

Arbetsliv

14



Förslag till statsbudget för 2006

Arbetsliv

Innehållsförteckning

1	Förslag till riksdagsbeslut	9
2	Arbetsliv.....	11
2.1	Omfattning.....	11
2.2	Utgiftsutveckling	11
2.3	Skatteutgifter.....	12
3	Politikområde Arbetslivspolitik	13
3.1	Omfattning.....	13
3.2	Utgiftsutveckling	13
3.2.1	Utgiftsutvecklingen 2004 – 2008	14
3.2.2	Skatteutgifter.....	14
3.2.3	Skatteförmåner.....	14
3.3	Mål	14
3.3.1	Mål för politikområde Arbetslivspolitik.....	14
3.3.2	Mål för verksamhetsområdena under politikområdet	15
3.4	Insatser	16
3.4.1	Insatser inom politikområdet.....	16
3.4.2	Insatser utanför politikområdet	19
3.4.3	Bidrag till andra politikområden	20
3.5	Resultatredovisning	20
3.5.1	Mål och resultatindikatorer	20
3.5.2	Resultat	21
3.5.3	Analys och slutsatser	22
3.6	Revisionens iakttagelser.....	24
3.7	Politikens inriktning.....	26
4	Verksamhetsområde Arbetsmiljö	31
4.1	Omfattning.....	31
4.2	Mål och villkor	31
4.3	Insatser	31
4.3.1	Insatser inom verksamhetsområdet	31
4.3.2	Insatser utanför verksamhetsområdet	35
4.4	Resultatredovisning	35
4.4.1	Mål och resultatindikatorer	35
4.4.2	Resultat	36

4.4.3	Analys och slutsatser.....	38
4.5	Politikens inriktning.....	39
5	Verksamhetsområde Arbetsrätt	41
5.1	Omfattning	41
5.2	Mål och villkor.....	41
5.3	Insatser	42
5.3.1	Insatser inom verksamhetsområdet.....	42
5.3.2	Insatser utanför verksamhetsområdet.....	42
5.4	Resultatredovisning.....	43
5.4.1	Mål och resultatindikatorer.....	43
5.4.2	Resultat.....	43
5.4.3	Analys och slutsatser.....	45
5.5	Politikens inriktning.....	46
6	Verksamhetsområde Lönebildning	49
6.1	Omfattning	49
6.2	Mål.....	49
6.3	Insatser	49
6.3.1	Insatser inom verksamhetsområdet.....	49
6.3.2	Insatser utanför verksamhetsområdet.....	50
6.4	Resultatbedömning.....	50
6.4.1	Mål och resultatindikatorer.....	50
6.4.2	Resultat.....	50
6.4.3	Analys och slutsatser.....	51
6.5	Politikens inriktning.....	51
7	Budgetförslag inom arbetslivsområdet	53
7.1	23:1 Arbetsmiljöverket.....	53
7.2	23:2 Arbetslivsinstitutet.....	56
7.3	23:3 Särskilda utbildningsinsatser m.m.	60
7.4	23:4 Arbetsdomstolen	61
7.5	23:5 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar	62
7.6	23:6 Internationella arbetsorganisationen (ILO)	62
7.7	23:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)	63
7.8	23:8 Medlingsinstitutet	64
8	Jämställdhetspolitik	65
8.1	Omfattning	65
8.2	Utgiftsutveckling.....	65
8.3	Mål.....	65
8.4	Insatser	66
8.4.1	Insatser inom politikområdet	66
8.4.2	Insatser utanför politikområdet.....	67
8.5	Resultatbedömning.....	68
8.5.1	Resultat.....	68
8.5.2	Analys- och slutsatser	70
8.6	Revisionens iakttagelser	71
8.7	Politikens inriktning.....	71
9	Budgetförslag inom jämställdhetspolitiken.....	73

9.1	24:1 Jämställdhetsombudsmannen	73
9.2	24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder	74
9.3	24:3 Delegation för stöd till jämställdhetsintegrering	74

Bilaga 1 Könsfördelningen i statliga myndigheters styrelser

Tabellförteckning

Anslagsbelopp.....	9
2.1 Utgiftsutveckling inom utgiftsområde Arbetsliv.....	11
2.2 Härledning av ramnivån 2006–2008. Utgiftsområde 14 Arbetsliv.....	12
2.3 Ramnivå 2006 realkonomiskt fördelad Utgiftsområde 14 Arbetsliv	12
2.4 Skatteutgifter inom utgiftsområde 14 Arbetsliv, netto.....	12
3.1 Utgiftsutveckling inom politikområdet.....	13
3.2 Skatteutgifter inom politikområdet	14
4.1 Antal deltagare och utbildningarnas längd på Arbetslivsinstitutets utbildningar 2002 - 2004.....	33
5.1 Ofrivillig deltid, 2002-2004	44
5.2 Tidsbegränsad anställning 2002-2004.....	44
5.3 Anställda med ofrivillig tidsbegränsad anställning, 2002 - 2004	44
6.1 Förlorade arbetsdagar på grund av konflikt, 1999 - 2004	50
6.2 Totala löneutvecklingen per timme inom näringslivet, 1999-2004.....	51
6.3 Löneutvecklingen för hela arbetsmarknaden 1999-2004	51
7.1 Anslagsutveckling.....	53
7.2 Offentligrättslig verksamhet	54
7.3 Uppdragsverksamhet	54
7.4 Härledning av anslagsnivån 2006–2008, för 23:1 Arbetsmiljöverket.....	55
7.5 Bemyndigande om ekonomiska åtaganden.....	55
7.6 Anslagsutveckling.....	56
7.7 Vetenskapliga publikationer 2003 – 2004.....	57
7.8 Uppdragsverksamhet	58
7.9 Härledning av anslagsnivån 2006–2008, för 23:2 Arbetslivsinstitutet	59
7.10 Bemyndigande om ekonomiska åtaganden.....	60
7.11 Anslagsutveckling.....	60
7.12 Härledning av anslagsnivån 2006–2008, för 23:2 Särskilda utbildningsinsatser m.m.	60
7.13 Bemyndigande om ekonomiska åtaganden.....	61
7.14 Anslagsutveckling.....	61
7.15 Målstatistik för Arbetsdomstolen, 2002 - 2004.....	61
7.16 Genomströmningstid för mål vid Arbetsdomstolen, 2002 - 2004	61
7.17 Härledning av anslagsnivån 2006–2008, för 23:4 Arbetsdomstolen	62
7.18 Anslagsutveckling.....	62
7.19 Härledning av anslagsnivån 2006–2008, för 23:5 Statens nämnd för arbetstgares uppfinningar	62
7.20 Anslagsutveckling.....	62
7.21 Anslagsutveckling.....	63
7.22 HomO:s ärendestatistik 2003 - 2004	63
7.23 Härledning av anslagsnivån 2006–2008, för 23:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO).....	64
7.24 Anslagsutveckling.....	64

7.25 Härledning av anslagsnivån 2006–2008, för 23:8 Medlingsinstitutet	64
8.1 Utgiftsutveckling inom politikområdet	65
9.1 Anslagsutveckling	73
9.2 Härledning av anslagsnivån 2006–2008, för 24:1 Jämställdhets- ombudsmannen	73
9.3 Anslagsutveckling	74
9.4 Härledning av anslagsnivån 2006–2008, för 24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder	74
9.5 Anslagsutveckling	74

Diagramförteckning

3.1 Sjukskrivna mer än sex månader, 1989 - 2004	21
3.2 Andel av sjukfrånvaro som uppges bero på arbetsorsakade besvär, 1996 - 2005	22
4.1 Antalet dödsfall i arbetsolyckor 1988 - 2004.....	36
4.2 Anmälda arbetsolyckor i Sverige 1989-2004.....	36
4.3 Antal anmälda arbetsolyckor med mer än tre sjukdagar inom EU:s dåvarande 15 medlemsstater, 1997-2002.....	36
4.4 Anmälda arbetssjukdomar 1988-2004.....	36
4.5 Anställda och ohälsa, kvinnor 1988-2003	37
4.6 Anställda och ohälsa, män 1988-2003	37
5.1 Veckoarbetstid 2004	43
5.2 Atypisk sysselsättning 1997, 2001-2004	43
5.3 Deltidsarbete, 1997, 2001-2004	44
6.1 Antal medlingsärenden i riksavtalsförhandlingar där Medlingsinstitutet/ Statens förlikningsmännaexpedition förordnat medlare, 1999-2004	50

1 Förslag till riksdagsbeslut

Regeringen föreslår att riksdagen

1. bemyndigar regeringen att under 2006, för det under utgiftsområde 14 *Arbetsliv* uppförda ramanslaget 23:1 *Arbetsmiljöverket*, besluta om bidrag som inklusive tidigare gjorda åtaganden medför utgifter på högst 18 550 000 kronor under 2007 (avsnitt 7.1),
2. bemyndigar regeringen att under 2006, för det under utgiftsområde 14 *Arbetsliv* uppförda ramanslaget 23:2 *Arbetslivsinstitutet*, besluta om bidrag som inklusive tidigare gjorda åtaganden medför utgifter på högst 60 000 000 kronor under 2007 – 2009 (avsnitt 7.2),
3. bemyndigar regeringen att under 2006, för det under utgiftsområde 14 *Arbetsliv* uppförda ramanslaget 23:3 *Särskilda utbildningsinsatser m.m.*, besluta om bidrag som inklusive tidigare gjorda åtaganden medför utgifter på högst 33 500 000 kronor under 2007 (avsnitt 7.3),
4. för 2006 anvisar anslagen under utgiftsområde 14 *Arbetsliv* enligt följande uppställning:

Anslagsbelopp

Tusental kronor

Anslag	Anslagstyp	
23:1 Arbetsmiljöverket	Ramanslag	656 387
23:2 Arbetslivsinstitutet	Ramanslag	378 133
23:3 Särskilda utbildningsinsatser m.m	Ramanslag	44 382
23:4 Arbetsdomstolen	Ramanslag	24 865
23:5 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar	Ramanslag	75
23:6 Internationella arbetsorganisationen (ILO)	Ramanslag	23 022
23:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)	Ramanslag	9 218
23:8 Medlingsinstitutet	Ramanslag	50 050
24:1 Jämställdhetsombudsmannen	Ramanslag	28 346
24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder	Ramanslag	7 660
24:3 Delegationen för stöd till jämställdhetsintegrering	Ramanslag	2 000
Summa		1 224 138

2 Arbetsliv

2.1 Omfattning

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

miljarder kronor för 2004, vilket är lägre än prognosen för 2005. Ökningen för 2005 beror bl.a. på satsningen på försöksverksamheten med arbetstidsförkortning (se avsnitt 7.2).

Anslagsminskningen från 2007 beror på att försöksverksamheten med arbetstidsförkortning upphör vid utgången av 2006.

2.2 Utgiftsutveckling

Utgifterna inom utgiftsområdet uppgick till 1,1

Tabell 2.1 Utgiftsutveckling inom utgiftsområde Arbetsliv

Miljoner kronor

	Utfall 2004	Budget 2005 ¹	Prognos 2005	Förslag 2006	Beräknat 2007	Beräknat 2008
Politikområde Arbetslivspolitik	1 058	1 158	1 114	1 186	1 154	1 175
Politikområde Jämställdhetspolitik	33	36	37	38	36	37
Totalt för utgiftsområde 14	1 091	1 194	1 151	1 224	1 191	1 212

¹ Inklusive tilläggsbudget i samband med 2005 års ekonomiska vårproposition (bet. 2004/05:FiU21) och förslag på tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2006.

**Tabell 2.2 Härledning av ramnivån 2006–2008.
Utgiftsområde 14 Arbetsliv**

Miljoner kronor			
	2006	2007	2008
Anvisat 2005¹	1 194	1 194	1 194
<i>Förändring till följd av:</i>			
Pris- och löneomräkning ²	20	39	61
Beslut	10	-42	-43
Ny ramnivå	1 224	1 191	1 212

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2004 (bet. 2004/05:FiU10). Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

Ramnivån höjs mellan 2005 och 2006 (se tabell 2.2). Höjningen beror bl.a. på:

- en förstärkning av företagshälsovårdsutbildningen under perioden 2006 – 2008 (avsnitt 7.2),
- en förstärkning av HomO:s verksamhet för 2006 (avsnitt 7.7),
- en förstärkning av JämO:s verksamhet från 2006 (avsnitt 9.1),
- en förlängning av uppdraget till delegationen för stöd till jämställdhetsintegrering under 2006 (avsnitt 9.3).

Realekonomisk fördelning av utgiftsområdesramen under 2006

Den realekonomiska fördelningen av utgiftsområdesramen visar hur anvisade medel beräknas användas under 2006, se tabell 2.3. Den realekonomiska fördelningen baseras på utfallet 2004 samt kända förändringar av anslagens användning.

**Tabell 2.3 Ramnivå 2006 realekonomiskt fördelad
Utgiftsområde 14 Arbetsliv**

Miljoner kronor	
	2006
Transfereringar ¹	182
Verksamhetskostnader ²	1 034
Investeringar ³	8
Summa ramnivå	1 224

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

² Med verksamhetskostnader avses resurser som de statliga myndigheterna använder i verksamheten, t.ex. kostnader 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.

Drygt en miljard kronor av den beräknade realekonomiska fördelningen för ramnivån för ut-

giftsområdet under 2006 avser myndigheternas verksamhetskostnader. Transfereringarna, som utgör drygt 180 miljoner kronor, består huvudsakligen av bidrag till regional skyddsombudsverksamhet (se avsnitt 7.1) respektive till funktionsutbildning m.m. (se avsnitt 7.3) samt medlemsavgiften till Internationella arbetsorganisationen, ILO (se avsnitt 7.6). Investeringar utgör 8 miljoner kronor inom utgiftsområdet.

2.3 Skatteutgifter

Samhällets stöd till företag och hushåll inom utgiftsområde 14 *Arbetsliv* redovisas i huvudsak på statsbudgetens utgiftssida. Vid sidan av dessa stöd finns det även stöd på budgetens inkomstsida i form av avvikelser från en likformig beskattning, s.k. skatteutgifter. Avvikelser från en likformig beskattning utgör en skatteförmån om t.ex. en viss grupp av skattskyldiga omfattas av en skattelättnad i förhållande till en likformig beskattning och som en skattesanktion om det rör sig om ett "överuttag" av skatt.

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

En utförlig beskrivning av redovisningen av skatteutgifterna finns i bilaga 2 till 2005 års ekonomiska vårproposition. I det följande redovisas de nettoberäknade skatteutgifterna med politikområdesanknytning som är att hänföra till utgiftsområde 14 *Arbetsliv*.

Tabell 2.4 Skatteutgifter inom utgiftsområde 14 Arbetsliv, netto

Miljoner kronor		
	Prognos 2005	Prognos 2006
Politikområde Arbetslivspolitik	2 110	2 210
Totalt för utgiftsområde 14	2 110	2 210

De enskilda skatteutgifterna inom politikområdet *Arbetslivspolitik* redovisas närmare under avsnitten 3.2.2 och 3.2.3, där även en kort förklaring av skatteutgifter respektive skatteförmåner 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 2004	Budget 2005 ¹	Prognos 2005	Förslag 2006	Beräknat 2007	Beräknat 2008
<i>Anslag inom utgiftsområde 14</i>						
23:1 Arbetsmiljöverket	623,4	646,9	636,5	656,4	667,6	680,2
23:2 Arbetslivsinstitutet	283,0	360,8	330,5	378,1	334,6	341,0
23:3 Särskilda utbildningsinsatser m.m.	47,5	44,7	44,1	44,4	44,4	44,4
23:4 Arbetsdomstolen	23,6	25,3	24,1	24,9	25,3	25,7
23:5 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
23:6 Internationella arbetsorganisationen (ILO)	22,1	23,0	22,3	23,0	23,0	23,0
23:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)	8,1	8,1	8,0	9,2	8,4	8,5
23:8 Medlingsinstitutet	50,4	49,6	48,4	50,1	51,1	52,3
Totalt för politikområde Arbetslivspolitik	1 058,2	1 158,4	1 114,0	1 186,1	1 154,4	1 175,1

¹ Inklusive tilläggsbudget i samband med 2005 års ekonomiska vårproposition (bet. 2004/05:FiU21) och förslag på tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2006.

3.2.1 Utgiftsutvecklingen 2004 – 2008

Utgifterna inom politikområdet beräknas öka mellan 2004 och 2005. Ökningen beror främst på att försöket med arbetstidsförkortning har påbörjats under 2005 (se avsnitt 7.2). Arbetsmiljöverkets nyanställningar under 2005 beräknas leda till högre utgifter för Arbetsmiljöverkets anslag än under 2004 (se avsnitt 7.1). Arbetslivsinstitutet har fler projekt på gång under 2005 än 2004, vilket medför att det beräknas få högre förvaltningsutgifter för 2005. Utfallet för Arbetslivsinstitutets anslag beräknas dock bli 30 miljoner kronor lägre än anslagna medel under 2005 (se avsnitt 7.2).

Under 2004 fanns ett par större avvikelser mellan anvisade belopp och utfall för myndigheterna inom arbetslivsområdet. De berodde främst på relativt stora anslagssparanden för Arbetsmiljöverket (se avsnitt 7.1) och Arbetslivsinstitutet (se avsnitt 7.2).

Den beräknade utgiftsökningen från 2006 beror på regeringens föreslagna förstärkning av företagshälsovårdsutbildningen (se avsnitt 7.2).

Den relativt kraftiga beräknade minskningen av anslagen från 2007 beror på att anslagna medel upphör till försöksverksamheten med arbetstidsförkortning (se avsnitt 7.2).

3.2.2 Skatteutgifter

Under avsnitt 2.3 redogjordes för vad en skatteutgift är och varför den redovisas. Dessutom gavs en samlad bild av det totala stödet i form av skatteutgifter inom utgiftsområde 14. I detta avsnitt redovisas de enskilda skatteutgifterna inom utgiftsområdet som hör till politikområdet Arbetslivspolitik.

Tabell 3.2 Skatteutgifter inom politikområdet

Miljoner kronor, netto

	Prognos 2005	Prognos 2006
Personalvård	- ¹	-
Skattereduktion för avgiften till fackförening	2 110	2 210
Totalt för politikområde Arbetslivspolitik	2 110	2 210

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

3.2.3 Skatteförmåner

Personalvård

Personalvårdsförmåner är skattefria. Med personalvårdsförmåner avses förmåner av mindre värde och 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 personalvårdsförmåner räknas inte rabatter, förmåner som den anställde får byta ut mot kontant ersättning, förmåner som inte riktar sig till hela personalen, eller andra förmåner som den anställde får utanför arbetsgivarens arbetsplatser genom kuponger eller något motsvarande betalningssystem. Skatteutgiften avser skatt på inkomst av tjänst och särskild löneskatt.

Skattereduktion för avgiften till fackförening

Skattereduktion för fackföreningsavgift är 25 procent av den medlemsavgift som betalats till en arbetstagarorganisation. Skattereduktion görs endast om den sammanlagda medlemsavgiften till en eller flera arbetstagarorganisationer under kalenderåret före taxeringsåret uppgår till minst 400 kronor. Reduktionen är en skatteutgift avseende skatt på inkomst av tjänst.

3.3 Mål

3.3.1 Mål för politikområde Arbetslivspolitik

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.

EU:s integrerade riktlinjer för tillväxt och sysselsättning

Den svenska arbetslivspolitikens inriktning ligger även väl i linje med EU:s integrerade riktlinjer för tillväxt och sysselsättning (2005 – 2008) och dess mål och prioriteringar. Medlemsstaterna skall i samarbete med arbetsmarknadens parter bedriva sin politik så att beslutade mål och prioriteringar genomförs. I enlighet med Lissabonstrategin skall medlemsstaterna på ett balanserat sätt främja dessa mål. Arbetslivspolitikerna främjar främst uppfyllelsen av ett av dessa mål och prioriteringar, nämligen *Bättre kvalitet och produktivitet i arbete*.

Vidare kan arbetslivspolitikerna bidra till att uppfylla särskilt följande riktlinjer:

- Genomföra en sysselsättningspolitik som syftar till att uppnå full sysselsättning, förbättra kvaliteten och produktiviteten i arbetet och öka graden av social och territoriell sammanhållning (riktlinje nr 17, se avsnitt 5.2),
- Främja en livscykelinriktad syn på arbete (riktlinje nr 18, se avsnitten 4.2 och 5.2)
- Förbättra förmågan att möta arbetsmarknadens behov (riktlinje nr 20, se avsnitt 5.2)
- Främja flexibilitet i kombination med anställningstrygghet och minska segmenteringen av arbetsmarknaden, med vederbörligt beaktande av den roll som tillkommer arbetsmarknadens parter (riktlinje nr 21, se avsnitten 4.2 och 5.2),
- Sörja för en sysselsättningsfrämjande utveckling av arbetskostnader och mekanismer för fastställande av löner (riktlinje nr 22, se avsnitt 6.2).

Länderna återrapporterar årligen den politik som har förts mot bakgrund av riktlinjerna. Hur Sverige genomför EU:s integrerade riktlinjer för tillväxt och sysselsättning (2005 – 2008) redovisas i det svenska handlingsprogrammet för tillväxt och sysselsättning, som publiceras i oktober 2005. Se även utgiftsområde 13.

En rad kvantitativa mål finns också uppställda inom EU:s sysselsättningsstrategi. Verksamheten inom politikområdet *Arbetslivspolitik* bidrar särskilt till att uppfylla målet om att den faktiska ålder när människor i genomsnitt lämnar arbetsmarknaden skall ha ökat med fem år på EU-nivå senast 2010 (jämfört med 59,9 år 2001).

Åtgärder inom andra utgiftsområden har även stor betydelse för att uppnå detta mål, så som utgiftsområdet för hälsovård, sjukvård och omsorg, utgiftsområdet för ekonomisk trygghet vid sjukdom och handikapp, utgiftsområdet för utbildning och universitetsforskning och utgiftsområdet för arbetsmarknad.

Jämställdhetsintegrering

Det jämställdhetspolitiska målet – *kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden* – och dess delmål skall också beaktas inom ramen för målet för politikområdet. Regeringskansliet (Näringsdepartementet) har genomfört en jämställdhetsanalys inom verksamhetsområdet *Arbetsmiljö* under hösten 2004 och våren 2005 (se avsnitt 4.2) i enlighet med regeringens plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet (dnr N2004/3108/JÄM). Det innebär att avsnitt 4 *Verksamhetsområdet Arbetsmiljö* under utgiftsområde 14 *Arbetsliv* är jämställdhetsintegrerat i budgetpropositionen för 2006.

3.3.2 Mål för verksamhetsområdena under politikområdet

Inom politikområdet *Arbetslivspolitik* finns tre verksamhetsområden. Målen för dessa 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.

Redovisning av Arbetslivsinstitutets resultat

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 önskade en annan redovisning och förutsatte att utskottets synpunkter skulle komma att beaktas i kommande redovisningar till riksdagen.

Regeringen har infört rubriken *Bidrag till andra politikområden* i budgetpropositionen för 2006 (se avsnitt 3.4.3). Under rubriken redovisas de delar av Arbetslivsinstitutets verksamhet som huvudsakligen berör andra politikområden, som exempelvis *Integrationspolitik* och *Näringspolitik*. Regeringens ambition är att detta svarar mot riksdagens önskemål om redovisning i budgetpropositionen.

3.4 Insatser

3.4.1 Insatser inom politikområdet

Strategin för ökad hälsa

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. 2001/2002:1) presenterades ett 11-punktsprogram. En fortsatt strategi presenterades i budgetpropositionen för 2003 (prop. 2002/03:1). Den gemensamt avgivna avsiktsförklaringen *Ett hälsosammare arbetsliv* som regeringen, Vänsterpartiet och Miljöpartiet presenterade i december 2003 anger bl.a. åtgärder för ett förbättrat arbetsmiljöarbete. Avsiktsförklaringen bygger på att arbetsmarknadens parter arbete och ansvarstagande är centralt när det gäller dessa frågor.

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

Informationssatsning

Regeringen har under 2004, som en del i strategin för ökad hälsa, genomfört en informations- och utbildningssatsning för hälsa i arbetslivet. För satsningen avsattes 10 miljoner kronor inom utgiftsområde 10 (Socialdepartementet). Regeringen tillsatte i juli 2004 en samverkansgrupp för att leda och administrera satsningen. Regeringskansliet (Näringsdepartementet) har inom ramen för satsningen anordnat två regionala konferenser och en nationell arbetsmiljökonferens under 2004.

Informations- och utbildningssatsningen, som var en fortsättning på informationssatsningen 2003, har följts upp och utvärderats av Reger-

ingskansliet (Social- och Näringsdepartementen, dnr N2004/3706/ARM).

Syftet och målen med satsningen har i stor utsträckning uppnåtts. De som har deltagit i eller nåtts av satsningens aktiviteter har fått ny kunskap och ökad medvetenhet om olika faktorerens 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.

Samverkan mellan de olika aktörerna i informations- och utbildningssatsningen har, liksom i tidigare informationssatsning, inneburit ett mervärde i sig och medfört ett sammantaget bättre utfall än om var och en hade bedrivit sina egna informationssatsningar fristående från varandra.

Arbetsmiljöråd

I enlighet med avsiktsförklaringen tillsattes i april 2004 ett särskilt arbetsmiljöråd under ledning av arbetslivsministern (dnr N2004/2945/ARM). 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.

Utredning om företagshälsovård m.m.

I juni 2003 utsåg regeringen en särskild utredare med uppdraget att se över ett antal frågor som rör företagshälsovården. Utredaren slutredovisade uppdraget i december 2004. I betänkandet *Utveckling av god företagshälsovård – ny lagstiftning och andra åtgärder* (SOU 2004:113) föreslås åtgärder för en utveckling av mer kvalitativ företagshälsovård och en ökad användning av denna. En utgångspunkt för förslagen är att det offentliga engagemanget i företagshälsovården måste öka och att arbetsmarknadens parter har en viktig roll att spela. Betänkandet har remissbehandlats och förslagen bereds för närvarande inom Regeringskansliet (Näringsdepartementet).

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 bl.a. en översyn av lagstiftningen enligt en av punkterna i

avsiktsförklaringen. Översynen beskrivs även ytterligare under avsnitt 4.3.1.

Försöksverksamhet för att minska ohälsan inom den offentliga sektorn

Regeringen aviserade i budgetpropositionerna för 2001 respektive 2002 att totalt 70 miljoner kronor skulle avsättas till en särskild satsning på försöksverksamhet inom den offentliga sektorn. Syftet med försöksverksamheten är att stimulera till insatser för att minska sjukfrånvaron. Vid halvårsskiftet 2005 hade 14 av projekten slutrapporterats till Regeringskansliet (Näringsdepartementet). Resterande projekt kommer att avslutas under hösten 2005. Institutet för stressmedicin (ISM) har dock fått möjlighet att bedriva verksamhet med finansiering av tidigare tilldelade medel till och med utgången av 2007.

Regeringen har uppdragit åt Verket för innovationssystem (Vinnova) att följa och utvärdera försöksverksamheten. Vinnovas utvärderingsinsatser genomförs i samarbete med bland annat forskare vid Arbetslivsinstitutet och Linköpings universitet. I samband med detta utvärderingsarbete genomförs även insatser till stöd för projektens egna arbeten med utvärderingar och resultatpridning. Uppdraget skall slutredovisas senast den 1 september 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. I uppdraget ingår också insatser för kunskaps- och erfarenhetsspridning samt utvärdering.

Totalt 14 miljoner kronor avsattes 2003 för genomförande och stödinsatser. Uppdraget skall slutredovisas senast den 1 mars 2006.

Utveckling av arbetsmiljötillsynen

Arbetsmiljöverket har från 2001 fått ökade resurser med totalt cirka 100 miljoner kronor för personalförstärkning samt för metod- och kompetensutveckling, se avsnitt 4.3.1.

Företagshälsovårdsutbildning m.m.

Riksdagen beslutade, enligt regeringens förslag, om 15 miljoner kronor för 2003 till företagshälsovårdsutbildning. Medlen fördelades över perioden 2003 – 2005.

Regeringen beslutade i december 2001 att avsätta 10 miljoner kronor för att stärka metodutvecklingen inom företagshälsovården. Verksamheten pågick mellan åren 2002 – 2004. Vidare beslutade riksdagen, enligt regeringens förslag, om 3 miljoner kronor för 2004 för bl.a. metodutveckling av företagshälsovården, se avsnitt 4.3.1.

Flexibilitet, trygghet och inflytande i arbetslivet

Arbetstid

Regeringen gav en utredare i uppdrag i april 2004 att utreda frågan om hur rätten till heltidsanställning skall stärkas (dir. 2004:50). Utredaren skall överväga om det bör införas en reglering som begränsar arbetsgivares möjlighet att anställa på deltid till fall då det är motiverat med hänsyn till t.ex. verksamhetens behov. Utredaren skall lämna sitt betänkande senast den 30 november 2005.

Vidare gav regeringen en utredare i uppdrag i oktober 2004 att föreslå hur en lag om partiell tjänstledighet för arbetstagare som önskar gå ned i arbetstid skulle kunna utformas (dir. 2004:156). Utredaren skall analysera konsekvenserna av en sådan lag samt överväga om en rätt till partiell tjänstledighet bör införas. Utredaren skall redovisa uppdraget senast den 1 december 2005.

Vidare uppdrog regeringen i januari 2005 åt Arbetslivsinstitutet att genomföra ett försök med arbetstidsförkortning (dnr N2005/261/ARM). Försöket syftar till att klargöra sambandet mellan arbetstidens längd och, i första hand, anställda kvinnors och mäns hälsa. Försöket skall genomföras med ett jämställdhetsperspektiv. En slutrapport om försöket skall lämnas den 15 augusti 2007.

Anställningsformer m.m.

En kompletterande promemoria till den översyn av delar av den centrala arbetsrätten som redovisades av Arbetslivsinstitutet i november 2002, *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv* (Ds 2002:56), har utarbetats av en arbetsgrupp inom Regeringskansliet (Näringsdepartementet). Promemorian *Förstärkning och förenkling, ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen* (Ds 2002:15) innehåller förslag till nya regler om tidsbegränsade anställningar och stärkt rätt till föräldraledighet. Arbetsgruppen har bl.a. bearbetat de förslag som Arbetslivsin-

stitutet tidigare lämnat och som varit föremål för remissbehandling. Promemorian har remitterats. Regeringen avser att lämna en proposition våren 2006.

Arbetstagarinflytande

Inom EU pågår ett arbete med att tillskapa ett antal nya associationsrättsliga former för gränsöverskridande verksamhet. Arbetstagarnas rätt till inflytande i de nya associationsformerna värnas genom kompletterande direktiv.

Arbetstagarinflytande i kooperativa föreningar

Regeringskansliet (Näringsdepartementet) presenterade i maj 2005 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 (Ds 2005:10). Departementspromemorian har remissbehandlats. Direktivet skall vara genomfört i medlemsstaterna senast den 18 augusti 2006.

Arbetstagarinflytande inom bolagsrättens område

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. I även dessa direktiv är frågor rörande arbetstagarinflytande aktuella.

Bevakning av kollektivavtal

Regeringen tillkallade i juni 2004 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 har förlängts och skall redovisas senast i oktober 2005. Utredningsuppdraget sammanfaller med riksdagens tillkännagivande (rskr. 2003/04:199) om att regeringen skyndsamt bör återkomma till riksdagen med förslag om möjligheterna till bevakning av kollektivavtal.

Arbetslivspolitik inom EU

SALTSA

SALTSA, som är ett gemensamt samarbetsprogram mellan Arbetslivsinstitutet, LO, TCO och SACO, vars syfte är samverkan för

problemorienterad arbetslivsforskning i Europa, har fortsatt. Ett nytt treårigt avtal undertecknades våren 2004. Fem rapporter och tolv nya projekt har presenterats. Forskningen är till stor del uppdragsbaserad. Efter Europeiska unionens utvidgning finns ett stort intresse för hur de nya medlemsländerna skall kunna integreras i det gällande EU-systemet på arbetsmarknadsområdet där utmaningarna för de nya länderna är speciellt stora. För att ge bättre spridning av forskningsresultaten som tas fram har programmet startat serien *SALTSA sammanfattar*.

EU:s sysselsättningsstrategi

De sysselsättningsriktlinjer som antogs 2005 ger tydliga prioriteringar för att uppnå målen om hållbar ekonomisk tillväxt med fler och bättre arbetstillfällen och en högre grad av social sammanhållning:

- att få in och behålla fler människor på arbetsmarknaden,
- öka arbetskraftsutbudet och modernisera de sociala trygghetssystemen,
- förbättra arbetstagares och företags anpassningsförmåga samt
- öka investeringarna i humankapital genom bättre utbildning och färdigheter.

Sociala agendan

Kommissionen presenterade i februari 2005 en ny socialpolitisk dagordning (social agenda), som i praktiken är en handlingsplan för kommissionens arbete på arbetsmarknadsområdet fram till 2010.

Bland de åtgärder på arbetslivsområdet som kommissionen föreslår kan bl.a. nämnas att kommissionen avser utarbeta:

- en grönbok om arbetsrätt, vilken skall analysera nya trender på arbetsmarknaden, särskilt den roll som arbetsrätten spelar vad gäller att säkerställa trygghet under omvandlingar på arbetsmarknaden,
- ett frivilligt ramverk för transnationella kollektivavtal,
- en ny arbetsmiljöstrategi.

Företagens sociala ansvar

Inom EU pågår ett arbete med att främja företagens sociala ansvar (Corporate Social Responsibility, CSR), både på EU-nivå och på nationell nivå. Syftet är att skapa uppmärksamhet kring företagens sociala ansvar

för sysselsättnings- och sociala frågor. Hösten 2005 skall kommissionen presentera ett meddelande med förslag till ett europeiskt ramverk och strategi för företagens sociala ansvar. Förslaget bygger bl.a. på den rapport som ett flerpartsforum presenterat i juni 2004 samt slutsatserna från ett antal internationella konferenser.

Europarådets reviderade sociala stadga

Europarådets reviderade sociala stadga skyddar bl.a. rätten till arbete, skäliga arbetsvillkor samt säkra och hälsosamma arbetsförhållanden.

Det kollektiva klagomål 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.

I juni 2005, med komplettering i september 2005, skickade regeringen in sin femte rapport om efterlevnaden av stadgan till Europarådet. Rapporten behandlade bland andra artikel 5 om föreningsfriheten. Regeringen kunde där rapportera att den vidtagna dialogstrategin rörande organisationsklausuler varit framgångsrik. Antalet organisationsklausuler i byggnadssektorn som innebär att medlemmar i Svenska byggnadsarbetareförbundet äger företräde till anställning, eller klausuler med liknande formuleringar, har från 2001 till dags dato minskat från 9 000 till att numera, enligt uppgifter från förbundet, helt ha utmönstrats.

Internationella arbetsorganisationen (ILO)

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 sjöfartsanställda. I juni 2004 antog arbetskonferensen en rekommendation (nr 195) om utveckling av mänskliga resurser. Regeringen avser att i en separat skrivelse våren 2006 förelägga de fem instrumenten för riksdagen.

3.4.2 Insatser utanför politikområdet

Det finns ytterligare åtgärder som vidtagits inom ramen för strategin för ökad hälsa, som inte ryms inom politikområdet. Av särskild betydelse för arbetslivsområdet är arbetsgivarens medfinansieringsansvar för sjukpenningen som började gälla den 1 januari 2005. Reformen har till syfte att stimulera arbetsgivaren till aktiva insatser för att minska sjukfrånvaron. Medfinansieringsansvaret bör bidra till att arbetsgivaren stärker sitt förebyggande arbetsmiljöarbete (se utgiftsområde 10). Andra åtgärder av betydelse för området redovisas under *Arbetsmarknadspolitik* (utgiftsområde 13), liksom i finansplanen (volym 1).

Vidare lämnar Vinnova och Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (se avsnitt 4.3.2) stöd till utveckling och forskning inom arbetslivspolitik.

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

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar

I april 2005 tillsatte Regeringskansliet (Socialdepartementet) utredningen *Översyn av vissa delar av arbetsgivarens rehabiliteringsansvar* (dir. 2005:48). Utredningen skall bl.a. pröva möjligheten till en arbetsrättslig reglering som ger arbetstagaren rätt till en av arbetsgivaren utförd rehabiliteringsutredning (se utgiftsområde 10). Utredaren skall redovisa uppdraget senast den 30 april 2006.

Hela-projektet

Hela-projektet syftar till att angripa deltidsarbetslösheten från olika utgångspunkter. 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).

Kompetensutveckling

Arbetsgivarna står för de största kostnaderna för kompetensutveckling av anställda. Inom ramen för Europeiska socialfondens *Växtkraft Mål 3* lämnas möjlighet för anställda att kompetensutveckla sig med bidrag från EU-kommissionen. Ett ökat inslag av kompetensutveckling i arbetslivet är en av förutsättningarna för svenska företags möjligheter att hävda sig i en allt starkare internationell konkurrens (se utgiftsområde 13).

Arbetsorganisation

I juni 2004 presenterade regeringen *Innovativa Sverige - En strategi för tillväxt genom förnyelse* (se utgiftsområde 24). Inom strategin anges som ett av de fyra prioriterade områdena betydelsen av innovativa människor. En utveckling av arbetsorganisationer som främjar förnyelse samt möjligheter att bättre tillvarata alla människors kompetens är insatsområden med en stark koppling till arbetslivspolitik och där bl.a. arbetslivsforskningen kan bidra genom stärkt kunskapsbildning och ökad kunskapspridning.

Insatser av arbetsmarknadens parter

Omfattande insatser för utvecklingen inom området genomförs av arbetsmarknadens parter. AFA, som är ett av Svenskt Näringsliv, LO och PTK samägt försäkringsbolag, svarar i dag för en betydande del av det forsknings- och utvecklingsstöd som finns att tillgå inom området *Hälsa och arbetsmiljö* (130 miljoner kronor under 2003). Intresseorganisationen Prevent, som har samma ägare som AFA och den ideella föreningen Arbetsmiljöforum, har båda till uppgift att genom utbildning och informationspridning stödja arbetsplatsernas arbetsmiljöarbete.

När det gäller forskning och utveckling, liksom informationsinsatser finns ett samarbete mellan statliga myndigheter och parternas organ. Bl.a. genomför Vinnova i samarbete med AFA programmet *Personalekonomi och hälsobokslut - styrning av hälsa i arbetslivet på organisations- och samhällsnivå*, som kommer att pågå mellan åren 2004 - 2006. Under våren 2005 har också den nationella webbportalen www.arbetsmiljoupplysningen.se startat. AFA står som värd för detta samverkansprojekt där ett trettiotal organisationer, som bl.a. Arbets-

miljöverket och Arbetslivsinstitutet, bidrar med material.

3.4.3 Bidrag till andra politikområden

Under avsnittet redovisas delar av Arbetslivsinstitutets verksamhet som bidrar till måluppfyllelsen inom andra politikområden (se avsnitt 3.3.2).

Arbetslivsinstitutet arbetar i flera projekt för att motverka diskriminering av grupper i arbetslivet. Projektgruppen *Forum arbete, migration och medborgarskap* (FAMM) i Norrköping har under 2004 konsoliderats som en plattform för institutets forskning inom området och som en knutpunkt för flera forskningsnätverk. Institutet har under 2004 drivit ett jämförande internationellt forskningsprojekt om mångfaldspolicies i multietniskt arbetsliv. Inom projektet undersöks hur åtgärder mot diskriminering standardiseras i Sverige, Nederländerna och Storbritannien. I arbetet med att förstå diskriminering är det viktigt att förstå hur personal rekryteras. Institutet studerar därför samtida förändringsprocesser i arbetslivet.

Institutet har även ansvaret för ett EU-finansierat policyutvecklingsprojekt i samband med vilket bl.a. en handbok med riktlinjer för antidiskrimineringsarbete har tagits fram.

I forskningsprogrammet *Entreprenörskap i och genom offentlig sektor* fokuserar Arbetslivsinstitutet på entreprenörskap och dess processer i offentlig verksamhet, bl.a. ur genusperspektiv. Att kvinnor i lägre grad än män driver företag är utgångspunkten i en studie som följer kvinnor som företagare inom ett stödprojekt. Kvinnor som företagare möter samma svårigheter som män, men de upplever fler hinder än männen kopplade till sin könstillhörighet.

3.5 Resultatredovisning

3.5.1 Mål och resultatindikatorer

Målet för politikområde *Arbetslivspolitik* är goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män.

På politikområdesnivå redovisas nedanstående indikatorer för resultatet:

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

Resultatindikatorer på verksamhetsområdesnivå redovisas under avsnitten 4 – 6.

För att belysa begreppet möjlighet till utveckling i arbetet använder regeringen indikatorer för kompetensutveckling för anställda. Statistiska centralbyrån har för 2004 inte redovisat indikatorer inom detta område, vilket medför att dessa indikatorer inte kan redovisas i budgetpropositionen för 2006.

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 fick i regleringsbrevet för 2004 i uppdrag att ta fram och redovisa en modell för att följa trender och utveckling inom arbetslivet. Modellen skall kunna användas för fortlöpande redovisning till Regeringskansliet (Näringsdepartementet) samt för att jämföra utvecklingen i Sverige med andra relevanta länder. Institutet kommer, som ett resultat, att presentera en första årsbok i januari 2006 med dels tematiska uppsatser med syfte att analysera och bedöma aktuella viktiga trender i arbetslivets utveckling till nytta för arbetslivets aktörer, dels ett kommenterat statistiskt material där ett antal indikatorer - kvalitativa och kvantitativa - presenteras och som återkommer år från år, d.v.s. en trendanalys.

3.5.2 Resultat

Utvecklingen visar nu på positiva tendenser både när det gäller hälsan i arbetslivet och utvecklingen av arbetsmiljön. Trots denna positiva utveckling kvarstår dock avsevärda problem.

Arbetet med 11-punktsprogrammet för hälsa i arbetslivet pågår och ett flertal åtgärder har vidtagits inom ramen för programmet.

Hälsan i arbetslivet

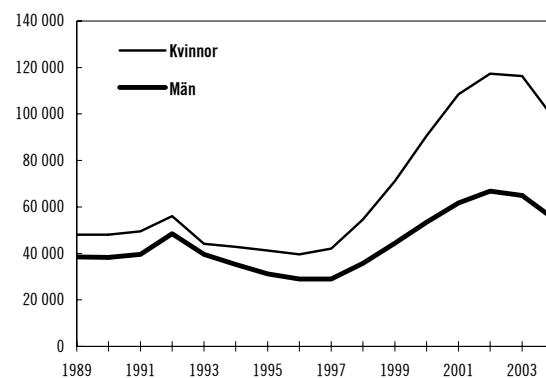
Den minskning i ohälsotoalet som mäts genom antalet utbetalda dagar med sjukpenning inklusive rehabiliteringsersättning och aktivitets- och sjukersättning som påbörjades vid ingången till 2004 har fortsatt. Sammanlagt har antalet ersatta sjukpenningdagar minskat med 33 procent mellan juli 2002 och juli 2005. Förändringen beror främst på en minskning när det gäller utbetalda dagar med sjukpenning. Antalet personer i sjuk- och aktivitetsersättning har samtidigt fortsatt att öka.

Den tidigare kraftiga uppgången av antalet ersatta dagar från sjukpenningförsäkringen har till största delen berott på en ökning av de långa sjukfallen. Till viss del förklaras den nuvarande minskningen i den långa sjukfrånvaron av att många långtidssjukskrivna övergår till sjuk- och aktivitetsersättning. Utvecklingen visar nu på en minskning i inflödet till långtidssjukskrivning, vilket bör leda till en framtida minskning även när det gäller nybeviljandet av sjuk- och aktivitetsersättning. Risker för permanent utträde från arbetsmarknaden är stor för dem som beviljas hel sjuk- eller aktivitetsersättning.

Forskare har i ett antal rapporter framfört att det kan finnas en tendens till alltmer permanent utsortering av människor som inte klarar att arbeta hundra procentigt effektivt (*Den höga sjukfrånvaron – problem och lösningar* (Arbetslivsinstitutet, 2005) och *Ute och inne i svenskt arbetsliv* (Arbetslivsinstitutet, 2003)). 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, 1989 - 2004

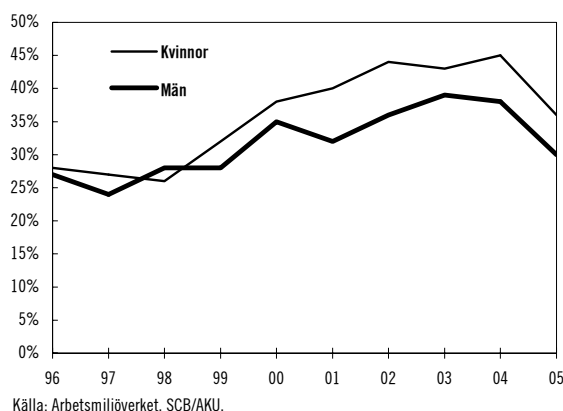
Antal pågående fall



Källa: Försäkringskassan/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 och för 2004 ses en minskning med totalt 28 300 färre långtidssjukskrivna jämfört med året innan. Minskningen är något större för kvinnor än för män, men fortfarande är det nära dubbelt så många kvinnor som män som är sjukskrivna i mer än sex månader.

Diagram 3.2 Andel av sjukfrånvaro som uppges bero på arbetsrelaterade besvär, 1996 - 2005



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 åren 1996 och 2004. Kvinnor upplevde under större delen av perioden i högre omfattning än män att sjukfrånvaron var arbetsrelaterad. År 2005 sker dock en påtaglig minskning för både kvinnor och män. Fortfarande uppger dock var tredje tillfrågad att sjukfrånvaron är arbetsrelaterad. En något högre andel kvinnor än män anser att sjukfrånvaron är arbetsrelaterad.

Det kan också noteras att andelen som uppger arbetsrelaterade besvär utan att detta föranleder sjukfrånvaro signifikant har ökat mellan åren 1996 – 2005, men med en tydlig minskning under 2005 jämfört med året innan. År 2005 anger 16 procent av kvinnorna och 14 procent av männen sådana besvär.

Denna bild av att sjukfrånvaro i hög grad upplevs vara relaterad till faktorer i arbetet bekräftas av flera undersökningar *Arbetsförhållanden – orsak till sjukskrivning?* (RFV Analyserar 2003:10), *Vem önskar lämna arbetslivet med förtidspension?* (RFV Analyserar 2004:7). Även i rapporten *Sjukfrånvaro och ohälsa i Sverige – en belysning utifrån SCB:s statistik* (2004:3) belyses sambanden mellan exponering i arbetslivet,

arbetsrelaterade besvär och sjukfrånvaro. Författarna menar bland annat att särskilt sambanden mellan psykosocial exponering i arbetslivet och arbetsrelaterade besvär är starka och har ökat under tidsperioden.

Även om en stor del av sjukfrånvaron är relaterad till faktorer i arbetet finns ingen enskild faktor som ensam som kan förklara den ökning av sjukfrånvaron som skett sedan 1997. Troligtvis rör det sig om en kombination av flera samverkande faktorer.

3.5.3 Analys och slutsatser

Utvecklingen av hälsan i arbetslivet

Statistiken när det gäller sjukfrånvaron, liksom de indikatorer som presenterats i avsnitt 3.5.2 antyder att förbättringar inom området skett under de senaste åren. Med beaktande av att en stor andel av de sjukskrivna uppgett en koppling mellan sin sjukfrånvaro och arbetsplatsen kan det antas att de förbättringar som nu syns också innebär att åtgärder på arbetsplatserna i ökad grad har genomförts och givit resultat. Det kan gälla såväl rehabiliteringsarbetet som det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Enligt statistik från Arbetsmiljöverket (*Arbetsrelaterade besvär 2005*) är det under perioden 1996 till 2005 fler som svarar positivt på frågan om åtgärder har vidtagits på arbetsplatsen så att besvärerna inte skall förvärras, återkomma eller drabba andra arbetstagare. För 2005 är det 31 procent av kvinnorna och 24 procent av männen som anger att sådana åtgärder vidtagits. Motsvarande uppgifter för 1996 är 29 procent för kvinnor och 21 procent för män.

Av Arbetsmiljöverkets statistik framgår också att andelen personer som uppger att rehabiliteringsutredning är gjord har ökat mellan åren 2004 till 2005. Denna av individen uppgivna ökning motsvaras dock inte av en lika tydlig förbättring när det gäller till Försäkringskassans inkomna rehabiliteringsutredningar. Enligt Försäkringskassans uppgifter kommer rehabiliteringsutredningarna in i alltför liten utsträckning och i de flesta fall efter åtta veckor, vilket är den tid som anges i lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Ett antal åtgärder som syftar till att minska sjukfrånvaron i arbetslivet har vidtagits. Det kan

konstaterats att dessa insatser har bidragit till att sjukfrånvaron minskar och att det mål som regeringen tidigare ställt upp om att hantera sjukfrånvaron t.o.m. 2008 är inom räckhåll.

Den minskning som vi nu ser i antalet ersatta sjukskrivningsdagar kan bero på att personer har kunnat tas om hand och slussas vidare mer effektivt än tidigare. Att även ny tillströmningen av antalet långa sjukskrivningar nu minskar talar för att något har hänt. På samma sätt som den tidigare ökningen inte entydigt har kunnat förklaras av någon enskild faktor, så beror förbättringarna troligen på flera faktorer som samspelar i ett komplext system. Det kan handla om exv. effektivare rutiner hos Försäkringskassan, om förbättringar i arbetsgivarens rehabiliteringsarbete och en förbättrad arbetsmiljö.

Trots den ljusare bilden visar statistiken också att antalet personer med sjuk- eller aktivitetsersättning har fortsatt att öka. Att en ökande del av dessa är unga är oroväckande. 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 flera arbetsgivare kan ge ökade möjligheter att finna lämpliga arbetsuppgifter som är anpassade till individens förutsättningar.

Förhållandena i arbetslivet är en av de faktorer som 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. 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. De fortsatta stora skillnaderna mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro indikerar bl.a. att villkoren i arbetslivet skiljer sig åt mellan könen. Det finns

behov av en ökad kunskap om hur denna skillnad ser ut och vilka faktorer som styr den. Bland annat kan forskning om förutsättningarna för både kvinnor och män att förena arbetsliv och privatliv ge betydelsefull kunskap.

Strategin för ökad hälsa i arbetslivet

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.

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

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 regleringsinstrument ökar möjligheterna till ändamålsenliga lösningar.

Vidare har olika initiativ från EU, t.ex. i form av förslag till direktiv, ett viktigt inflytande på utvecklingen inom den arbetsrättsliga lagstiftningen.

Regeringen anser att utgångspunkten på arbetsmarknaden skall vara tillsvidareanställningar. Som ett led i regeringens strävan efter en modern arbetsrätt fick Arbetslivsinstitutet det uppdrag som redovisades i november 2002 avseende en översyn av delar av arbetsrätten respektive ett tilläggsuppdrag 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. Inom Regeringskansliet (Näringsdepartementet) har härefter en kompletterande promemoria *Förstärkning och förenkling, ändringar i anställningskyddslagen och föräldraledighetslagen* (Ds 2005:15) utarbetats. Promemorian innehåller förslag till nya regler om tidsbegränsade anställningar och stärkt rätt till föräldraledighet. Promemorian har remitterats (se avsnitt 3.4.1). I regeringens överenskommelse med Miljöpartiet och Vänsterpartiet från oktober 2002, det så kallade 121-punktsprogrammet, anges bl.a. att visstidsanställningarna måste minska samt att de tre partierna vill avskaffa möjligheten för arbetsgivare att vid uppsägning av föräldralediga utnyttja föräldraledigheten som uppsägningstid. Promemorians förslag ligger i linje med detta.

3.6 Revisionens iakttagelser

Revisionsberättelser

Riksrevisionen har lämnat revisionsberättelser utan invändning till myndigheterna inom politikområdet, d.v.s. Arbetsmiljöverket, Arbetslivsinstitutet, Arbetsdomstolen, Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar och Medlingsinstitutet. Riksrevisionen har bedömt att myndigheternas årsredovisningar för räkenskapsåret 2004 i allt väsentligt är rättvisande. Riksrevisionen har inte lämnat några revisionsrapporter för myndigheterna för 2004.

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.

Regeringen har i budgetpropositionen för 2005 kommenterat Riksrevisionens förslag. Regeringen utlovade att återkomma senast i samband med budgetpropositionen för 2006 till riksdagen med en redogörelse för de åtgärder som vidtagits med anledning av Riksrevisionens rapport och vilka resultat som uppnåtts. Arbetsmarknadsutskottet har i sitt betänkande *Utgiftsområdena 13 Arbetsmarknad och 14 Arbetsliv* (bet. 2004/05:AU1) uttalat att utskottet ser fram mot den nämnda redogörelsen samt att det med tanke på myndighetens viktiga roll för svenskt arbetsliv är viktigt att situationen förbättras.

Målen för arbetsmiljötillsynen

I rapporten tas bl.a. upp frågor som gäller utformning av verksamhetsmål för tillsynen samt uppföljning och utvärdering i förhållande till målen. I verkets regleringsbrev för 2005 har målet för verksamhetsgrenen *Tillsyn* gjorts mer preciserat, vilket underlättar regeringens uppföljning i förhållande till målet.

Översyn av mål för tillsynen och förbättrad uppföljningen av tillsynsverksamheten

I verkets regleringsbrev för 2005 finns ett uppdrag som avser bl.a. översyn av mål för och uppföljning av tillsynsverksamheten. Rapport angående uppdraget skall lämnas senast den 1 mars 2006.

Inom Arbetsmiljöverket pågår ett arbete med att vidareutveckla uppföljningsbara mål för planeringsarbetet. Ambitionen är att målen skall vara realistiska och omfatta hela verksamheten.

Distriktens verksamhet styrs genom årliga resultatkontrakt där omfattningen och inriktningen av tillsynen planläggs. Varje kvartal följer tillsynschefen upp hur distriktens verksamhet utvecklas. Fr.o.m. 2005 införs en central granskning av kravnivåerna i samtliga beslut. Arbete pågår med att vidareutveckla resultatkontrakten och skapa ett sammanhållet system för planering och uppföljning som bl.a. bygger på IT-stöd. När det gäller utvärdering av inspektionens resultat håller verket på med att ta fram en utvärderingsmetod som bygger på

undersökningar riktade till arbetsgivare och skyddsombud på inspekterade arbetsställen.

Efter den tidsperiod som Riksrevisionens studie avser har ett arbete satts i gång med att ta fram indikatorer som möjliggör en utvärdering av arbetsmiljötillsynens effekter på arbetsmiljön (jämför budgetpropositionerna och verkets regleringsbrev för 2004 och 2005). Detta arbete skall fortsätta och intensifieras.

Förbättrad samverkan mellan Arbetsmiljöverket och Riksförsäkringsverket

I Arbetsmiljöverkets regleringsbrev för 2005 finns ett uppdrag som avser samverkan mellan verket och Försäkringskassan på arbetsanpassnings- och rehabiliteringsområdet. Rapport angående uppdraget skall lämnas senast den 1 mars 2006.

Arbetsmiljöverkets samverkan har ökat med bl.a. Försäkringskassan. Ett nytt centralt avtal har träffats med Försäkringskassan för 2005 om samverkan för att identifiera arbetsgivare som inte fullgör sina skyldigheter rörande arbetsanpassning och rehabilitering. Avtalet innebär att vardera myndigheten utifrån sitt uppdrag påverkar och ställer krav på arbetsgivarna att fullgöra sina lagstadgade skyldigheter. Arbetsmiljöverkets distrikt och Försäkringskassan på länsnivå har därtill påbörjat en översyn av befintliga regionala avtal.

Arbetsmiljöverket har påbörjat ett gemensamt utvecklingsarbete med Försäkringskassan för att ta hand om Försäkringskassans information vid uteblivna rehabiliteringsutredningar. Under 2004 har informationen använts av verket för att ställa krav via tillsynsmeddelande om bättre rutiner hos arbetsgivaren. I en pågående gemensam utvärdering mellan Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket indikeras att samverkan mellan dessa myndigheter har resulterat i att fler rehabiliteringsutredningar kommer in till Försäkringskassan. Fortfarande kommer dock för få rehabiliteringsutredningar in och de kommer in alltför sent. På detta område finns enligt regeringens uppfattning utrymme för stora förbättringar.

Metoder för förbättrat urval av tillsynsobjekt

I Riksrevisionens rapport framhålls betydelsen av att Arbetsmiljöverket utvecklar metoder för urval av tillsynsobjekt, som tar sin utgångspunkt i risk och väsentlighet inom arbetsmiljöområdet. I Arbetsmiljöverkets regleringsbrev för 2005 finns ett uppdrag som avser vidareutveckling av

metoder för urval av inspektionsobjekt. Slutrapport angående uppdraget skall lämnas senast den 1 mars 2006.

Utveckling av sådana metoder som Riksrevisionen efterlyser pågår. Verket utnyttjar egna databaser för arbetsolyckor, arbetssjukdomar, inspektioner, anmälningar från skyddsombud m.m. Härtill kommer signaler från parterna, massmedia, forskarvärlden, Försäkringskassan m.fl. De enskilda inspektörernas kunskap om arbetsställen är viktig vid valet av inspektionsobjekt. Urvalet av inspektionsobjekt bygger vidare på bl.a. samverkan med skyddsombud och de lokala parterna. Regeringen anser att det är viktigt att detta samarbete stärks. I syfte att skapa sig en god uppfattning om sjukskrivningarnas och arbetsskadornas omfattning vid ett visst arbetsställe är Försäkringskassans 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.

Förbättrad verksamhetsstatistik och intern kontroll

När det gäller verksamhetsstatistiken och verkets interna kontroll av registrering och dokumentation av inspektioner kan följande nämnas. Arbetsmiljöverket införde tidredovisning under 2004, vilket har använts för att beräkna kostnader och intäkter. Arbetsmiljöverket har även tagit fram en ny objektsplan. Resultatkontrakt har ersatt de tidigare verksamhetsöverenskommelserna, vilket ger bättre kontroll. Ett verktyg för ekonomisk uppföljning, *Webinfo*, ger möjlighet för samtliga anställda att följa ekonomin tydligare. Det har även införts ett nytt IT-verktyg för att integrera ekonomi och verksamhet, liksom ekonomiutbildning för samtliga chefer.

I Arbetsmiljöverkets regleringsbrev för 2005 finns ett uppdrag som bl.a. gäller utvecklingen av verksamhetsstatistik samt registrering och dokumentation av inspektioner.

Revisionspromemoria för Arbetsmiljöverket

Riksrevisionen avlämnade i maj 2005 en revisionspromemoria där revisionen bl.a. rekommenderar Arbetsmiljöverket att fortsätta arbetet med att utveckla uppföljning av verksamheten samt att i högre utsträckning anpassa tidredovisning och statistikrapporter till planeringen. Revisionen anser att verket bör för-

bättra den interna kontrollen som gäller registrering och dokumentation av tillsynsändnen, liksom även säkerheten i verkets system för arbetsställeregistrering (SARA).

Regeringen kommer att följa upp resultatet av de uppdrag som lämnats i verkets regleringsbrev liksom av de synpunkter som Riksrevisionen lämnat i den nämnda promemorian.

Regeringen återkommer till riksdagen angående de åtgärder som vidtas med anledning av Riksrevisionens rapport *Arbetsmiljöverkets tillsyn* (RIR 2004:14) i budgetpropositionen för 2007.

3.7 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 har skapat nya förutsättningar för näringsliv och arbetsmarknad. Den demografiska utvecklingen med en ökande andel äldre i befolkningen medför och kommer att medföra en påverkan på arbetslivet och arbetsvillkoren. Även en hög sjukfrånvaro och förtida utträde från arbetsmarknaden innebär en uppenbar risk för ökad belastning på den befintliga arbetskraften.

Utmaningen ligger i att förena individens rättigheter, trygghet och kompetensutveckling med den förnyelse och utvecklingskraft som krävs för en 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. Parallellt skall antalet nya aktivitets- och sjukersättningar minska.

Arbetslivspolitikerna kan bidra till utvecklingen genom lagstiftning inom arbetsmiljö och arbetsrätt och genom tillsyn av att lagstiftning efterföljs. Forskning och kunskapsspridning spelar en viktig roll för att utvecklingen på arbetsplatserna skall gå åt rätt håll. Inriktningen är att grupper som står utanför arbetsmarknaden måste beredas tillträde och att de som finns i arbetskraften inte 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 arbetets organisation, ledarskap och förutsättningar till utveckling. 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.

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.

Det 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. Enligt EU:s integrerade riktlinjer för tillväxt och sysselsättning för perioden 2005 – 2008 skall kvaliteten och produktiviteten i arbetet förbättras.

Kvalitet i arbetet

Begreppet kvalitet i arbetet inbegriper bl.a. arbetsvillkor, anställningstrygghet och möjligheter till livslångt lärande. Genom Amsterdamfördraget lades grunden för EU-ländernas samarbete inom sysselsättningsområdet. EU:s mål är full sysselsättning, kvalitet och produktivitet i arbetet samt social sammanhållning. Samarbetet bygger på den s.k. öppna samordningsmetoden. Metoden innefattar gemensamma målsättningar och riktlinjer, övervakning och uppföljning med hjälp av indikatorer och rekommendationer samt utbyte av goda exempel mellan medlemsstaterna. Varje år antas gemensamma sysselsättningsrikt-

linjer som skall ligga till grund för ländernas nationella sysselsättningspolitik. Arbetslivspolitikerna skall tillsammans med andra politikområden bidra till att målen uppfylls.

Utvecklingen i arbetslivet

Arbetslivet 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. Förhållandena på arbetsmarknaden har förändrats till nackdel för många arbetstagare. Andelen som upplever stress och bristande kontroll i arbetet har ökat. Samtidigt finns påvisade samband mellan lågt inflytande och höga andelar arbetsskador och arbetsrelaterade sjukdomar.

Både privat och offentlig verksamhet har, i syfte att uppnå en ökad produktivitet och effektivitet genomfört omfattande förändringar. För den enskilde har dessa förändringar medfört krav på omställning och anpassning till en delvis ny arbetsmarknad med nya krav på kompetens och förmåga. De har också medfört en ökad press och belastning i många arbeten, med stress och en försämrad psykisk arbetsmiljö som resultat.

Den tidigare 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.

Utvecklingen när det gäller sjukfrånvaron har nu vänt och både den korta och den långa sjukfrånvaron minskar. Samtidigt har antalet personer med sjuk- eller aktivitetsersättning, vilket tidigare benämndes förtidspension, ökat. Särskilt oroväckande är ökningen av antalet unga kvinnor och män med sjuk- eller aktivitetsersättning.

Orsakssambanden när det gäller sjukfrånvaron är komplexa. Förhållandena i arbetslivet är emellertid av väsentlig 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. De förändrade villkoren i arbetslivet med bl.a. mer ”slimmade” organisationer har gjort det svårare för människor med besvär att få komma tillbaka till arbete.

Strategi för ökad hälsa i arbetslivet

Regeringen initierade 2001 en strategi för hälsa i arbetslivet inom vilken en rad olika åtgärder har vidtagits för att komma till rätta med ökningen av framförallt de långa sjukskrivningarna.

Inriktning i regeringens strategi (se avsnitt 3.4.1) är att sätta individen i centrum och att göra arbetsgivarens ansvar för ohälsan tydligare. Den negativa utgiftsutvecklingen inom sjukförsäkringen 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 (se avsnitt 4.4.2) samt är överrepresenterade när det gäller upplevda arbetsrelaterade besvär (se avsnitt 3.5.2), är det särskilt viktigt att uppmärksamma kvinnors hälsa och arbetsvillkor.

Något som också måste beaktas är problemen med sjuknärvaro, som fördjupas vid litet beslutsutrymme för den anställde. I yrken med litet beslutsutrymme återfinns oftare både hög sjuknärvaro och hög långtidssjukskrivning. Den kraftiga nedgången i sjukfrånvaro under första halvan av 1990-talet kan ha bidragit till den ökning av långtidssjukskrivningar vi senare upplevt.

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.

Regeringen presenterar därför i denna budgetproposition under utgiftsområde 10 en fortsatt strategi för ohälsarbetet. Denna strategi

inrymmer bl.a. en satsning på fler åtgärder för att stärka insatserna på arbetsplatsen, en ökad satsning på sjukskrivna som behöver byta arbete, ytterligare insatser för långtidssjukskrivna samt en utökad rätt till utbildning för personer med sjuk- och aktivitetsersättning.

Arbetsmiljö

Det förebyggande arbetsmiljöarbetet har en central plats i strategin för hälsa i arbetslivet. Arbetsmiljöpolitiken har emellertid ett vidare syfte än att medverka till att minska sjukskrivningarna. Åtgärderna på detta område skall bidra till att uppnå en i alla avseenden god och utvecklande arbetsmiljö. Arbetsmiljöarbetet måste förstärkas och anpassas till utvecklingen i arbetslivet. Mot bakgrund av bl.a. rationaliseringar och besparingar för att skapa kostnadseffektivitet och konkurrenskraft har stress och andra organisatoriskt och socialt betingade faktorer fått en ökad betydelse. De stressrelaterade arbetsskadorna ökar mer än övriga arbetsskador. De organisatoriska och sociala faktorerna bör därför få en mer framträdande plats i arbetet på arbetsplatserna och i de åtgärder som vidtas inom ramen för arbetslivspolitikerna.

När det gäller frågor om arbetsorganisation och förändringsprocesser på arbetsplatsen finns väl underbyggd kunskap vad det gäller effekter för anställdas hälsa och arbetstrivsel. Här gäller nu i högre grad att omsätta teori till praktisk handling. Det finns dock fortfarande stora kunskapsluckor när det gäller den stress som leder till ohälsa, orsaksmekanismer och vilka åtgärder, både samhälleligt och på arbetsplatser, som behöver vidtas. Den forskning som intresserat sig både för förhållanden på arbetsplatsen och för förhållanden som ligger utanför arbetsplatsen indikerar att det finns en inte obetydlig påverkan mellan arbetslivssfären och den privata sfären. För att komma tillrätta med den stressrelaterade ohälsan krävs troligen en större förståelse och kunskap när det gäller effekter av den totala belastningen som individen utsätts för oavsett om belastningen sker på arbetsplatsen eller i privatlivet.

Arbetsmiljön måste betraktas ur ett helhetsperspektiv där såväl teknik som arbetsorganisation och arbetets innehåll beaktas. Ett brett arbetsinnehåll med en hög kvalifikationsgrad samt ett stort inflytande för

den enskilde över planering och utförande av arbetet är viktigt.

Arbetsmiljöns och arbetsorganisationens betydelse för verksamheternas effektivitet och resultat bör också, bl.a. i enlighet med EU:s integrerade riktlinjer, betonas alltmer. Krav på ett mer systematiskt arbetsmiljöarbete, dvs. krav på en systematisk planering, ledning och kontroll av arbetet från arbetsmiljösynpunkt syftar till att på ett tydligare sätt integrera arbetsmiljön i verksamheten. Detta bidrar också till att lyfta fram arbetsorganisationens betydelse. Det systematiska arbetsmiljöarbetet blir därmed av grundläggande betydelse på arbetsmiljöområdet. Det är vidare viktigt att det arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbete som sker för att återföra människor till arbetet kopplas ihop med det förebyggande arbetet.

Kvalitativ företagshälsovård är ett effektivt verktyg i arbetet för en bättre hälsa i arbetslivet. Regeringen bereder frågan vidare om hur en kvalitativ företagshälsovård kan främjas och avser att återkomma med förslag som syftar till att främja utvecklingen av företagshälsovården och en ökad användning av denna.

Det under 2005 tillsatta arbetsmiljörådet har en viktig roll i att belysa den aktuella situationen för arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna och att ge ett underlag för politikens inriktning på arbetsmiljöområdet.

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarer är av central betydelse på arbetsmiljöområdet. Utvecklingen av avtalen på arbetsmiljöområdet kommer att följas. Utvecklingen av utbildningsfrågorna på arbetsmiljöområdet är av särskild betydelse. Ett effektivt systematiskt arbetsmiljöarbete kräver ingående kunskaper. Frågor om samverkanssystemets utformning samt om den utveckling som sker bl.a. som en följd av ökad internationalisering och näringslivets utveckling tas upp inom ramen för översynen av arbetsmiljölagen (se avsnitt 3.4.1).

Flexibilitet, trygghet och inflytande i arbetslivet

Regeringen betonar vikten av en modern och väl fungerande arbetsrätt. 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. En fråga i fokus på det arbetsrättsliga området är att värna den svenska modellens funktion och fortlevnad vid tjänsteutövning över gränserna.

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.

Regeringen har i januari 2005 fattat beslut om försök med arbetstidsförkortning. Regeringen aviserade i 2004 års ekonomiska vårproposition (prop. 2003/04:100, avsnitt 6.5) att 50 miljoner kronor per år skulle avsättas för försöket under 2005 respektive 2006 (se avsnitt 7.2).

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 allas 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.

4 Verksamhetsområde Arbetsmiljö

4.1 Omfattning

Verksamhetsområdet *Arbetsmiljö* omfattar insatser för ett väl fungerande arbetsmiljöarbete.

I verksamhetsområdet ingår Arbetsmiljöverkets tillsyn och övriga verksamhet samt de delar av Arbetslivsinstitutets forsknings-, utvecklings- och utbildningsverksamhet som rör arbetsmiljöfrågor. Vidare ingår bl.a. stöd till den regionala skyddsombudsverksamheten och insatser för att främja uppbyggnad och användande av företagshälsovård. Därtill ingår ett statligt bidrag till arbetsmarknadens parter för funktionsutbildning, styrelseutbildning och allmänna informationsinsatser inom arbetslivsområdet (se avsnitt 7.3).

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 villkor

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.

Regeringskansliet (Näringsdepartementet) har i sitt arbete med jämställdhetsintegrering övervägt målformuleringen för verksamhetsområdet *Arbetsmiljö* inför 2006 (se avsnitt 3.3.1). Av den jämställdhetsanalys som tagits fram som ett led i detta arbete framgår att kvinnors och mäns skilda arbets- och livsvillkor är viktiga att uppmärksamma.

Under hösten 2005 kommer ett arbete att påbörjas med berörda myndigheter för att hitta lämpliga indikatorer på verksamhetsområdet. I det arbetet kommer att diskuteras hur samspelet mellan arbets- och privatliv skulle kunna beaktas i målet för verksamhetsområdet. Regeringen avser också att återkomma i frågan i sin nästa jämställdhetskrivelse till riksdagen, vilken är planerad till våren 2006.

Vidare kan verksamhetsområdet *Arbetsmiljö* bidra till att uppfylla riktlinjerna 18 och 21 i fråga om EU:s sysselsättningsriktlinjer.

Riktlinje 18 avser att främja en livscykelinriktad syn på arbete genom bl.a.:

- bättre balans mellan arbete och privatliv
- stöd till aktivt åldrande, inbegripet lämpliga arbetsvillkor, bättre (yrkes)hälsostatus och tillräckliga stimulansåtgärder för arbete och åtgärder för att motverka förtidspensionering.

Riktlinje 21 handlar om att bl.a. främja flexibiliteten i kombination med anställningstryggheten. Den lyfter bl.a. fram åtgärder som främjande och spridning av innovativa och smidiga former för arbetets organisation, i syfte att förbättra kvaliteten och produktiviteten i arbetet, inbegripet hälsa och säkerhet.

4.3 Insatser

4.3.1 Insatser inom verksamhetsområdet

Arbetsmiljötillsyn

Den nivåhöjning av Arbetsmiljöverkets anslag som skedde dels 2001, dels 2004, på sammanlagt

knappt 100 miljoner kronor har inneburit en förstärkning med cirka 130 nya tjänster. Verket har internutbildat drygt 190 arbetsmiljöinspektörer sedan 2001, inklusive de nyanställningar som skett som en följd av naturlig rörlighet i organisationen. Internutbildningsprocessen har initialt inneburit en belastning av verkets tillsynsresurser. Inspektörerna har efterhand blivit färdigutbildade och kommit ut i verksamheten. Antalet förelägganden och förbud har ökat med 40 procent mellan åren 2002 och 2004.

Utländska småföretag och ensamföretagare förekommer i ökande utsträckning, delvis som en följd av utvidgningen av den Europeiska unionen den 1 maj 2004. Arbetsmiljöverket ser över hur tillsynsmetoderna vid tillsynen av dessa företag kan förbättras samt hur verket bättre kan kommunicera förelägganden och förbud, bl.a. med hänsyn till språksvårigheter och svårighet att nå arbetsgivaren.

För närvarande handlar cirka en tredjedel av de krav Arbetsmiljöverket ställer om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och cirka en femtedel om medicinska och sociala frågor. Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär bland annat att det skall finnas arbetsmiljöpolicy, rutiner för arbetsmiljöarbetet, arbetstagarnas medverkan i arbetsmiljöarbetet, arbetsmiljökompetens, riskbedömning och företagshälsovård. Arbetsmiljöverket vidareutvecklar sin strategi för SAM. I strategin ligger utbildning av arbetsgivare i samverkan med Prevent, Arbetsmiljöforum m.fl. Vidare ingår översyn av föreskrifterna samt utveckling av inspektionen.

När det gäller arbetsorganisation och negativ stress (som ingår i medicinska och sociala frågor) har Arbetsmiljöverket utarbetat metoder i ett särskilt utvecklingsprogram (ARNE). Inom ramen för programmet har 150 erfarna arbetsmiljöinspektörer utbildats. Härtill kommer utbildningen av de nyanställda inspektörerna. Utvärdering av programmet kommer att avslutas under 2005.

Arbete pågår med att skapa rutiner för att få större enhetlighet i tillsynen. Inom ramen för verksamhetsprogrammet har skapats branschprogram för att samordna verkets insatser över landet. Inom de sex prioriterade branscherna har särskilda samverkansmöten med arbetsmarknadens parter, liksom verksövergripande kampanjer genomförts. Samordnad tillsyn över landet av företag med verksamhet i flera distrikt

har utvecklats. En utvärdering av denna tillsyn visar på ökad enhetlighet i kraven, bättre utnyttjande av verkets resurser samt spridningseffekter inom de inspekterade företagen.

Utbildningen av de nya inspektörerna har stor betydelse för att åstadkomma enhetlighet i tillsynen. Efter de senaste årens nyrekryteringar avspeglar inspektörernas bakgrund bättre de varierande arbetsförhållandena på landets arbetsplatser.

Arbetsmiljöverket har under flera år bedrivit ett omfattande arbete med regelförenkling. Antalet paragrafer i föreskrifterna har sedan dess minskat med nästan hälften.

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 utreds bland annat behovet av en förbättrad samordning mellan inflytandereglerna i medbestämmandelagen och samverkansreglerna i arbetsmiljölagen.

I enlighet med avsiktsförklaringen görs vidare en översyn av lagstiftningen 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 ingår dessutom arbetsmiljölagens tillämpning på förskoleverksamheten samt frågor om elevernas inflytande. Utredaren skall redovisa uppdraget senast den 1 mars 2006.

Regionala skyddsombud

De regionala skyddsombuden utgör en viktig strategisk resurs för bättre arbetsmiljö vid mindre företag. Fr.o.m. 2003 uppgår det statliga bidrag som avser de regionala skyddsombudens verksamhet till drygt 100 miljoner kronor. Härav avsåg cirka 84 miljoner kronor LO, cirka 14 miljoner TCO och cirka 1,5 miljoner SACO under 2004. Cirka 105 000 regionala skyddsombud återfinns i verkets register.

Under 2004 hade 15 av 16 LO-förbund regional skyddsombudsverksamhet. I korthet innebär insatserna att de regionala

skyddsombuden aktiverar det lokala arbetsmiljöarbetet, informerar och utbildar, medverkar vid tillbud m.m. LO:s eget bidrag har uppgått till 49 procent av den sammanlagda kostnaden. Inom TCO hade 10 av 18 förbund regional skyddsombudsverksamhet under 2004. Akuta insatser och rehabiliteringsärenden är en

viktig del. TCO:s bidrag är cirka 55 procent av den totala kostnaden. Inom SACO bedrivs regional skyddsombudsverksamhet i begränsad omfattning, i huvudsak inriktad på psykosociala frågor och ledarskap. SACO:s bidrag är cirka 20 procent av kostnaden.

Företagshälsovården

Företagshälsovårdsutbildning

Tabell 4.1 Antal deltagare och utbildningarnas längd på Arbetslivsinstitutets utbildningar 2002 - 2004

	Utbildningens längd	Schemalagd tid	2002	2003	2004
Företagsläkarutbildning (15 p)	2-3 terminer	9-10 veckor	75	91	54
Företagssköterskor (40 p)	4 terminer	13 veckor	60	90	118
Ergonomi och rehabilitering för företagssjukgymnaster och arbetsterapeuter (20 p)	2 terminer	6 veckor	30	26	28
Arbetsingenjörutbildning (40 p)	4 terminer	23 veckor	25	25	25
Kurs för företagshälsovårdsadministratörer		3+3 dagar		26	13
Arbetsorganisation och förändringsarbete för psykologer och beteendevetare (10 p)	2 terminer	5,5 veckor	28	23	24
Arbetsvetenskap för fackliga förtroendemän (10 p)	2 terminer	5,5 veckor	21	23	20
Stress och arbetsorganisation för arbetsmiljöinspektörer	2 terminer	2 veckor	25	-	34
Kurs för handledare för företagsläkares specialisttjänstgöring		2 dagar	45	24	28
Totalt antal deltagare			309	328	344

Källa: Arbetslivsinstitutet.

Riksdagen beslutade, enligt regeringens förslag, om 15 miljoner kronor för 2003 till företagshälsovårdsutbildning. Medlen fördelades över perioden 2003 – 2005.

Arbetslivsinstitutet har i uppdrag att utveckla, bedriva och marknadsföra företagshälsovårdsutbildningar i syfte att höja kvaliteten och bredda målgrupperna. Antalet deltagare i utbildningarna har ökat mellan åren 2002 – 2004. Som exempel har antalet företagssköterskor fördubblats under samma period.

Metodutveckling m.m.

Regeringen beslutade i december 2001 att avsätta 10 miljoner kronor för att stärka metodutvecklingen inom företagshälsovården. 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 med företagshälsovårdsutbildningarna sker fortlöpande ett metodutvecklingsarbete för att kurserna skall svara mot sektorns behov.

Institutet har främst inriktat sig på att utveckla och ta fram vidareutbildningar för anställda inom företagshälsovården, personaladministration samt personer i ledande befattningar, t.ex. utbildning i organisations- och hälsovetenskap. Under 2004 har institutet utvecklat kurser i hälsoekonomi och hälsobokslut samt kurser i konsulting/coaching i etik och värderingar som startar under 2005. Institutet har startat ett arbete med att kvalitetssäkra utbildningarna.

Arbetslivsinstitutet har, tillsammans med dåvarande Riksförsäkringsverket och Föreningen svensk företagshälsovård, ansvarat för en omfattande satsning till anställda inom företagshälsovården avseende en metod för att göra bedömningar av arbetsförmåga inför rehabilitering av långtidssjukskrivna (s.k. SASSAM-metodik).

Ungefär 800 personer har under 2004 genomgått utbildningen som omfattar en och en halv dag.

Arbetslivsinstitutet har under 2004, i samarbete med Kalmar högskola, vidareutvecklat ett webbaserat utbildningsmoment i basutbildningen för företagssköterskorna i ämnet hälsofrämjande.

Institutet har tillsammans med Masugnen Utveckling AB finansierat ett utvecklingsprojekt för metoder för att stärka företagshälsovårdens personal som konsultorganisation. Syftet är att de skall kunna bistå arbetsplatserna i deras systematiska arbetsmiljöarbete. Projektet avslutas under 2005.

När det gäller de resultat som hittills uppnåtts avseende metodutveckling av företagshälsovårdsutbildningen 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 företagshälsovårdsanställda) har numera certifikat från ett oberoende organ (tredjepartscertifierad).

Utredning om företagshälsovården

2003 års företagshälsovårdsutredning avlämnade i december 2004 sitt betänkande *Utveckling av god företagshälsovård – ny lagstiftning och andra åtgärder* (SOU 2004:113). Se avsnitt 3.4.1.

Forskning och kunskapsförmedling inom arbetsmiljöområdet

Arbetslivsinstitutets uppdrag är att bedriva forskning, utveckling och kunskapsförmedling inom arbetslivsområdet. Forskningen skall vara mångvetenskaplig och till nytta för arbetslivet.

Arbetslivsinstitutet bedriver omfattande forsknings- och utvecklingsverksamhet i fråga om individens villkor i arbetslivet. Målet är att öka kunskapen om individens villkor i ett föränderligt arbetsliv med särskild betoning på hälsa och ohälsa i arbetslivet, arbetsmarknad och sysselsättning, arbetets organisering, arbetsrätt i omvandling – globala, europeiska och lokala perspektiv, ergonomi och belastning, fysikaliska och kemiska hälsorisker, integration och mångfald samt utvecklingsprocesser i arbetslivet.

Arbetsmiljöforskning

Arbetslivsinstitutets internationella forsknings-samarbete har stor betydelse för institutets kunskapsbildning, kvalitet och relevans. I budgetpropositionen för 2006 redovisas därför särskilt delar av denna för att exemplifiera denna forskning.

Institutets forskare har medverkat i 102 internationella expertuppdrag under 2004. Nedan redovisas några av de många internationella samarbetsavtal och projekt i vilka institutet deltagit.

Arbetslivsinstitutet deltar i flera EU-projekt. Dessa rör exempelvis elektromagnetiska fält, vibrationsdämpning och risker med yrkesmässig exponering för vibrationer.

Ett annat gemensamt internationellt projekt där Arbetslivsinstitutet tillsammans med europeiska och amerikanska forskare avser ergonomisk och vibrationsrelaterad belastning.

Arbetslivsinstitutet samarbetar med Världshälsoorganisationen, WHO, kring företagshälsovårdsfrågor och har varit medarrangör av en WHO-workshop om upplevd elöverkänslighet. Arbetslivsinstitutet samarbetar med WHO även om framtagande av kunskapsdokument inom områdena *Buller och vibrationer*.

Arbetslivsinstitutet samarbetar med forskare från Norges tekniska universitet i ett projekt om subjektiva besvär i samband med mobiltelefoni. Institutet har ett samarbetsavtal med *National Institute of Industrial Health* i Kawasaki som lett till att samarbete etablerats om arbete och hälsa vid datorarbete. Vidare har institutet ett samarbete med forskare i USA för integrering av organisationsforskning och arbetshälsoforskning som syftar till att generera kunskap om hur organisatoriska förhållanden och individförhållanden samverkar för uppkomst av arbetsrelaterad hälsa eller ohälsa.

Funktionsutbildning m.m.

Arbetsmarknadens parter genomförde olika aktiviteter inom ramen för s.k. funktionsutbildning under 2004, såsom kvalificerade funktionsutbildningar och bolagsstyrelseutbildningar, allmänna informationsinsatser, föreläsningar och enkätundersökningar samt produktion av informationsmaterial och EU-bevakning (se avsnitt 7.3). Målet är att verksamheterna ska leda till förbättringar i arbetsmiljön och utveckling av medbestämmande i arbetslivet. Målgruppen är personer som i sin arbetsfunktion har rollen som förtroendevald eller motsvarande med uppgifter inom bolagsstyrelse- och arbetsmiljöområdet. Verksamheten utvärderas av parterna i samband med respektive aktivitet och deltagarna har bedömt att innehåll och relevans var tillfredsställande. Experter från Arbetslivsinstitutet har medverkat vid delar av utbildningarna.

Medel för EU-bevakning, som ryms inom resurserna för funktionsutbildning, har använts till löner och resor för personal i Bryssel, lokalhyror och verksamhetskostnader. Rapporteringen görs genom skriftliga lägesrapporter inom olika bevakningsområden.

4.3.2 Insatser utanför verksamhetsområdet

Förutom att Arbetslivsinstitutet bedriver forskning inom verksamhetsområdena *Arbetsmiljö* och *Arbetsrätt* finns det även 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.

Det är främst 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) som svarar för forskningsfinansieringen inom området.

Försäkringsbolag och andra privata aktörer bedriver betydande forskning och utvecklingsprojekt inom arbetsmiljöområdet. Arbetsmarknadens parter arbetar aktivt för kunskapsförmedling och ger stöd till utvecklingsarbetet.

4.4 Resultatredovisning

4.4.1 Mål och resultatindikatorer

Målet för verksamhetsområdet för 2005 är en arbetsmiljö som förebygger ohälsa och olycksfall, är anpassad till människors olika fysiska och psykiska förutsättningar samt är utvecklande för individen.

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

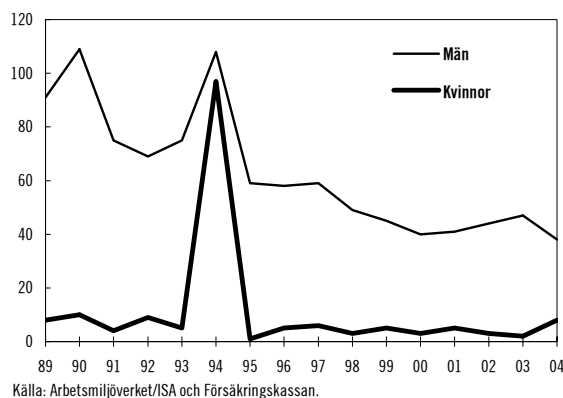
- Dödsolyckor i arbetet. Källa: Arbetsmiljöverket/Försäkringskassan.
- Antal anmälda arbetsolyckor. Källa: Arbetsmiljöverket/Statistiska centralbyrån (AKU) och Eurostat.
- Antal anmälda arbetssjukdomar. Källa: Arbetsmiljöverket/Statistiska centralbyrån.
- Belastningsskador. Anställda och ohälsa. Källa: 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.

Den sistnämnda indikatorn har inte uppdaterats för 2004, vilket medför att denna inte redovisas i budgetpropositionen för 2006.

Sambanden mellan arbetsmiljöinsatser, arbetsmiljö och ohälsa är komplexa. Dessa samband är föremål för en omfattande forskning både nationellt och internationellt. Arbetsmiljön är endast en, men en viktig, faktor som påverkar ohälsan. Störst betydelse för utvecklingen av arbetsmiljön torde de insatser ha, som görs på arbetsplatsen av arbetsgivare och arbetstagare. Därtill har de statliga insatserna självklart en viktig och kompletterande roll.

4.4.2 Resultat

Diagram 4.1 Antalet dödsfall i arbetsolyckor 1988 - 2004

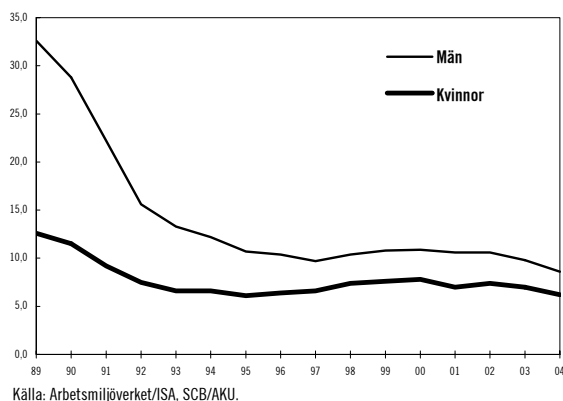


Antalet dödsfall i arbetet i Sverige ligger på en internationellt låg nivå, cirka 50 stycken per år. År 1994 utgjorde ett undantag, då närmare 150 personer av dem som förolyckades då fartyget Estonia förläste var på tjänsteresa. Det är huvudsakligen män som drabbas av dödsfall i arbetsolyckor.

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

Diagram 4.2 Anmälda arbetsolyckor i Sverige 1989-2004

Antal per tusen förvärsarbetande



Under 2004 anmäldes cirka 32 000 arbetsolycksfall med sjukfrånvaro. Av dessa avsåg 39 procent kvinnor och 61 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 2004. 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 cirka 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 Antal anmälda arbetsolyckor med mer än tre sjukdagar inom EU:s dåvarande 15 medlemsstater, 1997-2002

Antal per 100 000 sysselsatta inom nio gemensamma branscher

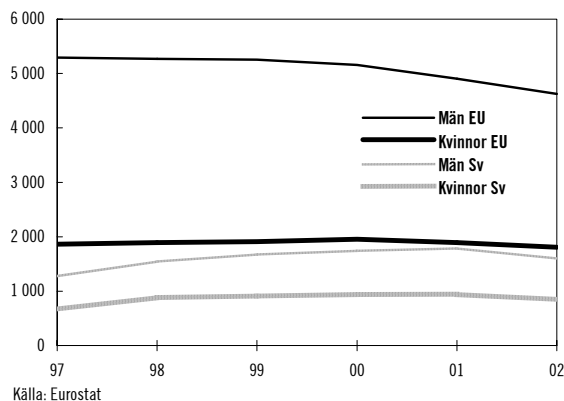


Diagram 4.3 visar att antalet anmälda olycksfall med mer än tre sjukdagar, inom nio gemensamma branscher, i Sverige ligger lågt, för både kvinnor och män, jämfört med de övriga 14 länder som ingick i EU före den 1 maj 2004. Relevant statistik saknas för de tio nya medlemsländerna.

För svenska kvinnor och män ökade olycksfallen från 1997, men har minskat sedan 2001. Ökningen var särskilt stor för allvarigare olycksfall med längre sjukskrivningstid. Antalet olycksfall för kvinnor i EU är i stort sett oförändrad från 1997 medan trenden för män hela tiden varit minskande.

Diagram 4.4 Anmälda arbetssjukdomar 1988-2004

Antal per tusen förvärsarbetande; arbetstagare och egenföretagare

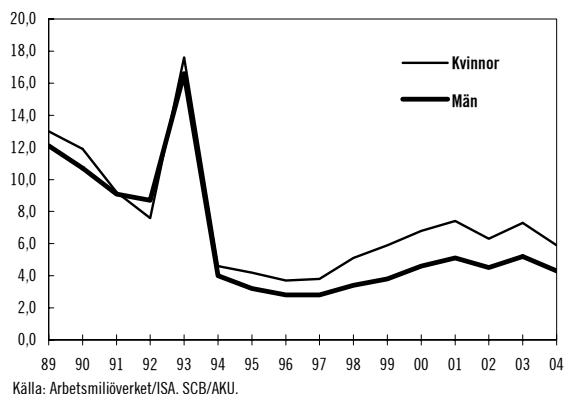


Diagram 4.4 visar en tydlig uppgång i antalet anmälningar av arbetssjukdomar, särskilt för kvinnor, från 1997 till 2001. Därefter har uppgången stannat av för både kvinnor och män.

Under 2004 anmäldes cirka 21 300 arbetssjukdomar. Av dessa avsåg 55 procent kvinnor och 45 procent män. Detta innebär en minskning för både kvinnor och män med knappt en femtedel sedan föregående år.

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. Fr.o.m. den 1 juli 2002 gäller generösare regler för bedömning av arbetssjukdomar. 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 mobbing, 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 ett kraftigt ökat antal anmälningar.

Diagram 4.5 Anställda och ohälsa, kvinnor 1988-2003

Procent

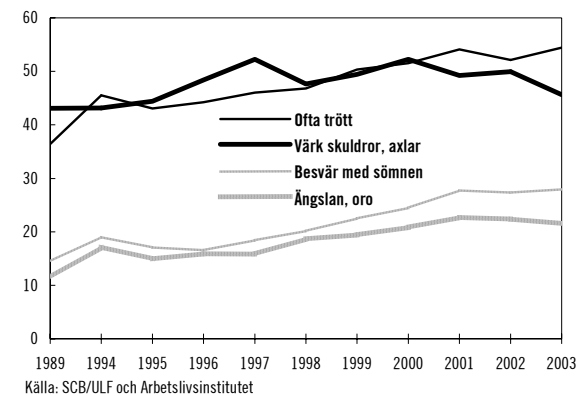
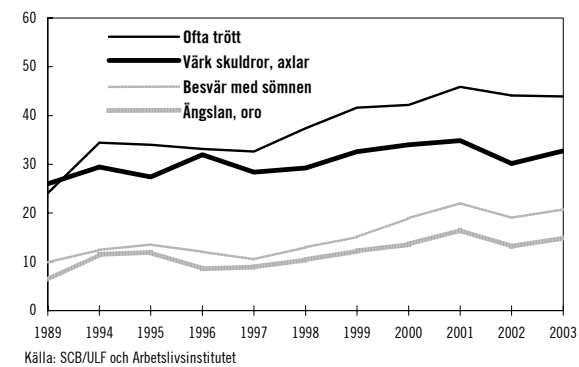


Diagram 4.6 Anställda och ohälsa, män 1988-2003

Procent



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.

Under 2002 skedde en viss nedgång i de tidigare uppåtgående kurvorna som beskriver upplevelse av trötthet, ängslan oro och besvär med sömnen. Under 2003 har kurvorna för besvär delvis fortsatt att plana ut. För kvinnor har de upplevda problemen med värk i skuldror, nacke och axlar minskat det senaste året medan problemen i dessa avseenden ökat något för män. Andelen kvinnor som anger att de ofta är trötta har åter ökat medan männen i ökad utsträckning anger besvär med sömnen, ängslan och oro.

4.4.3 Analys och slutsatser

Regeringen anser att måluppfyllelsen för verksamhetsområdet utvecklas i positiv riktning. Antalet anmälda arbetsolyckor och arbetssjukdomar minskar för både kvinnor och män. Antalet anmälda arbetssjukdomar har minskat med ungefär en femtedel mellan åren 2003 och 2004. Även när det gäller självs kattade upplevelser av faktorer med koppling till psykisk belastning i arbetslivet kan skönjas en viss, om än måttlig förbättring. Dessa indikatorer som redovisas i diagrammen 4.5 – 4.6 beskriver dock endast utvecklingen fram till 2003.

Arbetsmiljöverkets redovisning avseende arbetsorsakade besvär som även beskriver utvecklingen för åren 2004 och 2005 visar på en signifikant minskning jämfört med åren 2002 och 2003 när det gäller stress och psykiska påfrestningar som orsak till de arbetsrelaterade besvären. Fortfarande kvarstår dock att denna typ av problem mer än fördubblats sedan 1996.

Belastningsskador kvarstår som 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, d.v.s. att stressen på de svenska arbetsplatserna ökat över en tioårsperiod. Det gäller såväl belastningar i sig som reaktioner på dem av olika slag. Utmärkande tycks vara att kontrollen över arbetstakten minskat. Mest påtagligt har den minskat inom den kommunala sektorn. Det innebär också att kontrollen över arbetstakten har minskat mer på typiskt kvinnodominerade arbetsplatser än för typiskt mansdominerade. Ökade svårigheter i arbetet och bristande handlingsutrymme tycks hänga samman. Analyser visar att det är grupper med lågt handlingsutrymme som med tiden har blivit allt mer missnöjda med sina arbeten och som också i allt större utsträckning upplever svårigheter i arbetet.

Resultaten från statistiken kan tolkas så att det finns två viktiga förändringar inom den psykosociala arbetsmiljön, dels en som innebär en långsiktig ökning mot ökad stress/belastning, dels en som snarast har karaktären av ett konjunkturrellt förlopp, alltså något som följer

den allmänna utvecklingen i ekonomin och som innefattar både förbättringar och försämringar. Viktiga faktorer i ett sådant konjunkturrellt förlopp kan handla om besparingar med åtföljande personella neddragningar på arbetsplatserna och den ökade belastningen på de anställda som detta under en period inneburit. För anställda inom offentlig sektor gäller sannolikt att belastningen inträder omedelbart på grund av att kraven på verksamheten är desamma. För privat anställda innebär sådana förändringar en fördröjd ökad belastning först när produktionen åter ökar men då nyanställningar ännu inte gjorts. Genom forskningen vet vi också att organisationsförändringar i sig medför ökad belastning. Orsakerna till både de konjunkturrella förändringarna och den oroande långsiktiga utvecklingen av ökad stress och psykisk påfrestning kräver ytterligare forskning för att förstås.

Arbetsmiljöverkets rapport *Arbetsorsakade besvär 2005* redovisar att en större andel av dem som har uppgivit arbetsrelaterade besvär har angivit att åtgärder har vidtagits på arbetsplatsen för att hindra uppkomst av liknade besvär under perioden 1996 – 2005. När det gäller kvinnorna finns en stadig ökning från 2002 och framåt medan åtgärderna för männen har minskat något under 2005 jämfört med 2004. För 2005 anger 31 procent av kvinnorna och 24 procent av männen att åtgärder vidtagits. Av dem som redovisat att de på grund av besvär fått förändrade arbetsuppgifter, omplacerats inom företaget, gått ned i arbetstid eller bytt arbetsgivare anger tre av fyra att besvären också minskat.

Av utgifterna inom verksamhetsområde *Arbetsmiljö* avsåg 521 miljoner kronor arbetsmiljötillsynen och 101 miljoner kronor regional skyddsombudsverksamhet för 2004. Därtill avsåg huvuddelen av utgifterna för Arbetslivsinstitutets förvaltningskostnader, 278 miljoner kronor, verksamhet för att förbättra arbetsmiljön. Vidare avsåg huvuddelen av bidraget till funktionsutbildningen m.m., 48 miljoner kronor för 2004, åtgärder som syftar till en bättre arbetsmiljö. Utgifterna för verksamhetsområdet 2004 var i stort sett på samma nivå som 2003.

Det är rimligt att anta att ökade satsningar på arbetsmiljöområdet bidragit till den positiva utveckling som nu kan utläsas av arbetsmiljöstatistiken.

4.5 Politikens inriktning

Politikens inriktning på arbetsmiljöområdet är att uppnå ett arbetsliv där kvinnor och män 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 ålderspension, och att även därefter leva ett aktivt liv.

Målsättningen måste emellertid sättas högre än så. Grunden för den svenska arbetsmiljöpolitiken 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 möjligheter som finns vid olika typer av arbeten. En sådan inriktning kan förutsättas gynna den långsiktiga effektiviteten i verksamheterna och därigenom samhällsekonomin i stort.

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

Inriktningen är att förhindra ohälsa, utslagning och utestängning från arbetet genom förebyggande 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.

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.

En viktig princip i det förebyggande arbetet är att arbetsmiljöarbetet integreras i verksamhetens

planering, ledning och drift. Detta är kärnan i begreppet systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljölagen klargör arbetsgivarnas ansvar i detta avseende.

Den lokala samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare är grundläggande för arbetsmiljöarbetet.

Arbetsmiljötillsynen måste ha kapacitet och förmåga att verka pådrivande för arbetsmiljöarbetet liksom att upprätthålla en norm för vad som kan krävas av arbetsmiljön.

Det är viktigt att fortsätta utvecklandet av instrument för utvärdering av effekterna av arbetsmiljötillsynen. I detta avseende behövs dels insatser inom Arbetsmiljöverket, dels forskningsinsatser. Det är nödvändigt att kunskaper och forskningsresultat används för utvärderingsarbetet.

På den enskilda arbetsplatsen spelar skyddsombuden en viktig roll. De regionala skyddsombuden kan medverka till att utveckla arbetsmiljöarbetet. Det offentliga bidraget kompletterar i dag både fackliga medel och den arbetstid som arbetsgivarna upplåter till skyddsombudsarbete. På mindre arbetsställen är de regionala skyddsombudens insatser av avgörande betydelse. Enligt arbetsmiljölagen 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 verkningsfullt lokalt arbetsmiljöarbete är den lokala samverkan och parternas engagemang av största betydelse.

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 kunskap inom nya eller delvis nya områden så finns många av de gamla problemen inom arbetsmiljöområdet kvar.

Forskningen inom arbetslivsområdet måste i hög grad utgå från ett tvärvetenskapligt perspektiv. Analyser och kunskapsinsamlingar med underlag från flera olika

forskningsområden kan bidra till en ökad förståelse av 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.

Politiska förslag

Ett stöd till det lokala arbetsmiljöarbetet genom företagshälsovård eller motsvarande resurser är av stor betydelse.

Med hänsyn till de stora pensionsavgångarna inom företagshälsovården de närmaste åren och till det utökade behov av företagshälsovård som kan förutses, är det viktigt att utbildningen av företagshälsovårdspersonal utvecklas både kvalitativt och kvantitativt. För att redan nu bemöta det utökade behovet, avser regeringen att förstärka företagshälsovårdsutbildningen under perioden 2006 – 2008 (se avsnitt 7.2).

5 Verksamhetsområde Arbetsrätt

5.1 Omfattning

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

På politikområdesnivå (avsnitten 3.4.1 och 3.5.3) redovisas arbetsrättsliga insatser och förslag såväl på nationell, som EU-nivå. Under detta avsnitt redovisas bl.a. 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 villkor

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 bl.a. att det både för kvinnor och män skall vara möjligt att 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 i olika verksamheter.

Regeringen anser att den svenska målsättningen inom verksamhetsområde *Arbetsrätt* ligger väl i linje med EU:s sysselsättningsriktlinjer. Enligt riktlinje 17 skall medlemsstaterna *genomföra en sysselsättningspolitik som syftar till att uppnå full sysselsättning, förbättra kvaliteten och produktiviteten i arbetet och öka graden av social och territoriell sammanhållning*. Arbetsrätten kan bidra genom att förbättra arbetstagares och företags anpassningsförmåga.

Enligt riktlinje 18, *Främja en livscykelinriktad syn på arbete*, framhålls t.ex. bättre balans mellan arbete och privatliv.

Enligt riktlinje 20, *Förbättra förmågan att möta arbetsmarknadens behov*, kan detta ske genom bl.a. undanröjande av hinder för arbetstagarnas rörlighet i hela Europa inom ramen för EU-fördragen.

Riktlinje 21, *Främja flexibilitet i kombination med anställningstrygghet och minska segmenteringen av arbetsmarknaden, med vederbörligt beaktande av den roll som tillkommer arbetsmarknadens parter*, lyfter bl.a. fram ett behov av anpassning av arbetslagstiftningen, liksom en översyn av olika typer av anställningsavtal och arbetstidsarrangemang.

5.3 Insatser

5.3.1 Insatser inom verksamhetsområdet

Arbetsrättslig forskning

Vid Arbetslivsinstitutet påbörjades 2004 tre nya forskningsprojekt: *Lagstiftarstrategier vid genomförande av EU:s arbetsrätt*, *Kollektivavtalets internationella privaträtt* samt *Europeiska arbetsmarknadsöverenskommelser – en rättslig studie av de europeiska arbetsmarknadsparternas avtal*. I januari 2005 höll Arbetslivsinstitutet konferensen *Tio år med EU*, där ledande forskare analyserade vad EU-medlemskapet haft för konsekvenser för arbetsrätten, partsrelationerna, arbetsmarknadspolitiken och socialförsäkrings-systemet. Forskarnas rapporter med kommentarer från personer som haft olika roller i denna utveckling publicerades i bokform.

Internetportalen *Forum för forskning om arbetsrätt* öppnade i maj 2003 och antalet besök under 2004 uppgick till 1 100 per månad. Portalen rymmer bl.a. artiklar från nyhetsbrevet *EU & arbetsrätt*, liksom från tidskriften *Lag och Avtal*.

Inom arbetsrätten har Arbetslivsinstitutet under 2004 drivit projektet kring de arbetsrättsliga konsekvenserna av EU:s nya bodelsformer samt forsknings- och utvecklingsinsatser när det gäller EU:s nya tjänstedirektiv.

Inom Arbetslivsinstitutet bedrivs forskning med genusperspektiv som bland annat fokuserar på deltidsarbete. Kvinnors arbetslöshet tenderar att underskattas eftersom deltidsarbetslösa ses som deltidssysselsatta i den offentliga statistiken. Rapporten *Working paper från Hela-projektet* (2003:1) om den bristfälliga statistiken rörande deltidsarbetslöshet har stor betydelse för hela arbetsmarknaden och har uppmärksammats av SCB.

Diskriminering på grund av sexuell läggning

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.

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. Ombudsmännen genomförde under 2004 särskilda utbildnings- och informationsinsatser om lagarna mot diskriminering. Målet har varit att nå såväl dem som riskerar att diskriminera som dem som riskerar att diskrimineras. Under 2004 aktualiserade HomO frågor som rör likabehandling oavsett sexuell läggning inom många fackliga organisationer, liksom arbetsgivarorganisationer.

5.3.2 Insatser utanför verksamhetsområdet

Diskriminering

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

Nämnden för offentlig upphandling (NOU) har tagit fram exempel på antidiskrimineringsklausuler avseende etnisk tillhörighet, sexuell läggning, kön och funktionshinder vilka kan användas i offentlig upphandling. I en utvärderingsrapport, som lämnades i juli 2004, konstaterar NOU att bara ett fåtal upphandlande enheter använde sig av sådana klausuler. Mot denna bakgrund har regeringen gett NOU i uppdrag att genomföra en informationsinsats i syfte att stödja de upphandlande enheterna i det fortsatta arbetet. Uppdraget rapporterades den 31 augusti 2005. Frågan om obligatorisk användning av antidiskrimineringsklausuler i statlig upphandling bereds inom Regeringskansliet (Finansdepartementet).

Diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning förekommer fortfarande i hög utsträckning i svenskt arbetsliv. Ett utvecklingsarbete har initierats av arbetsgivarorganisationer i syfte att verka för att diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning minskar i arbetslivet. Arbetet har genomförts i form av en serie fokusgrupper och seminarier. Företrädare för arbetsgivarna har en mycket viktig roll i detta arbete. En intensiv verksamhet pågår inom ett antal fackförbund

och fackliga centralorganisationer för att motverka diskriminering på grund av sexuell läggning. Satsningen bygger på nya kunskapsrön och har resulterat i föredragningar och diskussioner i olika fackliga sammanhang.

5.4 Resultatredovisning

5.4.1 Mål och resultatindikatorer

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 bl.a. att det både för kvinnor och män skall vara möjligt att förena arbetsliv och privatliv under alla faser av livet och med hänsyn till den enskildes förutsättningar.

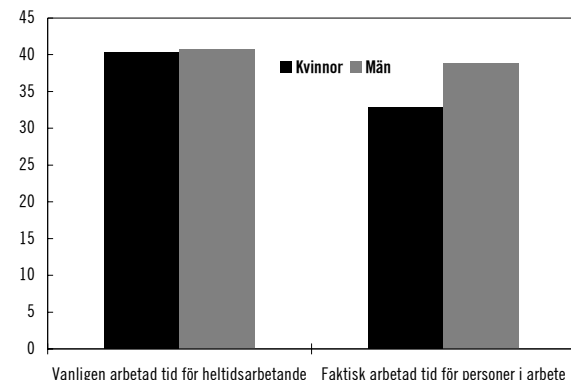
Följande resultatindikatorer redovisas inom arbetsrättens område:

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

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

5.4.2 Resultat

Diagram 5.1 Veckoarbetstid 2004



Källa: AKU.

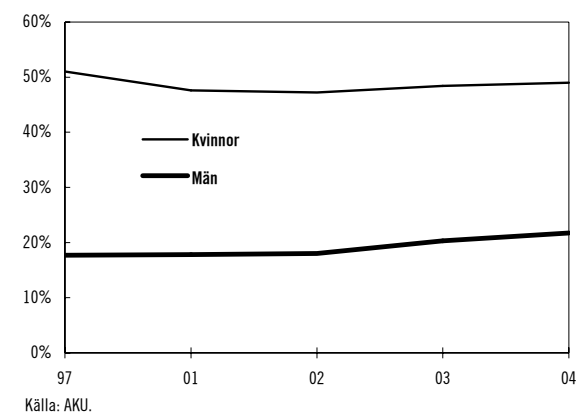
Den vanligen arbetade tiden för heltidsarbetande kvinnor är endast marginellt lägre än för heltidsarbetande män och uppgick 2004 till drygt 40 timmar för både kvinnor och män, vilket är

ett oförändrat läge för båda grupperna jämfört med 2003, se diagram 5.1. Vanligen arbetad tid för heltidsarbetande avser den tid som heltidsarbetande personer (mer än 34 timmar) uppger att de arbetar en ”vanlig” vecka. Eftersom fler kvinnor än män arbetar deltid representerar diagrammet för vanligen arbetade tid för heltidsarbetande betydligt färre kvinnor än män.

Den faktiskt arbetade tiden för alla personer i arbete är betydligt lägre för kvinnor än för män. Under 2004 uppgick den faktiskt arbetade tiden per vecka till i genomsnitt knappt 33 timmar för kvinnor och knappt 39 timmar för män, vilket i stort är oförändrat för båda könen jämfört med 2003. Faktiskt arbetad tid räknas bland sysselsatta som inte är frånvarande, utan befinner sig på arbetet. Den faktiskt arbetade tiden är den tid de arbetade under SCB:s mätvecka, oavsett vad deras vanligen arbetade tid är. I gruppen ingår både heltids- och deltidarbete.

Diagram 5.2 Atypisk sysselsättning 1997, 2001-2004

Procent av det totala antalet anställda



Källa: AKU.

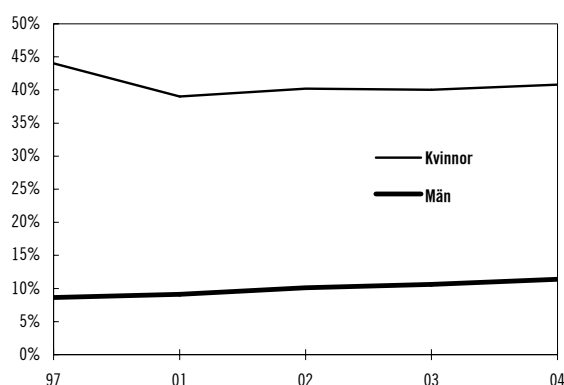
Anmärkning: Brottet i tidsserien beror på att statistik inom området saknas för perioden 1998 – 2000.

Det är betydligt vanligare att kvinnor arbetar i s.k. atypiska anställningar – deltidanställning respektive tidsbegränsad anställning – än män. Knappt hälften av kvinnorna och drygt en femtedel av männen är anställda i så kallade atypiska anställningar.

Som framgår av diagram 5.2 minskade andelen kvinnor i atypisk sysselsättning mellan 1997 och 2002 för att därefter successivt öka igen. Andelen män i atypisk sysselsättning har successivt ökat från 1997 med en kraftigare ökningstakt från 2002.

Diagram 5.3 Deltidsarbete, 1997, 2001-2004

Andel deltidssarbetande i procent av samtliga anställda



Källa: AKU/SCB.

Anmärkning: Brottet i tidserien beror på att statistik inom området saknas för perioden 1998 – 2000.

Det är betydligt vanligare att kvinnor deltidssarbetar än män. Drygt 40 procent av alla anställda kvinnor arbetade deltid mot drygt 10 procent av alla anställda män under 2004.

Andelen deltidssarbetande kvinnor minskade mellan 1997 och 2001. Därefter har andelen deltidssarbetande kvinnor ökat något igen. Under de senaste sju åren har andelen deltidssarbetande män ökat något.

Tabell 5.1 Ofrivillig deltid, 2002-2004

Antal anställda som ofrivilligt arbetar deltid i procent av samtliga deltidssarbetande

År	Kvinnor	Män
2002	22,2	28,0
2003	22,3	28,0
2004	23,6	32,4

Källa: AKU.

De, i relativa tal, fåtal män som arbetar deltid arbetar ofrivillig deltid i högre grad än kvinnor. Knappt var fjärde deltidssarbetande kvinna och knappt var tredje deltidssarbetande man arbetade ofrivillig deltid under 2004. Det var en viss ökning för både kvinnor och män jämfört med 2003.

Tabell 5.2 Tidsbegränsad anställning 2002-2004

Antal anställda som har tidsbegränsad anställning i procent av samtliga anställda

År	Kvinnor	Män
2002	17,1	12,3
2003	17,0	12,3
2004	16,8	13,5

Källa: AKU.

Kvinnor har i högre omfattning tidsbegränsade anställningar än män. Ungefär var sjätte anställd

kvinna och knappt var sjunde anställd man hade en tidsbegränsad anställning under 2004. Skillnaderna mellan kvinnor och män har minskat något mellan 2003 och 2004, då kvinnornas andel minskat marginellt medan männens ökat något.

Tabell 5.3 Anställda med ofrivillig tidsbegränsad anställning, 2002 - 2004

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

År	Kvinnor	Män
2002	33,2	37,4
2003	31,4	35,4
2004	22,9	29,5

Källa: AKU.

De, i relativa tal, färre män som hade tidsbegränsade anställningar hade en ofrivillig tidsbegränsad anställning i högre grad än kvinnor under 2004. Knappt var fjärde kvinna och knappt var tredje man med tidsbegränsad anställning uppgav att den var ofrivillig under 2004. Både andelen kvinnor och andelen män med ofrivilliga anställningar bland kvinnor respektive män med tidsbegränsade anställningar har minskat kraftigt mellan 2002 och 2004.

Diskriminering på grund av sexuell läggning

Det kan konstateras att frågor som rör homo- och bisexuellas rättigheter har fått ökad uppmärksamhet under de senaste åren.

Det är svårt att mäta diskrimineringens 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 ovanlig.

Inom ramen för Arbetslivsinstitutets tema *Arbetsliv i storstad* har institutet presenterat rapporten *Homo på jobbet - ute eller inne* som bygger på forskning om homo- och bisexuellas arbetsvillkor, erfarenheter från utvecklingsprojekt och seminarier på temat. Enligt rapporten har det vid undersökningar framkommit att hälften av de tillfrågade homo- och bisexuella i arbetslivet uppfattar att det på arbetsplatsen finns fördomar gentemot deras sexuella läggning. Dessutom uppgav var fjärde tillfrågad

person att de inte vill vara öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatsen. Enligt rapporten finns det indikatorer på att hälsotillståndet är sämre bland homo- och bisexuella än bland heterosexuella personer på arbetsplatsen. Fortfarande är medvetenheten om att diskriminering på grund av sexuell läggning förekommer i arbetslivet mindre än medvetenheten om att diskriminering förekommer på grund av kön eller etnisk bakgrund. Metoder att användas i ett förändringsarbete för att motverka och förebygga diskriminering på arbetsplatsen har tagits fram.

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. En tydlig utveckling är att många nya aktörer har engagerat sig i frågor som har samband med diskriminering på grund av sexuell läggning, t.ex. andra myndigheter, arbetsmarknadens parter och olika organisationer.

HomO:s myndighetsspecifika verksamhet och frågor som rör diskriminering på grund av sexuell läggning inom övriga områden redovisas under avsnitt 7.7.

5.4.3 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.

Regeringens bedömning är att det redovisade arbetet inom verksamhetsområdet ligger väl i linje med målsättningen *En arbetsrätt som skapar förutsättningar för ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande*. De initierade och pågående utredningar som redovisas i budgetpropositionen för 2006 kan förväntas

ytterligare bidra till ett väl fungerande arbetsrättsligt system.

Tidsbegränsade anställningar m.m.

Antalet tidsbegränsat anställda ökade tydligt under 1990-talet. Ökningen var särskilt markant för ungdomar och tycks för denna grupp i viss mån fortsätta också in på det nya århundradet. Cirka 60 procent av unga kvinnor och drygt 40 procent av unga män (16-24 år) var tillfälligt anställda under 2004. För övriga grupper flackar kurvorna ut. Utvecklingen är dock mycket olika för olika typer av tillfälligt anställda. Vikariaterna utgör t.ex. en speciell grupp och har snarast minskat. De som anställs "vid behov" har blivit fler år efter år och uppgick 2004 till cirka 140 000.

Regeringen noterar vidare att andelen personer med ofrivilliga tidsbegränsade anställningar, av dem som har tidsbegränsade anställningar, har minskat påtagligt de senaste åren. Det avser både kvinnor och män (se avsnitt 5.4.2). Regeringen anser att det är viktigt att fortsätta följa utvecklingen på området.

Regeringen anser att den huvudsakliga anställningsformen 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 bl.a. 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.

Inom Regeringskansliet (Näringsdepartementet) har en kompletterande promemoria *Förstärkning och förenkling, ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen* (Ds 2005:15) utarbetats. Promemorian innehåller förslag till ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd och föräldraledighetslagen (1995:584). Promemorian har remitterats. Remisstiden gick ut i augusti 2005. Se avsnitt 3.4.1.

I regeringens överenskommelse med Miljöpartiet och Vänsterpartiet från oktober 2002, det så kallade 121-punktsprogrammet, anges bland annat att visstidsanställningarna måste minska samt att de tre partierna 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. Promemorians förslag ligger i linje med detta.

Arbetstider

Regeringen kan konstatera att andelen ofrivilliga deltidsanställningar fortsätter öka bland de deltidsanställda, både för kvinnor och män.

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 vidare att heltid skall vara en rättighet och deltid en möjlighet. Mot denna bakgrund har en utredare givits i uppdrag att utreda hur rätten till heltidsanställning skall stärkas. Utredaren redovisar sitt förslag den 30 november 2005. Regeringen har också givit en utredare i uppdrag att föreslå hur en lag om partiell tjänstledighet för arbetstagare som önskar gå ned i arbetstid skulle kunna utformas, som skall redovisas den 1 december 2005. Vidare har regeringen den 20 januari 2005 uppdragit åt Arbetslivsinstitutet att genomföra ett försök med arbetstidsförkortning (dnr N2005/261/ARM), se vidare avsnitt 3.4.1.

Bevakning av kollektivavtal

Regeringen anser att det är viktigt att skäligen löne- och anställningsvillkor, regler om försäkringar m.m., tillämpas på arbetsmarknaden. En särskild utredare är tillkallad, vilken under 2005 skall lämna förslag avseende hur en reglering kan utformas som ger kollektivavtalsbärande fackliga organisationer bättre möjligheter att bevaka att tecknade kollektivavtal följs, även i de fall där organisationen saknar medlemmar på en arbetsplats, se avsnitt 3.4.1. Uppdraget har förlängts och skall redovisas senast i oktober 2005.

Diskriminering på grund av sexuell läggning

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.

Resurser

Måluppfyllelsen, liksom verksamhetens resultat är i huvudsak kopplade till efterlevnaden av arbetsrättslig lagstiftning, liksom till parternas insatser på arbetsmarknaden. Verksamhetens kostnader är relativt begränsade då de avser Arbetsdomstolens verksamhet (cirka 25 miljoner kronor), HomO:s verksamhet (cirka 8 miljoner kronor) och Hela-projektet (cirka 70 miljoner kronor) för 2005.

5.5 Politikens inriktning

Arbetsrätten

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.

Det är viktigt att följa utvecklingen, nya kunskaper och arbetsmetoder inom det arbetsrättsliga området samt att 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.

Diskriminering på grund av sexuell läggning

Det är varje människas rätt att inte bli utsatt för diskriminering och kränkande bemötande i arbetslivet eller i samhällslivet i övrigt. Mot denna bakgrund har skyddet mot diskriminering

på grund av sexuell läggning och homofobi förstärkts och arbete pågår för ett ytterligare förstärkt skydd. Den fortsatta inriktningen av arbetet mot diskriminering, rasism, främlingsfientlighet och homofobi kommer att presenteras i regeringens andra handlingsplan för de mänskliga rättigheterna, vilken planeras läggas fram för riksdagen under våren 2006.

Politiska förslag

Kunskap om rätten till likabehandling oavsett sexuell läggning behöver ökas. Regeringen föreslår därför att HomO:s verksamhet förstärks med en miljon kronor för 2006, bl.a. för att möjliggöra ökade informationsinsatser.

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 bl.a. kostnader för medling, informationsarbete och statistikproduktion.

6.2 Mål

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

Regeringen anser att målet för verksamhetsområdet *Lönebildning* ligger väl i linje med EU:s sysselsättningsriktlinjer. Enligt riktlinje 22 skall medlemsstaterna sörja för en sysselsättningsfrämjande utveckling av arbetskostnader och mekanismer för fastställande av löner genom att bl.a. uppmuntra arbetsmarknadens parter att inom sina respektive ansvarsområden fastställa en lämplig ram för löneförhandlingar, så att produktivets- och arbetsmarknadsutmaningarna återspeglas på alla relevanta nivåer och så att könsrelaterade löneklyftor undviks.

6.3 Insatser

6.3.1 Insatser inom verksamhetsområdet

Avtalsförhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor omfattade under 2004 mer än hälften av arbetsmarknaden. Så gott som hela

den privata sektorn och hela den statliga sektorn omfattades av förhandlingarna som berörde 1,9 miljoner arbetstagare och cirka 420 avtalsområden. Ett hundratal av förhandlingarna på den privata sektorn samt förhandlingarna på hela det statliga området skedde inom ramen för avtal om förhandlingsordning.

Medlingsinstitutet förordnade medlare i 24 förhandlingar på central nivå. Varsel om stridsåtgärder lades i 15 tvister. I fyra fall utlöstes varslen. Antalet förlorade dagar på grund av konflikt var under 2004 mycket lågt med tanke på att en så stor del av arbetsmarknaden omfattades av förhandlingar och uppgick till 14 600 förlorade dagar. Den största konflikten där stridsåtgärder vidtogs var den mellan Svenska Elektrikerförbundet och Elektriska Installatörsorganisationen. Tvisten gällde arbetsmiljöfrågor.

För första gången beslutade Medlingsinstitutet under 2004 att skjuta upp en varslad stridsåtgärd. Beslutet avsåg de stridsåtgärder som SEKO varslat om i en tvist med Sjöfartens Arbetsgivarförbundet. Under de 14 dagar som stridsåtgärderna sköts upp kom parterna överens om ett nytt avtal.

I den regionala medlingsverksamheten, som avser tvister mellan enskilda arbetsgivare och fackliga organisationer, uppgick antalet ärenden till 79 under 2004. Detta är i nivå med antalet ärenden under senare år. Antalet tvister med internationell anknytning var 13, även det i nivå med antalet under senare år. En omsvängning har dock skett från ärenden som rör bekvämlighetsflaggade fartyg till utländska entreprenörer inom byggbranschen.

Medlingsinstitutet arrangerade under 2004 två konferenser för informationsutbyte mellan er-

farna och nya medlare. Vid konferenserna deltog totalt ett femtiotal personer.

Inom ramen för uppgiften att främja en väl fungerande lönebildning anordnade Medlingsinstitutet elva konferenser. Förutom arbetsmarknadens parter har representanter deltagit från bl.a. Konjunkturinstitutet, Riksbanken, affärsbankerna och forskarvärlden. Vidare har Medlingsinstitutet genomfört ett åttiotal överläggningar med arbetsmarknadens parter för samråd. Medlingsinstitutets årsrapport väcker fortsatt stort intresse. Närmare 2 000 exemplar har beställts. Skriften Lönebildningen och frukten av vårt arbete, som är en populärversion av Konjunkturinstitutets rapport om de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen, har spritts i närmare 20 000 exemplar.

6.3.2 Insatser utanför verksamhetsområdet

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

6.4 Resultatbedömning

6.4.1 Mål och resultatindikatorer

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

Resultatindikatorer

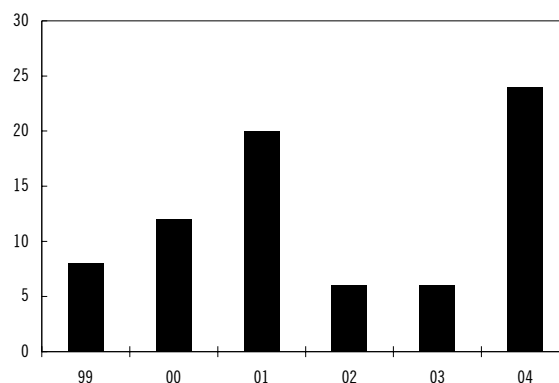
Följande indikatorer utgör en del i bedömningsunderlaget för insatserna inom verksamhetsområdet:

- Antalet medlingsärenden i avtalsförhandlingar på riksnivå där medlare har förordnats av Medlingsinstitutet. 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.

6.4.2 Resultat

Diagram 6.1 Antal medlingsärenden i riksavtalsförhandlingar där Medlingsinstitutet/Statens förlikningsmännaexpedition förordnat medlare, 1999–2004



Källa: Medlingsinstitutet.

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

Tabell 6.1 Förlorade arbetsdagar på grund av konflikt, 1999 - 2004

Antal					
1999	2000	2001	2002	2003	2004
78 800	300	11 100	800	627 500	14 600

Källa: Medlingsinstitutet

Antalet arbetsdagar som gick förlorade genom arbetsinställelser, det vill säga lovliga och olovliga strejker samt lockouter, uppgick till 14 600 under 2004. Antalet är mycket lågt med tanke på den stora del av arbetsmarknaden som omfattades av förhandlingar under 2004. Det relativt höga antalet förlorade arbetsdagar under 2003 förklaras av strejken på det kommunala området under våren 2003.

Tabell 6.2 Totala löneutvecklingen per timme inom näringslivet, 1999-2004

Procentuell förändring från föregående år

	Sverige	Europaområdet	USA
1999	3,5	2,7	3,4
2000	3,9	3,8	4,1
2001	4,7	4,1	3,8
2002	3,7	3,5	3,3
2003	3,5	2,7	2,9
2004	3,2	2,5	2,5

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 1999-2004

Procentuell förändring från föregående år

1999	2000	2001	2002	2003	2004
3,4	3,7	4,4	4,1	3,5	3,3

Källa: Medlingsinstitutet

Sett till hela den svenska arbetsmarknaden var löneökningarna något högre än om endast näringslivet beaktas för 2004 (se tabellerna 6.2 och 6.3). Statistiken är inte baserad på individmätningar, vilket gör att könsuppdelade uppgifter om förlorade arbetsdagar eller löneutveckling inte kan redovisas.

6.4.3 Analys och slutsatser

Måluppfyllelsen för Medlingsinstitutets verksamhet får betraktas som god givet de befogenheter och resurser institutet förfogar över. Sedan slutet av 1990-talet har lönebildningen fungerat relativt väl. Löneökningstakten har närmast sig den i våra konkurrentländer – som USA och euroområdet – och konflikterna på arbetsmarknaden 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

produktivitetsutveckling. Denna faktor kan inte på sikt mildra effekterna av alltför höga svenska löneökningar.

Produktivitetsutvecklingen är central för löneutrymmet. Regeringens bedömning är att Sveriges långsiktiga produktivitetsutveckling 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, givet produktivitetsutvecklingstakten, ligga i nivå med den i våra konkurrentländer. Ett stort ansvar vilar därför på arbetsmarknadens parter att tillse att löneökningstakten ligger på en nivå som är långsiktigt samhällsekonomiskt hållbar. Arbetsmarknadens parter ansvarar samtidigt för att osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män inte förekommer.

I enlighet med vad som aviserades i samband med inrättandet av Medlingsinstitutet genomförs nu en utvärdering av Medlingsinstitutets verksamhet (dir. 2005:29). En utredare har givits i uppdrag att utvärdera Medlingsinstitutets verksamhet under åren 2000–2004, givet ansvarsfördelningen mellan staten och arbetsmarknadens parter, utifrån målet om en lönebildning i samhällsekonomisk balans samt arbetsfred.

Utvärderingen skall utgå från en analys av dels hur lönebildningen långsiktigt har fungerat från 1980-talet och framåt, dels de krav som ställs på lönebildningen i Sverige sedan början av 2000-talet. Analysen skall omfatta såväl makroekonomiska förhållanden som förändringar i förhandlingssystem och partsrelationer, t.ex. när det gäller användningen av varsel om stridsåtgärder och medling samt förekomsten av utbrutna arbetsmarknadskonflikter. Utredaren skall redovisa uppdraget senast den 31 mars 2006.

Regeringens bedömning är att Medlingsinstitutet, vars resursåtgång under 2004 uppgick till 50 miljoner kronor, med sina insatser bidragit till en bättre fungerande lönebildning.

6.5 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 bl.a. 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 per producerad enhet i förhållande till våra konkurrentländer till att arbetslösheten ökar. Det finns ett direkt samband mellan löneökningarnas storlek och sysselsättningsutvecklingen. Givet produktivitetsutvecklingstakten kan Sverige inte ha snabbare löneökningar än i våra konkurrentländer utan att det påverkar sysselsättningen negativt.

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

7 Budgetförslag inom arbetslivsområdet

7.1 23:1 Arbetsmiljöverket

Tabell 7.1 Anslagsutveckling

Tusental kronor

2004	Utfall	623 434	Anslags- sparande	34 722
2005	Anslag	646 862 ¹	Utgifts- prognos	636 503
2006	Förslag	656 387		
2007	Beräknat	667 639 ²		
2008	Beräknat	680 155 ³		

¹ Inklusivt tilläggsbudget i samband med 2005 års ekonomiska vårproposition (bet. 2004/2005:FiU21).

² Motsvarar 656 421 tkr i 2006 års prisnivå.

³ Motsvarar 656 421 tkr i 2006 års prisnivå.

Anslaget avser kostnader för personal, lokaler samt för övrig förvaltning vid Arbetsmiljöverket. Anslaget omfattar även ett statligt bidrag för den regionala skyddsombudsverksamheten.

Utgifter och anslagssparande 2004

Utgifterna för Arbetsmiljöverkets förvaltning uppgick till 521 miljoner kronor 2004, vilket kan jämföras med 524 miljoner kronor 2003. Utgifterna för den regionala skyddsombudsverksamheten uppgick till 101 miljoner kronor under 2004, vilket motsvarade 2003 års förbrukning.

Arbetsmiljöverket hade ett utgående anslagssparande på drygt 33 miljoner kronor för anslagsposten för förvaltningskostnader vid utgången av 2004. Det omfattande anslagssparandet om drygt 6 procent berodde bl.a. på:

- rekryteringen av nya arbetsmiljöinspektörer skedde senare än planerat,
- högre personalrörlighet och ledigheter,
- lägre utgifter för statens avtalsförsäkring.

Hela anslagssparandet från 2004, liksom 0,6 procent av anslaget för 2005, ställdes till regeringens disposition enligt regeringsbeslut som

fattades i december 2004 för 2005. Regeringen beslutade samtidigt att ställa 2 miljoner kronor av resurserna till Arbetsmiljöverkets förvaltning till regeringens disposition, även det som en delfinansiering i det s.k. stoppet (se finansplanen och avsnitt 7.2 under utgiftsområde 14).

Riksdagen beslutade i juni 2005 att föra över 2 miljoner kronor från anslaget 23:1 *Arbetsmiljöverket* till anslaget 24:1 *Jämställhetsombudsmannen* för att stärka JämO:s verksamhet för 2005 (prop. 2004/05:100, bet. FiU2004/05:21, rskr. 2004/05:303).

Arbetsmiljöverket disponerar också de anslagna resurserna för Hela-projektet, som avser insatser för deltidsarbetslösa. Utgifterna uppgick till 46 miljoner kronor under 2004, vilket kan jämföras med 36 miljoner kronor 2003. Prognosen för Hela-projektets verksamhet uppgår till 68 miljoner kronor för 2005. Utgifterna belastar utgiftsområde 13 *Arbetsmarknad*, där redovisning av resurser framgår.

Anslagna resurser 2005

För 2005 har regeringen budgeterat 540 miljoner kronor för Arbetsmiljöverkets förvaltning och 102 miljoner kronor för den regionala skyddsombudsverksamheten.

Arbetsmiljöverket har rekryterat 46 personer, varav 42 arbetsmiljöinspektörer under 2005. Prognosen för förvaltningskostnaderna uppgår till 535 miljoner kronor och för den regionala skyddsombudsverksamheten till 102 miljoner kronor för 2005.

Sjukfrånvaro 2004

Arbetsmiljöverkets totala sjukfrånvaro i förhållande till tillgänglig arbetstid var 5,8 procent (kvinnor 7,1 och män 4,4) under 2004. För

gruppen 50 år och äldre var siffran 6,5 procent och för gruppen under 50 år 4,7 procent. Av sjukfrånvaron avsåg 70,2 procent långtidssjukfrånvaro (minst 60 dagar). I stort sett är sjukfrånvaron oförändrad sedan 2003.

Arbetsmiljöverket har under 2004 vidtagit ett antal åtgärder för att förebygga ohälsan, bl.a. genomfört en chefsutbildning om rehabilitering och förbättrat sitt avtal med företagshälsovården.

Budget för avgiftsbelagd verksamhet

Tabell 7.2 Offentligrättslig verksamhet

Tusental kronor

Offentligrättslig verksamhet	Intäkter som får disponeras	Kostnader	Resultat (intäkt - kostnad)
Utfall 2004	291	282	9
Prognos 2005	300	500	-200
Budget 2006	100	550	-450

Arbetsmiljöverkets offentligrättsliga verksamhet består av verksamhet som rör anmälan/tillstånd angående genetiskt modifierade mikroorganismer. Verksamheten omsätter ett par hundra tusen kronor per år.

Tabell 7.3 Uppdragsverksamhet

Tusental kronor

Uppdragsverksamhet	Intäkter	Kostnader	Resultat (intäkt - kostnad)
Utfall 2004	39 549	41 071	-1 522
(varav tjänsteexport)	0	0	0
Prognos 2005	39 172	37 805	1 367
(varav tjänsteexport)	0	0	0
Budget 2006	40 371	42 471	-2 100
(varav tjänsteexport)	0	0	0

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

Den särskilda informationsverksamheten består främst av försäljning av verkets föreskrifter.

Analys och slutsatser

Bedömning av måluppfyllelse

Arbetsmiljöverkets insatser under 2004 framgår under avsnitt 4.3.1.

Arbetsmiljöverkets framtida inriktning

En väl fungerande arbetsmiljötillsyn 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 viktiga roll som arbetsmiljön enligt forskningen har för den höga nivån på stressrelaterade och belastningsskade-relaterade sjukskrivningar är det viktigt att utvecklingen av tillsynen på dessa områden fortgår och effektiviseras. Samtidigt måste en effektiv tillsyn bibehållas när det gäller mer traditionella risker som fallrisker och risker med 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

Av tillsynsresurserna användes 55 procent under 2004 inom de områden som prioriteras i verksamhetsprogrammet.

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 viktigt att verket fortsätter att utveckla framför allt organisatorisk och social tillsyn.

Arbetet har fortsatt med att samordna tillsynen över landet för att uppnå ett mer enhetligt kravställande och ett bättre kompetensutnyttjande. Det är viktigt att verket fortsätter att utveckla samspelet mellan central och lokal nivå i tillsynen. Ett annat område som verket särskilt måste uppmärksamma är utveckling av metoder för en kvalificerad utvärdering av de insatser som verket gör.

Det är viktigt att Arbetsmiljöverket fortsätter sina ansträngningar att nedbringa sjukfrånvaron bland personalen.

Regeringens bedömning som avser Arbetsmiljöverkets ekonomistyrning samt vissa övriga myndighetsspecifika frågor redovisas under avsnitt 3.6, 4.3.1 och 4.4.3.

Regeringens övervägande

Anslaget minskas med 3 871 000 kronor fr.o.m. 2006 till följd av en generell minskning med 0,6 procent av företrädesvis anslag avsedda för förvaltnings- eller investeringsändamål.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 656 387 000 kronor för 2006. Regeringen beräknar ett ramanslag om 667 639 000 kronor för 2007 respektive 680 155 000 kronor för 2008.

Tabell 7.4 Härledning av anslagsnivån 2006–2008, för 23:1 Arbetsmiljöverket

Tusental kronor

	2006	2007	2008
Anvisat 2005¹	648 862	648 862	648 862
<i>Förändring till följd av:</i>			
Pris- och löneomräkning ²	11 396	22 679	35 268
Beslut	-3 871	-3 902	-3 975
Förslag/beräknat anslag	656 387	667 639	680 155

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2004 (bet. 2004/05:FIU10). Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

² Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2005 års statsbudget. Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

Bemyndigande om ekonomiska åtaganden

Arbetsmiljöverket har en bemyndiganderam under anslaget 23:1 *Arbetsmiljöverket* för 2005 som avser den regionala skyddsombudsverksamheten. Den medger att myndigheten får besluta om bidrag som, inklusive tidigare gjorda åtaganden, medför utgifter för budgetåret 2006 på högst 18 550 000 kronor. Regeringen föreslår att bemyndiganderamen för 2006 skall uppgå till 18 550 000 kronor avseende utgifter under budgetåret 2007.

Tabell 7.5 Bemyndigande om ekonomiska åtaganden

Tusental kronor

	Utfall 2004	Prognos 2005	Förslag 2006	Beräknat 2007
Utestående åtaganden vid årets början	18 286	18 411	18 391	-
Nya åtaganden	18 411	18 391	18 501	-
Infriade åtaganden	-17 694	-18 411	-18 391	-18 501
Utestående åtaganden vid årets slut	18 411 ¹	18 391	18 501	-
Erhållet/föreslaget bemyndigande	18 550	18 550	18 550	-

¹ De fackliga organisationerna har inte rekvirerat medel om 592 000 kronor under 2004. Dessa åtaganden är därför inte längre utestående.

7.2 23:2 Arbetslivsinstitutet

Tabell 7.6 Anslagsutveckling

Tusental kronor

2004	Utfall	283 006	Anslags- sparande	47 141
2005	Anslag	360 771	Utgifts- prognos	330 495
2006	Förslag	378 133		
2007	Beräknat	334 635 ¹		
2008	Beräknat	340 955 ²		

¹ Motsvarar 328 978 tkr i 2006 års prisnivå.

² Motsvarar 328 978 tkr i 2006 års prisnivå.

Anslaget avser kostnader för Arbetslivsinstitutets personal, lokaler och övrig förvaltning. Under 2005 och 2006 omfattar anslaget även utgifter för försöksverksamheten med arbetstidsförkortning.

Utfall 2004 och prognos 2005

Utgifterna för Arbetslivsinstitutets verksamhet uppgick till 278 miljoner kronor, varav 258 miljoner kronor för förvaltning och 20 miljoner kronor för företagshälsovårdsutbildning m.m., under 2004. Utgifterna under 2004 har därmed minskat jämfört med de 291 miljoner kronor som förbrukades under 2003, då företagshälsovården inte särredovisades.

Arbetslivsinstitutet har genom verksamhetsmässiga och organisatoriska förändringar under flera år eftersträvat en budget i balans. Förändringarna har tagit längre tid än beräknat vilket försvårat strävan att uppnå ett ekonomiskt jämviktsläge.

Institutet hade ett anslagssparande om drygt 44 miljoner kronor vid utgången av 2004 för sina förvaltningskostnader och ett sparande om knappt 2 miljoner kronor för sin verksamhet inom företagshälsovård.

Institutet har funnit behov av en bättre verksamhetsstyrning varför myndigheten 2004 tog beslut om att utveckla verksamhetsstyrningen i syfte att skapa en tydligare mål- och resultatstyrning. Projektet skall redovisas i en rapport hösten 2005.

Medel till regeringens disposition

Regeringen beslutade i december 2004 om det s.k. stoppet i syfte att klara utgiftstaket för 2005. Det innebar att tidigare anslagssparanden som finansierat verksamhet om knappt 14 miljoner kronor inom utgiftsområde 14, politikområde *Arbetslivspolitik*, ställdes till regeringens disposition.

I syfte att klara finansiering för dessa verksamheter omdisponerade regeringen resurser inom politikområdet. Det innebar att regeringen beslutade spara in dels knappt 10 miljoner kronor för försöksverksamheten med arbetstidsförkortning, dels knappt 4 miljoner kronor för Arbetsmiljöverkets respektive Arbetslivsinstitutets förvaltning för 2005.

Regeringen beslutade i december 2004 att drygt 40 miljoner kronor skulle avsättas för försök med arbetstidsförkortning under 2005. Regeringen hade tidigare i budgetpropositionen för 2005 föreslagit att 50 miljoner kronor skulle avsättas för försöket under 2005.

Regeringen valde i detta sammanhang att prioritera uppdraget till Vinnova att stödja en utveckling av arbetsgivarsamverkan när det gäller förebyggande och rehabiliterande åtgärder (se avsnitt 3.4.1), som tidigare finansierats av ett anslagssparande från 2002.

Prognos för 2005

Prognosen för anslaget 23:2 *Arbetslivsinstitutet* pekar på ett utgående anslagssparande om 30 miljoner kronor vid utgången av 2005, varav drygt 13 miljoner kronor avser institutets förvaltningskostnader. Orsaken till det beräknat höga anslagssparandet för anslaget vid utgången av 2005 beror främst på de resurser som är ställda till regeringens disposition med anledning av det s.k. stoppet.

Prognosen för förvaltningskostnaderna är cirka 23 miljoner kronor högre för 2005 än utfallet för dessa under 2004. Detta beror på att Arbetslivsinstitutet har fler projekt på gång under 2005.

Prognosen för försöket med arbetstidsförkortning uppgår till 34 miljoner kronor för 2005. Under första halvåret 2005 har 12 miljoner kronor förbrukats för verksamheten.

Omlokalisering

Arbetslivsinstitutet finns, förutom i Stockholm, också i Umeå, Östersund, Norrköping, Göteborg och Malmö.

Regeringen beslutade den 9 juni 2005 att uppdra åt Arbetslivsinstitutet att lokalisera ytterligare 30 årsarbetstillfällen till Östersund samt att lokalisera 15 årsarbetstillfällen till Gotland. Etableringarna skall påbörjas under 2005 och vara slutförda senast 2008. Beslutet är ett led i regeringens arbete med att genomföra lokaliseringar av statliga verksamheter till de lokala arbetsmarknadsregioner som berörs mest av föränd-

ringarna inom Försvarsmaktens grundorganisation.

Omlokaliseringen av de totalt 45 årsarbetsplatserna kommer att innebära vissa omställningskostnader. Den uppskattning av kostnaderna för omställningen som i dagsläget kan göras för Arbetslivsinstitutet grundas på antaganden av hur många av befintlig personal som kommer att följa med till de två ovannämnda orterna.

Regeringen avser att kompensera myndigheten för den engångspremie som en särskild pensionsättning medför. Anslaget undantas även från den generella reduktionen med 0,6 procent som företrädesvis genomförs på anslag avsedda för förvaltnings- eller investeringsändamål från 2006.

Om myndighetens kostnader ökar med anledning av flytten kommer regeringen senare att ta ställning till disposition av eventuellt anslagssparande samt till behov av en ökad anslagskredit. Vidare avser regeringen att noga följa utvecklingen av myndighetens ekonomiska situation så att verksamheten långsiktigt kan fungera med bibehållen kvalitet.

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 4.3.1).

Vetenskaplig publicering

Tabell 7.7 Vetenskapliga publikationer 2003 – 2004

Antal	2003	2004
Peer-reviewed artiklar	147	102
Övriga publiceringar	225	432

Källa: Arbetslivsinstitutet

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

Antalet peer-reviewed artiklar minskade under 2004 samtidigt som antalet publiceringar ökade i övrigt (se tabell 7.7).

År 2004 var antalet internationella expertuppdrag 102 och antalet nationella expertuppdrag 199.

Kunskapsförmedling

Arbetslivsinstitutet arrangerade eller medverkade i flera stora konferenser och seminarier under året. Totalt deltog cirka 5 500 personer i ett 40-tal aktiviteter under 2004, vilket var ökning jämfört med 2003. I mars 2004 var det Arbetslivsinstitutet som representerade forskarsamhället i arbetsmarknadsutskottet under riksdagens forskningsdag.

Institutets forskare hade även ett omfattande handledningsuppdrag för doktorander, vid såväl Arbetslivsinstitutet som vid universitet och högskolor.

Arbetslivsinstitutets bibliotek är ett nationellt expertbibliotek för bl.a. forskare och studerande inom arbetslivsområdet och därmed en viktig kunskapsresurs. Bibliotekets webbplats, med 3 360 besök per månad under 2004 hade färre besök vid sin webbplats, liksom färre låntagare än 2003. Samtidigt ökade servicen via elektronisk post.

Omfattningen av företagshälsovårdsutbildningen redovisas under avsnitt 4.3.1.

Sjukfrånvaro 2004

Arbetslivsinstitutets totala sjukfrånvaro i förhållande till tillgänglig arbetstid var 5,5 procent (kvinnor 7,7 och män 2,2) under 2004. För gruppen över 50 år var sjukfrånvaron 5,8 procent. För gruppen under 29 år uppgick den till 3,4 procent och för gruppen 30-49 år till 5,4 procent.

Sjukfrånvaron under 2004 var sammantaget något högre än under 2003, då den uppgick till 5,2 procent. Mellan de två åren minskade sjukfrånvaron för män och ökade för kvinnor. Ökningen gällde framför allt sjukfrånvaro i mer än 20 dagar.

Institutet gjorde under 2004 en uppföljning av framförallt långtidssjukfrånvaron. Institutet har som mål att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Verksamhetens kostnader

Den totala kostnaden för Arbetslivsinstitutets verksamhet uppgick till 357 miljoner kronor under 2004 jämfört med 367 miljoner under 2003. Verksamheten finansierades till 79 procent från myndighetens anslag under 2004. Restande andel utgjordes av extern finansiering

(statliga forskningsråd, SIDA, EU, regionala parter och övriga).

Bidraget från övriga statliga finansiärer ökade från 41 till 50 miljoner kronor under perioden 2002 – 2004. Samtidigt minskade bidraget från EU från 9 till 8 miljoner kronor under 2002 – 2004. Övriga medel minskade från 20 till 17 miljoner kronor under samma period.

Budget för avgiftsbelagd verksamhet

Tabell 7.8 Uppdragsverksamhet

Tusental kronor

Uppdragsverksamhet	Intäkter	Kostnader	Resultat (intäkt -kost- nad)
Utfall 2004	2 722	3 000	-278
(varav tjänsteexport)	0	0	0
Prognos 2005	4 200	4 560	-360
(varav tjänsteexport)	0	0	0
Budget 2006	4 500	4 625	-125
(varav tjänsteexport)	0	0	0

Uppdragsverksamheten avser bl.a. publikationer, konferenser, seminarier och påbyggnadsutbildning inom företagshälsovården. Arbetslivsinstitutet har ökade ambitioner inom området från 2005, vilket framgår av tabell 7.8.

Analys och slutsatser

Bedömning av målpuppfyllelse

Arbetslivsinstitutets insatser av forskning, utveckling och kunskapsförmedling inom arbetslivsområdet har under 2004, enligt regeringens bedömning, varit mycket värdefulla. Arbetslivsinstitutets verksamhet under året har bedrivits i enlighet med uppställda mål.

Arbetslivsinstitutet har, enligt uppdrag, ställt om delar av sin verksamhet från traditionell basforskning till ökad kunskapspridning. Målsättningen är också att myndigheten skall arbeta mer tematiskt.

Arbetslivsinstitutet har fortsatt sitt utvecklingsarbete utifrån sin utvecklingsplan för 2004 – 2008. Arbetet har en långsiktig inriktning som bl.a. har resulterat i en förskjutning av resurser från forskning och utveckling till kunskapsförmedling.

Forskningen inom olika teman karaktäriseras av att sammanställa och analysera kunskapsläget i breda, mångvetenskapliga projekt. Dessa har en

relativt lång förberedelse- och startfas som ingår i en livslängd på omkring sex år. Tre teman har varit i gång under några år: *Skolans arbetsliv*, *Arbetsliv i storstad och Rörlighet på arbetets marknad*. Nya teman var 2004 i startfasen: *Ett arbetsliv för alla*, *Strategier, metoder och arbetssätt för fungerande arbetsmiljöarbete* samt *Vägar till ett friskare arbetsliv*.

Denna mer flexibla organisation innebär att Arbetslivsinstitutet i ökad omfattning kan bidra med ny kunskap och erfarenhet som tillgodoser arbetslivets behov dels om individens villkor i arbetslivet men även sambanden inom arbetslivsområdet.

Arbetslivsinstitutet har fortsatt att utveckla nya kunskapsförmedlande insatser. I mars 2005 inrättades en analysenhet med uppdrag att på kortare tid (3 – 6 månader) än det är vanligt inom forskning (3 – 4 år), baserat på forskningsunderlag, ta fram analyser och svar på frågor inom områdena hälsa, arbete och arbetslöshet som ställs av institutets olika intressenter.

Arbetslivsinstitutet har förstärkts med nya tjänster som kommunikationschef samt IT-expert, för att utveckla institutets webbsida.

Arbetslivsinstitutets forsknings- och utvecklingsinriktade (FoU) basverksamhet inom arbetsmiljö och arbetsrätt – åtta breda kunskapsområdena – har samtidigt som ovanstående förändringar genomförts, med sitt arbete bidragit till nya värdefulla kunskapsrön inom sina respektive områden.

Arbetslivsinstitutet har lämnat viktiga bidrag till diskussionen om ohälsa och sjukskrivningar.

Det kan konstateras att Arbetslivsinstitutet genom sin verksamhet på ett tydligt sätt även har bidragit till att uppfylla mål inom andra politikområden i enlighet med regleringsbrevet.

Arbetslivsinstitutets framtida inriktning

Arbetslivsinstitutet bör bedriva arbetslivsforskning i samverkan med andra myndigheter, vetenskapliga institutioner, Universitet och högskolor inom och utom landet varvid samfinansiering bör eftersträvas. En stor del av Arbetslivsinstitutets forskning bör ske i dialog med arbetslivets aktörer och prövas i praktisk tillämpning.

Arbetslivsinstitutets bör fortsätta utvecklingsarbetet utifrån sin femåriga utvecklingsplan, som innebär en förskjutning av resurser från basverksamhet till satsning på tema och kunskapsförmedling.

De resurser som avsatts till kunskapsförmedling och kommunikation bör även i fortsättningen stärkas. Analysenheten bör utvecklas och antalet ämnesområden öka.

FoU-arbetet bör även fortsättningsvis utvecklas så att det genom samverkan mellan institutet och arbetsplatserna arbetar med förändringsinriktade insatser på olika områden inom arbetslivet. Arbetslivsinstitutets regionalt placerade verksamheter möjliggör detta.

Den arbetsrättsliga lagstiftningen reglerar i stor utsträckning rättigheter och skyldigheter för arbetsmarknadens aktörer. Arbetslivsinstitutets forskning inom området skall hålla en hög kompetens för att kunna bidra till ett väl fungerande arbetsrättsligt system.

Det svenska arbetslivet kännetecknas på ett övergripande plan av en stark könsuppdelning. Forskning om arbete, genus och jämställdhet visar att traditionella genusordningar reproduceras i organisationer. Mot denna bakgrund är det viktigt att Arbetslivsinstitutet fortsätter att bedriva forskning med genusperspektiv (se avsnitt 4.2).

Arbetet med att utveckla institutets verksamhetsstyrning med syfte att skapa tydligare mål och resultatstyrning bör fortsätta.

Det är viktigt att Arbetslivsinstitutet fortsätter sina ansträngningar att nedbringa sjukfrånvaron bland personalen.

Regeringen beslöt den 8 september 2005 att ge Statskontoret i uppdrag att utvärdera Arbetslivsinstitutet i förhållande till de uppdrag och mål som finns för verksamheten samt lämna förslag till förbättringar. I utvärderingen skall bl.a. ingå att göra en analys av vilka intressenter som Arbetslivsinstitutet har och i vilken utsträckning institutet tillgodoser deras behov och krav. Vidare skall utredaren utvärdera om Arbetslivsinstitutet har ett tvärvetenskapligt förhållnings sätt i sin forskning och kunskapsförmedling. Uppdraget skall redovisas den 15 januari 2007.

Regeringens övervägande

Regeringen föreslår att 10 miljoner kronor per år tillförs anslaget för att förstärka företagshälsovårdsutbildningen för perioden 2006 - 2008. Motiven till denna förstärkning (se avsnitt 4.5) är det väntade ökade utbildningsbehov som förutses bli följderna av kommande pensionsavgångar

bland företagshälsovårdspersonal samt en förväntad ökad efterfrågan på företagshälsovård.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 378 133 000 kronor för 2006. Regeringen beräknar ett ramanslag om 334 635 000 kronor för 2007 respektive 340 955 000 kronor för 2008.

Det beräknade anslagsbeloppet minskas från och med 2007. Detta beror på att regeringens tillfälliga satsning med försöksverksamhet för arbetstidsförkortning upphör vid utgången av 2006 (se prop. 2003/04:100, avsnitt 6.5).

Tabell 7.9 Härledning av anslagsnivån 2006–2008, för 23:2 Arbetslivsinstitutet

Tusental kronor			
	2006	2007	2008
Anvisat 2005¹	360 771	360 771	360 771
<i>Förändring till följd av:</i>			
Pris- och löneomräkning ²	7 375	13 705	20 777
Beslut	9 987	-39 841	-40 594
Förslag/beräknat anslag	378 133	334 635	340 955

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2004 (bet. 2004/05:FiU10). Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

² Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2005 års statsbudget. Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

Bemyndigande om ekonomiska åtaganden

Arbetslivsinstitutet har en bemyndiganderam för anslaget 23:2 *Arbetslivsinstitutet*. Ramen avser

- forsknings- och utvecklingsverksamhet,
- företagshälsovårdsutbildning,
- försöksverksamhet med arbetstidsförkortning

för 2005. Den medger att myndigheten får besluta om bidrag som, inklusive tidigare gjorda åtaganden, medför utgifter på högst 100 000 000 kronor under 2006 – 2008. Ramen bör minska för 2006 eftersom försöket med arbetstidsförkortning, som under 2005 krävde åtaganden för 2006, upphör vid utgången av 2006.

Regeringen föreslår att Arbetslivsinstitutet får en bemyndiganderam som innebär att institutet under 2006 för ramanslaget 23:2 *Arbetslivsinstitutet* får besluta om bidrag som inklusive tidigare gjorda åtaganden medför utgifter på högst 60 000 000 kronor under 2007 – 2009.

Tabell 7.10 Bemyndigande om ekonomiska åtaganden

Tusental kronor

	Utfall 2004	Prognos 2005	Förslag 2006	Beräknat 2007	Beräknat 2008–2009
Utestående åtaganden vid årets början	46 837	36 788	94 951	-	-
Nya åtaganden	6 005	91 500	41 500	-	-
Infriade åtaganden	-16 054	-33 337	-81 951	-35 000	-19 500
Utestående åtaganden vid årets slut	36 788	94 951	54 500	-	-
Erhållet/förslaget bemyndigande	100 000	100 000	60 000	-	-

7.3 23:3 Särskilda utbildningsinsatser m.m.

Tabell 7.11 Anslagsutveckling

Tusental kronor

År	Utfall	Anslags- sparande	Utgifts- prognos	
2004	47 549			0
2005	Anslag	44 650		44 050
2006	Förslag	44 382		
2007	Beräknat	44 382		
2008	Beräknat	44 382		

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

Anslaget är ett bidrag till arbetsmarknadens parter och administreras av Arbetslivsinstitutet. Under 2004 rekvirerade parterna 40,5 miljoner kronor till funktionsutbildning och 7 miljoner kronor till EU-bevakning.

Regeringen konstaterar att medlen under anslaget redovisats på ett tillfredsställande sätt, se avsnitt 4.3.1.

Regeringens övervägande

Anslaget minskas med 268 000 kronor fr.o.m. 2006 till följd av en generell minskning med 0,6 procent av företrädesvis anslag avsedda för förvaltnings- eller investeringsändamål.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 44 382 000 kronor för 2006. Regeringen beräknar ett ramanslag om 44 382 000 kronor för 2007 respektive 2008.

Tabell 7.12 Härledning av anslagsnivån 2006–2008, för 23:2 Särskilda utbildningsinsatser m.m.

Tusental kronor

	2006	2007	2008
Anvisat 2005 ¹	44 650	44 650	44 650
<i>Förändring till följd av:</i>			
Beslut	-268	-268	-268
Förslag/beräknat anslag	44 382	44 382	44 382

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2004 (bet. 2004/05:FiU10). Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

Bemyndigande om ekonomiska åtaganden

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 2006.

Regeringen föreslår att bemyndiganderamen för 2006 skall uppgå till 33 500 000 kronor avseende utgifter under budgetåret 2007.

Tabell 7.13 Bemyndigande om ekonomiska åtaganden

Tusental kronor

	Utfall 2004	Prognos 2005	Förslag 2006	Beräknat 2007
Utestående åtaganden vid årets början	34 849	31 751	33 300	-
Nya åtaganden	31 751	33 300	33 300	-
Infriade åtaganden	-34 849	-31 751	-33 300	-33 300
Utestående åtaganden vid årets slut	31 751	33 300	33 300	-
Erhållet/föreslaget bemyndigande	33 300	33 500	33 500	-

7.4 23:4 Arbetsdomstolen

Tabell 7.14 Anslagsutveckling

Tusental kronor

År	Utfall	Anslags- sparande	Utfall	Utgifts- prognos
2004	23 598	1 114		
2005	Anslag	25 282		24 146
2006	Förslag	24 865		
2007	Beräknat	25 256 ¹		
2008	Beräknat	25 681 ²		

¹ Motsvarar 24 865 tkr i 2006 års prisnivå.² Motsvarar 24 865 tkr i 2006 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 knappt 20 procent mellan 2002 och 2004, se tabell 7.15. Antalet avgjorda mål ökade med drygt 5 procent under samma period. Inneliggande mål vid årets slut ökade med knappt 27 procent under perioden.

Knappt 70 procent av målen var s.k. A-mål som kom in till domstolen under 2004, vilket kan jämföras med 63 procent 2002. A-mål är den typ av mål som processas direkt i Arbetsdomstolen. B-mål är mål som har överklagats till Arbetsdomstolen från tingsrätt.

Tabell 7.15 Målstatistik för Arbetsdomstolen, 2002 - 2004

Antal

	2002	2003	2004
Inkomna mål	373	413	439
Avgjorda mål	369	406	389
Antal domar och särskilt uppsatta beslut	138	115	111
Inneliggande mål vid årets slut	220	227	279

Källa: Arbetsdomstolen

Genomströmning

Genomströmningstiderna var relativt konstanta, även om de ökade något för A-mål avgjorda efter dom eller särskilt uppsatt beslut, under perioden 2002 till 2004, vilket framgår av tabell 7.16.

Tabell 7.16 Genomströmningstid för mål vid Arbetsdomstolen, 2002 - 2004

Antal månader

	2002	2003	2004
A-mål totalt	6	7	6
A-mål avgjorda efter dom eller särskilt uppsatt beslut	10	10	12
B-mål totalt	5	3	3
B-mål avgjorda efter dom eller särskilt uppsatt beslut	11	10	10

Källa: Arbetsdomstolen

Analys och slutsatser

Arbetsdomstolen har fortfarande låga målbalanser, trots att regeringen kan notera en viss ökning av genomströmningstiderna för s.k. A-mål avgjorda efter dom eller särskilt uppsatt beslut. Genomströmningstiderna är av betydelse för att bedöma om arbetsrättsliga tvister avgörs inom rimligt korta tider.

Regeringen bedömer att Arbetsdomstolen avgör sina ärenden på ett kostnadseffektivt sätt.

Regeringens övervägande

Anslaget minskas med 152 000 kronor fr.o.m. 2006 till följd av en generell minskning med 0,6 procent av företrädesvis anslag avsedda för förvaltnings- eller investeringsändamål.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 24 865 000 kronor för 2006.

Regeringen beräknar ett ramanslag om 25 256 000 kronor för 2007 respektive 25 681 000 kronor för 2008.

Tabell 7.17 Härledning av anslagsnivån 2006–2008, för 23:4 Arbetsdomstolen

Tusental kronor

	2006	2007	2008
Anvisat 2005¹	25 282	25 282	25 282
<i>Förändring till följd av:</i>			
Pris- och löneomräkning ²	-265	128	556
Beslut	-152	-154	-157
Förslag/beräknat anslag	24 865	25 256	25 681

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2004 (bet. 2004/05:FiU10). Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

² Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2005 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

Tusental kronor

År	Utfall	Belopp	Anslags-sparande	Utgifts-prognos
2004	Utfall	43	30	
2005	Anslag	73		72
2006	Förslag	75		
2007	Beräknat	76 ¹		
2008	Beräknat	77 ²		

¹ Motsvarar 75 tkr i 2006 års prisnivå.

² Motsvarar 75 tkr i 2006 års prisnivå.

Anslaget avser kostnader för verksamheten vid Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar. Kostnaderna består huvudsakligen av arvoden och ersättningar.

Nämnden har hållit ett förberedande sammanträde i ett ärende under 2004. Sammanträdet ledde till att förlikning träffades mellan parterna och ärendet kunde avskrivas. Nämnden hade i september 2005 tre pågående ärenden.

Regeringens övervägande

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 75 000 kronor för 2005. Regeringen beräknar ett ramanslag om 76 000 kronor för 2006 respektive 77 000 kronor för 2007.

Tabell 7.19 Härledning av anslagsnivån 2006–2008, för 23:5 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar

Tusental kronor

	2006	2007	2008
Anvisat 2005¹	73	73	73
<i>Förändring till följd av:</i>			
Pris- och löneomräkning ²	2	3	4
Förslag/beräknat anslag	75	76	77

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2004 (bet. 2004/05:FiU10). Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

² Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2005 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	Utfall	Belopp	Anslags-sparande	Utgifts-prognos
2004	Utfall	22 140	927	
2005	Anslag	23 022		22 300
2006	Förslag	23 022		
2007	Beräknat	23 022		
2008	Beräknat	23 022		

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

ILO:s beslutande församling, *Internationella arbetskonferensen*, antog i juni 2005 arbetsprogram och budget för perioden 2006 – 2007, omfattande totalt 743 miljoner schweizerfranc. I juni 2004 reviderade konferensen skalan för medlemsländernas 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 2006, vilket innebär att andelen är densamma som 2005. Länder som betalar sin avgift tidigt under budgetåret får ett avdrag följande år genom ett s.k. *incentive scheme*. Efter avdraget är Sveriges medlemsavgift cirka 3,71 miljoner schweizerfranc för 2006.

Regeringens övervägande

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 23 022 000 kronor för 2006. Regeringen beräknar ett ramanslag om 23 022 000 kronor för 2007 respektive 2008.

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

Tabell 7.21 Anslagsutveckling

Tusental kronor

År	Utfall	Anslags- sparande	Utgifts- prognos
2004	8 066	-20	
2005	8 057		7 977
2006	Förslag	9 218	
2007	Beräknat	8 358 ¹	
2008	Beräknat	8 514 ²	

¹ Motsvarar 8 218 tkr i 2006 års prisnivå.

² Motsvarar 8 218 tkr i 2006 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 anmälningsärenden 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 2003 - 2004

Antal

	2003	2004
Antal ärenden totalt	71	47
varav		
anmälningsärenden	50	39
initiativärenden	21	8
Antal ärenden som avsåg		
arbetslivsområdet	18	15
högskoleverksamhet	16	6
samhällslivet i övrigt	37	26

Källa: HomO

Antalet ärenden hos HomO minskade under 2004 jämfört med 2003. Framför allt minskade antalet ärenden inom högskolan, medan antalet arbetslivsärenden endast minskade marginellt. En tredjedel av diskrimineringsärenden har rört arbetslivet. Klart fler män än kvinnor (60 procent jämfört med 40 procent) står för anmälningar om diskriminering till HomO. Detta är en bestående trend under de fem år som gått sedan HomO inledde sitt arbete. Det är, enligt HomO, svårt att veta något säkert om huruvida den här könsfördelningen speglar de faktiska förhållanden i samhället avseende diskriminering på grund av sexuell läggning. Under 2004 inkom cirka 580 telefonsamtal och cirka 650 förfrågningar per brev och e-post av informations- eller rådgivningskaraktär. Jämfört med föregående år har antalet telefonförfrågningar ökat med 14 procent medan de skriftliga förfrågningarna ökat med 19 procent.

Av de anmälningsärenden som avslutats har 20 rört arbetslivets område. I fem ärenden träffades överenskommelser genom facketts försorg. På övriga samhällsområden har godtagbar lösning uppnåtts i 7 ärenden av de 31 avslutade. Ärenden har i övrigt avslutats bl.a. i brist på bevis, inte varit fråga om diskriminering eller att anmälan varit bristfällig. HomO stämde för första gången ett restaurangföretag med stöd av lagen om förbud mot diskriminering under 2004. Det blev en fällande dom i hovrätten.

Flera broschyrer har reviderats eller presenterats under 2004. Här kan nämnas *Bryt tystnaden! Om högskolans arbete med att främja studenters lika rättigheter oavsett sexuell läggning* och *Fritt fram*. Vidare har HomO löpande medverkat i utbildningar för olika myndigheters personal.

Regeringens övervägande

Regeringen föreslår att HomO:s verksamhet tillförs en miljon kronor för 2006, bl.a. för att möjliggöra ökade informationsinsatser.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 9 218 000 kronor för 2006. Regeringen beräknar ett ramanslag om 8 358 000 kronor för 2007 respektive 8 514 000 kronor för 2008.

Tabell 7.23 Härledning av anslagsnivån 2006–2008, för 23:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)

Tusental kronor

	2006	2007	2008
Anvisat 2005¹	8 057	8 057	8 057
<i>Förändring till följd av:</i>			
Pris- och löneomräkning ²	161	301	457
Beslut	1 000	0	0
Förslag/beräknat anslag	9 218	8 358	8 514

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2004 (bet. 2004/05:FiU10). Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

² Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2005 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

År	Utfall	Anslags- sparande	Utgifts- prognos
2004	50 358	-544	
2005	49 640		48 433
2006	Förslag	50 050	
2007	Beräknat	51 081 ¹	
2008	Beräknat	52 289 ²	

¹ Motsvarar 50 050 tkr i 2006 års prisnivå.

² Motsvarar 50 050 tkr i 2006 års prisnivå.

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

Under 2004 uppgick utgifterna för medling till 7,3 miljoner kronor och utgifterna för analys och information till 43 miljoner kronor. Utgiftsprognosen för 2005 är osäker på grund av det svårbedömda behovet av medlingsinsatser under återstoden av året.

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.

Regeringens övervägande

Anslaget minskas med 298 000 kronor fr.o.m. 2006 till följd av en generell minskning med 0,6 procent av företrädesvis anslag avsedda för förvaltnings- eller investeringsändamål.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 50 050 000 kronor för 2006. Regeringen beräknar ett ramanslag om 51 081 000 kronor för 2007 respektive 52 289 000 kronor för 2008.

Tabell 7.25 Härledning av anslagsnivån 2006–2008, för 23:8 Medlingsinstitutet

Tusental kronor

	2006	2007	2008
Anvisat 2005¹	49 640	49 640	49 640
<i>Förändring till följd av:</i>			
Pris- och löneomräkning ²	708	1 745	2 961
Beslut	-298	-304	-311
Förslag/beräknat anslag	50 050	51 081	52 289

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2004 (bet. 2004/05:FiU10). Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

² Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2005 års statsbudget. Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

8 Jämställdhetspolitik

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*, 24:2 *Särskilda jämställdhetsåtgärder* och 24:3 *Delegation för stöd till jämställdhetsintegrering*. Det sist nämnda anslaget finansierar en kommitté som tillsatts för att stödja arbetet med jämställdhetsintegrering i den statliga verksamheten.

8.2 Utgiftsutveckling

Tabell 8.1 Utgiftsutveckling inom politikområdet

Miljoner kronor

	Utfall 2004	Budget 2005 ¹	Prognos 2005	Förslag 2006	Beräknat 2007	Beräknat 2008
24:1 Jämställdhetsombudsmannen	22,4	23,9	23,8	28,3	28,8	29,3
24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder	10,8	7,7	9,6	7,7	7,7	7,7
24:3 Delegation för stöd till jämställdhetsintegrering	– ²	4,0	4,0	2,0	0,0	0,0
Totalt för politikområde Jämställdhetspolitik	33,2	35,6	37,4	38	36,5	37

¹ Inklusive tilläggsbudget i samband med 2005 års ekonomiska vårproposition (bet. 2004/05:FiU21) och förslag på tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2006.

² Anslaget upprättades 2005.

Anslag 24:2 *Särskilda jämställdhetsåtgärder* har ett anslagssparande vid utgången av 2004 på 12,2 miljoner kronor.

Prognosen för 2005 är att anslagna medel förbrukas.

8.3 Mål

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

Jämställdhetspolitikens delmål är 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. Ytterligare delmål är 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.

8.4 Insatser

8.4.1 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 under våren 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. Planen skall följas upp årligen. En första uppföljning redovisas i avsnitt 8.5.1.

Arbetet med jämställdhetsintegrering innebär att arbetsformerna i Regeringskansliet behöver förändras och utvecklas. För departementens del har det bland annat inneburit att centralt placerade jämställdhetssamordnare har utsetts och en organisation för jämställdhetsintegrering inrättats på varje departement.

Det utvecklingsarbete som startade i Regeringskansliet 2002 när det gäller jämställdhetsintegrering av statsbudgeten fortsätter som en del av det övergripande arbetet med jämställdhets-

integrering. Projektet ”Jämna Pengar” utgör dessutom Sveriges bidrag till ett nordiskt samarbetsprojekt om integrering av ett köns- och jämställdhetsperspektiv i de nordiska statsbudgeterna.

För att förbättra förutsättningarna att driva jämställdhetsintegrering i EU-politiken skall en strategi tas fram. Syftet är att både belysa prioriteringar av jämställdhetsfrågor inom EU:s olika politikområden och möjligheter att bygga allianser med likasinnade medlemsländer så att jämställdhetsintegrering får genomslag i EU:s beslutsprocesser.

I arbetet med jämställdhetsintegrering ges stöd till statliga myndigheter av Utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering i staten, Jämstöd, (N 2005:02) som inrättades i februari 2005. Uppdraget är att erbjuda stöd i form av utbildningar, information och metoder för jämställdhetsintegrering. Stödet lämnas i denna form fram till och med juni 2006, i avvaktan på att regeringen tar ställning till organiseringen av jämställdhetspolitiken. Se vidare avsnittet Budgetförslag.

En särskild utredare har haft i uppdrag att följa upp och utifrån ett könsmaktsperspektiv utvärdera de myndighetsgemensamma uppdrag och de uppdrag till enskilda myndigheter, som gavs i samband med propositionen Kvinnofrid (prop. 1997/98:55). I betänkande av Kvinnofridsuppdragen (SOU 2004:121) lämnas förslag till resursförstärkningar för att motverka mäns våld mot kvinnor om sammanlagt 56 miljoner kronor årligen. Förslagen remissbehandlas för närvarande.

I februari 2004 tillkallades en särskild utredare med uppdrag att finna formerna för en ombildning av Rikskvinnocentrum för kvinnor som våldtagits och misshandlats (RKC) till ett nationellt institut. I betänkande av utredningen om Ombildning av Rikskvinnocentrum (SOU 2004:117) lämnas förslag om ansvarsområden, arbetsuppgifter, organisationsform samt huvudman för ett sådant centrum. Förslagen bereds inom Regeringskansliet.

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.

EU-projektet "Women to the top" avslutades i januari 2005 med en internationell konferens i Stockholm. Deltagande länder har varit Sverige, Estland, Danmark och Grekland. Projektet syftade till att utveckla metoder och verktyg för att uppnå en jämnare könsfördelning på ledande poster i företagen. Förutom företag och myndigheter i de olika länderna deltog ett antal internationella rekryteringsfirmor i projektet. De handlingsplaner som de deltagande upprättat, kommer för Sveriges del att följas upp av JämO under 2007.

Regeringen har initierat en kartläggning av och insats mot handel med kvinnor i Barentsregionen. 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 och samarbete mellan myndigheter, frivilligorganisationer och andra nyckelfunktioner.

Inom regeringen pågår ett arbete med att ta fram ett handlingsprogram mot alla former av människohandel. Handlingsprogrammet kommer att bestå av två delar. 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.

Under åren 2004–2006 finansierar Sverige och USA ett samarbetsprojekt i tolv europeiska länder. Projektet, som drivs av de två frivilligorganisationerna European Women's Lobby och Coalition Against Trafficking in Women, har som mål att öka kunskapen om och utveckla strategier och åtgärder för att bekämpa prostitution och människohandel för sexuella ändamål.

Under Förenta Nationernas Kvinnokommissionens 49:e session, tio år efter FN:s kvinno-kommissionens möte i Peking (Peking +10) i mars

2005 stod Sveriges FN-representation i New York värd för det öppna seminariet "Legal and Other Normative Measures to Combat Trafficking in Women and Girls with a Focus on Demand". Seminariet fokuserade på metoder för att bekämpa handel med kvinnor och flickor, med ett särskilt fokus på efterfrågan.

Verksamhetsområde Motverka könsdiskriminering

JämO:s arbete bedrivs i första hand med utgångspunkten att förmå arbetsgivarna att frivilligt följa föreskrifterna i jämställdhetslagen. JämO är den tillsynsmyndighet som har till uppgift att tillse att denna lag 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. Sedan den 1 juli 2005 finns även lagen om förbud mot diskriminering i övrigt samhällsliv, där JämO tillsammans med övriga ombudsmän har ett tillsynsansvar.

8.4.2 Insatser utanför politikområdet

I regeringens skrivelse Jämt och ständigt (skr. 2002/03:140 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 stödja en liknande utveckling i länen.

Länsstyrelsernas arbete med jämställdhetsintegrering har vidareutvecklats under det senaste året. Under 2004 har länsstyrelserna bland annat haft i uppdrag att utarbeta handlingsplaner för jämställdhetsintegrering. Som ett resultat av den utvärdering av länsstyrelsernas jämställdhetsarbete som genomfördes 2003 har Näringsdepartementet och Finansdepartementet gemensamt genomfört ett utvecklingsprogram, vilket har haft till syfte att utveckla och pröva former för styrning, stöd och samordning av det regionala jämställdhetsarbetet med särskilt fokus på jämställdhetsintegrering. Programmet har riktat 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 mekanismer i rekryteringskedjan som hindrar och/eller främjar kvinnor att ta del av officersutbildningen och möjligheterna till arbete och karriär inom försvarsmakten. Flera insatser med koppling till arbetslivet återfinns i avsnitt 3.4.3.

Regeringen har gett en särskild utredare i uppdrag att utreda hur föräldraförsäkringen bättre kan bidra till att barnen får tillgång till båda sina föräldrar (Föräldraförsäkringsutredningen S 2004:88). Utredningens betänkande lämnas till regeringen i september 2005.

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.

För åren 2006–2007 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.

Regeringen och samarbetspartierna genomför en treårig satsning för att öka stödet till våldsutsatta kvinnor och deras barn samt för att motverka mäns våld mot kvinnor. Totalt 135 miljoner kronor på tre år kommer att användas för kvinnojoursverksamhet samt för en ombildning av Rikskvinnocentrum till ett Nationellt kunskapscentrum från och med den 1 januari 2006. Inom ramen för satsningen ryms även en satsning på kvinnors organisering i syfte att främja kvinnors deltagande i den demokratiska processen.

Utvecklingen mot en minskad mansdominans i de privata företagens styrelser går långsamt. I juni 2005 tillsattes en utredare med uppgift att se över hur en jämnare könsfördelning i företagens styrelser skulle kunna uppnås via lagstiftning. Utredaren skall presentera sin rapport den 1 juni 2006.

8.5 Resultatbedömning

8.5.1 Resultat

Resultaten av jämställdhetspolitiken mäts bland annat genom att dels följa utvecklingen när det gäller samordningen av arbetet med jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet och myndigheter, dels 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.

Regeringen avser att under 2006 redovisa resultat av den handlingsplan som presenterades i regeringens skrivelse (skr. 2002/03:140) om jämställdhetspolitiken.

Verksamhetsområde Samordningsansvar för jämställdhetspolitiken och särskilda jämställdhetsåtgärder

Den första uppföljningen av regeringens plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet visar utgångsläget för arbetet. Uppföljningen avser situationen år 2004 då arbetet enligt planen inleddes. Det innebär att effekterna av de insatser som genomförts under året ännu inte blivit synliga. Planen innehåller fyra effektmål med tillhörande indikatorer, varav

två av målen är av särskilt intresse för riksdagen och tas med i denna redovisning.

Planens första effektmål innebär att jämställdhet på ett konkret och tydligt sätt skall finnas med och tillämpas i alla led av beslutsprocesserna och i de centrala dokument som regeringen beslutar om. Den första indikatorn skall mäta om mål och eventuella återrapporteringskrav för politikområden, verksamhetsområden och verksamhetsgrenar i regleringsbrev har formuleringar som kan betraktas som jämställdhetsmål. Uppföljningen visar att mål på politikområdesnivå formulerade i linje med de jämställdhetspolitiska målen finns i två av 49 politikområden: handikappolitiken och arbetslivspolitik. Handikappolitiken är också det enda politikområde som har återrapporteringskrav i linje med de jämställdhetspolitiska målen. På verksamhetsområdesnivå är det något bättre. Av de 148 verksamhetsområdena har 11 (7 procent) mål och 4 (3 procent) återrapporteringskrav som är i linje med de jämställdhetspolitiska målen. Motsvarande på verksamhetsgrensnivå, 616 till antalet, har 23 (4 procent) både mål och återrapporteringskrav.

Den andra indikatorn mäter andel av den individbaserade statistiken i budgetpropositionen som är könsuppdelad och analyserad/kommenterad efter kön. Uppföljningen visade att 26 procent av de individbaserade tabellerna/diagrammen var könsuppdelade i budgetpropositionen för 2005. I "Förslag till statsbudget, finansplan m.m." med tillhörande bilagor samt bilagorna "Avstämning av regeringens mål för minskad ohälsa", "IKU-frågan" och "Könsfördelningen i statliga lekmannastyrelser" till budgetpropositionen var 46 procent av de individbaserade tabellerna och diagrammen könsuppdelade.

Den tredje indikatorn rör andelen indikatorer i budgetpropositionen som utgår från individbaserad statistik och som är könsuppdelade, och analyserade/kommenterade efter kön. Uppföljningen visade att fem politikområden har indikatorer som genomgående är könsuppdelade. Totalt finns det 40 könsuppdelade indikatorer. De utgör 58 procent av alla indikatorer som är individbaserade. De flesta finns i politikområdena arbetsmarknads-, arbetslivs- och regional utvecklingspolitik.

Nästa effektmål av intresse för riksdagen är att jämställdhetsanalyser baserade på bland annat könsuppdelad statistik och de jämställdhetspoli-

tiska målen skall ingå i regeringens beslutsunderlag. En av dessa indikatorer visar i vilken utsträckning propositioner och skrivelser innehåller en fullföljd jämställdhetsanalys. "Jämställdhetsanalys" definierades för år 2004 i uppföljningen som att könsaspekter redovisas för någon av följande delar i propositioner och skrivelser: statistik, beskrivning, analys eller förslag, eller om det finns ett avsnitt om konsekvenser för kvinnor respektive män. Utifrån denna definition visade det sig att 49 procent av de propositioner där det var relevant innehöll en fullföljd jämställdhetsanalys. Motsvarande för skrivelser var 42 procent.

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

Ett viktigt åtagande i denna skrivelse är att under mandatperioden genomföra jämställdhetsanalyser inom alla politikområden i syfte att där det är möjligt identifiera mål och indikatorer för jämställdhet. Under året har ett 70-tal analyser genomförts inom alla politikområdena vilka kommer att ligga till grund för jämställdhetsmål och indikatorer i myndigheternas regleringsbrev för år 2006, där så är möjligt. En samlad redovisning av detta arbete kommer att göras till riksdagen innan utgången av innevarande mandatperiod.

Som ett led i jämställdhetsanalys- och målarbetet har ca 400 handläggare och chefer i Regeringskansliet genomgått grundläggande jämställdhetsutbildning. Dessutom har handläggare från samtliga politikområden fått omfattande handledning till stöd för arbetet

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 1. Regeringens mål om en jämn könsfördelning av styrelseposter mellan kvinnor och män uppnåddes inom de statliga regionala styrelserna 2002 och har sedan dess legat fast. Av styrelseposterna inom de statliga centrala styrelserna utgör kvinnors andel av ledamöterna 48 procent, vilket inte innebär någon förändring sedan 2003. Könsfördelningen mellan ordföranden har varit oförändrad sedan 2002 (37 procent kvinnor).

Överrepresentationen av män i börsbolagens styrelser har minskat under de fyra senaste åren; från 94 procent 2002 till 84 procent 2005.

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 2005 har anslaget även kunnat användas för stöd till kvinnorganisationer. Under 2004 fattades ett 15-tal beslut om stöd till projekt. Dessa bidrag har gått till frivilligorganisationer och myndigheter. Bidragen har finansierat utvecklingsinsatser med ny metodutveckling inom jämställdhet, informationskampanjer, konferensverksamhet m.m.

Verksamhetsområde Motverka könsdiskriminering

Antalet anmälningar till JämO om diskriminering på grund av kön minskade från 143 stycken 2003 till 126 stycken 2004. Av de anmälda arbetsgivarna för 2004 var 60 offentliga (28 statliga, 29 kommunala och 3 landsting) samt 66 privata arbetsgivare. Anmälningar om lönediskriminering har ökat i jämförelse med närmast föregående år. Antalet anmälningar som gäller diskriminering av gravida och föräldralediga minskade i jämförelse med tidigare år. Den vanligaste formen av diskriminering i denna kategori är uppsägning av en gravid arbetstagare.

År 2004 kom sex anmälningar in till JämO som avser lagen om likabehandling av studenter i högskolan.

Under 2004 granskade JämO 161 jämställdhetsplaner (jämfört med 174 granskade planer under 2003).

JämO granskade under år 2004 elva statliga företag. Urvalet av företagen har gjorts utifrån företagets storlek och verksamhetsområde. Ungefär lika många företag som har marknadsmässiga krav som sådana som har särskilda samhällsintressen att infråa finns med i undersökningen.

Granskningen av de elva statliga företagen är en fortsättning på de två tidigare gransknings-

omgångar av elva större statliga myndigheter respektive elva myndigheter med tillsynsansvar, som JämO genomfört under 2002 och 2003.

Under 2004 har tre ärenden inkommit till Jämställdhetsnämnden och nämnden har genomfört fyra sammanträden.

8.5.2 Analys- och slutsatser

Jämställdhetspolitiken är sektorsövergripande, dvs. ett politikområde vars måluppfyllelse är beroende av beslut och insatser 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. Den jämställdhetspolitiska utredningen (se avsnitt 8.7) har därför föreslagit stärkt styrning av jämställdhetspolitiken bland annat i form av nya mål och indikatorer för att mäta måluppfyllelsen, samt inrättandet av en ny jämställdhetsmyndighet med uppgift att bland annat följa upp och utvärdera de insatser som görs för att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen.

Den jämställdhetspolitiska utredningen visade också i sin genomgång att utvecklingen i flera avseenden varit positiv när det gäller jämställdhet i samhället, men att det inom samtliga delmål fortfarande 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.

Ett bra grundläggande styrinstrument finns i form av "Regeringens plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet". Med hjälp av indikatorerna, som tas fram varje år, kan dels graden av jämställdhetsintegrering mätas, dels handlingsprogrammen utformas så

att stödet till departementen blir så effektivt som möjligt.

Indikatorerna visar bl.a. att målformulering och återrapporteringskrav till myndigheter via regleringsbrev måste formuleras i linje med de jämställdhetspolitiska målen i större utsträckning än hittills.

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. Med syfte att minska den sneda könsfördelningen bland ordförandena avser regeringen att under de närmaste åren ägna särskild uppmärksamhet åt tillsättningen av dessa.

8.6 Revisionens iakttagelser

Riksrevisionen har lämnat revisionsberättelse utan invändning till JämO, d.v.s. Riksrevisionen har bedömt att årsredovisningen för räkenskapsåret 2004 i allt väsentligt är rättvisande. Ingen rapport från effektivitetsrevisionen har lämnats.

8.7 Politikens inriktning

Ett jämställdhetsperspektiv skall genomsyra alla delar av regeringens politik. Regeringen har i sin handlingsplan för jämställdhetspolitiken under innevarande mandatperiod angivit att en jämställdhetsanalys skall genomföras för alla politikområden och att mål och indikatorer för jämställdheten inom politikområdet skall fastställas 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 har i betänkande den 1 augusti 2005 Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål (SOU 2005:66) lämnat förslag på mål för jämställdhetspolitiken och förslag till den framtida organisationen och inriktningen på jämställdhetsarbetet. Förslagen remissbehandlas under hösten 2005.

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. Även social- och familjepolitiken är här centrala.

Regeringen skall tillsammans med Vänsterpartiet och Miljöpartiet de gröna ta fram en nationell handlingsplan mot könsdiskriminerande löneskillnader. Planen skall vara färdig under hösten 2005.

De senaste tio åren har det skett en tilltagande sexualisering där kvinnors kroppar används för att dra uppmärksamheten till och sälja en vara eller tjänst. Kvinnor och flickor objektifieras och sexualiseras i annonser, massmedia och på Internet. Även män och pojkar framställs på ett fördömsfullt och stereotypt sätt. Denna exponering har ökat både i omfattning och grovhet.

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. Som ett underlag för detta avser regeringen att samlat presentera statistik som beskriver fördelningen av makt mellan kvinnor och män inom samhällets olika sektorer.

9 Budgetförslag inom jämställdhetspolitiken

9.1 24:1 Jämställdhetsombudsmannen

Tabell 9.1 Anslagsutveckling

Tusental kronor

År	Slagslag	Belopp	Utgifts- prognos	Belopp
2004	Utfall	22 359	Anslags- sparande	22
2005	Anslag	23 907 ¹	Utgifts- prognos	23 750
2006	Förslag	28 346		
2007	Beräknat	28 819 ²		
2008	Beräknat	29 343 ³		

¹ Inklusivt tilläggsbudget i samband med 2005 års ekonomiska vårproposition (bet. 2004/05:FiU21) och förslag på tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2006.

² Motsvarar 22 346 tkr i 2006 års prisnivå

³ Motsvarar 22 346 tkr i 2006 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, likabehand-

lingslagen och lagen om förbud mot diskriminering i övrigt samhällsliv samt se till att metoder för att motverka könsdiskriminering (inklusive lönediskriminering) finns tillgängliga samt sprida dessa.

Regeringen prioriterar arbetet med att avskaffa lönediskriminering p.g.a. kön. JämO bör därför öka insatserna för att i första hand granska och stödja arbetsgivares lönekartläggningar. Anslagsnivån höjs med 6 miljoner kronor från och med 2006.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 28 346 000 kronor för 2006. För 2007 beräknas anslaget till 28 819 000 kronor och för 2008 beräknas anslaget till 29 343 000 kronor.

Tabell 9.2 Härledning av anslagsnivån 2006–2008, för 24:1 Jämställdhetsombudsmannen

Tusental kronor

	2006	2007	2008
Anvisat 2005¹	21 907	21 907	21 907
<i>Förändring till följd av:</i>			
Pris- och löneomräkning ²	439	812	1 225
Beslut	6 000	6 100	6 211
Överföring till/från andra anslag			
Övrigt			
Förslag/beräknat anslag	28 346	28 819	29 343

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2004, (bet. 2004/05:FiU10).

Beloppet är således exklusivt beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

² Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2005 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				
2004	Utfall	10 794	Anslags-sparande	12 230
2005	Anslag	7 706 ¹	Utgifts-prognos	9 633
2006	Förslag	7 660		
2007	Beräknat	7 660		
2008	Beräknat	7 660		

¹ Inklusivt tilläggsbudget i samband med 2005 års ekonomiska vårproposition (bet. 2004/05:FiU21) och förslag på tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2006.

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.

Anslagssparande uppgår till 12,2 miljoner kronor vid utgången av 2004. Anslagssparandet förklaras främst av att projektmedel rekvireras en tid efter beslut.

Regeringens överväganden

För 2006 bör inriktningen fortsatt vara en satsning på utvecklings- och förändringsarbete som syftar till att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. I det förebyggande arbetet när det gäller mäns våld mot kvinnor skall prioriteras projekt som verkar för att öka kunskapen om och utveckla metoder för behandling av våldsutövande män. Regeringens inriktning är att de bidrag som finansieras från anslaget bör hanteras av den instans som i en kommande proposition föreslås hantera bidrag för kvinnors organisering (inom utgiftsområde 17).

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 7 660 000 kronor för 2006. Även för 2007 och 2008 beräknas anslaget till 7 660 000 kronor.

Tabell 9.4 Härledning av anslagsnivån 2006–2008, för 24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder

Tusental kronor				
		2006	2007	2008
Anvisat 2005¹		7 706	7 706	7 706
<i>Förändring till följd av:</i>				
Beslut ²		-46	-46	-46
Överföring till/från andra anslag				
Övrigt				
Förslag/beräknat anslag		7 660	7 660	7 660

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2004, (bet. 2002/03:FiU10). Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

² Anslaget minskas med 46 000 kronor fr.o.m. 2006 till följd av en generell reduktion med 0,6 procent av företrädesvis anslag avsedda för förvaltnings- eller investeringsändamål.

9.3 24:3 Delegation för stöd till jämställdhetsintegrering

Tabell 9.5 Anslagsutveckling

Tusental kronor				
2005	Anslag	4 000 ¹	Utgifts-prognos	3 970
2006	Förslag	2 000		
2007	Beräknat	0		
2008	Beräknat	0		

¹ Inklusivt tilläggsbudget i samband med 2005 års ekonomiska vårproposition (bet. 2004/05:FiU21) och förslag på tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2006.

Regeringens övervägande

Ett anslag anvisades 2005 för att finansiera kostnader för en delegation för stöd till jämställdhetsintegrering. 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. I februari 2005 tillsattes Utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering i staten, JämStöd (N 2005:02).

Kommitténs arbete bör förlängas i avvaktan på beslut om ny organisering av jämställdhetspolitiken. Regeringen föreslår därför att riksdagen anvisar ett ramanslag på 2 miljoner kronor för 2006, avsett att finansiera kommitténs arbete under första halvåret. Medlen förs från utgiftsområde 1 anslaget 90:5 *Regeringskansliet m.m.*

Kommitténs uppgifter är fortsatt 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.

Bilaga 1

Könsfördelningen i statliga myndigheters styrelser

Bilaga 1

Könsfördelningen i statliga myndigheters styrelser

Innehållsförteckning

Könsfördelningen i statliga myndigheters styrelser	6
Målet är jämn könsfördelning.....	6
Centrala myndigheters styrelser.....	14
Den udda platsen går oftast till en man	14
Centrala myndigheters styrelseordförande	14
Centrala myndigheters styrelser där regeringen endast utser en del av ledamöterna	16
Regionala myndigheters styrelser.....	18
Utvecklingen de senaste tre åren.....	18

Tabellförteckning

Tabell 1.1 Ordförande och ledamöter (exkl. personalföreträdare) i styrelser i statliga myndigheter m.m. där regeringen utser samtliga ledamöter fördelade på departement 2003 och 2004 <i>Antal, könsfördelning (%) och förändring (procentenheter)</i>	6
Tabell 1.2 Ordförande och ledamöter (exkl. personalföreträdare) i styrelser i statliga myndigheter m.m. där regeringen utser samtliga ledamöter fördelade på centrala myndigheter 2004 <i>Antal och könsfördelning (%)</i>	7
Tabell 1.3 Ledamöter (exkl. personalföreträdare) i centrala myndigheters styrelser där regeringen utser en del av ledamöterna fördelade på departement 2004 <i>Antal och könsfördelning (%)</i>	15
Tabell 1.4 Ordinarie ledamöter (exkl. personalföreträdare) i regionala myndigheters styrelser fördelade på myndighetsgrupper 2003 och 2004 <i>Antal, könsfördelning (%) och förändring (procentenheter)</i>	16
Tabell 1.5 Ordinarie ledamöter (exkl. personalföreträdare) i regionala myndigheters styrelser fördelade på län 2004 <i>Antal och könsfördelning (%)</i>	17

Diagramförteckning

Diagram 1.1 Styrelser i statliga myndigheter m.m. 2002-2004	
<i>Könsfördelning (%)</i>	18

Könsfördelningen i statliga myndigheters styrelser

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 myndigheternas styrelser år 1998 uppnåddes inte.

Målet är jämn könsfördelning

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 2003, uppgick andelen kvinnor i de centrala styrelserna till 48 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 2004. Då uppgick andelen kvinnor i de centrala myndigheternas styrelser till 48 procent, vilket innebär att det i genomsnitt inte skett någon förändring från föregående år gällande könsfördelningen. Målet om en jämn könsfördelning är således ännu inte riktigt uppfyllt. I de regionala styrelserna är könsfördelningen oförändrat jämn för tredje året i rad.

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

Tabell 1.1 Ordförande och ledamöter (exkl. personalföreträdare) i styrelser i statliga myndigheter m.m. där regeringen utser samtliga ledamöter fördelade på departement 2003 och 2004
Antal, könsfördelning (%) och förändring (procentenheter)

DEP.	Ordförande								Ledamöter inkl. ordförande							
	Antal 2004		Könsfördelning				Förändring		Antal 2004		Könsfördelning				Förändring	
	Kv	M	2004		2003		Kv	M	Kv	M	2004		2003		Kv	M
SB	0	2	0	100	0	100	0	0	8	11	42	58	38	62	4	-4
Ju	10	14	42	58	36	64	6	-6	104	107	49	51	50	50	-1	1
UD	4	7	36	64	33	67	0	0	91	100	48	52	47	53	1	-1
Fö	8	9	47	53	50	50	-3	3	66	73	47	53	48	52	-1	1
S	7	12	37	63	37	63	0	0	84	77	52	48	52	48	0	0
Fi	16	44	27	73	25	75	2	-2	288	308	48	52	44	56	4	4
U	20	30	40	60	44	56	-4	4	283	299	49	51	51	49	-2	2
Jo	7	9	44	56	50	50	-6	6	61	65	48	52	48	52	0	0
Ku	18	16	53	47	53	47	0	0	145	141	51	49	52	48	-1	1
M	10	16	38	62	33	67	5	-5	134	183	42	58	46	54	-4	4
N	15	34	31	69	32	68	-1	1	169	201	46	54	46	54	0	0
Totalt	115	193	37	63	37	63	0	0	1 417	1 544	48	52	48	52	0	0

Tabell 1.2 Ordförande och ledamöter (exkl. personalföreträdare) i styrelser i statliga myndigheter m.m. där regeringen utser samtliga ledamöter fördelade på centrala myndigheter 2004
Antal och könsfördelning (%)

CENTRALA MYNDIGHETER M.M.	Ordförande		Ledamöter inkl. ordförande			
	Antal		Antal		Könsfördelning (%)	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M
Statsrådsberedningen						
Expertgruppen för EU-frågor, Svenska institutet för europapolitiska studier; Sieps	–	1	6	8	43	57
Harpunds nämnden	–	1	2	3	40	60
Justitiedepartementet						
Boverket: Samlingslokaldelegationen	1	–	5	3	63	38
Brottsförebyggande rådets styrelse	1	–	6	4	60	40
Brottsoffermyndighetens råd	1	–	3	3	50	50
Domstolsverket	–	1	4	6	40	60
Fideikommissnämnden	1	–	1	4	20	80
Gentekniknämnden	–	1	8	8	50	50
Högsta domstolen	–	1	6	10	38	63
Integrationsverket	–	1	4	4	50	50
Kriminalvårdsnämnden	–	1	3	2	60	40
Kriminalvårdsstyrelsen	–	1	3	4	43	57
Kriminalvårdsstyrelsen: Personalansvarsnämnden	–	1	1	2	33	67
Notarienämnden	–	1	4	3	57	43
Nämnden mot diskriminering	–	1	6	7	46	54
Nämnden vid Brottsoffermyndigheten	1	–	3	3	50	50
Regeringsrätten	–	1	7	11	39	61
Registernämnden	1	–	2	3	40	60
Revisorsnämnden	1	–	5	4	56	44
Rikspolisstyrelsen	–	1	4	4	50	50
Rikspolisstyrelsen: Tjänsteförslagsnämnden	–	1	4	5	44	56
Riksåklagaren: Tjänsteförslagsnämnden	–	–	6	2	75	25
Riksåklagarens kansli: Rådgivande nämnden	1	–	4	3	57	43
Rättshjälpsnämnden	1	–	3	1	75	25
Rättsmedicinalverket	–	1	4	3	57	43
Tjänsteförslagsnämnden för domstolsväsendet	–	1	6	5	55	45
Valmyndigheten	1	–	2	3	40	60
Utrikesdepartementet						
Myndigheten för utländska investeringar i Sverige	–	1	4	6	40	60
Exportkreditnämnden	–	1	4	6	40	60
Folke Bernadotteakademien: Program- och verksamhetsrådet	–	1	8	6	57	43
Inspektionen för strategiska produkter: Exportkontrollrådet	–	1	3	8	27	73
Inspektionen för strategiska produkter: Tekniskvetenskapliga rådet	–	1	2	3	40	60
Migrationsverket	1	–	5	7	42	58

CENTRALA MYNDIGHETER M.M.	Ordförande		Ledamöter inkl. ordförande			
	Antal		Antal		Könsfördelning (%)	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M
Nordiska Afrikainstitutet: Program- och forskningsrådet	1	–	9	6	60	40
Rådet för flyktning och invandrarfrågor (UD1997:A)	1	–	8	8	50	50
Rådet för migrations- och asylpolitiska barnfrågor (UD2003:B)			6	8	43	57
Sida (Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete)	1	–	5	6	45	55
Sida: Forskningsnämnden	–	1	5	4	56	44
Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll	–	1	5	4	56	44
Svenska institutet	–	1	5	6	45	55
Utlänningsnämnden	–	–	28	28	59	41
Försvarsdepartementet						
Delegationen för folkrättslig granskning av vapenprojekt	–	1	4	4	50	50
Försvarets materielverk	–	1	3	2	60	40
Försvarets underrättelsenämnd	–	1	2	4	33	67
Försvarshögskolan	–	1	5	3	63	38
Granskningsnämnden för försvarsuppfinningar	–	1	3	4	43	57
Krisberedskapsmyndigheten	1	–	4	5	44	56
Kustbevakningen	1	–	5	5	50	50
Riksvärderingsnämnden	1	–	2	3	40	60
Rådet för insyn i Försvarsmakten	–	1	3	3	50	50
Rådet för räddningstjänst	1	–	10	6	63	38
Statens räddningsverk	1	–	5	4	56	44
Statens räddningsverk: Centrum för risk- och säkerhetsutbildning	1	–	4	5	44	56
Styrelsen för psykologiskt försvar	–	1	4	5	44	56
Totalförsvarets folkrättsråd	1	–	3	7	30	70
Totalförsvarets forskningsinstitut	1	–	3	5	38	63
Totalförsvarets pliktverk	–	1	3	4	43	57
Överklagandenämnden för totalförsvaret	–	1	3	4	43	57
Socialdepartementet						
Alkoholsortimentsnämnden	1	–	2	3	40	60
Arvsfondsdelegationen	–	1	5	2	71	29
Handikappombudsmannens råd	–	1	6	6	50	50
Hälsa- och sjukvårdens ansvarsnämnd	1	–	5	3	63	38
Institutet för psykosocial medicin	–	1	5	6	45	55
Läkemedelsförmånsnämnden	–	1	5	6	45	55
Läkemedelsverket	–	1	3	4	43	57
Riksförsäkringsverket	1	–	5	4	56	44
Smittskyddsinstitutet	–	1	3	4	43	57
Socialstyrelsen	–	1	6	5	55	45
Statens beredning för medicinsk utvärdering	1	–	5	6	45	55
Statens folkhälsoinstitut	1	–	3	2	60	40
Statens institut för särskilt utbildningsstöd	1	–	6	6	50	50
Statens institutionsstyrelse	–	1	6	3	67	33
Statens medicinsk-etiska råd	–	1	4	5	44	56

CENTRALA MYNDIGHETER M.M.	Ordförande		Ledamöter inkl. ordförande			
	Antal		Antal		Könsfördelning (%)	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M
Statens nämnd för internationella adoptionsfrågor	–	1	7	4	64	36
Stiftelsen för vård- och allergiforskning	–	1	4	4	50	50
Stiftelsen WHO Collaborating Centre on International Drug Monitoring	–	1	1	2	33	67
Styrelsen för provinsialläkarstiftelsen	1	–	3	2	60	40
Finansdepartementet						
AP-fonden: Första	1	–	5	4	56	44
AP-fonden: Andra	–	1	4	5	44	56
AP-fonden: Tredje	–	1	4	5	44	56
AP-fonden: Fjärde	1	–	5	4	56	44
AP-fonden: Sjätte	–	1	2	3	40	60
AP-fonden: Sjunde	–	1	3	5	38	63
Arbetsgivarverket (Arbetsgivarkollegiet)	–	–	32	48	40	60
Bokföringsnämnden	–	1	3	7	30	70
Datainspektionen	–	1	5	4	56	44
Ekonomistyrningsverkets råd	1	–	4	5	44	56
Ekonomistyrningsverkets redovisningsråd	1	–	4	3	57	43
Finansinspektionen	1	–	4	5	44	56
Forskarskattenämnden	–	1	3	3	50	50
Fortifikationsverket	1	–	3	3	50	50
Insättningsgarantinämnden	–	1	3	4	43	57
Kammarkollegiet	–	1	4	3	57	43
Kammarkollegiet: Fonddelegationen	–	1	2	3	40	60
Kammarkollegiet: Statens skaderegleringsnämnd	–	1	3	2	60	40
Konjunkturinstitutet: Ekonomiska rådet	–	1	2	4	33	67
Lotteriinspektionen	–	1	2	3	40	60
Länsstyrelsen BLEKINGE	1	–	5	4	56	44
Länsstyrelsen DALARNA	1	–	5	4	56	44
Länsstyrelsen GOTLAND	1	–	5	4	56	44
Länsstyrelsen GÄVLEBORG	–	1	6	7	46	54
Länsstyrelsen VÄSTRA GÖTALAND	–	1	4	5	44	56
Länsstyrelsen HALLAND	1	–	3	6	33	67
Länsstyrelsen JÄMTLAND	1	–	6	7	46	54
Länsstyrelsen JÖNKÖPING	–	1	6	7	46	54
Länsstyrelsen KALMAR	–	1	4	5	44	56
Länsstyrelsen KRONOBERG	–	1	6	7	46	54
Länsstyrelsen NORRBOTTEN	–	1	5	8	38	62
Länsstyrelsen SKÅNE	–	1	5	4	56	44
Länsstyrelsen STOCKHOLM	–	1	9	4	69	31
Länsstyrelsen SÖDERMANLAND	–	1	5	4	56	44
Länsstyrelsen UPPSALA	–	1	4	5	44	56
Länsstyrelsen VÄRMLAND	1	–	6	7	46	54
Länsstyrelsen VÄSTERBOTTEN	–	1	6	7	46	54
Länsstyrelsen VÄSTERNORRLAND	–	1	7	6	54	46

CENTRALA MYNDIGHETER M.M.	Ordförande		Ledamöter inkl. ordförande			
	Antal		Antal		Könsfördelning (%)	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M
Länsstyrelsen VÄSTMANLAND	–	1	5	8	38	62
Länsstyrelsen ÖREBRO	–	1	6	7	46	54
Länsstyrelsen ÖSTERGÖTLAND	–	1	5	4	56	44
Nämnden för offentlig upphandling	1	–	4	4	50	50
Premiepensionsmyndigheten	–	1	4	4	50	50
Riksgäldskontoret	–	1	3	4	43	57
Skatteverket	–	1	6	4	60	40
Skatterättsnämnden för direkt skatt	–	1	2	5	29	71
Skatterättsnämnden för indirekt skatt	–	1	3	4	43	57
Skiljenämnden i vissa trygghetsfrågor	1	–	3	1	75	25
Statens ansvarsnämnd	–	1	4	2	67	33
Statens bostadskreditnämnd	–	1	3	5	38	63
Statens bostadsnämnd	–	–	2	2	50	50
Statens fastighetsverk	–	1	5	2	71	29
Statens kvalitets- och kompetensråd	–	1	5	4	56	44
Statens pensionsverk	–	1	4	3	57	43
Statens personadressregisternämnd	1	–	5	4	56	44
Statens skaderegleringsnämnd	–	1	3	2	60	40
Statens tjänstepensions- och grupplivnämnd	–	1	5	3	63	38
Statens utlandslönenämnd	1	–	3	1	75	25
Statistiska centralbyrån: Styrelsen	–	1	4	4	50	50
Statskontorets råd	–	1	5	4	56	44
Tullverket	1	–	5	3	63	38
Utbildningsdepartementet						
Centrala studiestödsnämnden	–	1	5	6	45	55
Centrala Etikprövningsnämnden	–	1	3	4	43	57
Högskolans avskiljandenämnd	1	–	5	5	50	50
Högskoleverket	–	1	4	4	50	50
Institutet för framtidsstudier	–	1	4	5	44	56
Institutet för rymdfysik	–	1	5	3	63	38
Internationella programkontoret för utbildningsområdet	–	1	4	4	50	50
Kungl. biblioteket	1	–	4	4	50	50
Myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning	1	–	4	6	40	60
Myndigheten för skolutveckling	1	–	5	3	63	38
Myndigheten för Sveriges nätuniversitet	1	–	6	5	55	45
Nationellt centrum för flexibelt lärande	–	1	5	6	45	55
Nationellt sekretariat för genusforskning	1	–	4	3	57	43
Polarforskningssekretariatet	1	–	3	3	50	50
Regionala etikprövningsnämnden i Göteborg	2	1	25	23	52	48
Regionala etikprövningsnämnden i Linköping	1	1	15	17	47	53
Regionala etikprövningsnämnden i Lund	1	2	25	23	52	48
Regionala etikprövningsnämnden i Stockholm	3	2	38	42	48	52
Regionala etikprövningsnämnden i Umeå	1	1	14	18	44	56
Regionala etikprövningsnämnden i Uppsala	1	2	21	27	44	56

CENTRALA MYNDIGHETER M.M.	Ordförande		Ledamöter inkl. ordförande			
	Antal		Antal		Könsfördelning (%)	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M
Rekryteringsdelegationen	–	1	2	3	40	60
Rådet för forsknings- och utvecklingssamarbete inom EU	1	–	4	5	44	56
Rådet för högre utbildning	–	1	4	5	44	56
Sameskolstyrelsen	1	–	3	2	60	40
Samverkansdelegationen	–	1	4	5	44	56
Skolväsendets överklagandenämnd	–	1	4	2	67	33
Specialpedagogiska institutet	–	1	4	5	44	56
Specialpedagogiska institutet: Läromedelsrådet	–	1	4	5	44	56
Specialskolemyndigheten	–	1	4	5	44	56
Statens ljud- och bildarkiv	–	1	3	4	43	57
Statens skolverk	–	1	4	5	44	56
Stiftelsen för kunskaps- och kompetensutveckling	–	1	4	5	44	56
Stiftelsen för strategisk forskning	1	–	7	5	58	42
Svenska Unescorådet	1	–	5	6	45	55
Tolk- och översättarinstitutet	–	1	3	4	43	57
Ungdomsstyrelsen	–	1	6	5	55	45
Verket för högskoleservice	1	–	4	4	50	50
Vetenskapsrådet: Forskningsforum	–	1	6	6	50	50
Överklagandenämnden för högskolan	1	–	5	3	63	38
Överklagandenämnden för studiestöd	–	1	4	4	50	50
Jordbruksdepartementet						
Allmänna reklamationsnämnden	1	–	4	2	67	33
Djurskyddsmyndigheten	–	1	4	5	44	56
Fastighetsmäklarnämnden	1	–	5	3	63	38
Fiskeriverket	–	1	3	4	43	57
Konsumentverket	1	–	6	4	60	40
Livsmedelsekonomiska institutet	1	–	3	4	43	57
Livsmedelsverket	1	–	6	5	55	45
Marknadsdomstolen	–	1	3	4	43	57
Resegarantinämnden	–	1	2	3	40	60
Statens jordbruksverk	–	1	3	5	38	63
Statens utsädeskontroll	–	1	2	5	29	71
Statens veterinärmedicinska anstalt	–	1	4	5	44	56
Statens växtsortnämnd	–	1	5	4	56	44
Styrelsen för samefonden	1	–	2	4	33	67
Svenska FAO-kommittén	1	–	6	6	50	50
Veterinära ansvarsnämnden	–	1	3	2	60	40
Kulturdepartementet						
Arkitekturmuseet	–	1	3	4	43	57
Forum för Levande historia	1	–	6	3	67	33
Granskningsnämnden för radio och TV	–	1	5	6	45	55
Konstnärsnämnden	–	1	6	5	55	45

CENTRALA MYNDIGHETER M.M.	Ordförande		Ledamöter inkl. ordförande			
	Antal		Antal		Könsfördelning (%)	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M
Konstnärsnämnden: Styrelsen för Sveriges bildkonstnärsförbund	–	1	7	6	54	46
Livrustkammaren, Skoklosters slott och Hallwylska museet	1	–	4	3	57	43
Moderna Museet	1	–	4	6	40	60
Nationalmuseum med Prins Eugens Waldemarsudde	–	1	5	4	56	44
Naturhistoriska riksmuseet	–	1	4	5	44	56
Nämnden för hemslöjdsfrågor	1	–	6	3	67	33
Presstödsnämnden	1	–	7	3	70	30
Punktskriftsnämnden	–	1	4	3	57	43
Radio- och TV- verket	–	1	1	2	33	67
Riksantikvarieämbetet	–	1	5	4	56	44
Riksarkivet	–	1	4	5	44	56
Riksarkivet: Nämnden för enskilda arkiv	–	1	3	4	43	57
Riksutställningar	1	–	5	4	56	44
Samarbetsnämnden för statsbidrag till trossamfund	–	1	5	4	56	44
Språk- och folkminnesinstitutet	–	1	3	5	38	63
Statens biografbyrå	1	–	4	3	57	43
Statens försvarshistoriska museer	1	–	4	5	44	56
Statens historiska museer	–	1	3	6	33	67
Statens konstråd	1	–	3	4	43	57
Statens kulturråd	1	–	7	6	54	46
Statens maritima museer	–	1	4	5	44	56
Statens museer för världskultur	1	–	4	5	44	56
Statens musiksamlingar	1	–	3	5	38	63
Stiftelsen för lättläst nyhetsinformation och litteratur	1	–	3	3	50	50
Stiftelsen Nordiska museets nämnd	1	–	4	3	57	43
Stiftelsen svenska filminstitutet	1	–	4	3	57	43
Stiftelsen svenska rikskonsorter	–	1	4	4	50	50
Svenskt biografiskt lexikon	1	–	4	3	57	43
Talboks- och punktskriftsbiblioteket	1	–	5	3	63	38
Taltidningsnämnden	1	–	5	4	56	44
Miljödepartementet						
Boverket	5	–	5	4	56	44
Fonden för fukt- och mögelskador	–	1	1	4	20	80
Kemikalieinspektionen	1	–	5	5	50	50
Kemikalieinspektionen: Toxikologiska rådet	1	–	10	9	53	47
Kärnavfallsfondens styrelse	1	–	3	4	43	57
Lantmäteriverket	–	1	3	5	38	63
Lokala säkerhetsnämnden vid Barsebäcks kärnkraftsverk	–	1	6	12	33	67
Lokala säkerhetsnämnden vid Forsmarks kärnkraftsverk	1	–	7	19	27	73
Lokala säkerhetsnämnden vid Oskarshamns kärnkraftsverk	–	1	5	9	36	64
Lokala säkerhetsnämnden vid Ringhals kärnkraftsverk	–	1	9	13	41	59
Lokala säkerhetsnämnden vid Studsvik AB:s anläggningar	–	1	8	6	57	43

CENTRALA MYNDIGHETER M.M.	Ordförande		Ledamöter inkl. ordförande			
	Antal		Antal		Könsfördelning (%)	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M
Naturvårdsverket	–	1	5	6	45	55
Naturvårdsverket: Friluftsrådet	1	–	6	7	46	54
Naturvårdsverket: Miljöforskningsnämnden	–	1	5	6	45	55
Naturvårdsverket: Miljömålsrådet	–	1	5	10	33	67
Naturvårdsverket: Rådet för investeringsstöd	1	–	4	4	50	50
Naturvårdsverket: Tillsyns- och föreskriftsrådet	–	1	8	9	47	53
Naturvårdsverket: Vetenskapliga rådet för biologisk mångfald	–	1	7	7	50	50
Statens geotekniska institut	1	–	3	3	50	50
Statens institut för ekologisk hållbarhet	–	1	4	5	44	56
Statens kärnkraftinspektion	–	1	3	5	38	63
Statens strålskyddsinstitut	–	1	4	4	50	50
Statens VA-nämnd	–	1	4	13	24	76
Stiftelsen för miljöstrategisk forskning	1	–	5	6	45	55
Sveriges meteorologiska och hydrologiska institut	–	1	3	2	60	40
Stiftelsen för internationella institutet för industriell miljöekonomi vid Lunds universitet	1	–	3	2	60	40
Stiftelsen institutet för vatten- och luftforskning	–	1	3	4	43	57
Näringsdepartementet						
Affärsverket svenska kraftnät	–	1	3	4	43	57
Arbetsdomstolen	3	1	12	13	48	52
Arbetslivsinstitutet	–	1	4	4	50	50
Arbetsmarknadsstyrelsen	–	1	6	5	55	45
Arbetsmiljöverket	–	1	3	4	43	57
Banverket	–	1	3	5	38	63
Bolagsverket: Insynsrådet	–	1	3	2	60	40
Elsäkerhetsverket: Elsäkerhetsrådet	1	–	5	5	50	50
Flygplatsnämnden	–	1	1	2	33	67
Glesbygdverket	1	–	4	2	67	33
Handelsflottans kultur- och fritidsråd	1	–	4	4	50	50
ILO-Kommittén	–	1	3	6	33	67
Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen: Insynsrådet	–	1	4	4	50	50
Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering	–	1	5	5	50	50
Institutet för tillväxtpolitiska studier	–	1	4	5	44	56
Insynsrådet för elberedningsverksamheten vid Affärsverket svenska kraftnät	–	1	3	6	33	67
Insynsrådet för Statens energimyndighet	–	1	2	3	40	60
Jämställdhetsnämnden	1	–	5	4	56	44
Järnvägsstyrelsen: Insynsrådet	–	1	–	1	–	100
Konkurrensverket: Rådet för konkurrensfrågor	–	1	4	6	40	60
Luftfartsverket	–	1	4	4	50	50
Medlingsinstitutet	–	1	1	2	33	67
Nämnden för styrelserepresentationsfrågor	1	–	4	5	44	56
Oljekrisnämnden	–	1	2	3	40	60
Patent- och registreringsverket	1	–	4	4	50	50

CENTRALA MYNDIGHETER M.M.	Ordförande		Ledamöter inkl. ordförande			
	Antal		Antal		Könsfördelning (%)	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M
Post- och Telestyrelsen	–	1	5	4	56	44
Rederinämnden	–	1	3	3	50	50
Rikstrafiken	1	–	3	4	43	57
Rymdstyrelsen	–	1	3	4	43	57
Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige	1	–	3	4	43	57
Sjöfartsverket	–	1	4	6	40	60
Skogsstyrelsen	–	1	4	5	44	56
Statens energimyndighet	–	1	3	5	38	63
Statens energimyndighet: Energiutvecklingsnämnden	–	1	4	6	40	60
Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar	–	1	3	4	43	57
Statens väg- och transportforskningsinstitut	–	1	4	4	50	50
Stiftelsen Industrifonden	–	1	4	5	44	56
Stiftelsen Norrlandsfonden	–	1	4	5	44	56
Stängselnämnden	1	–	1	2	33	67
Sveriges geologiska undersökning	–	1	3	4	43	57
Tjänsteförslagsnämnden för Patentbesvärsträtten	–	1	4	4	50	50
Turistdelegationen	1	–	3	2	60	40
Verket för innovationssystem	1	–	4	5	44	56
Verket för näringslivsutveckling	–	1	4	5	44	56
Verket för näringslivsutveckling: Nämnden för regionala företagsstöd	–	1	6	7	46	54
Vägverket	1	–	4	5	44	56

Centrala myndigheters styrelser

Centrala myndigheter, nämnder m.m. ingår i redovisningen. Av tabell 1.1 och 1.2 ovan framgår att den genomsnittliga könsfördelningen bland de ordinarie ledamöterna (inklusive ordförande) är samma som föregående år, dvs. 48 procent kvinnor och 52 procent män. De i genomsnitt mest jämställda styrelserna återfinns under Utbildningsdepartementet och Justitiedepartementet med 49 procent kvinnor och 51 procent män samt under Kulturdepartementet med 51 procent kvinnor och 49 procent män. Högst andel kvinnor finns bland ledamöterna i styrelser under Social- och Kulturdepartementen, med 52 respektive 51 procent kvinnor. Högst andel män i styrelserna har Statsrådsberedningen och Miljödepartementet, båda med 58 procent män.

Av totalt 301 styrelser har 44, 15 procent, jämn könsfördelning vilket ligger på samma nivå som föregående år. 158 styrelser, 52 procent, domineras av män vilket är en ökning med en procentenhet från 2003. 99 styrelser, 33 procent, domineras av kvinnor, vilket är en minskning med en procentenhet från i fjol.

Den udda platsen går oftast till en man

Sett till genomsnittet för samtliga centrala myndigheters styrelser har målet om en jämn könsfördelning varit nära att uppnås under flera år. Det har dock ständigt varit en överrepresentation av män. En delförklaring till detta är att den udda platsen (i en styrelse med t.ex. 9 ledamöter inklusive ordföranden) i 64 procent av fallen går till en man. I 75 procent av dessa fall innebär detta att styrelsen har en manlig ordförande.

Centrala myndigheters styrelseordförande

Andelen manliga ordföranden ligger kvar på samma nivå som föregående år, 63 procent. Således är andelen kvinnliga ordföranden fortsatt låg och uppgår endast till 37 procent.

Jämnast könsfördelning bland styrelseordföranden har Kulturdepartementet med 53 procent kvinnor och 47 procent män samt Förvarsdepartementet med 47 procent kvinnor och 53 procent män. Förra året fanns den största överrepresentationen av män bland styrelseordförandena hos Finansdepartementet och Statsrådsbered-

ningen och detsamma gäller för denna redovisning. Statsrådsberedningen har hundra procent manliga ordföranden (visserligen är dessa enbart två stycken) och Finansdepartementet har

75 procent manliga ordföranden. I genomsnitt ligger andelen kvinnliga och manliga ordföranden på samma nivå som föregående år.

Tabell 1.3 Ledamöter (exkl. personalföreträdare) i styrelser i centrala myndigheter m.m. där regeringen utser en del av ledamöterna fördelade på departement 2004
Antal och könsfördelning (%)

DEPARTEMENT	Ledamöter utsedda av regeringen				Samtliga ledamöter			
	Antal		Könsfördelning (%)		Antal		Könsfördelning (%)	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M
Justitiedepartementet								
Domstolsverket: Personalansvarsnämnden	2	1	67	33	2	3	40	60
Rikspolisstyrelsen: Personalansvarsnämnden	2	1	67	33	2	3	40	60
Försvarsdepartementet								
Rikshemvärnsrådet	–	1	–	100	–	21	–	100
Socialdepartementet								
Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap	3	3	50	50	3	4	43	57
Finansdepartementet								
Offentliga sektorns särskilda nämnd (SHA-nämnden)	2	5	29	71	3	10	23	77
Statistiska Centralbyrån: nämnden för konsumentprisindex	–	1	–	100	1	8	11	89
Statshälsan	1	1	50	50	3	3	50	50
Trygghetsstiftelsen	1	2	33	67	2	1	67	33
Utbildningsdepartementet								
Vetenskapsrådet	2	3	40	60	6	7	46	54
Vetenskapsrådet: Ämnesrådet för humaniora och samhällsvetenskap	2	2	50	50	5	6	45	55
Vetenskapsrådet: Ämnesrådet för medicin	2	2	50	50	6	5	55	45
Vetenskapsrådet: Ämnesrådet för naturvetenskap och teknikvetenskap	2	2	50	50	5	6	45	55
Jordbruksdepartementet								
Fasta utskottet enligt svensk-norska renbetskonventionen*	1	2	33	67	1	2	33	67
Institutet för jordbruks- och miljöteknik (Stiftelsen JTI)	4	3	57	43	4	10	29	71
Sveriges lantbruksuniversitet	6	4	60	40	9	6	60	40
Kulturdepartementet								
Riksteatern	2	–	100	–	6	4	60	40
Riksarkivet: Heraldiska nämnden	1	2	33	67	2	2	50	50

DEPARTEMENT	Ledamöter utsedda av regeringen				Samtliga ledamöter			
	Antal		Könsfördelning (%)		Antal		Könsfördelning (%)	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M
Stiftelsen Skansen	3	2	60	40	5	2	71	29
Styrelsen för Prins Eugens Waldemarsudde	2	2	50	50	3	4	43	57
Sveriges författarfond	2	2	50	50	6	8	43	57
Miljödepartementet								
Finsk-svenska gränsälvs-kommissionen	1	5	17	83	1	8	11	89
Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande	5	6	45	55	9	9	50	50
Nämnden för frågor rörande kontroll av kärnämne	1	3	25	75	3	4	43	57
Nämnden för frågor som rör reaktorsäkerhet	–	1	–	100	1	6	14	86
Nämnden för frågor om forskning och utveckling på kärnkraftsområdet	–	1	–	100	3	4	43	57
Statens strålskyddsinstitut: Forskningsnämnden	1	–	100	–	3	4	43	57

* Samtliga ledamöter ej redovisade här eftersom de övriga utses av Norge

Centrala myndigheters styrelser där regeringen endast utser en del av ledamöterna

Tabell 1.3 ovan innehåller statistik gällande könsfördelningen i centrala myndigheters styrelser där regeringen endast utser en del av ledamöterna. Regeringens inflytande över könsfördelningen bland samtliga ledamöter blir i

dessa fall begränsat och målet därmed svårare att nå. Könsfördelningen bland de ledamöter som utses av regeringen är generellt sett jämnare än könsfördelningen bland övriga ledamöter. I genomsnitt har regeringen utsett 46 procent kvinnor och 54 procent män; genomsnittet för samtliga ledamöter ligger på 38 procent kvinnor och 62 procent män.

Tabell 1.4 Ordinarie ledamöter (exkl. personalföreträdare) i regionala myndigheters styrelser fördelade på myndighetsgrupper 2003 och 2004
Antal, könsfördelning (%) och förändring (procentenheter)

MYNDIGHETSGRUPPER	Antal 2004		Könsfördelning (%)				Förändring	
	Kv	M	2004		2003		Kv	M
			Kv	M	Kv	M		
Försäkringskassor	82	77	52	48	52	48	0	0
Kronofogdemyndigheter	41	49	46	54	44	56	2	-2
Länsarbetsnämnder	91	91	50	50	50	50	0	0
Polismyndigheter	124	121	51	49	50	50	1	-1
Skogsvårdsstyrelser	41	39	51	49	52	48	-1	1
Totalt	379	377	50	50	50	50	0	0

Tabell 1.5 Ordinarie ledamöter (exkl. personalföreträdare) i regionala myndigheters styrelser fördelade på län 2004
Antal och könsfördelning (%)

LÄN	Försäkringskassan				Kronofogdemyndigheten				Länsarbetsnämnden				Polismyndigheten				Skogsstyrelsen*			
	Antal		Könsförd. (%)		Antal		Könsförd. (%)		Antal		Könsförd. (%)		Antal		Könsförd. (%)		Antal		Könsförd. (%)	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M
Blekinge	4	3	57	43					5	4	56	44	5	6	45	55				
Dalarna	4	3	57	43					5	4	56	44	8	5	62	38				
Dalarna-Gävleborg*																	4*	4*	50	50
Gotland	2	3	40	60									2	5	29	71				
Gävleborg	4	3	57	43	3	6	33	67	4	5	44	56	4	9	31	69				
Halland	4	3	57	43					6	5	55	45	6	5	55	45				
Jämtland	4	3	57	43									8	3	73	27				
Jönköping	3	4	43	57	3	6	33	67	5	4	56	44	5	6	45	55				
Jönköping-Kronoberg*									5	4	56	44					3*	5*	38	63
Kalmar	3	4	43	57	5	5	50	50	4	5	44	56	5	6	45	55				
Kronoberg	4	3	57	43									6	5	55	45				
Mellannorrland*									4	5	44	56					5*	3*	63	38
Mälardalen*									5	4	56	44					4*	4*	50	50
Norrboten*	3	4	43	57					0	0			8	5	62	38	4*	4*	50	50
Skåne	5	6	45	55	4	5	44	56	0	0			6	7	46	54				
Stockholm	5	6	45	55	4	5	44	56	4	5	44	56	9	4	69	31				
Södra Götaland*									4	5	44	56					4*	4*	50	50
Södermanland	4	3	57	43	5	4	56	44	4	5	44	56	5	6	45	55				
Uppsala	3	4	43	57					5	4	56	44	5	8	38	62				
Värmland	4	3	57	43	5	3	63	38	3	6	33	67	5	8	38	62				
Värmland- Örebro*									6	3	67	33					5*	3*	63	38
Västerbotten*	3	4	43	57	5	4	56	44	0	0			5	8	38	62	4*	4*	50	50
Västernorrland	3	4	43	57	3	6	33	67	5	4	56	44	5	6	45	55				
Västmanland	5	2	71	29					4	5	44	56	6	5	55	45				
Västra Götaland*	6	5	55	45	4	5	44	56					9	4	69	31	4*	4*	50	50
Örebro	4	3	57	43					4	5	44	56	5	6	45	55				
Östra Götaland*									4	5	44	56					4*	4*	50	50
Östergötland	5	4	56	44					5	4	56	44	7	4	64	36				
Totalt	82	77	52	48	41	49	46	54	91	91	50	50	124	121	51	49	41	39	51	49

*Skogsstyrelsen har en särskild länsindelning.

Regionala myndigheters styrelser

I tabell 1.4 och 1.5 redovisas andelen kvinnor och män i fem regionala myndighetsgrupper. Uppgifterna omfattar samtliga län och avser även här förhållanden per den 31 december 2004. I dessa styrelser var överrepresentationen av män totalt sett åtgärdad och målet om en jämn könsfördelning, 50 procent kvinnor och 50 procent män, har de två senaste åren varit uppnått och så även i år.

Detta innebär dock inte att varje enskild regional styrelse har en jämn könsfördelning. Av tabell 1.4 framgår att den regionala myndighet där det i genomsnitt var störst skillnad mellan andel kvinnor och män var Kronofogdemyndigheten med 46 procent kvinnor och 54 procent män. Kronofogdemyndigheten hade dock minskat andelen män med två procentenheter sedan tidigare år. Den enda av fem regionala myndigheter som uppnått målet på jämn könsfördelning var Länsarbetsnämnden. Lägst andel män fanns hos Försäkringskassorna med 48 procent män och 52 procent kvinnor.

Ur demokratisk synpunkt är det oroväckande att könsfördelningen bland ledamöter och ordförande i centrala myndigheters styrelser har stagnerat och under de senaste tre åren varit mer eller mindre oförändrad. Andelen män i centrala myndigheters styrelser gick år 2003 ned med en procentenhet men därutöver har ingen förändring skett sedan 2002.

För att en representation bland ledamöterna på i genomsnitt 48 procent kvinnor och 52 procent män, och bland ordförandena på 37 procent kvinnor och 63 procent män, skall anses vara jämställd borde vi rimligtvis få en situation där antalet kvinnor vissa år överstiger antalet män. Än så länge har dock inte detta hänt och vi måste därför arbeta vidare för att uppnå en jämn representation mellan könen.

Utvecklingen de senaste tre åren

Diagram 1.1 Styrelser i statliga myndigheter m.m. 2002-2004
Könsfördelning (%)

