgiftsområde 14 *Arbetsliv* till anslaget 25:29 *Stockholms*

universitet: Forskning och forskarutbildning inom utgiftsområde 16 under 2005. Finansieringen sker genom en minskning med 2 000 000 kronor från anslaget 23:1 *Arbetsmiljöverket* (se avsnitt 7.1) och 1 350 000 kronor från anslaget 23:3 *Särskilda utbildningsinsatser m.m.*

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 44 650 000 kronor för 2005. Regeringen beräknar ett ramanslag om 44 650 000 kronor för 2006 respektive 2007.

Tabell 7.12 Härledning av anslagsnivån 2005 - 2007, för 23:3 Särskilda utbildningsinsatser m.m.

Tusental kronor

| | 2005 | 2006 | 2007 |
|----------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Anvisat 2004¹ | 46 000 | 46 000 | 46 000 |
| <i>Förändring till följd av:</i> | | | |
| Beslut | -1 350 | -1 350 | -1 350 |
| Förslag/beräknat anslag | 44 650 | 44 650 | 44 650 |

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2003 (bet. 2003/04: FiU10). Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

Bemyndigande om ekonomiska förpliktelser

Arbetslivsinstitutet har en bemyndiganderam för anslaget 23:3 *Särskilda utbildningsinsatser m.m.* för 2005. Den medger att myndigheten får besluta om bidrag, som inklusive tidigare gjorda åtaganden, medför utgifter på högst 33 300 000 kronor under 2004.

Arbetslivsinstitutet avser att förändra sina utbetalningsrutiner för verksamheten från och med 2005, vilket ger behov av en utökad bemyndiganderam. Regeringen föreslår därför att bemyndiganderamen för 2005 skall uppgå till 33 500 000 kronor avseende utgifter under budgetåret 2006.

Tabell 7.13 Bemyndiganden om ekonomiska åtaganden

Tusental kronor

| | Utfall 2003 | Prognos 2004 | Förslag 2005 | Beräknat 2006 |
|---------------------------------------|----------------|-----------------|-----------------|------------------|
| Utestående åtaganden vid årets början | 33 300 | 34 849 | 33 300 | 33 485 |
| Nya åtaganden | 33 300 | 31 751 | 33 485 | - |
| Infriade åtaganden | -31 751 | -33 300 | -33 300 | -33 485 |
| Utestående åtaganden vid årets slut | 34 849 | 33 300 | 33 485 | - |
| Erhållen/föreslagen bemyndiganderam | 34 200 | 33 300 | 33 500 | - |

7.4 23:4 Arbetsdomstolen

Tabell 7.14 Anslagsutveckling

Tusental kronor

| År | Utfall | Anslags- sparande | Utgifts- prognos |
|-------------|----------------|----------------------|---------------------|
| 2003 | 22 964 | 1 550 | |
| 2004 | Anslag | 23 940 | 23 672 |
| 2005 | Förslag | 25 282 | |
| 2006 | Beräknat | 25 488 ¹ | |
| 2007 | Beräknat | 25 911 ² | |

¹Motsvarar 25 282 tkr i 2005 års prisnivå²Motsvarar 25 282 tkr i 2005 års prisnivå

Anslaget avser kostnader för personal, lokaler samt för övrig förvaltning vid Arbetsdomstolen.

Myndighetsspecifika resultat

Målbalans

Antalet mål som kom in till Arbetsdomstolen ökade med cirka 20 procent mellan 2001 och 2003, se tabell 7.15. Antalet avgjorda mål ökade med cirka 12 procent under samma period. Inneliggande mål vid årets slut ökade med ungefär 5 procent under perioden.

Knappt 70 procent av målen var så kallade A-mål som kom in till Arbetsdomstolen under 2003. *A-mål* är den typ av mål som processas direkt i Arbetsdomstolen. *B-mål* har överklagats från tingsrätten innan de går till Arbetsdomstolen. De olika målens andel var ungefär konstant mellan 2001 och 2003.

Tabell 7.15 Målstatistik för Arbetsdomstolen, 2001 – 2003

Antal

| | 2001 | 2002 | 2003 |
|--|------|------|------|
| Inkomna mål | 347 | 373 | 413 |
| Inneliggande mål vid årets slut | 216 | 220 | 227 |
| Avgjorda mål | 361 | 369 | 406 |
| Antal domar och särskilt uppsatta beslut | 114 | 138 | 115 |

Källa: Arbetsdomstolen

Genomströmning

Genomströmningstiderna var relativt konstanta, och sjönk till och med något för B-målen, vilket framgår av tabell 7.16, under perioden 2001 till 2003.

Tabell 7.16 Genomströmningstid för mål vid Arbetsdomstolen, 2001 – 2003

Antal månader

| | 2001 | 2002 | 2003 |
|--|------|------|------|
| A-mål totalt | 7 | 6 | 7 |
| A-mål avgjorda efter dom eller särskilt uppsatt beslut | 12 | 10 | 10 |
| B-mål totalt | 4 | 5 | 3 |
| B-mål avgjorda efter dom eller särskilt uppsatt beslut | 12 | 11 | 10 |

Källa: Arbetsdomstolen

Analys och slutsatser

Arbetsdomstolen har låga målbalanser, vilket är av betydelse för att avgöra arbetsrättsliga tvister inom rimligt korta tider. Om processerna hade

förts inom ramen för de allmänna domstolarna torde tvisterna samtidigt ha tagit längre tid att avgöra. Detta hade varit till nackdel för både företag och individer. Regeringen bedömer att Arbetsdomstolen avgör sina ärenden på ett kostnadseffektivt sätt.

Regeringens övervägande

Regeringen beslutade den 23 juni 2004 (Fi2004/3001/PP, N2002/2505/ARM, jfr Fi 1849/93, 3020/93, 16) att höja arvoden för Arbetsdomstolens ledamöter och deras ersättare från den 1 juli 2004. Dessa ersättningar finansieras inom domstolens ram. Från 2005 föreslår regeringen därför att Arbetsdomstolen tillförs ytterligare 1 000 000 kronor genom en motsvarande sänkning av anslaget 23:2 *Arbetslivsinstitutet*. Kostnadsökningen under 2004 finansieras inom befintlig ram under anslaget 23:4 *Arbetsdomstolen*.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 25 282 000 kronor för 2005. Regeringen beräknar ett ramanslag om 25 488 000 kronor för 2006 respektive 25 911 000 kronor för 2007.

Tabell 7.17 Härledning av anslagsnivån 2005 - 2007, för 23:4 Arbetsdomstolen

| | 2005 | 2006 | 2007 |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Anvisat 2004 ¹ | 23 940 | 23 940 | 23 940 |
| <i>Förändring till följd av:</i> | | | |
| Pris & löneomräkning ² | 342 | 540 | 946 |
| Beslut | 1 000 | 1 008 | 1 025 |
| Förslag/beräknat anslag | 25 282 | 25 488 | 25 911 |

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2003 (bet. 2003/04: FIU10). Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.
² Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2004 års statsbudget. Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

7.5 23:5 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar

Tabell 7.18 Anslagsutveckling

| <i>Tusental kronor</i> | | | |
|------------------------|----------------|-----------------|---------------------|
| 2003 | Utfall | 1 | Anslags-sparande 60 |
| 2004 | Anslag | 71 | Utgifts-prognos 72 |
| 2005 | Förslag | 73 | |
| 2006 | Beräknat | 73 ¹ | |
| 2007 | Beräknat | 74 ² | |

¹Motsvarar 73 tkr i 2005 års prisnivå
²Motsvarar 73 tkr i 2005 års prisnivå

Anslaget avser kostnader för nämndens verksamhet. Kostnaderna består huvudsakligen av arvoden och ersättningar.

Regeringens övervägande

Regeringen bedömer att anslaget bör uppgå till 73 000 kronor för 2005. Regeringen beräknar ett ramanslag om 73 000 kronor för 2006 respektive 74 000 kronor för 2007.

Tabell 7.19 Härledning av anslagsnivån 2005 - 2007, för 23:5 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar

| | 2005 | 2006 | 2007 |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Anvisat 2004 ¹ | 71 | 71 | 71 |
| <i>Förändring till följd av:</i> | | | |
| Pris & löneomräkning ² | 2 | 2 | 3 |
| Förslag/beräknat anslag | 73 | 73 | 74 |

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2003 (bet. 2003/04: FIU10). Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.
² Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2004 års statsbudget. Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

7.6 23:6 Internationella arbetsorganisationen (ILO)

Tabell 7.20 Anslagsutveckling

Tusental kronor

| År | Slagslag | Belopp | År | Slagslag | Belopp |
|-------------|----------------|---------------|----|------------------|--------|
| 2003 | Utfall | 23 141 | | Anslags-sparande | 3 585 |
| 2004 | Anslag | 23 022 | | Utgifts-prognos | 22 544 |
| 2005 | Förslag | 23 022 | | | |
| 2006 | Beräknat | 23 022 | | | |
| 2007 | Beräknat | 23 022 | | | |

Anslaget avser huvudsakligen kostnader för Sveriges medlemsavgift till Internationella arbetsorganisationen (ILO). En del av anslaget avser kostnader för deltagande i ILO:s verksamhet och för ILO-kommittén.

ILO:s beslutande församling, Internationella arbetskonferensen, antog i juni 2003 arbetsprogram och budget för perioden 2004 –2005, omfattande totalt 710 miljoner schweizerfranc. I juni 2004 reviderade konferensen skalan för medlemslänternas bidrag till organisationen i linje med FN:s bidragsskala för perioden 2004 –2006, antagen av Generalförsamlingen i december 2003.

Sveriges andel utgör en knapp procent (0,999) av ILO:s budget 2005, vilket är en marginell minskning av andelen jämfört med 2004. Länder som betalar sin avgift tidigt under budgetåret får ett avdrag följande år genom ett så kallat incentive scheme. Efter avdrag är Sveriges medlemsavgift cirka 3,6 miljoner schweizerfranc för 2005.

Regeringens övervägande

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 23 022 000 kronor för 2005. Regeringen beräknar ett ramanslag om 23 022 000 kronor för 2006 respektive 2007.

7.7 23:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)

Tabell 7.21 Anslagsutveckling

Tusental kronor

| År | Slagslag | Belopp | År | Slagslag | Belopp |
|-------------|----------------|--------------------|----|------------------|--------|
| 2003 | Utfall | 6 580 | | Anslags-sparande | -52 |
| 2004 | Anslag | 8 098 | | Utgifts-prognos | 7 897 |
| 2005 | Förslag | 8 057 | | | |
| 2006 | Beräknat | 8 151 ¹ | | | |
| 2007 | Beräknat | 8 293 ² | | | |

¹Motsvarar 8 057 tkr i 2005 års prisnivå

²Motsvarar 8 057 tkr i 2005 års prisnivå

Anslaget avser kostnader för personal, lokaler och andra förvaltningskostnader för Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO).

Myndighetsspecifika resultat

Resultatindikatorer är antalet ärenden om diskriminering på grund av sexuell läggning hos HomO, ärendenas fördelning på anmälning-ärenden och initiativärenden, deras fördelning mellan arbetslivet, högskolan och övriga samhällslivet, samt handläggningstid och ärendebalans. Ytterligare indikatorer är antalet telefon- och brevfrågningar av informations- och rådgivningskaraktär som inkommit till HomO, samt antalet externa utbildnings- och informationsarrangemang som medarbetare vid HomO har deltagit i.

Tabell 7.22 HomO:s ärendestatistik

| | 2002 | 2003 |
|--------------------------|------|------|
| Antal ärenden totalt | 30 | 71 |
| Varav | | |
| - anmälning-ärenden | 25 | 50 |
| - initiativärenden | 5 | 21 |
| Antal ärenden som avsåg | | |
| - arbetslivsområdet | 8 | 18 |
| - högskoleverksamhet | 1 | 16 |
| - samhällslivet i övrigt | 20 | 37 |

Källa: HomO

Antalet anmälning-ärenden till HomO fördubblades under 2003 jämfört med 2002. Ökningen av anmälning-ärenden är störst inom arbetslivsområdet som ökade med 100 procent jämfört med 2002. Det totala antalet diskrimine-

ringsärenden har ökat med 136 procent jämfört med tidigare år. Männen svarade för 80 procent av enskilda anmälningar som kommit in till HomO under 2003. Jämfört med föregående år har skriftliga förfrågningar liksom myndighetens medverkan i extern utbildning ökat med drygt 22 procent.

Flera broschyrer har reviderats eller presenterats under 2003. Här kan nämnas *Tystnadens tyran* – ett informationsmaterial om heterosexualliteten som norm och homofobi i skolan, *Detta är HomO* och *Homosexuellas rättigheter*.

HomO har sedan den 1 juli 2003 i uppgift att se till att lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering efterlevs. Syftet med lagen är att motverka diskriminering som har samband med bl. a. diskrimineringsgrunden sexuell läggning inom arbetsmarknadspolitisk verksamhet samt vid yrkesmässigt tillhandahållande av varor, tjänster eller bostäder m.m. HomO stämde för första gången ett restaurangföretag med stöd av den nya lagen i början av 2004.

Sedan den 1 januari 2003 framgår det av förordningen (1999:170) med instruktion för Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning att myndigheten även skall förebygga och motverka homofobi.

Regeringens ambition är att skyddet mot diskriminering skall vara så likartat för de olika diskrimineringsgrunderna som det är praktiskt och rättsligt möjligt. Mot denna bakgrund har flera utredningar om diskriminering tillsatts.

HomO har genomfört utbildnings- och informationsinsatser för många organisationer och myndigheter för att förebygga och motverka diskriminering. Exempelvis har HomO löpande medverkat i utbildningar för rättsväsendets personal. HomO har också i olika sammanhang uppmärksammat situationen för homo- och bisexuella barn, ungdomar och unga vuxna.

Statens folkhälsoinstitut arbetar med frågor som rör diskriminering på grund av sexuell läggning ur ett hälsoperspektiv. Institutet initierar forskning, tar fram utbildningsmaterial, anordnar seminarier, administrerar en forskningsdatabas med mera.

Regeringens övervägande

Antalet ärenden till HomO har ökat kraftigt och behovet av fortsatt omfattande insatser mot homofobi och diskriminering på grund av sexuell

läggning visat sig nödvändigt enligt resultaten från olika forskningsrapporter.

Mot denna bakgrund bör HomO:s verksamhet bedrivas med bibehållet anslag. I budgetpropositionen för 2001 (prop. 2000/01:1) tillfördes HomO:s anslag 700 000 kronor för åren 2001 – 2004 i syfte att förstärka myndighetens kontakter med arbetsmarknadens parter. Regeringen föreslår att förstärkningen förlängs med ytterligare tre år, dvs. för perioden 2005 – 2007. Medlen överförs även fortsättningsvis från anslaget 22:1 Arbetsmarknadsverkets förvaltningskostnader.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 8 057 000 kronor för 2005. Regeringen beräknar ett ramanslag om 8 151 000 kronor för 2006 respektive 8 293 000 kronor för 2007.

Tabell 7.23 Härledning av anslagsnivån 2005 – 2007, för 23:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)

| | 2005 | 2006 | 2007 |
|------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Anvisat 2004¹ | 8 098 | 8 098 | 8 098 |
| <i>Förändring till följd av:</i> | | | |
| Pris- & löneomräkning ² | -41 | 53 | 195 |
| Förslag/beräknat anslag | 8 057 | 8 151 | 8 293 |

¹Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2003 (bet. 2003/04: FIU10).

Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

² Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2003 års statsbudget. Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

7.8 23:8 Medlingsinstitutet

Tabell 7.24 Anslagsutveckling

| | | Tusental kronor | |
|-------------|----------------|---------------------|------------------------|
| 2003 | Utfall | 48 812 | Anslags-sparande 711 |
| 2004 | Anslag | 49 103 | Utgifts-prognos 49 196 |
| 2005 | Förslag | 49 640 | |
| 2006 | Beräknat | 50 494 ¹ | |
| 2007 | Beräknat | 51 455 ² | |

¹Motsvarar 49 640 tkr i 2005 års prisnivå

²Motsvarar 49 640 tkr i 2005 års prisnivå

Anslaget avser kostnader för personal, lokaler, lönestatistik och andra förvaltningskostnader för Medlingsinstitutet.

Under 2003 uppgick kostnaderna för medling till 4,6 miljoner kronor och kostnaderna

föranalys och information till 44,9 miljoner kronor.

Utgiftsprognosen för 2004 är osäker på grund av det ovissa behovet av medlare under återstoden av den pågående avtalsrörelsen.

Myndighetsspecifika resultat

Medlingsinstitutet har en väsentlig roll i den svenska lönebildningen. Samtidigt skall konstateras att lönebildningen påverkas av ett stort antal aktörer och av den samhällsekonomiska utvecklingen. Flertalet yttre faktorer som styr en avtalsrörelse kan inte påverkas av Medlingsinstitutet. En objektiv mätning av hur Medlingsinstitutets insatser påverkat lönebildningen låter sig därför inte göras. I stället får en subjektiv bedömning göras av bland annat Medlingsinstitutets genomförande av överläggningar med arbetsmarknadens parter och intresset för Medlingsinstitutets informationsinsatser.

En utvärdering av Medlingsinstitutets verksamhet och befogenheter är planerad att genomföras efter 2004 års avtalsrörelse.

Regeringens övervägande

Regeringens bedömning är att Medlingsinstitutet, vars resursåtgång under 2003 uppgick till 49 miljoner kronor, med sina insatser bidragit till en bättre fungerande lönebildning.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 49 640 000 kronor för 2005. Regeringen beräknar ett ramanslag om 50 494 000 kronor för 2006 respektive 51 455 000 kronor för 2007.

Tabell 7.25 Härledning av anslagsnivån 2005 - 2007, för 23:8 Medlingsinstitutet

| <i>Tusental kronor</i> | | | |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2005 | 2006 | 2007 |
| Anvisat 2004¹ | 49 103 | 49 103 | 49 103 |
| <i>Förändring till följd av:</i> | | | |
| Pris & löneomräkning ² | 537 | 1 391 | 2 352 |
| Förslag/beräknat anslag | 49 640 | 50 494 | 51 455 |

¹Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2003 (bet. 2003/04: FiU10). Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

² Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2004 års statsbudget. Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

8 Jämställdhetspolitiken

8.1 Omfattning

Politikområdet omfattar följande två verksamhetsområden: *Samordningsansvar för jämställdhetspolitiken och särskilda jämställdhetsåtgärder* samt *Motverka könsdiskriminering*. Till politikområdet hör Jämställdhetsombudsmannen (JämO). JämO:s uppgift är enligt jämställdhets-

lagen (1991:433) att utöva tillsyn över lagens efterlevnad. Politikområdet omfattar anslagen 24:1 *Jämställdhetsombudsmannen* och 24:2 *Särskilda jämställdhetsåtgärder*. Från och med 2005 omfattar politikområdet också en delegation som bildas för att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering i den statliga verksamheten. Delegationen inrättas för en period om ett år.

8.2 Utgiftsutveckling

Tabell 8.1 Utgiftsutveckling inom politikområdet

Miljoner kronor

| | Utfall 2003 | Budget 2004 ¹ | Prognos 2004 | Förslag 2005 | Beräknat 2006 | Beräknat 2007 |
|--|----------------|-----------------------------|-----------------|-----------------|------------------|------------------|
| 24:1 Jämställdhetsombudsmannen | 21,5 | 22,1 | 22,6 | 21,9 | 22,1 | 22,5 |
| 24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder | 11,2 | 13,7 | 22,7 | 7,7 | 7,7 | 7,7 |
| 24:3 Delegation för stöd till jämställdhetsintegrering | 0 | 0 | 0 | 4,0 | 0 | 0 |
| Totalt för politikområde jämställdhet | 32,8 | 35,9 | 45,3 | 33,6 | 29,8 | 30,2 |

¹ Inklusivt tilläggsbudget i samband med 2004 års ekonomiska vårproposition (bet. 2003/04:FiU21) och förslag på tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2005.

För anslag 24:2 *Särskilda jämställdhetsåtgärder* följer ett anslagssparande från 2003 på 9,3 miljoner kronor.

Prognosen för 2004 är att tillgängliga medel i det närmaste förbrukas.

Inom Näringsdepartementet har verksamhet fram till och med 2004 bedrivits som har finansierats genom anslaget 24:2 *Särskilda jämställdhetsåtgärder* inom utgiftsområde 14 Arbetsliv. Detta anslag föreslås minskas med 6 miljoner kronor för 2005. I syfte att möjliggöra en fortsatt hög ambitionsnivå avseende Näringsdepar-

tementets jämställdhetsarbete föreslås under utgiftsområde 1 Rikets styrelse anslaget 90:5 *Regeringskansliet m.m.* öka i motsvarande omfattning, dvs. med 6 miljoner kronor.

8.3 Mål

Målet för politikområdet är att kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Jämställdhetspolitikens mål innebär en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Målet innebär också lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger, delat ansvar för hem och barn samt frihet från könsrelaterat våld.

Målet för verksamhetsområdet *Samordningsansvar för jämställdhetspolitiken och särskilda jämställdhetsåtgärder* är att ett jämställdhetsperspektiv skall genomsyra alla delar av beslutsprocesser och verksamheter inom samhällets olika områden i syfte att skapa förutsättningar för en fungerande jämställdhet. Målet för verksamhetsområdet *Motverka könsdiskriminering* är att all förekomst av könsdiskriminering skall upphöra på arbetsmarknaden och i högskolan.

Jämställdhet är ett sektorsövergripande politikområde, vilket innebär att jämställdhet även är ett integrerat mål inom andra politikområden.

Resultaten av jämställdhetspolitiken mäts bland annat genom att följa de ekonomiska resursernas fördelning mellan kvinnor och män samt kvinnors och mäns representation i kommittéer och statliga lekmannastyrelser. Jämställdhetspolitikens resultat framkommer även i övriga politikområdets resultatredovisning.

8.4 Politikens inriktning

Ett jämställdhetsperspektiv skall genomsyra alla delar av regeringens politik. Regeringen har i sin handlingsplan för jämställdhetspolitiken under innevarande mandatperiod angivit att alla politikområden skall genomföra en jämställdhetsanalys och fastställa mål och indikatorer för jämställdheten inom politikområdet där detta är möjligt. I regeringens skrivelse *Jämt och ständigt* (skr. 2002/03:140) om jämställdhetspolitiken, med handlingsplan för mandatperioden, anges fem fokusområden för jämställdhetspolitiken under denna tid. Dessa är: 1. representation; jämn fördelning av makt och inflytande, 2. lika lön för lika och likvärdigt arbete, 3. mäns våld mot kvinnor; prostitution och handel med kvinnor för sexuella ändamål, 4. män och jämställdhet samt 5. sexualiseringen av det offentliga rummet.

I skrivelsen anges även att regeringen avser att tillsätta en utredning som skall utvärdera jämställdhetspolitikens mål, inriktning, organisation och effektivitet. En särskild utredare, som tillsattes den 19 februari 2004 (Dir. 2004:18), skall lämna förslag på mål och resultatindikatorer för jämställdhetspolitiken, analysera det offentliga roll och uppgifter inom området samt lämna förslag till den framtida organisationen och inriktningen på jämställdhetsarbetet.

Arbetsmarknaden och arbetslivet är centrala områden för jämställdhetspolitiken. Arbetsmarknadens parter har ett stort ansvar för att bekämpa löneskillnader mellan kvinnor och män, motverka den könsuppdelade arbetsmarknaden och skapa förutsättningar för människor att kombinera arbete och familjeliv. Den Nationella handlingsplanen mot könsdiskriminerande löneskillnader mellan kvinnor och män som är under utarbetande syftar bland annat till att utgöra stöd för parterna i denna fråga. För den statliga politiken på området har JämO ett omfattande uppdrag och ansvar. Detta ansvar delas med övriga myndigheter på arbetsmarknads-, arbetslivs- och utbildningsområdet.

Länsstyrelserna har på den regionala nivån ansvaret för att verka för att jämställdhetspolitiken får genomslag i länen.

Förutom att arbeta för förändring inom det statliga området, har regeringen en viktig roll i att stimulera aktörer även inom andra samhällssektorer. Ett led i detta arbete utgörs av det stöd som ges för projektverksamhet och insatser för att främja utvecklingen mot jämställdhet inom särskilt angelägna områden.

Regeringen fortsätter det långsiktiga arbetet med att representationen i beslutsfattande organ skall vara jämnt fördelad mellan kvinnor och män. Regeringen arbetar också för att andelen kvinnor i ledande ställning skall öka, så väl inom politik och offentlig förvaltning som inom det privata näringslivet.

8.5 Insatser

8.5.1 Insatser inom politikområdet

Verksamhetsområde Samordningsansvar för jämställdhetspolitiken och särskilda jämställdhetsåtgärder

Verksamhetsområdet innefattar samordningsansvar för regeringens jämställdhetsarbete, att utveckla strategier samt stöd till organisationer, utvecklingsprojekt och informationsinsatser för att främja jämställdhet.

Regeringen fastställde den 29 april 2004 (N2004/3108/JÄM) en plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet. Planens övergripande mål är att Regeringskansliet skall ha de bästa möjliga förutsättningarna för att jämställdhet skall genomsyra hela regeringens politik.

För att stödja statsförvaltningens arbete med jämställdhetsintegrering inrättas en delegation för stöd till jämställdhetsintegrering under ett år. Delegationen skall erbjuda information, utbildningar och metodstöd. Se vidare avsnittet Budgetförslag.

Det utvecklingsarbete som startade i Regeringskansliet 2002 när det gäller jämställdhetsintegrering i den statliga budgetprocessen och statsbudgeten fortsätter. Arbetet omfattar bl.a. ett pilotprojekt i samarbete med andra politikområden för att utveckla metoder och arbetssätt för jämställdhetsintegrering i den statliga budgetprocessen. Erfarenheterna från detta arbete ligger till grund för det arbete med jämställdhetsanalyser och framtagande av mål och indikatorer för jämställdhet som påbörjats under 2004 inom samtliga politikområden.

En särskild utredare med uppdrag att följa upp och ur ett könsmaktsperspektiv utvärdera de myndighetsgemensamma uppdrag och de uppdrag till enskilda myndigheter, som gavs i samband med propositionen Kvinnofrid (prop. 1997/98:55), tillkallades den 16 oktober 2003. Uppdraget skall redovisas hösten 2004.

Den 19 februari 2004 har en särskild utredare tillkallats med uppdrag att finna formerna för en ombildning av Rikskvinnocentrum för kvinnor som våldtagits och misshandlats (RKC) till ett nationellt institut. Uppdraget skall redovisas hösten 2004.

Efter att ovanstående utredningar presenterat sina förslag kommer regeringen att ta ställning till hur arbetet skall fortsätta att bedrivas.

Regeringen har tillkallat en särskild utredare för att göra en översyn av jämställdhetspolitikens mål, inriktning, organisation och effektivitet. Utredaren skall överväga vilka mål som bör gälla för den framtida jämställdhetspolitiken samt lämna förslag till mål och resultatindikatorer för dessa. Utredaren skall vidare analysera hur den nuvarande organisationen för jämställdhetspolitiken fungerar och lämna förslag till hur den skall kunna förbättras och effektiviseras. Utredaren skall redovisa uppdraget senast den 1 juni 2005.

Det tvååriga projektet ”Jämmt på toppen” avslutades våren 2004. Projektet har genomförts i samverkan med länsstyrelserna, som inbjudit företag i respektive län till seminarier om jämställdhet på ledande poster i företagen. Projektet har syftat till att höja medvetandet hos beslutsfattare om hur könsmaktsstrukturen påverkar valen till ledande poster och till att ge företagen verktyg för en jämställd urvalsprocess. Drygt 300 företag har deltagit i projektet.

För regeringens del utgör EU-projektet ”Women to the Top”, som pågår under 2004, delvis en fortsättning av ”Jämmt på toppen”. Flera företag som deltog i ”Jämmt på toppen” deltar också i ”Women to the Top”. Syftet är att utveckla metoder och verktyg för att uppnå en jämnare könsfördelning på ledande poster i företagen.

Den nordisk-baltiska kampanjen mot handel med kvinnor avslutades 2003 med ett informellt ministermöte för de nordiska och baltiska ministrarna för jämställdhet samt justitie- och inrikesministrarna. På mötet enades ministrarna om ett fortsatt samarbete i kampen mot handeln med kvinnor och barn. En slutrapport från den nordisk-baltiska kampanjen presenterades i samband med ministermötet.

I samband med den nordisk-baltiska kampanjen mot handel med kvinnor genomfördes en svensk nationell kampanj 2002–2003. Den fokuserade – genom information och utbildning – på de män som köper och utnyttjar kvinnor och barn, mestadels flickor, för sexuella ändamål.

Som en fortsättning på den nordisk-baltiska kampanjen mot kvinnohandel tog Sverige ett initiativ till en nordisk-baltisk aktionsgrupp mot människohandel vid det nordisk-baltiska utrikesministermötet i Tallinn 2002. Aktionsgrup-

pen utgör en paraplyfunktion för arbetet mot människohandel i den nordisk-baltiska kretsen och skall stärka den politiska hanteringen av frågan i länderna.

Regeringen har initierat en kartläggning av och insats mot handel med kvinnor i Barents-regionen. Arbetet inriktas på att finna alternativa lösningar för de kvinnor och barn som har utsatts eller riskerar att utsättas för prostitution och människohandel. Insatsen omfattar geografiskt Murmansk-regionen till de norra delarna av Norge, Sverige och Finland. Målet är att utarbeta och genomföra åtgärder för att motverka efterfrågan på kvinnor och barn för prostitutionsändamål i de nordliga delarna av Norge, Sverige och Finland. Insatsen förväntas bidra till ökad kompetens, ett gemensamt förhållningssätt och samarbete mellan myndigheter, frivilligorganisationer och andra nyckelfunktioner.

Regeringen har inlett ett arbete med att ta fram en handlingsplan för arbetet med att bekämpa alla former av människohandel. Handlingsprogrammet kommer att bestå av två delar, varav den ena skall fokusera på arbetet med att bekämpa prostitution och handel med människor för sexuella ändamål, särskilt kvinnor och barn, och den andra på arbetet med att bekämpa människohandel för arbetskraftsexploatering och handel med organ. Arbetet drivs inom berörda politikområden och sker i samråd med ansvariga myndigheter och frivilligorganisationer och kommer att inkludera insatser på nationell och internationell nivå.

Vid FN:s kvinnokommissions möte i mars 2004 stod Sverige som värd för seminariet ”Ending gender-based violence - A call for global action to involve men”. Seminariet fokuserade på mäns våld mot kvinnor.

Verksamhetsområde Motverka könsdiskriminering

JämO:s uppgift att se till att jämställdhetslagen efterföljs sker i första hand genom att förmå arbetsgivare att frivilligt följa föreskrifterna i lagen. JämO är den tillsynsmyndighet som har till uppgift att tillse att jämställdhetslagen efterföljs av arbetsgivare med över nio anställda. Idag omfattas drygt 33 000 arbetsplatser av jämställdhetslagen. Arbetet handlar dels om utbildnings- och kunskapsinsatser riktade till arbetsgivare och fackliga organisationer och dels

om granskningsarbete av jämställdhetsarbetet på arbetsplatserna. JämO har också ansvar för utredningar av anmälningar om bristande jämställdhetsarbete, könsdiskriminering och sexuella trakasserier. JämO skall också i övrigt medverka i strävandena att främja jämställdhet i arbetslivet.

Den långsiktiga ambitionen är att all könsdiskriminering på arbetsmarknaden skall upphöra.

JämO har sedan den 1 mars 2002 också till uppgift att se till att lagen om likabehandling av studenter i högskolan efterlevs. Lagens ändamål är att på högskoleområdet främja lika rättigheter för studenter och sökande samt att motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder.

8.5.2 Insatser utanför politikområdet

I regeringens skrivelse *Jämt och ständigt* (skr. 2002/03:140) om jämställdhetspolitiken med handlingsplan för mandatperioden lämnas en omfattande redovisning av insatser inom och utanför politikområdet Jämställdhetspolitik. Här redovisas även insatser som planeras under mandatperioden.

Länsstyrelserna har till uppgift att verka för att de nationella jämställdhetsmålen får genomslag i respektive län. Som ett led i detta läggs tyngdpunkten i deras jämställdhetsarbete alltmer på att integrera ett jämställdhetsperspektiv i länsstyrelsernas verksamhet, samt att stötta en liknande utveckling i länen.

Länsstyrelsernas arbete med jämställdhetsintegrering har generellt gått framåt under det senaste året. Som ett resultat av den utvärdering av länsstyrelsernas jämställdhetsarbete som genomfördes 2003 har Näringsdepartementet och Finansdepartementet gemensamt inlett ett utvecklingsprogram som riktar sig till de särskilt sakkunniga för jämställdhet på länsstyrelserna.

Sedan 2001 har de genomsnittliga verksamhetskostnaderna för jämställdhetsarbetet på länsstyrelserna årligen ökat.

Inom politikområdet Arbetsrätt och arbetsmiljö har Arbetslivsinstitutet i samarbete med Försvarshögskolan under 2003 drivit projektet ”Positiv särbehandling av kvinnor inom Försvarsmakten”. Syftet har varit att ur ett genusperspektiv identifiera de processer och meka-

nismer i rekryteringskedjan som hindrar och/eller främjar kvinnor att ta del av officersutbildningen och möjligheterna till arbete och karriär inom försvarsmakten.

Arbetslivsinstitutet har under 2003 även arbetat med ett projekt om stöd för kvinnor som vill övergå från anställd till egenföretagare. Egenföretagande har visat sig utgöra en möjlig väg för olika grupper av kvinnor att bli kvar i arbetslivet. Det gäller till exempel de kvinnor som riskerar sjukskrivning på grund av arbetsrelaterad ohälsa. Även invandrade kvinnor har genom projektet fått möjlighet att komma in i arbetslivet.

Inom ramen för minoritetspolitiken har ett arbete initierats för att stärka de romska kvinnornas situation och öka deras delaktighet, bl.a. har en grupp tillskapats med företrädare för Regeringskansliet och romska kvinnor.

Regeringen kommer även framöver att noga följa situationen för ungdomar, framför allt unga kvinnor, som riskerar att utsättas för hot och våld från nära anhöriga. Ungdomar som utsätts för hot på grund av sin sexuella läggning skall också uppmärksammas.

För åren 2005–2006 avsätter regeringen 60 miljoner kronor för fortsatta insatser för skyddat boende, attitydpåverkande arbete m.m. för ungdomar som hotas av sina anhöriga på grund av hedersrelaterade orsaker.

Inom politikområdet Folkrorelsepolitik hanteras stödet till kvinnoorganisationernas centrala verksamhet. Regeringen beslutade den 8 maj 2003 att tillkalla en särskild utredare för att göra en analys och utvärdering av det statliga bidraget till kvinnoorganisationernas centrala verksamhet samt föreslå förändringar för att anpassa bidraget till hur samhället och kvinnoorganisationerna har utvecklats sedan bidraget inrättades. Den 10 juni 2004 lämnade Utredningen om statligt stöd till kvinnors organisering sitt betänkande *Kvinnors organisering* (SOU 2004:59) till regeringen.

8.6 Resultatbedömning

8.6.1 Mål

Målet för politikområdet är att kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.

Jämställdhetspolitikens mål innebär en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Det innebär också lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger, delat ansvar för hem och barn samt frihet från könsrelaterat våld.

Jämställdhet är ett sektorsövergripande politikområde, vilket innebär att jämställdhet även är integrerat i mål inom andra politikområden.

8.6.2 Resultat

Verksamhetsområde Samordningsansvar för jämställdhetspolitiken och särskilda jämställdhetsåtgärder

I regeringens skrivelse *Jämt och ständigt* (skr. 2002/03:140) om jämställdhetspolitiken med handlingsplan för mandatperioden redovisas utförligt jämställdhetspolitikens resultat under senare år.

När det gäller kvinnors möjligheter till makt och inflytande genom ledande positioner och styrelseposter går utvecklingen framåt i den offentliga sektorn. Könsfördelningen i de statliga styrelserna redovisas i bilaga 2. Regeringens mål om en jämn könsfördelning av styrelseposter mellan kvinnor och män uppnåddes inom de statliga regionala styrelserna 2002. Målet uppnåddes även under 2003. Av styrelseposterna inom de statliga centrala styrelserna utgör kvinnors andel av ledamöterna 48 procent, vilket är en ökning med en procentenhet sedan 2002. Andelen styrelser med kvinnor som ordförande är oförändrad från föregående år, 37 procent.

Överrepresentationen av män i börsbolagens styrelser har minskat under de tre senaste åren; från 94 procent 2002 till 85 procent 2004.

En kartläggning av de ekonomiska resursernas fördelning mellan kvinnor och män finns i bilaga 4 till finansplanen. Inriktningen i årets bilaga är, förutom en uppföljning av föregående års redovisning, att beskriva föräldraskapets ekonomiska konsekvenser för kvinnor och män.

De projektmedel som finns inom politikområdet är avsedda att stödja organisationer och verksamheter, vilka driver projekt som syftar till att främja jämställdhet mellan kvinnor och män,

samt metodutveckling inom jämställdhetsområdet. Under 2003 fattades ett 40-tal beslut om stöd till projekt. Dessa bidrag har gått till frivilligorganisationer, myndigheter samt verksamheter initierade av regeringen. Bidragen har finansierat utvecklingsinsatser med ny metodutveckling inom jämställdhet, informationskampanjer, konferensverksamhet m.m. Projektet ”Jämna pengar – kön och jämställdhet i den statliga budgetprocessen”, är ett av flera projekt initierade av regeringen. Utvecklingsarbetet inom projektet inleddes 2002. Syftet var under 2003 att utarbeta ett förslag till struktur för hur kvinnor och män skall synliggöras och jämställdhetspolitiken integreras i budgetprocessen, vilket görs i form av den plan som regeringen fattat beslut om avseende genomförande av jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet för åren 2004–2009.

Verksamhetsområde Motverka könsdiskriminering

Antalet anmälningar till JämO om diskriminering på grund av kön ökade från 129 stycken 2002 till 143 stycken 2003. Av de anmälda arbetsgivarna för 2003 var 67 offentliga (33 statliga, 26 kommunala och 8 landsting) samt 74 privata arbetsgivare. I två ärenden framgår ej vilken arbetsgivare som har anmälts. Anmälningar om lönediskriminering har blivit färre i jämförelse med närmast föregående år. Antalet anmälningar som gäller diskriminering av gravida och föräldralediga fortsätter att öka i jämförelse med tidigare år. Av samtliga anmälningar har 118 gjorts av kvinnor och 25 av män.

Under 2003 kom tre anmälningar in till JämO som avser lagen om likabehandling av studenter i högskolan.

Under 2003 granskade JämO 174 jämställdhetsplaner (jämfört med 624 granskade planer under 2002). Antalet granskade planer för 2003 är betydligt färre än för 2002, vilket beror på den unika massgranskning av den privata sektorns handlingsplaner för jämställda löner som gjordes 2002. Den granskning av elva större statliga myndigheter som JämO inledde våren 2002 har avslutats under 2003. Samtliga granskade myndigheters jämställdhetsplaner godkändes. Resultatet av granskningen har redovisats i rapporten ”Granskning av Regeringskansliet och elva statliga myndigheter”.

Under 2003 har JämO fortsatt granskningen med ytterligare elva statliga myndigheter. Denna gång har granskningen omfattat myndigheter med tillsynsansvar över olika samhällsområden. Samtliga elva myndigheter med tillsynsansvar har fått sina planer godkända under hösten 2003. Förutom tillsynsfunktionen arbetar JämO med aktiva insatser för att främja efterlevnaden av jämställdhetslagen och lagen om likabehandling av studenter i högskolan. Det handlar om metodutveckling och rådgivning. I JämO:s uppgifter ingår också att genom information öka kunskaperna om de båda lagarna och främja jämställdhet i arbetslivet och i högskolan.

Under 2003 har fem ärenden förts till Jämställdhetsnämnden och nämnden har genomfört fyra sammanträden.

8.6.3 Analys- och slutsatser

Jämställdhetspolitiken är sektorsövergripande, dvs. ett politikområde vars måluppfyllelse är beroende av beslut och aktioner inom andra politikområden. Det innebär att den direkta kopplingen mellan mål, resurser och resultat ofta kan vara svårbedömd. Ett sätt att tydliggöra denna koppling är enligt regeringen att specificera jämställdhetsmål för övriga politikområden.

De jämställdhetspolitiska mål som gäller i dag är allmänt formulerade och svåra att användas som ett instrument för mål- och resultatstyrning. Det är därför angeläget att målformuleringarna vidareutvecklas.

Inom samtliga delmål återstår mycket att göra. Målet om att kvinnor och män skall ha samma möjligheter till ekonomiskt oberoende är inte uppnått. Kvinnor har generellt sett sämre ekonomiska villkor än män. Kvinnors villkor skiftar också mellan olika skeden i livet, vilket inte gäller för män i lika hög grad. Skillnaderna är i flera avseenden större mellan sammanboende kvinnor och män än mellan ensamstående kvinnor och män. Fördelningen av betalt och obetalt arbete mellan kvinnor och män samt villkoren på arbetsmarknaden är centrala frågor i arbetet för att stärka kvinnors ekonomiska ställning.

Målet om en jämn könsfördelning i statliga styrelser kvarstår. För att ta de sista stegen mot detta krävs fortsatt uppmärksamhet vid tillsättning av nya ledamöter. Särskild uppmärksamhet krävs vid tillsättning av styrelser med ojämnt

antal ledamöter, då den udda platsen oftast tillsätts med en man. För att kvinnor och män skall få samma möjligheter till inflytande är det också av stor betydelse att ordförandeposterna fördelas jämnt mellan könen.

8.7 Revisionens iakttagelser

Riksrevisionen har inte haft någon invändning i revisionsberättelsen för 2003 avseende JämO. Ingen effektivitetsrevisionsrapport har avlämnats.

9 Budgetförslag

9.1 24:1 Jämställdhetsombudsmannen

Tabell 9.1 Anslagsutveckling

Tusental kronor

| | | | | |
|-------------|----------------|---------------------|------------------|--------|
| 2003 | Utfall | 21 513 | Anslags-sparande | 353 |
| 2004 | Anslag | 22 145 ¹ | Utgifts-prognos | 22 592 |
| 2005 | Förslag | 21 907 | | |
| 2006 | Beräknat | 22 107 ² | | |
| 2007 | Beräknat | 22 479 ³ | | |

¹ Inklusivt tilläggsbudget i samband med 2004 års ekonomiska vårproposition (bet. 2003/04:FiU21) och förslag på tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2005.

² Motsvarar 21 907 tkr i 2005 års prisnivå.

³ Motsvarar 21 907 tkr i 2005 års prisnivå.

Anslaget avser kostnader för JämO med kansli och för Jämställdhetsnämnden. Faktorer som styr utgifterna på området är antalet anmälningar om könsdiskriminering, antalet granskningar som skall genomföras, deras komplexitet och arbetsgivares bristande förmåga att leva upp till jämställdhetslagens krav på aktiva åtgärder. Vidare styrs utgifterna av JämO:s insatser för att följa upp lagens krav på aktiva åtgärder och för att fullgöra det informationsansvar som åläggs myndigheten.

Regeringens överväganden

JämO:s uppgift skall fortsatt vara att motverka könsdiskriminering på arbetsmarknaden och i högskolan. Myndigheten skall i detta syfte utöva tillsyn över jämställdhetslagen samt se till att metoder för att motverka könsdiskriminering (inklusive lönediskriminering) finns tillgängliga samt sprida dessa.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 21 907 000 kronor för 2005. För 2006 beräknas anslaget till 22 107 000 kronor och för 2007 beräknas anslaget till 22 479 000 kronor.

Tabell 9.2 Härledning av anslagsnivån 2005–2007, för 24:1 Jämställdhetsombudsmannen

Tusental kronor

| | 2005 | 2006 | 2007 |
|--------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Anvisat 2004¹ | 22 145 | 22 145 | 22 145 |
| <i>Förändring till följd av:</i> | | | |
| Pris- och löneomräkning ² | - 238 | - 38 | 334 |
| Beslut | | | |
| Överföring till/från andra anslag | | | |
| Övrigt | | | |
| Förslag/beräknat anslag | 21 907 | 22 107 | 22 479 |

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2003, (bet. 2003/04:FiU10).

Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

² Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2004 års statsbudget. Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

9.2 24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder

Tabell 9.3 Anslagsutveckling

Tusental kronor

| | | | | |
|-------------|----------------|---------------------|------------------|--------|
| 2003 | Utfall | 11 248 | Anslags-sparande | 9 317 |
| 2004 | Anslag | 13 706 ¹ | Utgifts-prognos | 22 748 |
| 2005 | Förslag | 7 706 | | |
| 2006 | Beräknat | 7 706 | | |
| 2007 | Beräknat | 7 706 | | |

¹ Inklusivt tilläggsbudget i samband med 2004 års ekonomiska vårproposition (bet. 2003/04:FiU21) och förslag på tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2005.

Anslaget avser kostnader för åtgärder som syftar till att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Anslaget skall användas för att stödja verksamheter som syftar till att främja jämställdhet mellan kvinnor och män samt organisationer som driver projekt med detta syfte. Anslaget kan även användas för att pröva nya metoder inom jämställdhetsarbetet.

Ett anslagssparande på 9,3 miljoner kronor har uppstått under 2003. Anslagssparandet förklaras främst av att projektmedel rekvireras en tid efter beslut.

Inom Näringsdepartementet har verksamhet bedrivits som har finansierats av anslaget 24:2 *Särskilda jämställdhetsåtgärder*. Detta anslag föreslås minskas med 6 miljoner kronor för 2005. I syfte att möjliggöra en fortsatt hög ambitionsnivå vad avser Näringsdepartementets jämställdhetsarbete föreslås under utgiftsområde 1 Rikets styrelse att anslaget 90:5 *Regeringskansliet m.m.* ökar i motsvarande omfattning, dvs. med 6 miljoner kronor.

Regeringens överväganden

För 2005 bör inriktningen fortsatt vara en satsning på utvecklings- och förändringsarbete som syftar till att främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

Under 2005 föreslås anslaget även kunna användas för stöd till kvinnoorganisationer.

Regeringen föreslår att riksdagen ansvarar ett ramanslag om 7 706 000 kronor för 2005. För 2006 och 2007 beräknas anslaget till 7 706 000 kronor.

Tabell 9.4 Härledning av anslagsnivån 2005–2007, för 24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder

| | 2005 | 2006 | 2007 |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Anvisat 2004¹ | 13 706 | 13 706 | 13 706 |
| <i>Förändring till följd av:</i> | | | |
| Beslut | - 6 000 | - 6 000 | - 6 000 |
| Överföring till/från andra anslag | 0 | 0 | 0 |
| Övrigt | | | |
| Förslag/beräknat anslag | 7 706 | 7 706 | 7 706 |

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2003, (bet. 2002/03:FiU10). Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

9.3 24:3 Delegation för stöd till jämställdhetsintegrering

Tabell 9.5 Anslagsutveckling

Tusental kronor

| 2005 | Förslag | 4 000 |
|------|----------|-------|
| 2006 | Beräknat | 0 |
| 2007 | Beräknat | 0 |

Regeringens övervägande

Ett nytt anslag bör upprättas för att finansiera kostnader för en delegation för stöd till statsförvaltningens arbete med jämställdhetsintegrering. Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag på 4 miljoner kronor för 2005.

De statliga myndigheterna bör i sin verksamhet utgöra ett föredöme i frågor som gäller jämställdhet mellan kvinnor och män. Således bör ett stöd erbjudas till myndigheterna i deras arbete med jämställdhetsintegrering.

Delegationens uppgifter skall vara att:

- informera om jämställdhetsintegrering och om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av jämställdhetspolitiken,
- utforma utbildningar och samordna utbildningsinsatser för jämställdhetsintegrering,
- vidareutveckla metoder för jämställdhetsintegrering,
- skapa forum för erfarenhetsutbyte mellan myndigheter.

Delegationen inrättas för en period om ett år.

Bilaga 1

IKU-frågan – arbetet
sedan 2002 års
riktlinjeproposition

Bilaga 1

IKU-frågan – arbetet sedan 2002 års riktlinjeproposition

Innehållsförteckning

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | Utredning, lagrådsremiss och riktlinjeproposition | 5 |
| 2 | Arbetet med riktlinjepropositionens principförslag | 6 |
| 2.1 | Organisationen..... | 6 |
| 2.2 | Kompetenspremiens utformning..... | 6 |
| 2.3 | Arbetsgivarens medverkan | 7 |
| 2.4 | Diverse skattefrågor..... | 8 |
| 2.5 | Sammanfattande slutsatser | 8 |
| 3 | Alternativa metoder | 9 |
| 3.1 | Förändringar i materiella skatteregler för kompetensutveckling..... | 9 |
| 3.2 | Alternativa åtgärder | 10 |

Regeringen redovisar i denna bilaga det arbete som bedrivits i Regeringskansliet kring ett system för individuell kompetensutveckling (IKU) efter det att riksdagen beslutade i enlighet med regeringens förslag i propositionen *Ett system för individuell kompetensutveckling* (prop. 2001/02:175). Först ges dock en kort bakgrund.

1 Utredning, lagrådsremiss och riktlinjeproposition

I budgetpropositionen för 2000 gjordes en överenskommelse om ett inledande, nytt steg i en grön skatteväxling. Denna innebar att vissa energiskatter höjdes med en beräknad varaktig budgetförstärkning på 1,15 miljarder kronor. Energiskattemedlen skulle finansiera ”reducerad skatt för satsningar på kompetensutveckling i arbetslivet” (prop. 1999/2000:1 s. 210).

Senare under hösten 1999 tillkallades en särskild utredare. Utredningen om individuellt kompetenssparande presenterade under år 2000 ett delbetänkande, *Individuellt kompetenssparande – en stimulans för det livslånga lärandet* (SOU 2000:51), och ett slutbetänkande, *Individuellt kompetenssparande – med start år 2002* (SOU 2000:119).

I arbetet med den lagrådsremiss och den proposition som presenterades våren 2002 modifierades utredningsförslaget på ett stort antal punkter.

Utredningens förslag om maximalt avdrag mot förvärvsinkomster med ett prisbasbelopp per år till sparsystemet bedömdes inte vara förenlig med den offentlig-finansiella ramen. Mot avdragsrätten vid insättning svarar visserligen beskattning vid framtida uttag (jfr. det avdragsgilla pensionssparandet). Med gällande redovisningsprinciper för statsbudget och offentliga finanser var det dock nödvändigt att systemet skulle hålla sig inom de finansiella ramarna för enskilda år. Därför begränsades det maximala avdraget till 0,25 prisbasbelopp per år.

Utredningens förslag om arbetsgivares möjlighet att göra insättningar på anställds kompetenssparkonto accepterades i princip. Dock återstod ett antal öppna frågor att hantera (se vidare avsnitt 2.3).

Förslaget om ett slutet sparsystem – med en särskild straffavgift när uttag gjordes för annat än kompetensutveckling – bedömdes ha svag-

heter genom de styrande effekterna på hushållens sparande. Det slutna systemet ersattes därför med ett öppet där spararen kunde göra uttag även för annat än kompetensutveckling.

Förslaget att det avdragsgilla sparandet enbart skulle kunna ske i olika institut på den svenska kapitalmarknaden aktualiserade EG-rättsliga problem. Svårigheterna att ta ut avkastningsskatt på sparinstitut i andra länder och att hävda svenska inkomstskatteanspråk på uttag från institut i utlandet gjorde att sparandet i stället, åtminstone inledningsvis, skulle ske i en svensk myndighet.

Förslaget om en skatt om 15 procent på kontoavkastningen avvisades. Skälen för att utvidga området med en förmånlig beskattning av sparande ansågs otillräckliga. Beskattning skulle i stället ske med normala 30 procent.

Utredningsförslaget innebar att sparande för kompetensutveckling kopplades till pensions-sparandet. En sådan koppling skulle ha medfört en fördelningspolitiskt oacceptabel utvidgning av detta avdragsgilla sparande. I stället föreslogs en särskild avskattningsregel som innebar att en eventuell behållning på kompetenssparkonto skulle återföras till beskattning för sparare i viss ålder.

Den s.k. kompetenspremien – där utredningens förslag innebar en maximal premie på 0,25 prisbasbelopp – förändrades inte. Frågan om vilka utbildningar som skulle berättiga till kompetenspremie lämnades dock delvis öppna liksom frågorna om systemets allmänna organisation och kraven på utbildningsanordnare.

Utredningens förslag om grundplåt avvisades och ersattes med en förstärkt kompetenspremie i form av ett fast belopp om 1000 kronor. Liksom för den vanliga kompetenspremien – som berodde av antalet utbildningsdagar – skulle särskilda krav på uttag från kontot gälla.

En lagrådsremiss med det modifierade utredningsförslaget presenterades den 27 mars 2002. Lagrådet konstaterade att det föreslagna systemet var ofullständigt i en rad avseenden och ansåg sig ha begränsade möjligheter att granska om lagregleringen kunde antas uppfylla angivna syften och vilka problem som skulle kunna uppkomma vid tillämpningen och framförde enbart vissa allmänna synpunkter. Systemet skulle kräva en omfattande författningsreglering och stora administrativa insatser. Därutöver skulle systemets komplexitet göra det svårt för spararna att orientera sig kring de olika reglerna

för uttag och erhållande av kompetenspremie (inkl. det fasta beloppet). Det gav också utrymme för olika dispositioner som skulle minska systemets legitimitet.

Mot bakgrund av bl.a. Lagrådets yttrande valde regeringen att utforma sitt förslag till riksdagen som en riktlinjeproposition utan lagförslag. I riktlinjepropositionen Ett system för individuell kompetensutveckling (prop. 2001/02:175), beslutad den 11 april 2002, fullföljdes dock tankegångar och förslag i lagrådsremissen. Regeringen aviserade att den under hösten 2002 skulle återkomma med en kompletterande proposition. Riksdagen beslutade i enlighet med riktlinjepropositionen den 12 juni 2002.

2 Arbetet med riktlinjepropositionens principförslag

I detta och det följande avsnittet redovisas resultatet av de analyser som gjorts i Regeringskansliet efter det att riksdagen ställde sig bakom de riktlinjer som presenterades i riktlinjepropositionen. Först beskrivs det fortsatta arbetet med riktlinjepropositionens principförslag. Därefter beskrivs i avsnitt 3 en del kompletterande överväganden kring alternativa vägar att förverkliga intentionerna bakom riktlinjepropositionen.

Det fortsatta arbetet med de principförslag som presenterades i riktlinjepropositionen har tidigare berörts i ett svar på interpellation 2002/03:376. Där konstaterades att riktlinjepropositionen innehöll ett betydande antal öppna frågor. I huvudsak handlade dessa om tre områden, nämligen systemets organisation, kompetenspremiens utformning och frågan om arbetsgivarens medverkan. Dessa tre områden behandlas nedan mer i detalj.

2.1 Organisationen

I maj 2002 fick Statskontoret i uppdrag att analysera och lämna förslag till hur de olika nödvändiga myndighetsfunktionerna skulle utformas. I en rapport från augusti 2002 presenterade Statskontoret utan något förord

inte mindre än sex olika möjliga modeller som i olika kombinationer omfattade befintliga myndigheter, bl.a. PPM, Skolverket och CSN.

I den fortsatta värderingen av dessa modeller blev det nödvändigt att ta ställning till flera olika frågor. I grunden handlar detta om hur de olika funktionerna i ett IKU-system skulle organiseras.

De olika funktionerna kan delas in i huvudgrupperna kontoförvaltning, godkännande av utbildningsanordnare och uppföljning och revision av dessa, fastställande av kompetenspremie samt information och rådgivning. För kontoförvaltning och fastställande av kompetenspremie kan noteras att myndighetsfunktionerna gäller hantering av ett mycket stort antal ärenden, låt vara normalt sett enkla, men där ändå krav på bl.a. rättssäkerhet ställs. För godkännande av anordnare m.m. är antalet ärenden mer begränsat samtidigt som de kan vara av mer komplicerat slag.

En första slutsats om organisationen är att det inom ramen för de olika myndighetsfunktionerna skulle behöva hanteras en mycket stor mängd ärenden enligt de regler som gäller för myndighetsbeslut med bl.a. möjlighet till överklagande.

En andra slutsats är att möjligheterna att tilldela någon befintlig myndighet en eller flera av de aktuella funktionerna är starkt begränsade med hänsyn till de berörda myndigheternas kärnverksamhet.

Svårigheterna att tilldela en eller flera befintliga myndigheter de olika funktionerna aktualiserade frågan om en s.k. skyltmyndighetslösning. En sådan skulle innebära att skyltmyndigheten upphandlar från eller ger uppdrag till andra myndigheter, alternativt att regeringen särskilt reglerar ”uppdragsmyndigheternas” uppgifter. Problem i olika ansvarsfrågor skulle dock uppkomma. En tillfredsställande lösning på dessa ansvarsfrågor skulle kräva att skyltmyndigheten tilldelades betydande resurser.

Sammanfattningsvis skulle organisationen av ett IKU-system enligt riktlinjepropositionen med nödvändighet bli komplex och resurskrävande.

2.2 Kompetenspremiens utformning

Utformningen av den kompetenspremie i form av en skattereduktion som skulle ges vid

kompetensutveckling var en annan öppen fråga. Det handlade om avgränsningen av de premieberättigade utbildningarna – bl.a. mot bakgrund av önskemålet att undvika missbruk av systemet – men efter närmare analys även om de totala kostnaderna för systemet.

I riktlinjepropositionen beräknades den varaktiga kostnaden för den dagberoende kompetenspremien till 600 miljoner kronor och för det fasta beloppet till 400 miljoner kronor. Denna varaktiga kostnad – som beräknades utifrån vissa antaganden om sparande och uttag från kompetenssystemet – skulle uppkomma först när systemet nått sin fulla funktion, ca 12–15 år efter introduktionen. Under de första åren beräknades – vid denna ”sparandestyrda” bestämning – kostnaden bli betydligt lägre och beräknades exempelvis för de tre första åren till 50, 200 respektive 380 miljoner kronor.

I förhållande till de bedömningar som gjordes i riktlinjepropositionen – som i sin tur i hög grad baserades på utredningsbetänkandet – har det visat sig att betydande extrakostnader skulle uppkomma.

Bedömningarna i riktlinjepropositionen byggde alltså på kalkyler av hur olika individer förväntades delta i kompetenssparsystemet, där ett nysparande genererar en kontobehållning över en lång spartid, där individerna efter denna spartid gör uttag från kontot och genomgår godkänd kompetensutveckling och då får en kompetenspremie. Däremot beaktades inte det förhållandet att det föreslagna systemet efter korta spartider och genom omplacering av befintligt sparande skulle möjliggöra för individer som redan i dag – utan att det finns något IKU-system – deltar i premieberättigade utbildningar att få en kompetenspremie. Därmed skulle mycket betydande extrakostnader för kompetenspremien uppkomma. Dessa extra offentliga finansiella kostnader utgör därutöver i ekonomisk mening s.k. dödviktskostnader därför att de inte bidrar till den åsyftade nya kompetensutvecklingen utan enbart subventionerar befintlig kompetensutveckling.

Mot bakgrund av de stora extrakostnaderna har ett stort antal hypotetiska modifieringar av reglerna för premien prövats.

I ett första steg bedömdes det nödvändigt att höja kravet på minsta antalet studiedagar från 5 till 15 dagar för att bl.a. utesluta omfattande och befintlig studiecirkelverksamhet.

I ett andra steg exkluderades olika former av personalutbildning från det godkända utbildningsområdet.

Även efter dessa inledande modifieringar av reglerna kunde konstateras att betydande extrakostnader kvarstod. Ytterligare ingrepp skulle därför krävas.

Ett sådant ingrepp kunde innebära en snävare åldersavgränsning än den i riktlinjepropositionen (26–64 år), antingen till personer mellan 40 och 54 år eller till personer mellan 40 och 59 år. Än fler ingrepp än dessa skulle dock krävas. Exempelvis har prövats en samordning av reglerna med de för andra stödformer som studiemedel där kompetenspremien skulle behöva reduceras med mellan 25 och 45 procent om individen fått maximalt stöd i andra former.

Efter alla de nu kort beskrivna ingreppen i riktlinjepropositionens regler skulle ändå fortfarande en betydande del av kostnaden gälla personer som ändå skulle ha kompetensutvecklats vilket innebar kvarvarande dödviktskostnader.

Sammanfattningsvis skulle reglerna för kompetenspremien efter alla nödvändiga ingrepp bli svåra att administrera men framför allt svåra att överblicka för den enskilde. De olika ingreppen skulle också medföra att kompetenspremien – det väsentliga subventionsinslaget i IKU-systemet – skulle ge otillräckliga stimulanser för enskilda att delta i systemet.

2.3 Arbetsgivarens medverkan

I riktlinjepropositionen föreslogs att en arbetsgivare som gör en insättning på en anställds kompetenssparkonto skulle medges en skattelättnad motsvarande en nedsättning med 10 procentenheter av arbetsgivaravgifterna på det insatta beloppet. Skattelättnaden skulle inte få beräknas på ett större belopp än vad som var avdragsgillt för den anställde.

I propositionen angavs som öppna frågor sambandet mellan socialavgifter och socialförsäkringsförmåner, risken för dubbelbeskattning vid överinsättningar, reduktion av socialavgifterna utan koppling till kompetensutveckling, förenligheten med EG-rätten samt frågan om ett krav på att alla anställda skall omfattas av insättningen på kompetenssparkontot.

Resultatet av gjorda analyser kan sammanfattas på följande sätt.

Om en metod med en avdragsrätt eller en kreditering i efterhand i stället för en nedsättning av socialavgifterna väljs skulle sambandet mellan socialavgifter och socialförsäkringsförmåner kunna upprätthållas.

Med möjlighet för arbetsgivare att göra insättningar finns risker för dubbelbeskattning hos den enskilde därför att denne inte får avdrag för insättningar över ramen om 0,25 prisbasbelopp samtidigt som uttag beskattas. Problemet – som har sin bakgrund i svårigheter att samordna arbetstagares och arbetsgivares insättningar – skulle kunna lösas genom ett system med dubbla konton där arbetstagaren inte medges avdrag för insättningar som görs på arbetsgivarkontot. Alternativt skulle problemet eventuellt kunna lösas genom en stängning av kontot när 0,25 prisbasbelopp satts in under ett år, dock till priset av att detta skulle begränsa arbetsgivarens intresse att göra insättningar.

Enligt riktlinjepropositionen skulle kontoinnehavaren fritt kunna disponera över gjorda insättningar, dvs. även för annat än kompetensutveckling. Inga sanktioner föreslogs om de medel som arbetsgivaren satt in på ett kompetenssparkonto skulle användas till annat än kompetensutveckling. Det finns då en stor risk för att arbetsgivare – efter överenskommelse med de anställda – ser möjligheter att genom insättning på kompetenssparkonto sänka arbetsgivaravgifterna generellt och rutinmässigt för samtliga anställda genom att göra insättningar upp till det belopp som grundar rätt till nedsättning. Sådana löneutbetalningar via kompetenskonto kan omedelbart disponeras av den anställde utan efterföljande kompetensutveckling. Någon lösning på detta problem har inte hittats. Detta innebär risker för betydande inkomstbortfall.

Ett krav på att alla anställda skall omfattas för att arbetsgivare skulle kunna göra insättningar – vilket angavs i riktlinjepropositionen – skulle inte fylla någon funktion eftersom det inte ställs något krav på att de insatta medlen måste användas för kompetensutveckling. Ett sådant krav skulle också vara svårt att tillämpa vid byte av arbetsgivare och där den tidigare arbetsgivaren redan kan ha utnyttjat avgiftslättnaden maximalt.

Särskilda frågor kring arbetsgivares medverkan uppkommer när det handlar om enskilda näringsidkare där arbetsgivaren och arbetstagaren är en och samma person. En sådan fråga är t.ex. vad som händer om ett system med dubbla

konton införs där uttag från ett arbetsgivarkonto inte beskattas. För förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare kan vidare vissa frågor behöva regleras för fåmansföretag.

Sammanfattningsvis torde det i princip vara möjligt att lagstifta om en avgifts- eller skattelättnad för arbetsgivare för insättningar på kompetenssparkonton. Oavsett vilken metod som skulle väljas kommer dock systemet att bli mycket komplext och leda till administrativa svårigheter. Detta är inte försvarbart med hänsyn till de förhållandevis små belopp som den enskilde arbetstagaren skulle tillföras genom en avgifts- eller skattelättnad för arbetsgivaren.

2.4 Diverse skattefrågor

En IKU-reform aktualiserar flera olika skattefrågor. Efter riktlinjepropositionen remitterades en särskild promemoria i början av juli 2002. Till de frågor som återstod att hantera hörde vad som skulle gälla när sparare tillfälligt eller permanent flyttar från Sverige. Svårigheterna består bl.a. i att på ett tillfredsställande sätt begränsa möjligheterna till obefogade skatteundraganden utan att det kommer i konflikt med den fria rörligheten inom EU.

2.5 Sammanfattande slutsatser

I de fortsatta analyserna av riktlinjepropositionen har svårbemästrade problem kring systemets centrala komponenter identifierats.

Generellt sett gäller att hanteringskostnaderna för myndigheter, för enskilda sparare och för arbetsgivare kan bli betydande.

För organisationen uppkommer de administrativa kostnaderna därför att det handlar om hantering av ett betydande antal ärenden hos myndigheter – hantering av kompetenskonton, godkännande av utbildningsanordnare och fastställande av kompetenspremie – där det inte är möjligt att undvika att ställa de sedvanliga kraven på myndighetsbeslut. Till detta kommer att systemet – med dess betydande komplexitet – kommer att kräva betydande informationsinsatser om de olika komponenterna.

För kompetenspremien uppkommer administrativa kostnader beroende på den samordning med andra system som följer av de

tidigare ej beaktade dödviktskostnaderna för systemet. Dessa dödviktskostnader kan inte negligeras med hänsyn till den offentlig-finansiella ramen. De olika nödvändiga begränsningarna av kompetenspremien skulle därutöver minska spararnas intresse att delta.

För arbetsgivarnas medverkan föreligger risker för ett betydande skattebortfall i det fall det öppna kontosystemet används för att kanalisera reguljära lönedel. Även andra problem har identifierats som för sin lösning kräver olika former av komplicerade åtgärder genom introduktion av dubbla konton, stängningar av konton m.m. Även om varje enskilt problem skulle kunna lösas riskerar även denna del av systemet att bli kostsam att administrera.

De ovan beskrivna problemen – till dessa kommer de EG-rättsliga oklarheter och svårigheter som föreligger bl.a. på skatteområdet – innebär att det system som skisserades i riktlinjepropositionen vid ett förverkligande skulle kräva betydande modifieringar och preciseringar. Dessa skulle sammantagna resultera i ett komplext, svåradministrerat och kostsamt regelverk. De av riksdagen fastlagda intentionerna och målen – att stimulera individuell kompetensutveckling för breda grupper – skulle därmed inte förverkligas.

3 Alternativa metoder

I arbetet efter riktlinjepropositionen har även analyserats de materiella skatteregler som berör kompetensutveckling och som eventuellt skulle kunna förbättras för att förstärka villkoren för kompetensutveckling. Vidare har gjorts vissa analyser av dels förstärkningar av studiestödet, dels en enklare form av sparsystem. Resultatet av dessa olika analyser sammanfattas här kortfattat.

3.1 Förändringar i materiella skatteregler för kompetensutveckling

De materiella skattereglerna baseras på vissa grundläggande skattesystematiska överväganden (inkl. de regler som följer av Sveriges medlemskap i EU). Detta begränsar möjligheten till förändringar och försvårar en förstärkt "kompetensprofil". Förändringar har också skett på

området som minskar utrymmet och behovet av förändringar.

År 1997 gjordes vissa förändringar i *förmånsbeskattningen* av utbildning som innebar att det skattefria området utvidgades. Den nya lagstiftningen innebar att den "som är eller riskerar att bli arbetslös på grund av omstrukturering, personalavveckling eller liknande i arbetsgivarens verksamhet inte skall beskattas för förmån i form av fri utbildning eller annan åtgärd om utbildningen eller åtgärden är av väsentlig betydelse för att den skattskyldige skall kunna fortsätta att förvärvsarbeta" (prop. 1995/96:152, s.37). Eventuella utvidgningar kräver antingen detaljreglering eller schabloner (på låg nivå av kostnadsskäl).

För företagen är *utbildningskostnader* omedelbart avdragsgilla. Mer generösa avdrag riskerar antingen att bli ineffektiva eller så kan avgränsningsproblem uppkomma.

Ett alternativ skulle kunna vara att avdrag för företagen (och skattefrihet för individen) medges för framtida utbildningsutgifter, dvs. någon form av företagsanknutna kompetenskonton. Förutsättningarna för ytterligare åtgärder på detta område påverkas dock av en dom i Regeringsrätten den 23 december 2002 (RÅ 2002 ref 83) som avser ett företag som byggt upp ett system med kompetenskonton och där domen gäller skattekonsekvenserna av detta för såväl företaget som individen. Efter denna dom gäller följande.

Det system som prövades av Regeringsrätten innebär i princip ett frivilligt system där företaget erbjuder varje enskild anställd att delta i ett sparande genom att avstå från bruttolön och där företaget då bidrar med samma belopp som den enskilde. Avsättning av beloppen sker i företagens räkenskaper och avkastningen beskattas som inkomst av näringsverksamhet (med 28 procent).

Domen innebär att det vid avsättningsstillfället inte uppkommer några skatte- och avgiftskonsekvenser. Företagets avsättning är avdragsgill och de anställda förmånsbeskattas inte för avsättningar. Inkomstbeskattning av den anställde och uttag av socialavgifter sker först när de avsatta medlen används för kompetensutveckling. Detta är likvärdigt med ett förtida avdrag för avsättning till kompetensutveckling och innebär alltså att gällande rätt redan medger ett sådant avdrag.

Den svenska *mervärdesskatten* är i hög grad styrd av EG-regler. Utbildningstjänster är

undantagna från skatteplikt (ingen utgående moms och inte heller avdrag för ingående moms) i den utsträckning de tillhandahålls av det allmänna eller kan anses erkänd av det allmänna medan övriga utbildningstjänster mervärdesbeskattas med 25 procent (normalskattesatsen). Det finns alltså ingen möjlighet att tillämpa en reducerad skattesats (i Sverige 6 eller 12 procent).

Den svenska mervärdesskattelagstiftningen är redan utformad på ett sådant sätt att de möjligheter till undantag som EG-rätten ger är tillvaratagna.

3.2 Alternativa åtgärder

Efter analysen av möjligheterna att fullfölja riktlinjepropositionens principförslag och efter den kompletterande skatterättsliga kartläggningen har alternativa vägar att förverkliga intentionerna bakom riktlinjepropositionen prövats.

Ett alternativ har handlat om mer förmånliga studiestödsregler för äldre studerande där det i dag finns vissa åldersgränser.

Ett annat alternativ har handlat om en modell med beskattat sparande – en betydande del av problemen med en IKU-modell har ju visat sig bestå i svårigheter att hantera ett avdragsgillt sparande. En modell med beskattat sparande skulle exempelvis kunna innehålla en möjlighet till återbetalning av den skatt som betalats på avkastningen på sparandet. Det är dock tveksamt om en sådan, visserligen enklare, modell skulle bli attraktiv för individerna när det gäller att spara för framtida kompetensutveckling.

Bilaga 2

Könsfördelningen i statliga lekmannastyrelser

Bilaga 2

Könsfördelningen i statliga lekmannastyrelser

Innehållsförteckning

| | |
|---|---|
| Könsfördelningen i statliga lekmannastyrelser | 5 |
| Centrala myndigheters styrelser..... | 5 |
| Regionala myndigheters styrelser..... | 6 |

Tabellförteckning

| | |
|--|----|
| 1.1 Könsfördelningen i centrala statliga lekmanstyrelser, där regeringen utser samtliga ledamöter, fördelade på departement; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare | 6 |
| 1.2 Könsfördelningen i centrala statliga lekmanstyrelser där regeringen utser samtliga ledamöter, fördelade på myndighet; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare | 7 |
| 1.3 Könsfördelningen i centrala statliga lekmanstyrelser där regeringen utser en del av ledamöterna, fördelade på myndighet; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare | 15 |
| 1.4 Andelen kvinnor i regionala myndigheters styrelser; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare | 16 |
| 1.5 Könsfördelning i regionala myndigheters styrelser; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare | 17 |

Könsfördelningen i statliga lekmannastyrelser

Sedan 1988 har könsfördelningen i statliga myndighetsstyrelser på central och regional nivå redovisats årligen för att ge riksdagen möjlighet att kunna följa utvecklingen. Bakgrunden är de mål för kvinnorepresentationen i statliga organ som riksdagen beslutade om med anledning av propositionen Jämställdhetspolitiken inför 90-talet (prop. 1987/88:105, bet. 1987/88:AU17, rskr. 1987/88:364). Det första etappmålet som angavs i propositionen om 30 procent kvinnor år 1992, uppnåddes 1992 och redovisades i 1992 års budgetproposition (1992/93:100, bilaga 12, s. 337 f.). Det andra delmålet om 40 procent kvinnor år 1995, uppnåddes i de centrala styrelserna och redovisades i regeringens skrivelse Jämställdhetspolitiken (skr. 1996/97:41, bilaga 2, bet. 1996/97:AU 8, rskr. 1996/97:155). Andelen kvinnor uppgick då till 42 procent. De regionala styrelserna hade detta år 34 procent kvinnor. Slutmålet om 50 procent kvinnor bland ledamöterna i de statliga lekmannastyrelserna år 1998 uppnåddes inte.

Arbetet för att öka andelen kvinnor bland ledamöterna i de centrala och regionala styrelserna har totalt sett ändå utvecklats mycket positivt. År 1988 hade de centrala styrelserna 28 procent och de regionala 15 procent kvinnor. Tio år senare, 1998, hade de centrala styrelserna 44 procent och de regionala 40 procent kvinnor i sina styrelser. Vid den senaste kartläggningen, för 2002, uppgick andelen kvinnor i de centrala styrelserna till 47 procent och i de regionala till 50 procent. Regeringen har angivit att slutmålet om en jämn könsfördelning i statliga styrelser skall ligga fast (rskr. 1999/2000:24, AU 6).

Årets redovisning avser förhållanden per den 31 december 2003. Då uppgick andelen kvinnor i de centrala styrelserna till 48 procent, vilket innebär en ökning med en procentenhet sedan 2002. Målet om en jämn könsfördelning är således ännu inte riktigt uppfyllt. I de regionala styrelserna är könsfördelningen oförändrat jämn sedan föregående år, 50 procent kvinnor och 50 procent män.

Andelen kvinnor och män i statliga kommittéer redovisas årligen i kommittéberättelsen.

Centrala myndigheters styrelser

Centrala myndigheter, nämnder m.m. ingår i redovisningen.

Av tabell 1.1 och 1.2 nedan framgår att könsfördelningen bland de ordinarie ledamöterna (inklusive ordförande) är en procentenhet bättre än föregående år, 48 procent kvinnor och 52 procent män. De genomsnittligt mest jämställda styrelserna återfinns under Justitiedepartementet med 50 procent kvinnor och 50 procent män samt Utbildningsdepartementet med 51 procent kvinnor och 49 procent män. Högst andel kvinnor finns bland ledamöterna i styrelser under Kultur- och Socialdepartementen, med 53 respektive 52 procent kvinnor. Högst andel män i styrelserna har Statsrådsberedningen med 62 procent män och Finansdepartementet med 56 procent män.

Av totalt 294 styrelser har 42, 14 procent, jämn könsfördelning vilket är en procentenhet lägre än föregående år. 151 styrelser, 51 procent, domineras av män vilket är en minskning med 6 procentenheter från 2002. 101 styrelser, 34 procent, har fler kvinnor än män bland ledamöterna en ökning med 6 procentenheter sedan fjolårets 28 procent.

Andelen styrelser med kvinnor som ordförande är oförändrad sedan år 2002, 37 procent. Jämnast könsfördelning bland styrelseordförande har Försvarsdepartementet och Jordbruksdepartementet med 50 procent kvinnor och 50 procent män. Andra exempel som kan nämnas är Kultur- och Utbildningsdepartementen med 53 respektive 44 procent kvinnor bland ordförandena, den förra med den högsta andelen kvinnor. Störst överrepresentation av män bland styrelseordförandena har Finansdepartementet med 75 procent män.

Tabell 1.3 innehåller statistik gällande könsfördelningen i centrala lekmannastyrelser där regeringen endast utser en del av ledamöterna. Regeringens inflytande över könsfördelningen bland samtliga ledamöter blir i dessa fall begränsat och målet svårare att nå. Könsfördelningen bland de ledamöter som utses av regeringen är generellt sett jämnare än könsfördelningen bland övriga ledamöter.

Regionala myndigheters styrelser

I tabell 1.4 och 1.5 redovisas andelen kvinnor i sex regionala myndighetsgrupper. Uppgifterna omfattar samtliga län och avser även här förhållanden per den 31 december 2003. I dessa styrelser var överrepresentationen av män tolt sett åtgärdad och målet om en jämn könsfördelning, 50 procent kvinnor och 50 procent män uppnått redan i fjol. Detta har inte förändrats utan könsfördelningen i de regionala styrelserna är fortfarande jämn. Det innebär

dock inte att varje enskild regional styrelse har en jämn könsfördelning. Av tabell 1.4 framgår att länsarbetsnämnderna och polisstyrelserna båda har jämn könsfördelning bland sina styrelseledamöter, med hälften kvinnor och hälften män. Lägst andel män, 48 procent, finns i försäkringskassorna och skogsvårdsstyrelserna. Högst andel män, 56 procent, återfinns i kronofogdemyndigheternas styrelser där andelen män till och med ökat med två procentenheter sedan 2002.

Tabell 1.1 Könsfördelningen i centrala statliga lekmanstyrelser, där regeringen utser samtliga ledamöter, fördelade på departement; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare

| DEP. | ORDFÖRANDE | | | | Förändr. andel kvinnor* | LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE | | | | | Förändr. andel kvinnor* | |
|---------------|------------------|--------------|----------------|---------------------|-------------------------------|----------------------------|--------------|-------------|--------------------|---------------------|-------------------------------|-----------|
| | Antal Kvinnor | Antal Män | Andel kv. % | Andel kv. 2002 % | | Kvinnor | Antal Män | Totalt | Andel % Kvinnor | Andel kv. 2002 % | | |
| SB** | 0 | 1 | 0 | - | - | 5 | 8 | 14 | 38 | 62 | - | - |
| Ju | 9 | 16 | 36 | 32 | +4 | 117 | 117 | 234 | 50 | 50 | 47 | +3 |
| UD | 4 | 8 | 33 | 36 | -3 | 91 | 104 | 195 | 47 | 53 | 47 | 0 |
| Fö | 9 | 9 | 50 | 47 | +3 | 72 | 77 | 149 | 48 | 52 | 42 | +6 |
| S | 7 | 12 | 37 | 35 | +2 | 83 | 58 | 141 | 52 | 48 | 52 | 0 |
| Fi | 16 | 47 | 25 | 28 | -3 | 274 | 345 | 619 | 44 | 56 | 40 | +4 |
| U | 14 | 18 | 44 | 33 | +11 | 145 | 139 | 284 | 51 | 49 | 52 | -1 |
| Jo | 8 | 8 | 50 | 55 | -5 | 68 | 75 | 143 | 48 | 52 | 46 | +2 |
| Ku | 18 | 16 | 53 | 50 | +3 | 146 | 137 | 283 | 52 | 48 | 51 | +1 |
| M | 10 | 20 | 33 | 33 | 0 | 134 | 157 | 291 | 46 | 54 | 46 | 0 |
| N | 15 | 32 | 32 | 38 | -6 | 168 | 201 | 369 | 46 | 54 | 46 | 0 |
| Totalt | 110 | 187 | 37 | 37 | 0 | 1303 | 1418 | 2722 | 48 | 52 | 47 | +1 |

* i procentenheter

** SB har inte varit med i redovisningen tidigare år, därav saknas jämförelsetal

Tabell 1.2 Könsfördelningen i centrala statliga lekmanstyreelser där regeringen utser samtliga ledamöter, fördelade på myndighet; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare

| CENTRALA MYNDIGHETER | ORDFÖRANDE | | ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE | | ANDEL KVINNOR % |
|---|------------|---|----------------------------------|----|-----------------|
| | KV | M | KV | M | |
| Statsrådsberedningen | | | | | |
| Expertgruppen för EU-frågor-Svenska institutet för europapolitiska studier: Sieps | 0 | 1 | 5 | 8 | 38 |
| Justitiedepartementet | | | | | |
| Boverket: Samlingslokaldelagationen | 1 | | 5 | 2 | 71 |
| Brottsförebyggande rådets styrelse | 1 | | 6 | 5 | 55 |
| Brottsoffermyndighetens råd | 1 | | 4 | 2 | 67 |
| Domstolsverket | | 1 | 4 | 6 | 40 |
| Fideikommissnämnden | 1 | | 2 | 7 | 22 |
| Gentekniknämnden | | 1 | 8 | 8 | 50 |
| Högsta domstolen | | 1 | 6 | 9 | 40 |
| Integrationsverket | | 1 | 5 | 4 | 56 |
| Kriminalvårdsnämnden | | 1 | 3 | 2 | 60 |
| Kriminalvårdsstyrelsen | 1 | | 4 | 3 | 57 |
| Kriminalvårdsstyrelsen: Personalansvarsnämnden | 1 | | 2 | 1 | 67 |
| Notarienämnden | | 1 | 4 | 2 | 67 |
| Nämnden mot diskriminering | | 1 | 6 | 5 | 55 |
| Nämnden vid Brottsoffermyndigheten | 1 | | 3 | 3 | 50 |
| Regeringsrätten | | 1 | 6 | 10 | 38 |
| Registernämnden | 1 | | 2 | 3 | 40 |
| Revisorsnämnden | 1 | | 10 | 10 | 50 |
| Rikspolisstyrelsen | | 1 | 4 | 4 | 50 |
| Rikspolisstyrelsen: Tjänsteförslagsnämnden | | 1 | 5 | 4 | 56 |
| Riksåklagaren: Tjänsteförslagsnämnden | | 1 | 6 | 3 | 67 |
| Riksåklagarens kansli: Rådgivande nämnden | | 1 | 4 | 3 | 57 |
| Rättshjälpsnämnden | | 1 | 2 | 3 | 40 |
| Rättsmedicinalverket | | 1 | 4 | 3 | 57 |
| Tjänsteförslagsnämnden för domstolsväsendet | | 1 | 10 | 12 | 45 |
| Valmyndigheten | | 1 | 2 | 3 | 40 |
| Utrikesdepartementet | | | | | |
| Myndigheten för utländska investeringar i Sverige | | 1 | 4 | 6 | 40 |
| Exportkreditnämnden | | 1 | 4 | 6 | 40 |
| Folke Bernadotteakademien: Program- och verksamhetsrådet | | 1 | 6 | 8 | 43 |
| Inspektionen för strategiska produkter: Exportkontrollrådet | | 1 | 3 | 8 | 27 |
| Inspektionen för strategiska produkter: Teknisk-vetenskapliga rådet | | 1 | 2 | 3 | 40 |
| Migrationsverket | 1 | | 5 | 7 | 42 |

| CENTRALA MYNDIGHETER | ORDFÖRANDE | | ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE | | ANDEL KVINNOR % |
|--|------------|---|-------------------------------------|----|-----------------------|
| | KV | M | KV | M | |
| Nordiska Afrikainstitutet: Program- och forskningsrådet | 1 | | 8 | 7 | 53 |
| Rådet för flyktning och invandrarfrågor (UD1997:A) | 1 | | 16 | 14 | 53 |
| Rådet för migrations- och asylpolitiska barnfrågor (UD2003:B) | | | 5 | 8 | 38 |
| Sida (Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete) | 1 | | 5 | 6 | 45 |
| Sida: Forskningsnämnden | | 1 | 5 | 4 | 56 |
| Svenska institutet | | 1 | 6 | 5 | 55 |
| Sveriges Exporråd | | 1 | 2 | 6 | 25 |
| Utlänningsnämnden | | | 20 | 16 | 56 |
| Försvarsdepartementet | | | | | |
| Delegationen för folkrättslig granskning av vapenprojekt | | 1 | 4 | 4 | 50 |
| Försvarets materielverk | | 1 | 3 | 2 | 60 |
| Försvarets underrättelsenämnd | | 1 | 2 | 4 | 33 |
| Försvarshögskolan | | 1 | 5 | 3 | 63 |
| Granskningsnämnden för försvarsuppfinningar | | 1 | 2 | 4 | 33 |
| Krisberedskapsmyndigheten | 1 | | 4 | 4 | 50 |
| Kustbevakningen | 1 | | 5 | 5 | 50 |
| Riksvärderingsnämnden | 1 | | 2 | 3 | 40 |
| Rådet för insyn i Försvarsmakten | | 1 | 2 | 3 | 40 |
| Rådet för räddningstjänst | 1 | | 10 | 8 | 56 |
| Statens räddningsverk | 1 | | 5 | 4 | 56 |
| Statens räddningsverk: Centrum för risk- och säkerhetsutbildning | 1 | | 4 | 5 | 44 |
| Stiftelsen Gällöfsta Utbildningscentrum | 1 | | 5 | 5 | 50 |
| Styrelsen för psykologiskt försvar | | 1 | 4 | 5 | 44 |
| Totalförsvarets folkrättsråd | 1 | | 4 | 6 | 40 |
| Totalförsvarets forskningsinstitut | 1 | | 5 | 4 | 56 |
| Totalförsvarets pliktverk | | 1 | 3 | 4 | 43 |
| Överlagandenämnden för totalförsvaret | | 1 | 3 | 4 | 43 |
| Socialdepartementet | | | | | |
| Alkoholsortimentsnämnden | 1 | | 2 | 3 | 40 |
| Arvfondsdelegationen | | 1 | 3 | 4 | 43 |
| Handikappombudsmannens råd | | 1 | 6 | 6 | 50 |
| Hälsa- och sjukvårdens ansvarsnämnd | 1 | | 5 | 4 | 56 |
| Institutet för psykosocial medicin | | 1 | 5 | 5 | 50 |
| Läkemedelsförmånsnämnden | | 1 | 5 | 6 | 45 |
| Läkemedelsverket | | 1 | 2 | 5 | 29 |
| Riksförsäkringsverket | 1 | | 5 | 4 | 56 |
| Smittskyddsinstitutet | | 1 | 3 | 4 | 43 |
| Socialstyrelsen | | 1 | 6 | 5 | 55 |
| Statens beredning för medicinsk utvärdering | 1 | | 5 | 6 | 45 |

| CENTRALA MYNDIGHETER | ORDFÖRANDE | | ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE | | ANDEL KVINNOR % |
|--|------------|---|-------------------------------------|----|-----------------------|
| | KV | M | KV | M | |
| Statens folkhälsoinstitut | 1 | | 5 | 1 | 83 |
| Statens institut för särskilt utbildningsstöd | 1 | | 6 | 5 | 55 |
| Statens institutionsstyrelse | | 1 | 6 | 3 | 67 |
| Statens medicinsk-etiska råd | | 1 | 4 | 5 | 44 |
| Statens nämnd för internationella adoptionsfrågor | | 1 | 7 | 4 | 64 |
| Stiftelsen för vård- och allergiforskning | | 1 | 4 | 4 | 50 |
| Stiftelsen WHO Collaborating Centre on International Drug Monitoring | | 1 | 1 | 2 | 33 |
| Styrelsen för provinsialläkarstiftelsen | 1 | | 3 | 2 | 60 |
| Finansdepartementet | | | | | |
| AP-fonden: Första | 1 | | 5 | 4 | 56 |
| AP-fonden: Andra | | 1 | 4 | 5 | 44 |
| AP-fonden: Tredje | | 1 | 3 | 5 | 38 |
| AP-fonden: Fjärde | 1 | | 4 | 5 | 44 |
| AP-fonden: Sjätte | | 1 | 2 | 3 | 40 |
| AP-fonden: Sjunde | | 1 | 4 | 5 | 44 |
| Arbetsgivarverket | | 1 | 19 | 61 | 24 |
| Bokföringsnämnden | | 1 | 4 | 6 | 40 |
| Datainspektionen | | 1 | 5 | 4 | 56 |
| Ekonomistyrningsverkets råd | 1 | | 4 | 5 | 44 |
| Ekonomistyrningsverkets redovisningsråd | 1 | | 4 | 4 | 50 |
| Finansinspektionen | | 1 | 5 | 5 | 50 |
| Forskarskattenämnden | | 1 | 3 | 3 | 50 |
| Fortifikationsverket | 1 | | 3 | 4 | 43 |
| Harpunds nämnden | | 1 | 2 | 3 | 40 |
| Insättningsgarantinämnden | | 1 | 3 | 3 | 50 |
| Kammarkollegiet | | 1 | 4 | 4 | 50 |
| Kammarkollegiet: Fonddelegationen | | 1 | 2 | 3 | 40 |
| Kammarkollegiet: Statens skaderegleringsnämnd | | 1 | 3 | 2 | 60 |
| Konjunkturinstitutet: Ekonomiska rådet | | 1 | 2 | 4 | 33 |
| Lotteriinspektionen | | 1 | 3 | 3 | 50 |
| Länsstyrelsen Blekinge | 1 | | 5 | 4 | 56 |
| Länsstyrelsen Dalarna | 1 | | 5 | 4 | 56 |
| Länsstyrelsen Gotland | 1 | | 5 | 4 | 56 |
| Länsstyrelsen Gävleborg | | 1 | 6 | 7 | 46 |
| Länsstyrelsen Västra Götaland | | 1 | 4 | 5 | 44 |
| Länsstyrelsen Halland | | 1 | 3 | 6 | 33 |
| Länsstyrelsen Jämtland | 1 | | 6 | 7 | 46 |
| Länsstyrelsen Jönköping | 1 | | 7 | 6 | 54 |
| Länsstyrelsen Kalmar | | 1 | 4 | 5 | 44 |
| Länsstyrelsen Kronoberg | | 1 | 6 | 7 | 46 |

| CENTRALA MYNDIGHETER | ORDFÖRANDE | | ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE | | ANDEL KVINNOR % |
|--|------------|---|-------------------------------------|---|-----------------------|
| | KV | M | KV | M | |
| Länsstyrelsen Norrbotten | | 1 | 5 | 8 | 38 |
| Länsstyrelsen Skåne | 1 | | 5 | 4 | 56 |
| Länsstyrelsen Stockholm | | 1 | 9 | 4 | 69 |
| Länsstyrelsen Södermanland | | 1 | 5 | 8 | 38 |
| Länsstyrelsen Uppsala | | 1 | 4 | 5 | 44 |
| Länsstyrelsen Värmland | 1 | | 6 | 7 | 46 |
| Länsstyrelsen Västerbotten | | 1 | 6 | 7 | 46 |
| Länsstyrelsen Västernorrland | | 1 | 7 | 6 | 54 |
| Länsstyrelsen Västmanland | | 1 | 5 | 7 | 42 |
| Länsstyrelsen Örebro | | 1 | 7 | 6 | 54 |
| Länsstyrelsen Östergötland | | 1 | 5 | 4 | 56 |
| Nämnden för offentlig upphandling | 1 | | 3 | 4 | 43 |
| Nämnden för statens avtalsförsäkringar | | 1 | 2 | 2 | 50 |
| Premiepensionsmyndigheten | | 1 | 3 | 5 | 38 |
| Riksgäldskontoret | | 1 | 3 | 5 | 38 |
| Skatteverket | | 1 | 5 | 5 | 50 |
| Skatterättsnämnden för direkt skatt | | 1 | 3 | 4 | 43 |
| Skatterättsnämnden för indirekt skatt | | 1 | 3 | 4 | 43 |
| Skiljenämnden i vissa trygghetsfrågor | 1 | | 2 | 2 | 50 |
| Statens ansvarsnämnd | | 1 | 3 | 2 | 60 |
| Statens bostadskreditnämnd | | 1 | 3 | 5 | 38 |
| Statens bostadsnämnd | | 1 | 2 | 4 | 33 |
| Statens fastighetsverk | | 1 | 4 | 4 | 50 |
| Statens kvalitets- och kompetensråd | | 1 | 5 | 4 | 56 |
| Statens pensionsverk | | 1 | 4 | 5 | 44 |
| Statens personadressregisternämnd | 1 | | 5 | 4 | 56 |
| Statens skaderegleringsnämnd | | 1 | 5 | 3 | 63 |
| Statens tjänsepensions- och grupplivnämnd | | 1 | 5 | 3 | 63 |
| Statens utlandslönenämnd | 1 | | 3 | 1 | 75 |
| Statistiska centralbyrån: Styrelsen | | 1 | 3 | 6 | 33 |
| Statskontorets råd | | 1 | 3 | 6 | 33 |
| Tullverket | | 1 | 2 | 5 | 29 |
| Utbildningsdepartementet | | | | | |
| Centrala studiestödsnämnden | | 1 | 5 | 6 | 45 |
| Högskolans avskiljandenämnd | 1 | | 5 | 5 | 50 |
| Högskoleverket | | 1 | 4 | 4 | 50 |
| Institutet för rymdfysik | | 1 | 4 | 3 | 57 |
| Institutet för framtidsstudier | | 1 | 4 | 5 | 44 |
| Internationella programkontoret för utbildningsområdet | | 1 | 4 | 5 | 44 |
| Kungl. biblioteket | 1 | | 6 | 3 | 67 |

| CENTRALA MYNDIGHETER | ORDFÖRANDE | | ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE | | ANDEL KVINNOR % |
|--|------------|---|----------------------------------|---|-----------------|
| | KV | M | KV | M | |
| Myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning | 1 | | 5 | 5 | 50 |
| Myndigheten för skolutveckling | 1 | | 6 | 3 | 67 |
| Myndigheten för Sveriges nätuniversitet | 1 | | 6 | 5 | 55 |
| Nationellt centrum för flexibelt lärande | | 1 | 5 | 6 | 45 |
| Nationellt sekretariat för genusforskning | 1 | | 4 | 3 | 57 |
| Polarforskningssekretariatet | 1 | | 3 | 3 | 50 |
| Rekryteringsdelegationen | | 1 | 2 | 2 | 50 |
| Rådet för forsknings- och utvecklingssamarbete inom EU | 1 | | 4 | 5 | 44 |
| Rådet för högre utbildning | | 1 | 5 | 4 | 56 |
| Sameskolstyrelsen | 1 | | 3 | 2 | 60 |
| Samverkansdelegationen | | 1 | 4 | 5 | 44 |
| Skolväsendets överklagandenämnd | | 1 | 5 | 3 | 63 |
| Specialpedagogiska institutet | | 1 | 4 | 5 | 44 |
| Specialskolemyndigheten | | 1 | 4 | 5 | 44 |
| Statens ljud- och bildarkiv | | 1 | 3 | 4 | 43 |
| Statens skolverk | | 1 | 4 | 5 | 44 |
| Stiftelsen för kunskaps- och kompetensutveckling | | 1 | 5 | 4 | 56 |
| Stiftelsen för strategisk forskning | 1 | | 7 | 5 | 58 |
| Svenska unescorådet | 1 | | 7 | 5 | 58 |
| Tolk- och översättarinstitutet | | 1 | 3 | 4 | 43 |
| Ungdomsstyrelsen | | 1 | 5 | 6 | 45 |
| Verket för högskoleservice | 1 | | 4 | 4 | 50 |
| Vetenskapsrådet: Forskningsforum | 1 | | 6 | 7 | 46 |
| Överklagandenämnden för högskolan | 1 | | 5 | 4 | 56 |
| Överklagandenämnden för studiestöd | | 1 | 4 | 4 | 50 |
| Jordbruksdepartementet | | | | | |
| Allmänna reklamationsnämnden | 1 | | 8 | 9 | 47 |
| Centrala försöksdjursnämnden | 1 | | 7 | 7 | 50 |
| Fastighetsmäklarnämnden | 1 | | 5 | 3 | 63 |
| Fiskeriverket | | 1 | 3 | 4 | 43 |
| Konsumentverket | 1 | | 4 | 4 | 50 |
| Livsmedelsekonomiska institutet | 1 | | 3 | 4 | 43 |
| Livsmedelsverket | 1 | | 5 | 5 | 50 |
| Marknadsdomstolen | | 1 | 6 | 5 | 55 |
| Resegarantinämnden | | 1 | 2 | 3 | 40 |
| Statens jordbruksverk | | 1 | 3 | 5 | 38 |
| Statens utsädeskontroll | | 1 | 2 | 4 | 33 |
| Statens veterinärmedicinska anstalt | | 1 | 4 | 5 | 44 |
| Statens växtsortnämnd | | 1 | 5 | 4 | 56 |

| CENTRALA MYNDIGHETER | ORDFÖRANDE | | ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE | | ANDEL KVINNOR % |
|---|------------|---|-------------------------------------|---|-----------------------|
| | KV | M | KV | M | |
| Styrelsen för samefonden | 1 | | 2 | 4 | 33 |
| Svenska FAO-kommittén | 1 | | 6 | 6 | 50 |
| Kulturdepartementet | | | | | |
| Arkitekturmuseet | | 1 | 3 | 4 | 43 |
| Forum för Levande historia | 1 | | 5 | 3 | 63 |
| Granskningsnämnden för radio och TV | | 1 | 5 | 4 | 56 |
| Konstnärsnämnden | | 1 | 5 | 5 | 50 |
| Konstnärsnämnden: Styrelsen för Sveriges bildkonstnärsförbund | 1 | | 7 | 6 | 54 |
| Livruskammaren, Skoklosters slott och Hallwylska museet | 1 | | 4 | 3 | 57 |
| Moderna Museet | 1 | | 4 | 6 | 40 |
| Nationalmuseum med Prins Eugens Waldemarsudde | | 1 | 5 | 4 | 56 |
| Naturhistoriska riksmuseet | | 1 | 6 | 4 | 60 |
| Nämnden för hemslöjdsfrågor | | 1 | 4 | 5 | 44 |
| Presstödsnämnden | 1 | | 7 | 3 | 70 |
| Punktskriftsnämnden | | 1 | 4 | 3 | 57 |
| Radio- och TV- verket | | 1 | 1 | 2 | 33 |
| Riksantikvarieämbetet | | 1 | 5 | 4 | 56 |
| Riksarkivet | | 1 | 5 | 4 | 56 |
| Riksarkivet: Nämnden för enskilda arkiv | | 1 | 3 | 4 | 43 |
| Riksställningar | 1 | | 5 | 4 | 56 |
| Samarbetsnämnden för statsbidrag till trossamfund | | 1 | 4 | 5 | 44 |
| Språk- och folkminnesinstitutet | | 1 | 3 | 6 | 33 |
| Statens biografbyrå | 1 | | 4 | 3 | 57 |
| Statens försvarshistoriska museer | 1 | | 3 | 5 | 38 |
| Statens historiska museer | | 1 | 5 | 4 | 56 |
| Statens konstråd | 1 | | 3 | 4 | 43 |
| Statens kulturråd | 1 | | 7 | 6 | 54 |
| Statens maritima museer | 1 | | 5 | 4 | 56 |
| Statens museer för världskultur | 1 | | 6 | 3 | 67 |
| Statens musiksamlingar | 1 | | 3 | 4 | 43 |
| Stiftelsen för lättläst nyhetsinformation och litteratur | 1 | | 4 | 2 | 67 |
| Stiftelsen Nordiska museets nämnd | 1 | | 3 | 3 | 50 |
| Stiftelsen svenska filminstitutet | 1 | | 4 | 5 | 44 |
| Stiftelsen svenska rikskonsorter | | 1 | 4 | 4 | 50 |
| Svenskt biografiskt lexikon | 1 | | 4 | 3 | 57 |
| Talboks- och punktskriftsbiblioteket | 1 | | 5 | 3 | 63 |
| Taltidningsnämnden | | 1 | 4 | 5 | 44 |

| CENTRALA MYNDIGHETER | ORDFÖRANDE | | ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE | | ANDEL KVINNOR % |
|--|------------|---|-------------------------------------|----|-----------------------|
| | KV | M | KV | M | |
| Miljödepartementet | | | | | |
| Boverket | 1 | | 6 | 3 | 67 |
| Boverket: Stadsmiljörådet | 1 | | 8 | 7 | 53 |
| Fonden för fukt- och mögelskador | | 1 | 2 | 3 | 40 |
| Kemikalieinspektionen | 1 | | 4 | 5 | 44 |
| Kemikalieinspektionen: Tokikologiska rådet | 1 | | 10 | 9 | 53 |
| Kärnavfallsfondens styrelse | | 1 | 2 | 3 | 40 |
| Lantmäteriverket | | 1 | 3 | 5 | 38 |
| Lokala säkerhetsnämnden vid Barsebäcks kärnkraftsverk | | 1 | 3 | 6 | 33 |
| Lokala säkerhetsnämnden vid Forsmarks kärnkraftsverk | 1 | | 5 | 8 | 38 |
| Lokala säkerhetsnämnden vid Oskarshamns kärnkraftsverk | | 1 | 3 | 4 | 43 |
| Lokala säkerhetsnämnden vid Ringhals kärnkraftsverk | | 1 | 3 | 4 | 43 |
| Lokala säkerhetsnämnden vid Studsvik AB:s anläggningar | | 1 | 2 | 5 | 29 |
| Naturvårdsverket | | 1 | 4 | 6 | 40 |
| Naturvårdsverket: Friluftsrådet | 1 | | 6 | 7 | 46 |
| Naturvårdsverket: Miljöforskningsnämnden | | 1 | 5 | 6 | 45 |
| Naturvårdsverket: Miljömålsrådet | | 1 | 10 | 9 | 53 |
| Naturvårdsverket: Rådet för investeringsstöd | | 1 | 3 | 5 | 38 |
| Naturvårdsverket: Tillsyns- och föreskriftsrådet | | 1 | 7 | 9 | 44 |
| Naturvårdsverket: Vetenskapliga rådet för biologisk mångfald | | 1 | 6 | 8 | 43 |
| Statens geotekniska institut | 1 | | 3 | 3 | 50 |
| Statens institut för ekologisk hållbarhet | | 1 | 5 | 4 | 56 |
| Statens kärnkraftinspektion | 1 | | 3 | 5 | 38 |
| Statens strålskyddsinstitut | | 1 | 5 | 4 | 56 |
| Statens strålskyddsinstitut: Forskningsnämnden | | 1 | 4 | 6 | 40 |
| Statens VA-nämnd | | 1 | 2 | 4 | 33 |
| Stiftelsen för miljöstrategisk forskning | 1 | | 5 | 6 | 45 |
| Sveriges meteorologiska och hydrologiska institut | | 1 | 4 | 3 | 57 |
| Stiftelsen för internationella institutet för industriell miljöekonomi vid Lunds universitet | 1 | | 3 | 2 | 60 |
| Stiftelsen institutet för vatten- och luftforskning | | 1 | 3 | 4 | 43 |
| Näringsdepartementet | | | | | |
| Affärsverket svenska kraftnät | | 1 | 4 | 3 | 57 |
| Arbetsdomstolen | 2 | 2 | 11 | 14 | 44 |
| Arbetslivsinstitutet | | 1 | 3 | 5 | 38 |
| Arbetsmarknadsstyrelsen | | 1 | 6 | 5 | 55 |
| Arbetsmiljöverket | | 1 | 3 | 4 | 43 |
| Banverket | | 1 | 3 | 5 | 38 |
| Banverket: Trafikledningsrådet | | 1 | 3 | 6 | 33 |
| Elsäkerhetsverket: Elsäkerhetsrådet | 1 | | 4 | 6 | 40 |

| CENTRALA MYNDIGHETER | ORDFÖRANDE | | ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE | | ANDEL KVINNOR % |
|--|------------|---|-------------------------------------|---|-----------------------|
| | KV | M | KV | M | |
| Flygplatsnämnden | | 1 | 1 | 2 | 33 |
| Glesbygdsverket | 1 | | 3 | 3 | 50 |
| Handelsflottans kultur- och fritidsråd | 1 | | 4 | 4 | 50 |
| ILO-Kommittén | | 1 | 4 | 5 | 44 |
| Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering | | 1 | 6 | 4 | 60 |
| Institutet för tillväxtpolitiska studier | | 1 | 4 | 5 | 44 |
| Insynsrådet för elberedskapsverksamheten vid Affärsverket svenska kraftnät | | 1 | 3 | 6 | 33 |
| Insynsrådet för Statens energimyndighet | | 1 | 2 | 3 | 40 |
| Jämställhetsnämnden | 1 | | 5 | 4 | 56 |
| Konkurrensverket: Rådet för konkurrensfrågor | | 1 | 4 | 6 | 40 |
| Luftfartsverket | | 1 | 4 | 4 | 50 |
| Medlingsinstitutet | | 1 | 1 | 2 | 33 |
| Nämnden för styrelserepresentationsfrågor | 1 | | 5 | 4 | 56 |
| Oljekrisnämnden | | 1 | 2 | 3 | 40 |
| Patent- och registreringsverket | 1 | | 5 | 3 | 63 |
| Post- och Telestyrelsen | 1 | | 5 | 4 | 56 |
| Rederinämnden | | 1 | 3 | 4 | 43 |
| Rikstrafiken | | 1 | 2 | 4 | 33 |
| Rymdstyrelsen | | 1 | 3 | 4 | 43 |
| Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige | 1 | | 3 | 4 | 43 |
| Sjöfartsverket | 1 | | 5 | 5 | 50 |
| Skogsstyrelsen | | 1 | 4 | 5 | 44 |
| Statens energimyndighet | | 1 | 4 | 5 | 44 |
| Statens energimyndighet: Energiutvecklingsnämnden | | 1 | 4 | 6 | 44 |
| Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar | | 1 | 3 | 4 | 43 |
| Statens väg- och transportforskningsinstitut | | 1 | 4 | 4 | 50 |
| Stiftelsen Industrifonden | | 1 | 4 | 6 | 40 |
| Stiftelsen Norrlandsfonden | | 1 | 4 | 5 | 44 |
| Stängselnämnden | 1 | | 1 | 2 | 33 |
| Sveriges geologiska undersökning | | 1 | 3 | 4 | 43 |
| Tjänsteförslagsnämnden för Patentbesvärsträtten | | 1 | 4 | 4 | 50 |
| Turistdelegationen | 1 | | 4 | 3 | 57 |
| Verket för innovationssystem | 1 | | 4 | 5 | 44 |
| Verket för näringslivsutveckling | | 1 | 4 | 5 | 44 |
| Verket för näringslivsutveckling: Nämnden för regionala företagsstöd | | 1 | 5 | 8 | 38 |
| Vägverket | 1 | | 5 | 4 | 56 |

Tabell 1.3 Könsfördelningen i centrala statliga lekmanstyrelser där regeringen utser en del av ledamöterna, fördelade på myndighet; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare

| | LEDAMÖTER UTSEDDA AV REGERINGEN | | ANDEL KVINNOR % | SAMTLIGA LEDAMÖTER | | ANDEL KVINNOR % |
|---|------------------------------------|---|-----------------------|-----------------------|----|-----------------------|
| | KV | M | | KV | M | |
| Justitiedepartementet | | | | | | |
| Domstolsverket: Personalansvarsnämnden. | 2 | 0 | 100 | 4 | 1 | 80 |
| Rikspolisstyrelsen: Personalansvarsnämnden | 2 | 1 | 67 | 2 | 3 | 40 |
| Utrikesdepartementet | | | | | | |
| Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll | 4 | 4 | 50 | 4 | 5 | 44 |
| Försvarsdepartementet | | | | | | |
| Rikshemvärnsrådet | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 |
| Socialdepartementet | | | | | | |
| Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap | 6 | 5 | 55 | 13 | 12 | 52 |
| Finansdepartementet | | | | | | |
| Offentliga sektorns särskilda nämnd (SHA-nämnden) | 2 | 5 | 29 | 3 | 10 | 23 |
| Statshälsan | 1 | 1 | 50 | 2 | 3 | 40 |
| Trygghetsstiftelsen | 1 | 2 | 33 | 2 | 4 | 33 |
| Utbildningsdepartementet | | | | | | |
| Vetenskapsrådet | 5 | 3 | 63 | 6 | 6 | 50 |
| Vetenskapsrådet: Ämnesrådet för humaniora och samhällsvetenskap | 2 | 2 | 50 | 5 | 6 | 45 |
| Vetenskapsrådet: Ämnesrådet för medicin. | 3 | 2 | 60 | 6 | 5 | 55 |
| Jordbruksdepartementet | | | | | | |
| Fasta utskottet enligt svensk-norska renbetskonventionen * | 1 | 2 | 33 | 1 | 2 | 33 |
| Institutet för jordbruks- och miljöteknik (Stiftelsen JTI) | 4 | 3 | 57 | 4 | 9 | 31 |
| Sveriges lantbruksuniversitet | 6 | 4 | 60 | 9 | 6 | 69 |
| Kulturdepartementet | | | | | | |
| Riksteatern | 2 | 0 | 100 | 7 | 5 | 58 |
| Riksarkivet: Heraldiska nämnden | 1 | 1 | 50 | 4 | 5 | 44 |
| Stiftelsen Skansen | 2 | 2 | 50 | 4 | 2 | 67 |
| Styrelsen för Prins Eugens Waldemarsudde | 3 | 1 | 75 | 3 | 2 | 60 |
| Sveriges författarfond | 2 | 2 | 50 | 6 | 8 | 43 |

| | LEDAMÖTER UTSEDDA AV REGERINGEN | | ANDEL KVINNOR % | SAMTLIGA LEDAMÖTER | | ANDEL KVINNOR % |
|---|------------------------------------|---|-----------------------|-----------------------|----|-----------------------|
| | KV | M | | KV | M | |
| Miljödepartementet | | | | | | |
| Finsk-svenska gränsälvscommissionen** | 2 | 4 | 33 | 2 | 4 | 33 |
| Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande | 5 | 6 | 45 | 12 | 13 | 48 |
| Nämnden för frågor rörande kontroll av kärnämne | 1 | 0 | 100 | 2 | 5 | 29 |
| Nämnden för frågor som rör reaktorsäkerhet | 0 | 1 | 0 | 2 | 5 | 29 |

* Samtliga ledamöter ej redovisade här eftersom de övriga utses av Norge
** För svenskt vidkommande består gränsälvscommissionen av de ledamöter som regeringen utser

Tabell 1.4 Andelen kvinnor i regionala myndigheters styrelser; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare

| MYNDIGHETSGRUPPER | ANTAL 2003 | | | ANDEL 2003 % | | ANDEL 2002 % | | Förändring andel kvinnor* |
|-----------------------|------------|------------|------------|--------------|-----------|--------------|-----------|---------------------------------|
| | KV | M | Totalt | KV | M | KV | M | |
| Försäkringskassor | 82 | 77 | 159 | 52 | 48 | 51 | 49 | +1 |
| Kronofogdemyndigheter | 40 | 50 | 90 | 44 | 56 | 46 | 54 | -2 |
| Länsarbetsnämnder | 91 | 91 | 182 | 50 | 50 | 50 | 50 | 0 |
| Polismyndigheter | 122 | 123 | 245 | 50 | 50 | 50 | 50 | 0 |
| Skogsvårdsstyrelser | 42 | 38 | 80 | 53 | 48 | 53 | 47 | 0 |
| Totalt | 377 | 379 | 756 | 50 | 50 | 50 | 50 | 0 |

* i procentenheter

** 2002 var även skattemyndigheterna regionala styrelser med det visas inte här.

Tabell 1.5 Könsfördelning i regionala myndigheters styrelser; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare

| Län | Försäkringskassan | | | Kronofogde-myndigheten | | | Länsarbets-nämnden | | | Polis-myndigheten | | | Skogsvårds-styrelsen | | |
|------------------------|-------------------|-----------|-----------|------------------------|-----------|-----------|--------------------|-----------|-----------|-------------------|------------|-----------|----------------------|-----------|-----------|
| | KV | M | % | KV | M | % | KV | M | % | KV | m | % | KV | M | % |
| Blekinge | 4 | 3 | 57 | | | | 5 | 4 | 56 | 5 | 6 | 45 | | | |
| Dalarna | 4 | 3 | 57 | | | | 5 | 4 | 56 | 8 | 5 | 62 | | | |
| Dalarna - Gävleborg* | | | | | | | | | | | | | 4 | 4 | 50 |
| Gotland | 2 | 3 | 40 | | | | | | | 2 | 5 | 27 | | | |
| Gävleborg | 4 | 3 | 57 | 3 | 6 | 33 | 4 | 5 | 44 | 4 | 9 | 31 | | | |
| Västra Götaland | 6 | 5 | 55 | 4 | 5 | 44 | 6 | 5 | 55 | 9 | 4 | 69 | 4 | 4 | 50 |
| Halland | 4 | 3 | 57 | | | | 5 | 4 | 56 | 7 | 4 | 64 | | | |
| Jämtland | 4 | 3 | 57 | | | | 5 | 4 | 56 | 6 | 5 | 55 | | | |
| Jönköping | 3 | 4 | 43 | 3 | 6 | 33 | 5 | 4 | 56 | 5 | 6 | 45 | | | |
| Jönköping - Kronoberg* | | | | | | | | | | | | | 4 | 4 | 50 |
| Kalmar | 3 | 4 | 43 | 5 | 5 | 50 | 4 | 5 | 44 | 5 | 6 | 45 | | | |
| Kronoberg | 4 | 3 | 57 | | | | 5 | 4 | 56 | 6 | 5 | 55 | | | |
| Mellannorrland* | | | | | | | | | | | | | 5 | 3 | 63 |
| Mälardalen* | | | | | | | | | | | | | 4 | 4 | 50 |
| Norrbottnen | 3 | 4 | 43 | | | | 5 | 4 | 56 | 8 | 5 | 62 | 4 | 4 | 50 |
| Skåne | 5 | 6 | 46 | 4 | 5 | 44 | 3 | 6 | 33 | 6 | 7 | 69 | | | |
| Stockholm | 5 | 6 | 46 | 3 | 6 | 33 | 4 | 5 | 44 | 9 | 4 | 69 | | | |
| Södra Götaland* | | | | | | | | | | | | | 4 | 4 | 50 |
| Södermanland | 4 | 3 | 57 | 5 | 4 | 56 | 4 | 5 | 44 | 4 | 7 | 36 | | | |
| Uppsala | 3 | 4 | 43 | | | | 4 | 5 | 44 | 5 | 8 | 38 | | | |
| Värmland | 4 | 3 | 57 | 5 | 3 | 63 | 5 | 4 | 56 | 5 | 8 | 38 | | | |
| Värmland - Örebro* | | | | | | | | | | | | | 5 | 3 | 63 |
| Västerbotten | 3 | 4 | 43 | 5 | 4 | 56 | 4 | 5 | 44 | 7 | 6 | 54 | 4 | 4 | 50 |
| Västernorrland | 3 | 4 | 43 | 3 | 6 | 33 | 4 | 5 | 44 | 5 | 6 | 45 | | | |
| Västmanland | 5 | 2 | 71 | | | | 4 | 5 | 44 | 4 | 7 | 36 | | | |
| Örebro | 4 | 3 | 57 | | | | 6 | 3 | 67 | 5 | 6 | 45 | | | |
| Östra Götaland* | | | | | | | | | | | | | 4 | 4 | 50 |
| Östergötland | 5 | 4 | 56 | | | | 4 | 5 | 44 | 7 | 4 | 64 | | | |
| Totalt | 82 | 77 | 52 | 40 | 50 | 45 | 91 | 91 | 50 | 122 | 123 | 50 | 42 | 38 | 53 |

* Då det finns tio skogsvårdsstyrelser i landet har de i vissa fall en särskild länsindelning.