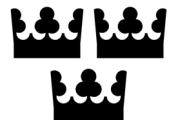


# Arbetsliv

14





## Förslag till statsbudget för 2003

## Förslag till riksdagsbeslut

## Innehållsförteckning

1	Förslag till riksdagsbeslut.....	9
2	Arbetsliv .....	11
2.1	Omfattning.....	11
2.2	Utgiftsutvecklingen.....	11
3	Arbetslivspolitik .....	13
3.1	Omfattning.....	13
3.2	Utgiftsutveckling.....	13
3.3	Mål.....	14
3.3.1	Mål för politikområde Arbetsliv.....	14
3.3.2	Mål för verksamhetsområdena under politikområdet.....	14
3.3.3	Resultatindikatorer.....	14
3.4	Politikens inriktning .....	14
3.5	Insatser .....	16
3.5.1	Insatser inom politikområdet .....	16
3.5.2	Insatser utanför politikområdet .....	18
3.6	Resultatbedömning .....	18
3.6.1	Resultat .....	18
3.6.2	Analys och slutsatser.....	20
3.7	Revisionens iakttagelser .....	22
4	Verksamhetsområde Arbetsmiljö.....	23
4.1	Omfattning.....	23
4.2	Mål och resultatindikatorer .....	23
4.2.1	Mål.....	23
4.2.2	Resultatindikatorer.....	23
4.3	Politikens inriktning .....	24
4.4	Insatser .....	24
4.4.1	Insatser inom verksamhetsområdet .....	24
4.5	Resultatbedömning .....	25
4.5.1	Resultat .....	25
4.5.2	Analys och slutsatser.....	27
5	Verksamhetsområde Kunskap och kompetens .....	28
5.1	Omfattning.....	28
5.2	Mål.....	28

5.3	Politikens inriktning.....	28
5.4	Insatser .....	29
5.4.1	Insatser inom verksamhetsområdet.....	29
5.4.2	Insatser utanför verksamhetsområdet .....	30
5.5	Resultatbedömning.....	30
5.5.1	Resultat.....	30
5.5.2	Analys och slutsatser .....	32
6	Verksamhetsområde Arbetsrätt.....	33
6.1	Omfattning.....	33
6.2	Mål .....	33
6.3	Politikens inriktning.....	33
6.4	Insatser .....	33
6.4.1	Insatser inom verksamhetsområdet.....	33
6.4.2	Insatser utanför verksamhetsområdet .....	33
6.5	Resultatbedömning.....	33
6.5.1	Resultat.....	33
6.5.2	Analys och slutsatser .....	34
7	Verksamhetsområde Icke-diskriminering.....	35
7.1	Omfattning.....	35
7.2	Mål .....	35
7.3	Politikens inriktning.....	35
7.4	Insatser .....	35
7.4.1	Insatser inom verksamhetsområdet.....	35
7.4.2	Insatser utanför verksamhetsområdet .....	36
7.5	Resultatbedömning.....	36
7.5.1	Resultat.....	36
7.5.2	Analys och slutsatser .....	37
8	Verksamhetsområde Medling och lönebildning.....	39
8.1	Omfattning.....	39
8.2	Mål .....	39
8.3	Politikens inriktning.....	39
8.4	Insatser .....	39
8.4.1	Insatser inom verksamhetsområdet.....	39
8.4.2	Insatser utanför verksamhetsområdet .....	40
8.5	Resultatbedömning.....	40
8.5.1	Resultat.....	40
8.5.2	Analys och slutsatser .....	40
9	Förslag inom arbetslivspolitikerna .....	43
9.1	23:1 Arbetsmiljöverket .....	43
9.2	23:2 Arbetslivsinstitutet .....	45
9.3	23:3 Särskilda utbildningsinsatser m.m .....	48
9.4	23:4 Arbetsdomstolen .....	49
9.5	23:5 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar.....	49
9.6	23:6 Internationella arbetsorganisationen (ILO) .....	50
9.7	23:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO).....	50
9.8	23:8 Medlingsinstitutet.....	51

10	Jämställdhetspolitik .....	53
10.1	Omfattning .....	53
10.2	Utgiftsutveckling.....	53
10.3	Mål.....	53
10.4	Politikens inriktning .....	54
10.5	Insatser .....	54
10.5.1	Insatser inom politikområdet .....	54
10.5.2	Insatser utanför politikområdet .....	56
10.6	Resultatbedömning .....	56
10.6.1	Resultat .....	57
10.6.2	Analys och slutsatser.....	58
10.7	Revisionens iakttagelser .....	58
11	Förslag inom jämställdhetspolitiken .....	59
11.1	24:1 Jämställdhetsombudsmannen.....	59
11.2	24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder.....	59

## Tabellförteckning

---

Anslagsbelopp .....	9
2.1 Utgiftsutvecklingen inom utgiftsområdet .....	11
2.2 Härledning av ramnivå 2003-2004, Utgiftsområde 14 Arbetsliv.....	12
3.1 Utgiftsutveckling för politikområdet.....	13
3.2 Anställningsrelation 1991 respektive 2001.....	18
3.3 Anmälda arbetssjukdomar per 1 000 förvärvsarbetande 1994-2000.....	18
3.4 Andel arbetstagare som upplever olika tecken på uttröttnings- arbetsdagens slut .....	18
3.5 Andel arbetstagare med ryggsmärtor .....	19
3.6 Tillgång och kontakt med företagshälsovården .....	20
4.1 Statistik om arbetsolyckor 1997 respektive 2000 .....	25
5.1 Procentuell fördelning av projekt i samverkan med externa aktörer .....	30
5.3 Vidareutbildning. Andel i procent av befolkningen (25-64 år) som deltagit i utbildning och träning de fyra senaste veckorna.....	31
5.2 Fördelning på typ av utbildning .....	31
Diagram 5.1 Procentuell fördelning avseende målgrupperna för utbildning.....	31
6.1 Målstatistik vid Arbetsdomstolen .....	34
6.2 Genomströmningstider för mål i Arbetsdomstolen.....	34
7.1 HomO:s ärendestatistik.....	36
8.1 Antal förlorade arbetsdagar på grund av konflikt 1997-2001 .....	40
8.2 Totala löneutvecklingen per timme inom näringslivet 1997-2001. Procentuell förändring från föregående år. ....	40
8.3 Löneutveckling för hela arbetsmarknaden 1997-2001. Procentuell förändring från föregående år. ....	40
9.1 Anslagsutveckling.....	43
9.2 Offentligrättslig verksamhet.....	43
9.3 Uppdragsverksamhet.....	43
9.4 Härledning av anslagsnivå 2003-2004, för 23:1 Arbetsmiljöverket .....	44
9.5 Bemyndigande om ekonomiska åtaganden .....	44
9.6 Anslagsutveckling.....	45
9.7 Uppdragsverksamhet.....	45
9.8 Härledning av anslagsnivå 2003-2004, för 23:2 Arbetslivsinstitutet .....	47
9.9 Bemyndiganden om ekonomiska åtaganden.....	47
9.10 Anslagsutveckling.....	48
9.11 Härledning av anslagsnivå 2003-2004, för 23:3 Särskilda utbildningsinsatser m.m.....	48
9.12 Bemyndiganden om ekonomiska åtaganden .....	48
9.13 Anslagsutveckling.....	49
9.14 Härledning av anslagsnivå 2003-2004, för 23:4 Arbetsdomstolen .....	49
9.15 Anslagsutveckling.....	49
9.16 Härledning av anslagsnivå 2003-2004, för 23:5 Statens nämnd för arbetstagarers uppfinningar.....	49

9.17 Anslagsutveckling .....	50
9.18 Härledning av anslagsnivå 2003-2004, för 23:6 Internationella arbetsorganisationen (ILO) .....	50
9.19 Anslagsutveckling .....	50
9.20 Härledning av anslagsnivå 2003-2004, för 23:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) .....	51
9.21 Anslagsutveckling .....	51
9.22 Härledning av anslagsnivå 2003-2004, för 23:8 Medlingsinstitutet .....	51
10.1 Utgiftsutveckling inom politikområdet .....	53
11.1 Anslagsutveckling .....	59
11.2 Härledning av anslagsnivån 2003-2004, för 24:1 Jämställdhetsombudsmannen .....	59
11.3 Anslagsutveckling .....	59
11.4 Härledning av anslagsnivå 2003-2004, för 24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder .....	60

## Diagramförteckning

---

8.1 Antal medlingsärenden i riksavtalsförhandlingar 1997-2001 .....	40
---	----



# 1 Förslag till riksdagsbeslut

## Regeringen föreslår att riksdagen

1. bemyndigar regeringen att under 2003, i fråga om ramanslaget 23:1 *Arbetsmiljöverket*, ingå ekonomiska förpliktelser som inklusive tidigare åtaganden medför utgifter på högst 18 550 000 kronor under året 2004 (avsnitt 9.1)
2. bemyndigar regeringen att under 2003, i fråga om ramanslaget 23:2 *Arbetslivsinstitutet*, ingå ekonomiska förpliktelser som inklusive tidigare åtaganden medför utgifter på högst 100 000 000 kronor under åren 2004 – 2005 (avsnitt 9.2)
3. bemyndigar regeringen att under 2003, i fråga om ramanslaget 23:3 *Särskilda utbildningsinsatser m.m.*, ingå ekonomiska förpliktelser som inklusive tidigare åtaganden medför utgifter på högst 34 200 000 kronor för 2004 (avsnitt 9.3)
4. för budgetåret 2003 anvisar anslagen under utgiftsområde 14 *Arbetsliv* enligt följande uppställning:

### Anslagsbelopp

Tusental kronor

Anslag	Anslagstyp	
23:1 Arbetsmiljöverket	ramanslag	650 578
23:2 Arbetslivsinstitutet	ramanslag	317 952
23:3 Särskilda utbildningsinsatser m.m.	ramanslag	46 000
23:4 Arbetsdomstolen	ramanslag	19 971
23:5 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar	ramanslag	61
23:6 Internationella arbetsorganisationen (ILO)	ramanslag	26 681
23:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)	ramanslag	4 493
23:8 Medlingsinstitutet	ramanslag	46 891
24:1 Jämställdhetsombudsmannen	ramanslag	21 294
24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder	ramanslag	13 706
<b>Summa</b>		<b>1 147 627</b>



## 2 Arbetsliv

### 2.1 Omfattning

Utgiftsområde 14 *Arbetsliv* består av politikområdena arbetslivspolitik och jämställdhetspolitik.

kraftigt mellan 2001 och 2002. Utgifterna uppgick till 8,5 miljarder kronor för 2001. För 2002 beräknas utgifterna uppgå till 1,1 miljarder kronor. Den största anledningen till de minskade utgifterna beror på att politikområdet *Effektiv statsförvaltning* fördes över till utgiftsområde 2 *Sambällsekonomi och finansförvaltning* från och med budgetåret 2002.

### 2.2 Utgiftsutvecklingen

Utgifterna inom utgiftsområdet har minskat

**Tabell 2.1 Utgiftsutvecklingen inom utgiftsområdet**

*Miljoner kronor*

	Utfall 2001	Anslag 2002 <sup>1</sup>	Utgiftsprognos 2002	Förslag anslag 2003	Beräknat anslag 2004
Arbetslivspolitik	1 008	1 019	1 027	1 113	1 035
Jämställdhetspolitik	39	33	40	35	35
Effektiv statsförvaltning	7 460	-	-	-	-
<b>Totalt för utgiftsområde 14 Arbetsliv</b>	<b>8 507</b>	<b>1 052</b>	<b>1 067</b>	<b>1 148</b>	<b>1 070</b>

<sup>1</sup> Inklusive beslut till följd av förslag till tilläggsbudget i samband med 2002 års ekonomiska vårproposition och förslag till tilläggsbudget i denna proposition.

**Tabell 2.2 Härledning av ramnivå 2003-2004,  
Utgiftsområde 14 Arbetsliv**

Miljoner kronor

	2003	2004
<b>Anvisat i 2002 års statsbudget</b>	<b>1 047 542</b>	<b>1 047 542</b>
<i>Förändring till följd av:</i>		
Pris- och löneomräkning	30 628	52 951
Beslut	94 326	-7 559
Övriga makroekonomiska förutsättningar	0	0
Volym	0	0
Överföring till/från andra utgiftsområden	-30 855	-28 367
Övrigt	5 986	5 848
<b>Ny ramnivå</b>	<b>1 147 627</b>	<b>1 070 414</b>

Av tabell 2.2 framgår att omfattningen av beslut beräknas öka kraftigt mellan 2002 och 2003. Anledningen till ökningen beror på regeringens föreslagna satsning för att minska ohälsan i arbetslivet. I övrigt är förändringarna inom utgiftsområdet relativt måttliga mellan åren.

## 3 Arbetslivspolitik

### 3.1 Omfattning

Politikområdet omfattar verksamhetsområdena Arbetsmiljö, Kunskap och kompetens, Arbetsrätt, Icke-diskriminering samt Medling och lönebildning.

Till politikområdet hör myndigheterna Arbetsmiljöverket (anslag 23:1), Arbetslivsinstitutet (anslagen 23:2 och 23:3),

Arbetsdomstolen (anslag 23:4), Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar (anslag 23:5), Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (anslag 23:7) och Medlingsinstitutet (anslag 23:8). Därtill kommer anslaget Internationella arbetsorganisationen (anslag 23:6), där ILO-kommittén ingår.

Myndigheternas verksamhet finns kort beskriven under avsnitt 9.

### 3.2 Utgiftsutveckling

**Tabell 3.1** Utgiftsutveckling för politikområdet

*Miljoner kronor*

	Utfall 2001	Anslag 2002 <sup>1</sup>	Utgiftsprognos 2002	Förslag anslag 2003	Beräknat anslag 2004
23:1 Arbetsmiljöverket	490,8	561,5	572,5	<b>650,6</b>	586,5
23:2 Arbetslivsinstitutet	340,1	319,2	314,0	<b>318,0</b>	302,9
23:3 Särskilda utbildningsinsatser m.m.	82,5	46,0	46,0	<b>46,0</b>	46,0
23:4 Arbetsdomstolen	19,7	19,0	19,9	<b>20,0</b>	20,4
23:5 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar	0,0	0,1	0,0	<b>0,1</b>	0,1
23:6 Internationella arbetsorganisationen (ILO)	23,8	22,2	22,2	<b>26,7</b>	26,5
23:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)	4,1	4,9	4,9	<b>4,5</b>	4,6
23:8 Medlingsinstitutet	46,8	46,1	47,4	<b>46,9</b>	48,0
<b>Totalt för utgiftsområde Arbetsliv</b>	<b>1 007,8</b>	<b>1 019,0</b>	<b>1 026,9</b>	<b>1 112,7</b>	<b>1 035,0</b>

<sup>1</sup> Inklusive beslut till följd av förslag till tilläggsbudget i samband med 2002 års ekonomiska vårproposition och förslag till tilläggsbudget i denna proposition.

### Utgiftsutvecklingen 2001 – 2004

Den beräknade utgiftsprognosen för 2002 är endast något högre än utfallet för 2001 för politikområde *Arbetsliv*. Utgiftsutvecklingen beräknas dock stiga kraftigt mellan 2002 och 2003. Ökningen beror på regeringens omfattande satsning på ohälsan, vilket framgår under avsnitt 3.6.2. Utgifterna under 2004 beräknas återgå till en nivå som mer liknar 2001 och 2002 års nivåer.

### Större avvikelser mellan dels anvisat belopp 2001 och utfall 2001, dels anvisat belopp 2002 och beräknat utfall 2002.

Utfallet för politikområdet uppgick till 1,0 miljarder kronor, vilket kan jämföras med totalt tilldelat anslagsbelopp om 1,1 miljarder kronor. Differensen mellan tilldelade medel och utfall beror på det anslagssparande som uppstod för Arbetsmiljöverket vid utgången av 2001 (se avsnitt 9.1). Prognoserna för 2002 uppgår till 1,0 miljarder kronor.

## 3.3 Mål

### 3.3.1 Mål för politikområde Arbetsliv

Regeringen föreslår att följande mål skall fortsätta gälla för politikområdet Arbetslivspolitik:

- Ett bra arbetsliv med väl fungerande arbetsvillkor

Arbetslivspolitikerna skall inom ramen för målet bidra till tillväxt, sysselsättning och ett konkurrenskraftigt näringsliv.

### 3.3.2 Mål för verksamhetsområdena under politikområdet

De olika verksamhetsområdena och dess mål som bidrag till politikområdet är:

- Arbetsmiljö: En bra och utvecklande arbetsmiljö
- Kunskap och kompetens: En ökad kunskap om och i arbetslivet
- Arbetsrätt: En arbetsrätt som skapar trygghet, flexibilitet och delaktighet

- Icke-diskriminering: Diskriminering i arbetslivet och i samhället i övrigt skall ej förekomma
- Medling och lönebildning: Arbetsfred och en lönebildning i samhällsekonomisk balans

### 3.3.3 Resultatindikatorer

Resultatindikatorer framgår under respektive verksamhetsområde.

## 3.4 Politikens inriktning

Ett bra arbetsliv med väl fungerande arbetsvillkor är ett grundläggande mål i regeringens politik. Det handlar framför allt om att ha ett helhetsperspektiv och att säkerställa en samverkan mellan de olika verksamhetsområdena inom arbetslivspolitikerna.

En av de viktigaste uppgifterna framöver är att åstadkomma ett hållbart arbetsliv som står i samklang med målet om en stabil och hög tillväxt. Globalisering samt snabb teknisk och ekonomisk utveckling skapar nya förutsättningar för näringsliv och arbetsmarknad. Till detta kommer en demografisk utveckling med en åldrande befolkning samt en ökande ohälsa, vilket bl.a. innebär en uppenbar risk att allt färre måste försörja allt fler. Utmaningen ligger i att förena individens rättigheter, trygghet och kompetensutveckling med den förnyelse och utvecklingskraft som krävs för hållbar ekonomisk tillväxt.

En god och utvecklande arbetsmiljö, kunskap och kompetens i arbetslivet, en arbetsrätt som skapar trygghet, flexibilitet och delaktighet, mångfald, jämställdhet och icke-diskriminering samt arbetsfred och lönebildning i samhällsekonomisk balans ger tillsammans en god grund för tillväxt, sysselsättning och ett konkurrenskraftigt näringsliv. Grupper som står utanför arbetsmarknaden måste beredas tillträde och de som finns i arbetskraften får inte slitras ut. Mäniskor 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 arbetets organisation, ledarskap

och möjlighet till individuell flexibilitet liksom kompetensutveckling. Resultatet måste bli ett arbetsliv där den enskilde individen känner trygghet, tillfredsställelse och behåller sin hälsa.

Utvecklingen inom arbetslivet med den ökande sjukfrånvaron och de snabba omställningarna inom delar av näringslivet har visat på nödvändigheten av en kraftfull politik på dessa områden för att värna den enskildes hälsa och trygghet.

Den negativa utvecklingen av ohälsan fortsätter och det finns för närvarande inga tecken på att utvecklingen vänder. Orsakssambanden är komplexa, varför de åtgärder som vidtas måste omfatta många olika områden. Förhållandena i arbetslivet är emellertid av avgörande betydelse.

Mot bakgrund av den stora ökningen av sjukfrånvaron och särskilt de långa sjukskrivningarna påbörjade regeringen hösten 2001 ett långsiktigt arbete inom ramen för en strategi för hälsa i arbetslivet i form av ett 11-punktsprogram. Inriktningen är att sätta individen i centrum och att göra arbetsgivarens ansvar för ohälsan tydligare.

Den negativa utgiftsutvecklingen inom ohälsosoförsäkringarna skall hejdas och den framtida utgiftsutvecklingen vara långsiktigt samhälls-ekonomiskt stabil. Strategin bygger på insikten att det inte går att med några enskilda åtgärder komma till rätta med den komplexa problembilden bakom ohälsan i arbetslivet. Det krävs insatser på ett flertal olika områden, där arbetsvillkoren och förhållandena i arbetslivet i övrigt är centrala. Särskilt viktigt är att uppmärksamma kvinnors hälsa och arbetsvillkor.

De pågående förändringar som det kunskapsbaserade och internationaliserade arbetslivet innebär kräver en arbetsrätt som kan möta dessa förändringar. Den måste även samtidigt möta kraven på trygghet och inflytande för de anställda inom ramen för en effektiv och flexibel arbetsmarknad samt bidra till ett gynnsamt företagsklimat. Sammantaget ska detta bidra till högre produktivitet och högre tillväxt.

Vidare bör arbetstagarnas inflytande över arbetstiden stärkas. Arbetstidens längd och förläggning har stor betydelse för människors möjlighet att planera sin tid, för möjligheten att kombinera arbetslivet och livet i övrigt samt för arbetsgivarnas möjligheter att organisera och planera sin verksamhet. Inte minst är möjligheten att kunna påverka sin arbetstid viktig för människors välbefinnande.

Det arbetsrättsliga arbetet bör dessutom riktas in på att antalet former för tidsbegränsade anställningar skall minska. Det skall bli lättare att få en tillsvidareanställning. Chansen att få återanställning skall öka. Föräldradigheten skall inte kunna missbrukas som uppsägningstid. Undantaget i turordningsreglerna skall tas bort.

Även inom ramen för EU:s arbete bedriver regeringen en politik för att uppnå ett bra arbetsliv med väl fungerande arbetsvillkor. Sverige arbetar aktivt för att förstärka den sociala dimensionen inom EU.

Den sociala agendan som antogs vid europeiska rådet i Nice är ett viktigt verktyg för att förstärka den sociala modellen. Vid europeiska rådets möte i Stockholm 2001 fastslogs att full sysselsättning inte bara handlar om en inriktning på fler arbeten, utan också på högre kvalitet i arbetet, vilket ligger i linje med det arbete som regeringen bedriver nationellt.

Den europeiska sysselsättningsstrategin (Luxemburgprocessen) sjösattes med målet att skapa en sysselsättningsunion med social sammanhållning. Sysselsättningens kvalitet skall öka särskilt vad gäller arbetsvillkor, hälsa och säkerhet, lön, lika möjligheter, balans mellan flexibilitet och säkerhet. Det sker årliga uppföljningar av strategin, bl.a. med hjälp av indikatorer på olika politikområden.

Europeiska rådet i Lissabon 2000 fastställde det strategiska målet att EU skall bli världens mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomi, med möjlighet till hållbar ekonomisk tillväxt med fler och bättre arbetstillfällen och en högre grad av social sammanhållning till 2010, den s.k. Lissabonstrategin.

Vid europeiska rådets möte i Barcelona 2002 fastslogs att målen för Lissabonstrategin kan nås endast genom en balanserad ansträngning såväl på den ekonomiska som på den sociala fronten. Det innebär för den sociala fronten bl.a. att arbetstagare i högre grad är delaktiga i förändringar som berör dem. Arbetsmarknadens parter uppmanades därför att hitta vägar att hantera omstrukturering av företag bättre genom dialog och en förebyggande strategi. De uppmanades också att förstärka de kvalitativa aspekterna på arbete, särskilt beträffande hälsa och säkerhet.

Inom EU pågår ett arbete för att främja företagens sociala ansvarstagande både på europeisk och nationell nivå. Förslagen är baserade på OECD:s riktlinjer som i sin tur är

baserade på grundläggande ILO-konventioner. Företagens sociala ansvar är ett begrepp som innebär att företagen på frivillig grund utöver vad som är lagstadgat integrerar sociala och miljömässiga hänsyn i sin verksamhet och samverkar med anställda, aktieägare, investerare, underleverantörer m.fl., vilket i sin tur kan förväntas bidra till att öka företagets lönsamhet.

Internationella arbetsorganisationens (ILO) *Decent work agenda* är, liksom under den föregående tvåårsperioden, organiserad efter fyra strategiska mål. Agendan skall främja och genomföra grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet. Den skall öka möjligheter för såväl kvinnor som män att finna god sysselsättning och tryggad försörjning. Därtill skall den stödja ett mer omfattande och effektivt socialt trygghetssystem för alla samt främja ett trepartiskt samarbete och en social dialog.

Europarådets reviderade sociala stadga ställer höga krav på arbetsrätten och arbetsmiljölagstiftningen. Stadgan skyddar bl.a. rätten till arbete, skäliga arbetsvillkor samt säkra och hälsosamma arbetsförhållanden. Vidare skyddas föreningsrätten och strejkrätten. Stadgan ger även skydd mot diskriminering och trakasserier i arbetslivet och ålägger staterna att möjliggöra för arbetstagare med föräldraansvar att kunna kombinera arbetsliv och familjeliv.

### 3.5 Insatser

#### 3.5.1 Insatser inom politikområdet

##### Hälsan i arbetslivet

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 form av ett 11-punktsprogram (prop. 2001/02:1). Arbetet sker i samarbete mellan Justitie-, Social-, Finans- och Näringsdepartementen. Programmet innehåller åtgärder inom tre huvudområden:

- åtgärder för bättre arbetsmiljö och tydligare arbetsgivaransvar,
- åtgärder för snabb återgång till arbete vid ohälsa samt
- forskning m.m.

Följande kan redovisas för de punkter i programmet som närmast faller inom politikområdet *Arbetsliv*.

##### *Trepartssamtal*

Regeringen har inlett trepartssamtal med arbetsmarknadens parter för att skapa samsyn och samordna insatserna i strategin för att motverka ohälsa i arbetslivet. En avstämning har skett vid halvårsskiftet 2002. Arbetet pågår för närvarande med att utforma en handlingsplan för att utveckla strategin och klargöra parternas åtaganden. Inom ramen för samtalen har regeringen vidare samrått med arbetsmarknadens parter om de åtgärder som regeringen avsett att vidta inom 11-punktsprogrammet.

##### *Utveckling av arbetsmiljöarbetet*

Arbetsmiljöverket har fått i uppdrag att i samverkan med Arbetslivsinstitutet använda 10 miljoner kronor för att stärka metodutvecklingen inom företagshälsovården. Detta skall i första hand ske genom utbildningsinsatser. I december 2001 avlämnade Statskontoret - med anledning av regeringens uppdrag i mars 2001 - rapporten *Utnyttja företagshälsovården bättre* (2001:29). Rapporten har remissbehandlats.

En förstärkt utbildning för regionala skyddsombud genomförs under 2001 och 2002. För detta ändamål har det avsatts sammanlagt 20 miljoner kronor. Se vidare avsnitt 4.4.1.

Ett uppdrag gavs i mars 2002 åt Arbetsmiljöverket att utreda hur arbetsmiljöcertifiering kan utnyttjas för att stärka arbetsmiljöarbetet. Uppdraget skall redovisas till regeringen senast i december 2002. Se vidare avsnitt 4.5.2.

##### *Hälsobokslut*

En arbetsgrupp inom Regeringskansliet har tagit fram promemorian *Obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron* (Ds 2002:22). Arbetsgruppen föreslår att regeringen skall införa en skyldighet för statliga, kommunala och privata arbetsgivare att redovisa sjukfrånvaron. Förslaget har remissbehandlats. Efter granskning av Lagrådet lämnas proposition, i samband med budgetpropositionen för 2003, till riksdagen om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro (prop. 2002/03:6).

Vidare beslutade regeringen i maj 2002 om medel till försöksverksamhet avseende hälsobokslut.



### *Försök att minska ohälsan inom den offentliga sektorn*

Regeringen beviljade i maj och juni 2002 anslagna medel på tillsammans 20 miljoner kronor till elva projekt avseende försöksverksamhet för att minska ohälsan inom den offentliga sektorn. Genom dessa beslut, tillsammans med de beslut om 50 miljoner kronor som fattades i december 2001, har samtliga medel som anvisats för denna försöksverksamhet fördelats till sammanlagt 19 projekt.

### **Trygghet och delaktighet i arbetslivet**

Regeringen har tillsatt en parlamentarisk kommitté med uppdrag att se över arbetstidslagen, semesterlagen och övrig ledighetslagstiftning (dir. 2000:97). Arbetsmarknadens parter har knutits till kommittén. Den 1 mars 2003 skall kommittén lämna sitt slutbetänkande.

I juli 2000 gav regeringen Arbetslivsinstitutet i uppdrag att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen i vissa hänseenden. Uppdraget skall redovisas senast den 31 oktober 2002. Uppdraget syftar till att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen så att den uppfyller kraven på trygghet och inflytande för de anställda inom ramen för en flexibel och effektiv arbetsmarknad. Regeringen har även lämnat ett tilläggsuppdrag åt institutet om att överväga om det finns behov av att förstärka skyddet för de arbetstagare som väljer att utnyttja sin rätt till ledighet i samband med föräldraskap.

En utredning som sett över behovet av lagstiftning och andra åtgärder för att stärka skyddet av den enskildes personliga integritet i arbetslivet har nyligen lämnat sitt betänkande (SOU 2002:18).

Regeringen beslutade i september 2001 att tillsätta en arbetsgrupp, bestående av företrädare för Näringsdepartementet, arbetsmarknadens parter och branschföreträdare, med uppdrag att inventera de problem som kan vara förknippade med en anställning i ett bemanningsföretag. Uppdraget skall rapporteras senast i november 2002.

I december 1997 antogs inom EU ett direktiv om ramavtalet om deltidsarbete och i juni 1999 antogs ett direktiv om ramavtalet om visstidsarbete. Båda dessa direktiv har genomförts i svensk rätt genom lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare

med tidsbegränsad anställning. Lagen trädde i kraft i juli 2002.

I mars 2002 antogs direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen. Direktivet skall vara genomfört senast i mars 2005.

Regeringen beslutade den 6 juni 2002 att tillkalla en särskild utredare om arbetstagarinflytande i europabolag. Utredningen skall lämna förslag till hur rådets direktiv 2001/86/EG om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande skall genomföras i svensk rätt. Utredaren skall redovisa sitt uppdrag senast den 15 maj 2003.

Rådet för sysselsättnings- och socialpolitik enades den 3 juni 2002 om en allmän riktlinje avseende ett förslag till EU-direktiv rörande komplettering av stadgan för europeiska kooperativa föreningar med avseende på arbetstagarinflytande. Rådet beslutade även om förnyad konsultation av Europaparlamentet.

### **Äldre i arbetslivet**

I oktober 2001 tillsattes inom Näringsdepartementet en arbetsgrupp benämnd Seniorgruppen. Gruppens uppgift var att undersöka vilka hinder som finns i avtal och lagstiftning för äldre att vara kvar på arbetsmarknaden. Seniorgruppen rapporterade till regeringen i april 2002 (Ds 2002:10) en rad förslag för att underlätta flexibel anställning, flexibel pensionering och bättre omställningsmöjligheter på arbetsmarknaden.

### **ILO**

Regeringen avser att i en senare skrivelse till riksdagen redovisa beslut som antagits av Internationella arbetskonferensen vad gäller 2000 års konvention (nr 183) och rekommendation (nr 191) om skydd vid havandeskap och barns börd, 2001 års konvention (nr 184) och rekommendation (nr 192) om arbetarskydd inom lantbruket samt 2002 års protokoll till 1981 års konvention (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö och rekommendation (nr 193) om främjande av kooperativ.

### 3.5.2 Insatser utanför politikområdet

Det finns ytterligare åtgärder som vidtagits inom ramen för 11-punktsprogrammet, som inte ryms under politikområdet. Dessa återfinns under politikområdena *Ekonomisk trygghet vid sjukdom och handikapp* och *Arbetsmarknad*, liksom i finansplanen.

## 3.6 Resultatbedömning

### 3.6.1 Resultat

Arbetet med 11-punktsprogrammet för hälsa i arbetslivet pågår och ett flertal åtgärder har vidtagits inom ramen för programmet. Arbetet fortsätter och det är för närvarande inte möjligt att närmare redogöra för resultatet av viktiga åtgärder. Vissa resultat inom politikområdet redovisas på verksamhetsområdesnivå.

### Utveckling/tillståndet inom området

Utvecklingen inom området kan belysas med hjälp av den officiella statistiken. Nedanstående uppgifter är hämtade från SCB:s publikation *Arbetsmiljö 2001*, liksom från SCB:s *Arbetsjukdomar och arbetsolyckor 2000*.

**Tabell 3.2 Anställningsrelation 1991 respektive 2001**

I procent

	1991	2001
Tidsbegränsad anställning		
* Kvinnor	12,0 %	17,1 %
* Män	7,5 %	14,0 %

Källa: SCB

En ökning av andelen tidsbegränsade anställningar skedde mellan 1991 och 2001, både för kvinnor och män. Ökningstakten var högre för männen. Kvinnorna hade dock en högre andel tidsbegränsade anställningar än männen även 2001.

**Tabell 3.3 Anmälda arbetssjukdomar per 1 000 förvävsarbetande 1994-2000**

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Belastningsfaktorer							
* Kvinnor	3,6	3,1	2,6	2,6	3,4	4,0	4,3
* Män	2,6	2,0	1,8	1,7	2,0	2,5	2,9
Sociala/organisatoriska faktorer							
* Kvinnor	0,4	0,4	0,4	0,5	0,8	1,3	1,7
* Män	0,2	0,2	0,1	0,2	0,3	0,5	0,6

Källa: SCB

**Tabell 3.4 Andel arbetstagare som upplever olika tecken på uttröttnings vid arbetsdagens slut**

	1989	1991	1993	1995	1997	1999	2001
Uttröttad i kroppen							
* Kvinnor	40 %	39 %	39 %	44 %	45 %	48 %	46 %
* Män	37 %	35 %	37 %	39 %	40 %	43 %	42 %
Inte koppla av tankarna från jobbet							
* Kvinnor	39 %	35 %	37 %	44 %	45 %	47 %	46 %
* Män	38 %	38 %	41 %	44 %	44 %	44 %	44 %
Svårt att sova p.g.a. att tankar på jobbet håller en vaken							
* Kvinnor	13 %	13 %	12 %	16 %	18 %	22 %	22 %
* Män	13 %	13 %	13 %	15 %	16 %	19 %	19 %

Källa: SCB

Antalet anmälda arbetssjukdomar som berodde på belastningsfaktorer ökade mellan 1994 och 2000. Ökningstakten var högre för kvinnor än för män. Antalet anmälda arbetssjukdomar som berodde på belastningsfaktorer var högre för kvinnor än för män under hela perioden.

Även antalet anmälda arbetssjukdomar som berodde på sociala/organisatoriska faktorer ökade under perioden. Ökningstakten var högre för sociala/organisatoriska faktorer än för

belastningsfaktorer. Antalet anmälda arbetssjukdomar som berodde på sociala/organisatoriska faktorer var betydligt högre för kvinnor än för män under perioden.

Tabell 3.4 visar att tecken på uttröttnings vid arbetsdagens slut ökade mellan 1989 och 2001, både för kvinnor och för män. En högre andel kvinnor än män upplevde uttröttnings vid dagens slut under i stort sett hela perioden.

**Tabell 3.5 Andel arbetstagare med ryggsmärtor**

	1989	1991	1993	1995	1997	1999	2001
<b>Ont i övre del av rygg</b>							
* Kvinnor	32 %	32 %	32 %	36 %	38 %	42 %	40 %
* Män	19 %	19 %	20 %	21 %	22 %	24 %	25 %
<b>Ont i nedre del av rygg</b>							
* Kvinnor	24 %	23 %	22 %	25 %	26 %	29 %	29 %
* Män	20 %	20 %	20 %	22 %	22 %	21 %	23 %

Källa: SCB

Tabell 3.5 visar att andelen arbetstagare med ryggsmärtor ökade successivt från 1989 till 2001, både bland kvinnor och män. Trenden har dock stannat upp eller t.o.m. gått tillbaka sedan 1999. Det var vanligare att kvinnor hade ryggsmärtor än män under perioden.

Sammantaget ger arbetsmiljöundersökningen en bild av att den psykiska pressen i arbetslivet ökade starkt för de flesta under 1990-talet, men att en svag men dock märkbar förbättring inträtt efter sekelskiftet. När det gäller ryggont är förbättringen inte lika tydlig vilket kan sammanhånga med att ryggproblem normalt har en viss varaktighet.

Vissa frågor i arbetsmiljöundersökningen var nya 2001 varför jämförelse bakåt inte är möjlig. Bl.a. uppger var tionde man och kvinna att de får klart otillräckligt med sömn, och mer än hälften har upprepade gånger under det senaste året arbetat trots att de borde ha sjukskrivit sig. 15 procent av männen och 24 procent av kvinnorna bedömer att de av hälsoskäl inte kommer att kunna arbeta fram till ordinarie pensionsålder.

Utredningen (S 2002:1) om Analys av Hälsa och Arbete (AHA-utredningen) har i ett delbetänkande som presenterades den 5 augusti 2002 (SOU 2002:62) redovisat den fortsatta utvecklingen av hälsa och ohälsa i arbetslivet samt ytterligare analyserat denna utveckling med utgångspunkt från tidigare utredningar på området. Långtidssjukskrivningarna ökar snabbast. Den diagnosgrupp som ökade mest under 1990-talet var psykiska sjukdomar. Rörelseorganens sjukdomar ökade också under perioden. Arbetslivet blev mer pressat och det psykiska välbefinnandet försämrades. Belastningsskadorna fortsätter att utgöra en stor andel av arbetsskadorna.

Utredningen lyfter fram två faktorer som kan anses väga tyngst för att förklara sjukfrånvaron. Den ena faktorn är förändringar av ålderssammansättningen av befolkningen som, även vid oförändrade ohälsotal i olika åldersgrupper, skulle gett upphov till en kraftig ökning av antalet ohälsodagar. Administrativa tillkortakommanden och mer restriktiva bedömningar i förtidspensionssystemet har lett till att denna ökning nästan uteslutande hamnat i sjukförsäkringssystemet. Den andra faktorn har angivits vara mer komplex. Under 1990-talet blev arbetslivet mer pressat och det psykiska välbefinnandet minskade. Det senare berodde, enligt utredningen, sannolikt både på situationen i arbetsli-

vet och på andra faktorer i samhället. Utredningen kommer till slutsatsen att något sannolikt har hänt i samspelet mellan individ, arbetsplats och läkare. Utredningen konstaterar vidare att arbetsmiljön utvecklades negativt under 1990-talet och att arbeten med hög anspänning ökade. Samtidigt anges att det finns en del som nu pekar mot att ökningstakten när det gäller sjukskrivningar avtagit något.

**Tabell 3.6 Tillgång och kontakt med företagshälsovården**

	1999	2001	Genomsnitt 1997/01
Tillgång till företagshälsovård	72 %	70 %	
* Kvinnor			71 %
* Män			72 %
Kontakt med företagshälsovård	33 %	32 %	
* Kvinnor			28 %
* Män			37 %

Källa: SCB

När det gäller arbetsmiljöarbetet kan konstateras att hälften av de tillfrågade i arbetsmiljöundersökningen sade att systematiskt arbetsmiljöarbete pågick på arbetsplatsen. Andelen som uppgav att de har tillgång till, liksom kontakt med, företagshälsovård sjönk något mellan 1999 och 2001, vilket framgår av tabell 3.6. Antalet personer verksamma i företagshälsovården har minskat med ungefär en tredjedel (antal i dag ca 5 100).

Utvecklingen av sjukpenning och arbetsskador redovisas ytterligare under utgiftsområde 10 *Ekonomisk trygghet vid sjukdom och handikapp* i denna proposition.

### 3.6.2 Analys och slutsatser

Regeringen konstaterar att den negativa utvecklingen av hälsan i arbetslivet fortsätter. Även om denna utveckling inte enbart kan förklaras av förhållandena i arbetslivet anser regeringen att mycket återstår att göra för att villkoren i arbetslivet skall anses vara tillfredsställande. Åtgärderna inom ramen för 11-punktsprogrammet för hälsa i arbetslivet kräver för sitt genomförande ytterligare beslut och uppföljning.

## Hälsan i arbetslivet

Regeringen har inom utgiftsområde 10 *Ekonomisk trygghet vid sjukdom och handikapp* i denna proposition redovisat ett mål för hälsan i arbetslivet. Målet innebär att frånvaron i arbetslivet på grund av sjukskrivning skall (i förhållande till 2002) halveras fram till 2008, samtidigt som antalet personer med aktivitets- och sjukersättning (f.d. förtidspensionärer) inte skall öka, varvid hänsyn skall tas till den demografiska utvecklingen under perioden.

Regeringen anser att grunden för det fortsatta arbetet på ohälsområdet är en utveckling på de lokala arbetsplatserna. Det behövs olika åtgärder för att stödja en sådan utveckling. Medvetenhet och attityder behöver förändras. Arbetsmiljöarbetet och hur arbetet organiseras på de lokala arbetsplatserna måste utvecklas. Arbetet måste vidare bättre anpassas till de äldres förutsättningar i arbetslivet. Möjligheterna för äldre att kunna stanna kvar och utvecklas i arbetslivet måste öka.

För att åstadkomma detta krävs utvecklings- och forskningsinsatser på bred front. Som närmare utvecklas under verksamhetsområdet *Kunskap och kompetens* behövs ökade kunskaper om hur arbetsplatser och arbetsorganisation bäst kan utformas för att underlätta en återgång till arbete efter sjukskrivning, ge bra förutsättning att kombinera föräldraskap och arbete samt behålla fler äldre i arbetslivet.

Förbättrad uppföljning och utvärdering av vidtagna åtgärder och insatser behövs också såväl på samhälls- och myndighetsnivå som inom ramen för arbetsmarknadsparternas arbete på området. Regeringen avser att arbeta vidare med dessa frågor efter att AHA-utredningen lämnat sitt slutbetänkande i slutet av året.

Arbetsmiljöverkets tillsyn är väsentlig för att motverka ohälsa i arbetslivet särskilt när det gäller de arbetsplatser som har de största riskerna. Tillsynsåtgärder på arbetsplatserna har bl.a. bidragit till att säkra företagens och förvaltningarnas interna styrning av hälso- och säkerhetsfrågorna. Arbetsmiljöverkets uppgifter utvidgades väsentligt under 1990-talet, främst beroende på att tillsynen på det arbetsorganisatoriska området är mycket mer resurskrävande än traditionell tillsyn samt beroende på EU-arbetet.

Regeringen avser att låta följa upp och utvärdera försöksverksamheten inom ramen för

regeringens 11-punktsprogram. Syftet är att resultaten och erfarenheterna från försöksverksamheten skall kunna spridas för att utveckla metoder och arbetssätt i det förebyggande och rehabiliterande arbetet. Försöksverksamheten skall också ge upphov till ytterligare utvecklings- och forskningsverksamhet.

Ett antal åtgärder har aktualiserats inom ramen för trepartssamtalen för att förbättra det förebyggande och rehabiliterande arbetet.

Företagshälsovården verkar i huvudsak på en fri marknad. Enligt arbetsmiljölagen finns en skyldighet för arbetsgivaren att se till att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Det är ett samhällsintresse att skapa förutsättningar för att företagshälsovården skall kunna ge tillräcklig hjälp i det arbetsmiljöarbete som efterfrågas.

Regeringen kommer att utreda förutsättningarna för en obligatorisk certifiering av företagshälsovården för att se om det gynnar företagen och samhället i stort. Andra frågor som bör utredas närmare är företagshälsovårdsutbildningens huvudmannaskap och organisation samt hur personalförsörjningen skall kunna ske utan negativa effekter för sjukvården eller annan för samhället viktig verksamhet.

Regeringen lägger fram förslag om en ytterligare förstärkning av utbildningen av personal inom företagshälsovården.

Risken för skador på grund av isocyanater måste tas på största allvar. Regeringen avser att under 2003 stödja denna forskning.

På den enskilda arbetsplatsen spelar skyddsombuden en viktig roll. En förstärkt utbildning för regionala skyddsombud inom ramen för utvecklingen av arbetsmiljöarbetet genomförs under 2001 och 2002. Regeringen föreslår att denna verksamhet förstärks även under 2003, vilket framgår senare i detta avsnitt.

I anslutning till att trepartssamtalen avslutas och resultatet av samtalen presenteras bör det genomföras en informationsinsats med medverkan av samtliga parter som har deltagit i samtalen.

En proposition som rymmer förslag om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron kommer att lämnas till riksdagen i samband med 2003 års budgetproposition. Frågan om ett utvecklat redovisningssystem kommer att kunna övervägas i samband med uppföljningen av den försöksverksamhet på området som nu pågår.

Regeringen avser att arbeta vidare med Seniorgruppens förslag.

Regeringen föreslår följande åtgärder för hälsa i arbetslivet inom politikområde *Arbetsliv* för 2003:

- Totalt 20 miljoner kronor avsätts för en informationssatsning. En förutsättning för denna satsning är att parterna medverkar både i genomförande och finansiering (se avsnitt 9.1),
- Totalt 30 miljoner kronor avsätts som en resursförstärkning till Arbetsmiljöverkets tillsynsverksamhet (se avsnitt 9.1),
- Totalt 30 miljoner kronor satsas för att förstärka den regionala skyddsombudsverksamheten (se avsnitt 9.1),
- Totalt 15 miljoner kronor skjuts till för att förstärka utbildningen av personal inom företagshälsovården (se avsnitt 9.2),
- Totalt 6,7 miljoner kronor avsätts för att stärka isocyanatforskningen (se avsnitt 9.2).

En samlad presentation av den fortsatta strategin för hälsa i arbetslivet görs under utgiftsområde 10 *Ekonomisk trygghet vid sjukdom och handikapp* under avsnitt 2.6.3.

### Trygghet och delaktighet i arbetslivet

En viktig del av arbetet på arbetsrättens område sker idag inom ramen för det europeiska samarbetet. Det ger Sverige en möjlighet att påverka utvecklingen inom EU, men arbetet påverkar även Sverige.

Det kan konstateras att det inom det arbetsrättsliga området är fortsatt viktigt att arbetsmarknadens parter, både på nationell och på europeisk nivå, är engagerade i och tar sin del av ansvaret för utvecklingen av en modern och väl fungerande arbetsrätt. Tillgången till kollektivavtal som ett alternativt regleringsinstrument ökar möjligheterna till ändamålsenliga lösningar.

Regeringen har gett Arbetslivsinstitutet i uppdrag att se över bland annat reglerna för tidsbegränsade anställningar i anställnings-

skyddslagen för att begränsa den väsentliga ökningen av andelen tidsbegränsade anställningar. Ett viktigt mål för regeringen är att forma en arbetsrätt som skapar trygghet, flexibilitet och delaktighet i arbetslivet. Regeringen avser att arbeta vidare med frågan när Arbetslivsinstitutet redovisat sitt uppdrag.

### 3.7 Revisionens iakttagelser

RRV bedömer att årsredovisningarna för myndigheterna inom politikområdet för 2001 är i allt väsentligt rättvisande, vilket är samma bedömning som för 2000. RRV har dock i en revisionsrapport för 2001 rekommenderat att Arbetsmiljöverket bl.a. inför en modernare och säkrare ekonomistyrningsmodell. RRV föreslår också att redovisningsplanen anpassas till regleringsbrevets krav på indelning. RRV anser att tidredovisning bör införas inom hela myndigheten. RRV föreslår i en revisionspromemoria en skärpt intern kontroll inom vissa verksamheter.

Vidare har RRV lämnat en revisionspromemoria för Arbetsmiljöverkets delårsrapport 2002. RRV rekommenderar bl.a. att Arbetsmiljöverket förbättrar sin prognosverksamhet. RRV upprepar rekommendationer kring intern kontroll.

Regeringen (Näringsdepartementet) och Arbetsmiljöverket för kontinuerliga diskussioner om ekonomistyrningen vid myndigheten. Arbetsmiljöverket driver även ett utvecklingsarbete tillsammans med ESV, vilket regeringen (Näringsdepartementet) ser positivt på. Arbetsmiljöverket prövar för närvarande bl.a. formerna för tidredovisning. Regeringen förutsätter att myndigheten, som utlovat, kommer att införa en objektplan från den 1 januari 2003. Vidare bör myndigheten presentera en fungerande tidredovisning från den 1 juli 2003. Regeringen kommer även fortsättningsvis att noga följa de prognoser som Arbetsmiljöverket lämnar.

## 4 Verksamhetsområde Arbetsmiljö

### 4.1 Omfattning

Verksamhetsområdet Arbetsmiljö omfattar insatser för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt för en god arbetsmiljö i övrigt. Häri ingår bl.a. de pågående trepartssamtalen om ohälsan liksom Arbetsmiljöverkets tillsyn och övriga verksamhet. Vidare ingår stöd till den regionala skyddsombudsverksamheten och bl.a. kostnader för tidningen Du & Jobbet.

### 4.2 Mål och resultatindikatorer

#### 4.2.1 Mål

Målet för verksamhetsområdet är en bra och utvecklande arbetsmiljö.

#### 4.2.2 Resultatindikatorer

Ett omfattande arbete för att klarlägga ohälsans orsaker pågår. Förutom den diskussion som äger rum inom ramen för de trepartssamtal som förs mellan företrädare för regeringen och arbetsmarknadens parter kan följande utredningar nämnas: *En handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet* (SOU 2002:5), rapporten *Långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv* (Ds 2001:28) och den pågående *Utredningen om analysgrupp för frågor rörande hälsa och ohälsa i arbetslivet* (AHA-utredningen, S 2002:1) och delrapporten *Kunskapsläge sjukförsäkringen* (SOU 2002:62).

Arbetet med att kartlägga ohälsans orsaker måste fortsätta. Det kan dock redan nu konstateras att sambanden är komplexa och att många faktorer inverkar.

När det gäller effekten av statliga insatser, omfattande såväl forskning som andra insatser, pågår ett omfattande arbete såväl i Sverige som i andra europeiska länder för att klarlägga arbetsmiljötillsynens effektivitet. Häri ingår att etablera en bas för interventionsforskning, dvs. forskning angående effekten av interventioner från samhällets sida, t.ex. tillsyn, straffhot, rådgivning etc. i Sverige. På svenskt initiativ har SLIC (Senior Labour Inspectors Committee), vilket är ett till Europeiska kommissionen knutet organ som representerar arbetsmiljötillsynen i medlemsländerna, tillsatt en arbetsgrupp för att arbeta fram indikatorer som avser Arbetsmiljöinspektionens effektivitet. Gruppen skall redovisa sina resultat i slutet av 2002. Inom det projekt som Arbetsmiljöverket satt igång för att förstärka verkets tillsyn på det arbetsorganisatoriska området (ARNE) ingår en utvärdering av verkets aktiviteter på detta område. Utvärderingen avses ske under 2003 och 2004.

För tillsynen kan exempelvis inriktning av olika insatser eller hur många arbetsgivare som börjat tillämpa systematiskt arbetsmiljöarbete användas. En målsättning är att finna möjligheter att mera generellt klarlägga sambandet mellan statens insatser och förändringar i arbetsmiljön. Resultat inom verksamhetsområdet behandlas i avsnitt 3.6.2.

Inom ramen för Lissabonstrategin tar EU:s medlemsstater fram resultatindikatorer för att jämföra utvecklingen i de olika länderna och hur väl man arbetar för en högre tillväxt. Arbetsmil

jön är ett sådant område och det går att urskilja fyra indikatorer: Antalet rapporterade arbetsrelaterade olyckor, frekvens av olycksfall, totalt antal frånvarodagar p.g.a. olyckor på arbetet och genomsnittligt antal frånvarodagar p.g.a. olyckor på arbetet.

Dessa indikatorer gäller endast olycksfall. För ohälsan som helt dominerat de senaste årens utveckling möter större svårigheter. Sjukskrivningsstatistiken kan inte direkt knytas till orsak. Arbetskadestatistiken har stora mörkertal just på de områden av ohälsan som ökat. De arbetsmiljöundersökningar som redovisas av SCB uttrycker subjektiva värderingar hos de tillfrågade men ger värdefull information framför allt om trender i utvecklingen.

### 4.3 Politikens inriktning

Politikens inriktning på arbetsmiljöområdet är att uppnå ett arbetsliv där människor inte slås ut eller drabbas av skador eller ohälsa till följd av arbetet. Arbetslivet skall möjliggöra att människor orkar arbeta tills de går i ålderspension och även därefter kan leva ett aktivt liv. Målsättningen måste emellertid sättas högre än så. Så långt det är möjligt måste arbetslivet utformas så att arbetet är utvecklande. En sådan inriktning kan förutsättas gynna den långsiktiga effektiviteten i verksamheterna och därigenom samhälls-ekonomi i stort.

Viktigare än statens insatser för arbetsmiljön är det arbetsmiljöarbete som utförs på arbetsplatserna av arbetsgivare, arbetstagare och deras organisationer. För privata och 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. Målet är att alla verksamheter skall ha ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), vilket mot denna bakgrund framgår som ett väsentligt intresse för både näringsliv och samhälle.

Trots ökad livslängd är fler människor än någonsin tidigare långtidssjukskrivna från sina arbeten eller upplever påfrestningar i arbetet som på sikt hotar deras hälsa. Grupper som drabbats särskilt hårt är kvinnor – oftast äldre – inom vård, skola och omsorg. Särskild uppmärksamhet måste ägnas åt dessa grupper. En beskrivning av denna utveckling liksom av de särskilda åtgärder

som vidtagits för att möta den har givits i avsnitt 3.6.

Det faktum att arbetsmiljön försämrades under 1990-talet är en väsentlig förklaring till de ökade sjukskrivningarna.

Härutöver är det av grundläggande betydelse att genom tillsyn verka för att arbetsmiljön på landets arbetsplatser når upp till den nivå som samhället kräver, liksom att genom information och andra åtgärder främja en god arbetsmiljö. Tillsynen skall i första hand inriktas på de arbetsplatser där risken för ohälsa och olycksfall är störst.

En annan förutsättning för ett gott arbetsmiljöarbete är en lokal samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare om arbetsmiljön. På den enskilda arbetsplatsen spelar skyddsombuden en viktig roll. Inte minst de regionala skyddsombuden har en nyckelroll för arbetsmiljösamarbetet i mindre företag.

Staten har genom arbetsmiljölagen skapat stabila spelregler för skyddsombudens verksamhet. I arbetsmiljölagen framgår att arbetsgivare och arbetstagare gemensamt svarar för att skyddsombud får erforderlig utbildning. De regionala skyddsombudens utbildning bekostades ursprungligen genom den särskilda arbetsmiljöavgift som arbetsgivaren betalade. Denna avgift ingår numera i den allmänna arbetsgivaravgiften medan staten finansierar en del av de regionala skyddsombudens utbildningskostnad.

Frågor om företagshälsovården behandlas under avsnitt 3.6.

## 4.4 Insatser

### 4.4.1 Insatser inom verksamhetsområdet

De särskilda åtgärder som vidtagits i enlighet med regeringens 11-punktsprogram mot den ökade ohälsan har i stort redovisats i avsnitt 3.5.1. Utöver vad som sägs där kan följande åtgärder inom 11-punktsprogrammet nämnas. 10 miljoner kronor har avsatts som en engångs-satsning för att stärka metodutvecklingen inom företagshälsovården. Utvecklingsuppdraget utförs av Arbetsmiljöverket i samverkan med Arbetslivsinstitutet. Vidare har gjorts engångs-satsningar om 10 miljoner kronor 2001, liksom 10 miljoner kronor 2002 för arbetsmiljöutbildning av regionala skyddsombud, utöver det årliga



bidraget på drygt 74 miljoner kronor till den regionala skyddsombudsverksamheten.

Arbetsmiljöverkets förvaltningsanslag ökade med 70 miljoner kronor från och med den 1 januari 2001. Anslagsökningen skulle användas till förstärkning av tillsynen främst på de arbetsorganisatoriska området. Detta innebär i första hand rekrytering och utbildning av arbetsmiljöinspektörer. Det ökade anslaget innebär att vid årsskiftet 2002/03 kommer ca 95 inspektörer att ha anställts utöver tidigare 325 anställda. Stora utbildningssatsningar har ägt rum. Den nya myndighetsstrukturen med ett sammanslaget verk i stället för självständiga distrikt möjliggör nya sätt att arbeta över hela landet.

På EU-nivå har Sverige aktivt medverkat i direktivarbete som avsett helkropp- och hand-armvibrationer, buller, asbest samt maskiner. I samtliga fall är inriktningen en ökad ambition i det europeiska arbetsmiljöarbetet för att uppnå konkurrensneutralitet. Sverige har även medverkat i arbetet med en europeisk arbetsmiljöstrategi och en rekommendation angående ensamföretagares arbetsmiljö.

Överväganden beträffande företagshälsovårdens framtida ställning och uppgifter pågår. Den 21 december 2001 avlämnade Statskontoret rapporten *Utnyttja företagshälsovården bättre*. Förslag som berör företagshälsovården finns också i utredningen *En handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet* (SOU 2002:5).

Arbetsfrågan behandlas av en parlamentarisk kommitté som tar upp frågor om arbetstidsförkortning, semester, anpassning till EG-direktiv mm.

## 4.5 Resultatbedömning

### 4.5.1 Resultat

En beskrivning av det senaste decenniets ökande ohälsa liksom av de särskilda åtgärder som vidtagits för att möta den har givits ovan i avsnitt 3.6.

**Tabell 4.1 Statistik om arbetsolyckor 1997 respektive 2000**

	1997	2000
Antalet rapporterade arbetsolyckor	34 800	35 900
* Kvinnor	12 600	13 400
* Män	22 200	22 500
Totalt antal förlorade arbetsdagar beroende på arbetsolyckor	901 800	1 337 400

Källa: Arbetsmiljöverket

Antalet rapporterade arbetsolyckor ökade något mellan 1997 och 2000. Arbetsolyckor var betydligt vanligare bland män än bland kvinnor under perioden.

Antalet förlorade arbetsdagar beroende på arbetsolyckor ökade med nästan 50 procent mellan 1997 och 2000.

#### *Tillsynen*

Arbetsmiljöverkets förvaltningsanslag ökade, som tidigare nämnts, med 70 miljoner kronor från och med den 1 januari 2001. Detta innebar i första hand rekrytering och utbildning av arbetsmiljöinspektörer på det arbetsorganisatoriska området. Rekrytering och utbildning har skett kontinuerligt under 2001 och 2002. Eftersom den utbildning som är aktuell till stor del genomförs av verkets egen personal och den nya personalen endast i begränsad utsträckning har börjat fungera operativt har satsningen i ett kort perspektiv snarast belastat tillsynen. Först i ett längre perspektiv kan resultatet av satsningen visa sig.

Arbetsmiljöverket har sedan senare delen av 1990-talet intensifierat sina insatser framförallt när det gäller belastningsskador, psykologiska och sociala förhållanden, överkänslighet, farliga maskiner och allvarliga olycksfall. Andelen av Arbetsmiljöverkets krav i samband med tillsyn som gällt belastningsergonomiska eller psykosociala problem ökade från 10 till 21 procent mellan 1997 och 2001.

Huvuddelen av de inspektioner som genomförs har till väsentlig del till syfte att få arbetsgivarna att i ökad utsträckning införa interna system för arbetsmiljöarbetet, s.k. systematiskt

arbetsmiljöarbete (SAM). Särskild uppmärksamhet har ägnats åt offentlig förvaltning, utbildning, hälso- och sjukvård, förskolor och omsorg. Statistiken visar att det på dessa områden finns en hög andel arbetsskador. Efter att nya föreskrifter trätt i kraft används begreppet SAM-status för att markera hur långt införandet av systematiskt arbetsmiljöarbete framskridit i en verksamhet. Eftersom inspektionsverksamheten prioriteras till de verksamheter som har den sämsta arbetsmiljön ger siffrorna för SAM-status hos inspekterade arbetsgivare ingen rättvisande bild för alla företag inom området.

Det kan nämnas att för inspekterade arbetsställen inom de nämnda verksamhetsområdena har arbetsställen med SAM-status 2 (påbörjat systematiskt arbetsmiljöarbete, finns i teorin) ökat från 49,1 till 53,7 procent mellan åren 2000 och 2001 och arbetsställen med SAM-status 3 (inordnat i verksamheten) ökat från 33,8 till 36,4 procent. I en enkätundersökning som genomförts av TEMO och som avser ett genomsnitt av alla arbetsgivare uppger två av tre arbetsplatser inom offentlig sektor att systematiskt arbetsmiljöarbete införts medan andelen i privat sektor är 28 procent. Särskilt låg är andelen inom handel och byggbranschen. De allra minsta arbetsställena har generellt lägre siffror.

En utvärdering har gjorts av Arbetsmiljöverket när det gäller tillsynsinsatsernas resultat på arbetsgivarnas systematiska arbetsmiljöarbete under åren 1996 - 1999. Bland företag med mer än 500 anställda uppnådde cirka 70 procent ett systematiskt arbetsmiljöarbete som var inordnat i verksamheten. I gruppen med 50 - 500 anställda hade cirka hälften nått lika långt. Bland företag med färre än 50 anställda i riskfyllda branscher har flertalet (67 procent 1999) kommit igång med det systematiska arbetsmiljöarbetet med riskbedömning, handlingsplaner och genomförande av åtgärder. De små företagen har fortfarande betydligt sämre systematiskt arbetsmiljöarbete än de större. När det gäller större arbetsgivare särskilt inom offentlig förvaltning, har det systematiska arbetsmiljöarbetet inte utvecklats som förväntat. I privat sektorn har 28 procent av arbetsställena infört SAM och 66 procent i offentlig sektor.

Arbetsmiljöverket har bedrivit ett flertal informationskampanjer. Enligt gjorda enkät- och intervjuundersökningar har informationen nått målgrupperna. Informationen har av majoriteten uppfattats ha en god kvalitet.

Regelverket på arbetsmiljöområdet har förenklats. Trots införande av en rad EU-regler har antalet paragrafer eller punkter i Arbetsmiljöverkets regelmängd minskat med cirka 30 procent under perioden 1997-2000.

Marknadskontroll av maskiner och andra produkter som saluförs har lett till väsentliga förbättringar när det gäller antalet brister. Mellan 1996 och 1999 minskade andelen maskiner som avviker från reglerna om CE-märkning från 51 till 9 procent.

Arbetsmiljöverkets övertagande av ansvaret för den officiella statistiken om arbetsmiljö och arbetsskador har lett till att statistiken blivit mer relevant och fått ökad användning.

#### *Regionala skyddsombud*

Den ovan nämnda extra satsningen på 10 miljoner kronor för utbildning av regionala skyddsombud har resulterat i utbildning av 1200 personer inom LO, 237 inom TCO och 40 inom SACO.

#### *Företagshälsövård*

Av de 10 miljoner kronor som under åren 2001 och 2002 satsats på utbildning och metodutveckling inom företagshälsövården har 4,4 miljoner kronor använts för regionaliserade och utökade utbildningsinsatser särskilt avsedda för att främja företagshälsövårdens arbetsmetoder, 2,1 miljoner kronor till åtgärder för att öka tillgängligheten av arbetsmiljörelaterad information, 0,5 miljoner kronor för analys av hittillsvarande kvalitetsarbete och 3 miljoner kronor för utveckling av god praxis i företagshälsövårdens arbete såsom förbättring av kvalitetsssäkringsdokument och stärkande av metoder på nya områden.

#### *Standardisering*

Från Arbetsmiljöverkets förvaltningsanslag betalas bidrag till den svenska standardiseringsorganisationen för att verka för svensk standardisering, nationellt, europeiskt och globalt.

Det övergripande målet för standardiseringen är att öppna marknader, höja produktiviteten och konkurrenskraften hos svenskt näringsliv samt bidra till att statens specifika ansvar för medborgarnas skydd för liv, hälsa, miljö och egendom tillgodoses. Från anslaget 38:12 under utgiftsområde 24 lämnas också bidrag till forskning och utveckling inom experimentell teknik. För teknisk informationsförsörjning lämnas

bidrag till AB Terminologikum TNC och Svenska föreningen för informationsspecialister.

#### 4.5.2 Analys och slutsatser

Det är viktigt att främja arbetsförhållanden som sett över en längre tid bidrar till människors hälsa. Bl.a. måste åtgärder undvikas som medför ökad sjuknärvaro och som leder till en kortsiktig minskning av sjukfrånvaron men på längre sikt kan förvärra problemet. En bra arbetsmiljö är viktig för en långsiktigt hållbar ökning av tillväxten. Framför allt har det allmänna ett ansvar för att åstadkomma förbättringar av de sämsta arbetsmiljöerna där människor riskerar skador eller ohälsa på grund av arbetsförhållandena.

För en analys av de åtgärder som vidtagits enligt det tidigare omnämnda 11-punktsprogrammet, se avsnitt 3.6.

En förstärkning av tillsynsresurserna för 2003 framgår under avsnitt 3.6.2.

Utvecklingen av de tillsynsmetoder som används bör nogra följas upp och en bedömning göras av tillsynens effekter. En noggrann uppföljning bör också göras av resultatet av bildandet av en samlad arbetsmiljömyndighet, särskilt när det gäller effektivitets- och kvalitetsutveckling.

Bl.a. avser regeringen att initiera en utvärdering rörande effekterna på arbetsmiljön av den

satsning som under de senaste tio åren gjorts på att införa SAM i olika verksamheter. Utvärderingen skall också omfatta den tillsyn som är inriktad på införande av SAM.

Det särskilda stödet till tidningen *Du&Jobbet*, som ges ut av det partsgemensamma organet Arbetsmiljöforum som informationskälla för landets skyddsombud, bör tills vidare finnas kvar. På sikt kan en prövning ske av om stödet skall fortsätta att lämnas. En sådan prövning bör ske inom ramen för ett samlat övervägande av det lokala skyddsarbetet.

Utvecklingen av ohälsan har medfört ett ökat behov av kunskapsspridning och stöd i det förebyggande och rehabiliterande hälsoarbetet på arbetsplatserna. Ett sådant stöd bör ha bred tillgänglighet och förtroende på både arbetsgivar- och arbetstagersidan. Detta motsvarar de uppgifter som företagshälsovården har enligt arbetsmiljölagen.

Antalet personer som är verksamma i företagshälsovården minskade med ungefär en tredjedel under 1990-talet. Många går i pension under de närmaste åren. Detta medför ett behov av ökad utbildning. På grund av ökningen av arbetsmiljörisker med organisatorisk bakgrund finns också ett behov av förnyelse av utbildningen samt av metodutveckling. En förstärkning föreslås av resurserna för utbildning, vilket framgår under avsnitt 3.6.2.

## 5 Verksamhetsområde Kunskap och kompetens

### 5.1 Omfattning

Verksamhetsområdet Kunskap och kompetens omfattar myndigheten Arbetslivsinstitutets verksamhet liksom stödet till styrelserepresentationsfrågor m.m.

### 5.2 Mål

Målet för verksamhetsområdet är en ökad kunskap om och i arbetslivet.

Resultatindikatorer kopplade till *kunskapsutveckling* inom området är:

- andel projekt som är mång- eller tvärvetenskapliga
- samverkan med andra FoU-utförare
- utvecklingsfokus
- vetenskaplig publicering
- vidareutbildning: andel i procent av befolkningen (25-64 år) som deltagit i utbildning och träning de fyra senaste veckorna.

Resultatindikatorer för *kunskapsförmedling* inom området är:

- antal genomförda utbildningsinsatser fördelat på målgrupper
- utnyttjande av Arbetslivsinstitutets bibliotek och antal besök på webbplats
- exponering i media
- deltagande i konferenser/mässor
- expertuppdrag.

### 5.3 Politikens inriktning

Forskningen inom arbetslivsområdet är betydelsefull för att ur olika aspekter beskriva det aktuella läget inom området och för att analysera orsaker och samband. Forskningen kan bidra till ett bra underlag för beslut både på den politiska nivån och direkt på arbetsplatser. Forskningen måste inriktas mot de områden inom arbetslivet där behovet av ökad kunskap är störst. För att forskningens resultat skall komma till nytta krävs en väl fungerande kunskapsförmedling. Formerna och metoderna för en ömsesidig kunskapsförmedling mellan dem som forskar och dem som skall omsätta resultaten till praktisk verklighet måste därför ständigt utvecklas.

Särskilt angelägna kunskapsområden är nu hur förutsättningarna på arbetsplatsen bäst kan utformas för att bidra till en god hälsa och för att underlätta en återgång till arbete efter sjukfrånvaro. Arbetsorganisationen och ledarskapets betydelse för att skapa en bra arbetsmiljö som främjar individens utveckling och som motverkar uppkomst av belastningsskador, stress och utbrändhet måste även fortsättningsvis lyftas fram. Andra viktiga frågor behandlar förutsättningar att kombinera föräldraskap och arbete och behålla fler äldre i arbetslivet. Här är också jämställdhets- och mångfaldsfrågorna centrala.

Arbetsorganisationernas utformning och i vilken utsträckning humankapitalet tas tillvara är mycket viktiga faktorer för att skapa förmågan till tillväxt. Det handlar om att skapa arbetsklimat och organisationer som stimulerar medar

betarnas delaktighet och ger utrymme för egna initiativ och där individen uppmuntras att ta tillvara och utveckla sin kunskap och kompetens.

## 5.4 Insatser

### 5.4.1 Insatser inom verksamhetsområdet

#### Kunskapsutveckling

Arbetslivets villkor och möjligheter är komplexa. Forsknings- och utvecklingsinsatser inom området präglas därför i allt högre grad av tvär- och mångvetenskaplighet. Forskare från flera olika discipliner kan ingå i samma forsknings- och utvecklingsprojekt och de enskilda projekten kan behandla frågeställningar som berör flera områden. De områden man tidigare har delat in verksamheten i har därför i allt högre grad kommit att gå in i varandra och blivit svårare att särskilja. Frågor som rör arbetsorganisation ingår i allt större utsträckning inom samtliga områden.

Forskningen inom arbetsorganisationsområdet handlar allt mindre om struktur och allt mer om sociala processer i ständigt pågående samspel mellan medarbetarna, ledningen och marknadens utveckling. Forskningen inom området arbetsmiljö och arbetshälsa behandlar den sammanlagda utformningen av arbetsredskap, arbetsplatser, arbetsorganisation och arbetsuppgifter.

Inom arbetsmarknadsområdet sker forskningsinsatserna utifrån ett perspektiv där övergången till ett kunskaps- och informationssamhälle beaktas. Den europeiska sysselsättningspolitiken liksom frågorna om den europeiska monetära unionens och ansökarländernas framtid har belysts ur ett arbetsmarknadsperspektiv.

Inom området jämställdhet samt integration och mångfald har forskningen under 2001 till stor del fokuserat på utvecklingsinriktade fallstudier på olika företag samt på mera övergripande studier av arbetsmarknadsförändringar av betydelse för kvinnors och mäns arbetsvillkor.

#### *Individuell kompetensutveckling*

I april 2002 lämnade regeringen en s.k. riktlinjeproposition till riksdagen om individuell kompetensutveckling. Förslagets närmare utformning bereds för närvarande inom Regeringskansliet.

### Några exempel på forskningsinsatser

Arbetslivsinstitutet har i samarbete med Karolinska institutet, Äldreberedningen, Forum 50+ och TCO studerat under vilka villkor som människor kan och vill förvärvsarbeta fram till eller efter normal pensionsålder. En ökad flexibilitet när det gäller arbetstider, tempo och arbetsuppgifters innehåll bedöms kunna öka möjligheterna till förvärvsarbete fram till normal pensionsålder.

Genomförda studier visar att kommunala arbetsgivare har långt fler långtidssjukskrivna än vad som kunde förväntas. Fortsatta studier syftar till att identifiera skillnaderna mellan kommunerna. Redan nu kan sägas att det finns ett klart förbättringsutrymme.

Smärtor i ländrygg, nacke och skuldror orsakar långa sjukskrivningar och medför stora kostnader för samhället. Arbetslivsinstitutet och Uppsala universitet visar i ett samarbetsprojekt att kognitiv beteendeterapi som behandlingsmetod är en effektiv rehabilitering för att få sjukskrivna patienter med kronisk smärta i rörelseorganen tillbaka i arbete.

Ohälsa på grund av fysikaliska faktorer som buller och vibrationer är fortfarande ett utbrett problem. Arbetslivsinstitutets världsledande vibrationsforskning har prisbelönats (William Taylor-priset) med motiveringen att den har lyckats väl med att överföra resultaten i praktiken.

Arbetslivsinstitutet har tagit fram ett nytt sätt att mäta könssegregeringen på arbetsmarknaden. Verktöget som skapats ger bättre analyser av förändringar i yrkens sammansättning av kön och hur de t.ex. samvarierar med strukturomvandlingen.

I juni 2002 genomfördes i Arbetslivsinstitutets regi den tredje internationella kongressen Women Work & Health. Forskare och praktiker från hela världen samlades för erfarenhetsutbyte om kvinnors arbetsliv och hälsa. Konferensen samlade deltagare från ca 70 länder och gavs stor uppmärksamhet i media.

Inom ramen för samarbetsprogrammet mellan Arbetslivsinstitutet, LO, TCO och SACO (SALTSA) har Arbetslivsinstitutet tagit fram en vägledning för fackliga företrädare och arbetsgivare för att i praktiken omsätta den nya reglering som följer av EU:s direktiv om den gränsöverskridande bolagsformen (även kallat europabolag, SE-bolag). SALTSA har också

jämfört företagshälsovård i 17 europeiska länder. Rapporten pekar bl.a. på behov av professionella riktlinjer samt ett system för övervakning av kvalitet, ändamålsenlighet och kostnadseffektivitet hos företagshälsovården.

## Kunskapsförmedling

Under 2002 har insatserna förstärks bl.a. genom en ökad omfattning avseende utbildning riktad till företagshälsovårdspersonal.

### 5.4.2 Insatser utanför verksamhetsområdet

Forskning kring arbetslivets villkor bedrivs förutom av Arbetslivsinstitutet även av andra aktörer. De viktigaste forskningsutförarna inom området är universitet och högskolor (se utgiftsområde 16) samt Institutet för psykosocial medicin (IPM) och Statens folkhälsoinstitut (se utgiftsområde 9, politikområde Folkhälsa). Forskningsfinansiering inom området sker i huvudsak via Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) (se utgiftsområde 9, politikområde Forskningspolitik under utgiftsområde 16) och Verket för innovationssystem (VINNOVA) (se utgiftsområde 24, politikområde Forskningspolitik under utgiftsområde 16).

Betydande forskning liksom utvecklingsprojekt bedrivs även av försäkringsbolag och andra privata aktörer.

## 5.5 Resultatbedömning

### 5.5.1 Resultat

Utvecklingen i arbetslivet påverkas av en mängd olika faktorer, vilka är skilda från forsknings- och utvecklingsverksamheten. Det är därför svårt att på ett klart och entydigt sätt redovisa faktiska effekter i form av uppnådd ökad kunskap i och om arbetslivet. Faktorer som forskningens kvalitet och förmåga till kunskapsspridning av forskningens resultat och erfarenheter är dock av stor betydelse. Omfattning och former för interaktion med såväl övriga forskarsamhället som aktörer i arbetslivet har betydelse för forskningens relevans. De resultatindikatorer som

redovisas syftar till att ge en bild av den forsknings-, utvecklings- och utbildningsverksamhet som bedrivs vid Arbetslivsinstitutet. Därutöver redovisas även indikatorer för individens vidareutbildning.

## Kunskapsutveckling

*Verksamhetens grad av tvärvetenskaplighet samt Arbetslivsinstitutets samverkan med andra aktörer*  
I större delen av Arbetslivsinstitutets forsknings- och utvecklingsprojekt finns inslag av mångvetenskaplighet, dvs. två eller fler discipliner samverkar.

I två tredjedelar av alla projekt samverkar Arbetslivsinstitutet med andra FoU-utförare. Nedanstående tabell beskriver fördelningen mellan olika samverkansparter.

**Tabell 5.1 Procentuell fördelning av projekt i samverkan med externa aktörer**

Yrkesmedicinsk forskning	22
Annan forskning (ospecificerat)	29
Fack, företag	8
Arbetsmiljöverket	4
Andra myndigheter	17
Internationellt	16
EU	4
<b>Totalt</b>	<b>100</b>

Källa: Arbetslivsinstitutet

Arbetslivsinstitutets forskare samverkar också i stor omfattning med universitet och högskolor främst genom att föreläsa och handleda doktorander. Interaktionen är mest omfattande med universiteten i Umeå, Uppsala, Linköping och Stockholm.

De utvecklingsprojekt som Arbetslivsinstitutet bedriver syftar till att forskare och praktiker tillsammans ska hitta lösningar på praktiska problem samtidigt som forskarna ges möjlighet till en ökad generell kunskap. Det fanns ett utvecklingsfokus (i varierad omfattning) i ca hälften av de genomförda projekten under 2001.

### *Vetenskaplig publicering*

Publicering är en viktig källa till kunskapsspridning och av stor betydelse för den vetenskapliga kvalitetssäkringen. Resultaten publiceras genom institutets egna tidskrifter, rapportserier, nyhetsbrev och böcker men också i stor omfattning i annan regi. Arbetslivsinstitutet lämnade

650 vetenskapliga artiklar som publicerades i böcker och tidningar under 2000. En något ökad nivå kunde konstateras för 2001 med totalt 669 bidrag.

### Individens vidareutbildning

**Tabell 5.3 Vidareutbildning. Andel i procent av befolkningen (25-64 år) som deltagit i utbildning och träning de fyra senaste veckorna**

	2001	2000	1999
Island	23,5	23,5	20,2
Storbritannien	21,7	21,0	19,2
SVERIGE	21,6	21,6	25,8
Finland	19,3	19,6	17,6
Danmark	17,8	20,8	19,8
Nederländerna	16,3	15,6	13,6
Belgien	7,3	6,8	6,9
Luxemburg	5,3	4,8	5,3
Tyskland	5,2	5,2	5,5
Italien	5,1	5,5	5,5
Spanien	4,7	4,9	4,9
Portugal	3,3	3,3	3,2
Frankrike	2,7	2,8	2,6
Grekland	1,4	1,1	1,2
Totalt	100,0	100,0	100,0

Källa: Eurostat

När det gäller individens egen vidareutbildning har Sverige i jämförelse med de 15 medlemsländerna i EU en hög kompetensutvecklingsnivå. Det beror på att Sverige har ett omfattande vuxenutbildningssystem och även förhållandevis ambitiösa utbildningsprogram inom företagen.

### Kunskapsförmedling

#### Genomförda utbildningar samt målgrupper

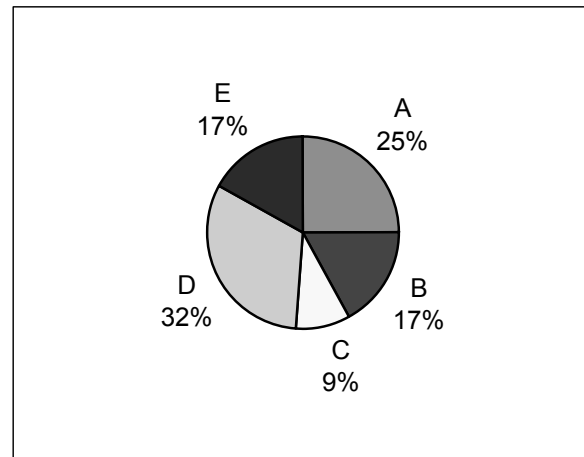
Arbetslivsinstitutet har under 2001 bedrivit utbildningar framför allt för företagshälsovårdens personal, ergonomer, fackligt förtroendevalda, personalansvariga och skolpersonal. En 10-poängskurs i arbetsorganisation och förändringsarbete har startats. Arbetslivsinstitutets forskare genomförde under 2001 utbildningsinsatser motsvarande nära 6 000 undervisningstimmar.

**Tabell 5.2 Fördelning på typ av utbildning**

	Timmar	Procent
Enstaka föreläsningar, temadagar, externa sem.	1 415	24
Fristående kurser/yrkesutbildningar som inte ger högskolepoäng	997	16
Högskoleutbildning 40-poängsnivå	1 760	30
Högskoleutbildning 60-poängsnivå eller med krav på grundexamen	1 219	21
Högskoleutbildning på forskarutbildningsnivå	562	9
Totalt	5 953	100

Källa: Arbetslivsinstitutet

**Diagram 5.1 Procentuell fördelning avseende målgrupperna för utbildning**



Källa: Arbetslivsinstitutet

Utbildning för högskolestuderande (D) är den mest omfattande verksamheten, liksom utbildning i företagshälsovård, vårdsektorn i övrigt och inspektörer (A). Utbildning för fackliga representanter, särskilda yrkesgrupper (B) och övrigt (E) är jämnstora. Utbildning av företagsrepresentanter, myndigheter och politiker (C) utgör den minsta andelen.

### Kunskapskommunikation

SCB:s statistik för 2001 visar att Arbetslivsbiblioteket är ett av Sveriges mest utlånande bibliotek (avser lån utanför den egna organisationen) i jämförelse med övriga universitets- och forskningsbibliotek. Biblioteket har under 2001 levererat nära 26 000 dokument som lån eller arti

kelkopia i tryckt form samt ca 10 800 i elektronisk form.

Arbetslivsinstitutets webbplats hade drygt 1,6 miljoner besök under 2001. Nya tjänster och avdelningar på webbplatsen utvecklades. Media utgör en viktig kanal för vidare spridning av information och kunskap. Under 2001 behandlades Arbetslivsinstitutets verksamhet i dags- och fackpress med 637 respektive 457 artiklar samt i 42 nyhetstelegram.

Under 2001 har Arbetslivsinstitutet själva anordnat eller medverkat vid totalt 336 olika konferenser. I januari 2001 anordnades i Malmö slutkonferensen av den stora satsningen Work Life 2000.

Arbetslivsinstitutets forskare engageras för olika expertuppdrag både nationellt och internationellt. Arbetslivsinstitutet har här en viktig roll som kunskapsförmedlare till bland annat regeringen. Under 2001 har Arbetslivsinstitutet haft uppdrag i sammanlagt sex statliga utredningar. Bland annat har flera av institutets forskare varit engagerade i utredningen Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet (HpH).

### 5.5.2 Analys och slutsatser

Arbetslivsinstitutet påbörjade under 2001 ett stort omstruktureringsarbete. Bland annat har förändringarna medfört att Arbetslivsinstitutets verksamhet har blivit mer överskådlig och därmed mer lättillgänglig för användarna. Regeringen ställer sig mycket positiv till de insatser som gjorts och kommer att fortsätta att följa utvecklingen framöver.

Arbetslivsinstitutets kraftiga expansion av verksamheten såväl centralt som regionalt under åren 1999–2000 resulterade i en obalans mellan verksamhetens omfattning och tillgängliga resurser. Under 2001 genomfördes regelbundna

avstämningar mellan Arbetslivsinstitutet och regeringen med syfte att styra verksamheten och säkra den långsiktiga forskningen och kunskaps-spridningen inom området. Ett omfattande omställningsarbete för att uppnå en budget i balans inleddes under 2001 och beräknas att slutföras under 2003. Organisationen har setts över med syfte att åstadkomma en ökad fokusering av resurserna, ett förtydligande av Arbetslivsinstitutets sektorsforskningsroll samt en ökad satsning på utbildning och kunskaps-spridning. Den nya organisationen, som trädde i kraft den 1 juli 2002, innebär en ökad inriktning mot ett programinriktat, tematiskt arbetssätt.

Arbetslivsinstitutet har också tagit fram ett underlag för vilken kompetensprofil och storlek som krävs för att Arbetslivsinstitutet skall kunna fullgöra sitt uppdrag.

Ett viktigt led i arbetet med att omstrukturera institutets verksamheter har varit att pröva om forskningen inom vissa program med fördel kan bedrivas av annan huvudman. Skälen till en överflyttning kan vara forskningens karaktär och möjliga effektivitetsvinster samtidigt som viktig forskning säkras och kan leva vidare inom högskolans ram. Riksdagen godkände förra året förslag om överföring av delar av fyra laborativa program till näraliggande forskning inom högskolan.

Arbetslivsinstitutet bör fortsätta den påbörjade kraftsamlingen med inriktning mot arbetsorganisationsområdet. Bland annat behöver frågor om arbetsorganisationens betydelse för såväl hälsan i arbetslivet som för förmågan till tillväxt ytterligare belysas.

Regeringen bedömer att ytterligare insatser behövs för att tillgodose behovet av utbildning av personal inom företagshälsovård, vilket framgår under avsnitt 3.6.2.

Frågor angående isocyanatforskning behandlas under avsnitt 3.6.2.



## 6 Verksamhetsområde Arbetsrätt

### 6.1 Omfattning

Verksamhetsområdet omfattar verksamheten vid Arbetsdomstolen och Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar. Arbetsrätten i stort redovisas under avsnitt 3.

### 6.2 Mål

Målet för verksamhetsområdet är en arbetsrätt som skapar trygghet, flexibilitet och delaktighet.

Resultatindikatorer för Arbetsdomstolen är:

- Antal mål som kommit in och antalet som har avgjorts, uppdelat på A- och B-mål, liksom om målet har avgjorts efter dom eller särskilt uppsatt beslut.
- Antalet balanserade mål samt antalet balanserade mål äldre än sex månader, men yngre än tolv, respektive äldre än tolv månader, uppdelat på A- och B-mål.

### 6.3 Politikens inriktning

Arbetsrätten är en betydelsefull del av arbetslivspolitik. Den skall medverka till jämställdhet, delaktighet i arbetslivet, samt till att det skapas trygghet och inflytande för de anställda inom ramen för en flexibel och effektiv arbetsmarknad. Den måste beakta de nya former för arbete som har utvecklats och arbetslivets internationalisering.

Ett viktigt komplement till lagstiftning är avtal mellan parterna. 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.

### 6.4 Insatser

#### 6.4.1 Insatser inom verksamhetsområdet

Insatserna inom arbetsrätten redovisas på politikområdesnivå.

#### 6.4.2 Insatser utanför verksamhetsområdet

En skärpning av jämställdhetslagen har genomförts genom lagen (2000:773) om ändring i jämställdhetslagen (1991:433), som trädde i kraft den 1 januari 2001. I ett nyligen presenterat betänkande, *Ett utvidgat skydd mot diskriminering* (SOU 2002:43), föreslås att skyddet mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller övertygelse, funktionshinder samt sexuell läggning skall utökas. Förslaget bereds för närvarande.

### 6.5 Resultatbedömning

#### 6.5.1 Resultat

De resultat som hittills tagits fram inom verksamhetsområdet berör främst Arbetsdomstolens verksamhet. A-målen representerar de arbetsrättsliga tvister där Arbetsdomstolen är

första och sista instans. B-målen utgörs av överklagade arbetstvister som prövats i tingsrätt.

Av tabell 6.1 framgår att antalet inkomna mål var relativt konstant mellan 1999 och 2001. Antalet avgjorda mål var högst under 1999. Antalet ineliggande mål ökade under perioden. Det framgår också att antalet inkomna A-mål successivt ökade från 1999 till 2001, medan antalet B-mål som kom in successivt minskade. Antalet ineliggande A-mål ökade under perioden, medan antalet ineliggande B-mål var konstant. Den genomsnittliga genomströmningstiden var i linje med eller överträffade målet för A- respektive B-målen för 2001.

Genomströmningstiderna för A- respektive

B-målen, avgjorda efter dom eller särskilt uppsatt beslut, nådde dock inte målet för 2001. Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar har inte hållit något sammanträde under vare sig 2001 eller 2000. Resultat för verksamheten saknas därmed.

## 6.5.2 Analys och slutsatser

Regeringen bedömer att verksamheten har fungerat väl vid Arbetsdomstolen. En analys saknas dock om orsakerna till A-målen ökning och B-målen minskning. Regeringen avser att följa utvecklingen.

**Tabell 6.1 Målstatistik vid Arbetsdomstolen**

	1999	2000	2001
Antal inkomna A-mål	180	210	240
Antal inkomna B-mål	180	160	110
<b>Summa inkomna mål</b>	<b>360</b>	<b>370</b>	<b>350</b>
Antal avgjorda A-mål	220	170	240
Antal avgjorda B-mål	180	150	120
<b>Summa avgjorda mål</b>	<b>400</b>	<b>320</b>	<b>360</b>
Antal domar och särskilt uppsatta beslut	150	120	110
Antal ineliggande A-mål	110	150	150
Antal ineliggande B-mål (vid budgetårets slut)	70	70	60
<b>Summa ineliggande mål</b>	<b>180</b>	<b>220</b>	<b>210</b>

Källa: Arbetsdomstolen

**Tabell 6.2 Genomströmningstider för mål i Arbetsdomstolen**

Antal månader	Mål för 2001	Utfall 1999	Utfall 2000	Utfall 2001
	A-mål totalt	7	7	6
A-mål avgjorda efter dom eller särskilt uppsatt beslut	10	10	9	12
B-mål totalt	5	4	3	4
B-mål avgjorda efter dom eller särskilt uppsatt beslut	10	10	9	12

Källa: Arbetsdomstolen

## 7 Verksamhetsområde Icke-diskriminering

### 7.1 Omfattning

Verksamhetsområdet omfattar verksamheten vid Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO).

### 7.2 Mål

Målet för verksamhetsområdet är att diskriminering i arbetslivet och i samhället i övrigt ej skall förekomma.

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 brevförfrågningar av informations- och rådgivningskaraktär som inkommit till HomO, samt antalet externa utbildnings- och informationsarrangemang som medarbetare vid HomO har deltagit i.

### 7.3 Politikens inriktning

Det är varje människas rätt att inte bli utsatt för diskriminering och kränkande bemötande i arbetslivet eller i samhällslivet i övrigt. Under 2001 lades inriktningen för arbetet med att förebygga och motverka diskriminering fast i regeringens handlingsplan mot rasism, främlingsfientlighet, homofobi och diskriminering (skr. 2000/2001:59). I regeringens

nationella handlingsplan för mänskliga rättigheter (skr. 2001/02:83), som lades fram i januari 2002, tydliggjordes ombudsmännens roll i arbetet med de mänskliga rättigheterna.

Även inom EU är arbetet mot diskriminering prioriterat. Artikel 13 i Romfördraget ger Europeiska unionens råd befogenhet att besluta om lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. På grundval av denna artikel har rådet beslutat att inrätta EU:s handlingsprogram mot diskriminering (2001–2006). Programmet har som mål att öka förståelsen när det gäller frågor som har samband med diskriminering, att utveckla förmågan att förebygga och ta itu med diskriminering på ett effektivt sätt, samt att främja och sprida de värderingar och den praxis som ligger till grund för kampen mot diskriminering. Kommissionen har ansvar för att programmet genomförs. Den svenska regeringen deltar i den programkommitté som biträder kommissionen. Regeringen har även gett Svenska ESF-rådet i uppdrag att informera och bistå frivilligorganisationer och andra som vill ansöka om ekonomiskt stöd från kommissionen inom ramen för programmet.

### 7.4 Insatser

#### 7.4.1 Insatser inom verksamhetsområdet

En omfattande del av HomO:s verksamhet består av utbildnings- och informationsinsatser för att förebygga diskriminering och förbättra

kunskaperna om hur man kan förhindra diskriminering och om hur den som drabbats kan få upprättelse. Under 2001 aktualiserade HomO frågor som rör likabehandling oavsett sexuell läggning inom många organisationer och myndigheter, såsom fackförbund, försvaret, Svenska kyrkan, polisen och åklagarväsendet. Ett annat prioriterat område för HomO var att aktualisera frågor om icke-diskriminering oavsett sexuell läggning när det gäller barn och ungdomars situation, skola och utbildning.

HomO utvecklade under 2001 sitt utbildnings- och informationsmaterial, både i pappersform och på sin webbplats. Tillsammans med de övriga ombudsmännen inrättade HomO en gemensam webbplats:

www.antidiskriminering.nu. Sidan riktar sig till fackliga företrädare, arbetsgivare, branschorganisationer och alla andra som arbetar för att förebygga diskriminering.

#### 7.4.2 Insatser utanför verksamhetsområdet

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

En lag om likabehandling av studenter i högskolan trädde i kraft den 1 mars 2002. Lagen har till syfte att motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning samt funktionshinder på högskoleområdet.

Det europeiska gemenskapsinitiativet Equal syftar till att genom transnationellt samarbete främja nya metoder för att motverka all slags diskriminering och ojämlikhet i anknytning till arbetsmarknaden. Två svenska projekt som arbetar mot diskriminering på grund av sexuell läggning har fått finansiering genom Equal. De verkar inom den kommunala barn- och äldreomsorgen, respektive Svenska kyrkan, försvaret och polisen. Projekten kommer att pågå till 2004.

Diskrimineringsutredningen 2001 lämnade den 2 maj 2002 sitt betänkande *Ett utvidgat skydd mot diskriminering* (SOU 2002:43). I betänkandet föreslås att HomO skall få tillsynsansvar över den nya lagen om förbud mot

diskriminering på grund av sexuell läggning. Den nya lagen föreslås träda i kraft den 1 juli 2003.

Regeringen har givit en ny parlamentarisk kommitté (N 2002:06) i uppdrag att bl.a. överväga en gemensam lagstiftning mot diskriminering som omfattar alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden (dir. 2002:11). Kommittén skall även överväga en samordning eller sammanslagning av några eller samtliga ombudsmän mot diskriminering. Kommittén skall redovisa uppdraget senast den 1 december 2004.

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

## 7.5 Resultatbedömning

### 7.5.1 Resultat

Tabell 7.1 HomO:s ärendestatistik

	2000	2001
Antal ärenden totalt	44	35
Varav		
- anmälningsärenden	28	26
- initiativärenden	16	9
Antal ärenden som avsåg		
- arbetslivsområdet	10	17
- högskoleverksamhet	-	1
- samhällslivet i övrigt	34	17

Källa: HomO

Antalet ärenden hos HomO minskade under 2001 jämfört med 2000. Framför allt minskade antalet initiativärenden, medan antalet anmälningsärenden endast minskade marginellt. Arbetslivsärendenas andel av diskrimineringsanmälningarna ökade från en tredjedel till hälften under 2001 jämfört med året innan.

Under 2001 inkom drygt 600 telefonsamtal och cirka 200 förfrågningar per brev och e-post av informations- eller rådgivningskaraktär. Mängden telefonförfrågningar ökade med nästan 75 procent jämfört med 2000. Dubbelt så många

män som kvinnor hörde av sig med frågor och den övervägande delen av förfrågningarna gällde andra delar av samhällslivet än arbetsmarknaden. Samtalen om arbetslivet rörde i ungefär samma omfattning offentlig och privat sektor.

Under 2001 deltog vidare medarbetare vid HomO i externa utbildnings- och informationsarrangemang vid omkring 75 olika tillfällen. Det innebar en ökning jämfört med 2000 med omkring 25 procent.

### 7.5.2 Analys och slutsatser

Regeringen kan konstatera att intresset i samhället för frågor som rör homo- och bisexuellas rättigheter har ökat under de senaste åren. Regeringen bedömer att HomO:s intensiva insatser har bidragit till att arbetet mot diskriminering på grund av sexuell läggning har gått framåt. HomO och diskrimineringsfrågorna har fått mycket uppmärksamhet i medierna.

Diskrimineringskommittén (N 2002:06) har fått i uppdrag att se över ansvarsområden och uppgifter för bl.a. HomO. Regeringen kommer att avvakta resultatet från detta arbete innan någon fördjupad prövning av HomO kan bli aktuell.

Riksdagen påpekade i betänkande 2001/02:AU1 att verksamhetsområdet har större räckvidd än målet för politikområdet, samt att regeringen så långt som möjligt bör eftersträva mät- och uppföljbara mål. Regeringen avser att genomföra en samlad översyn av verksamhets-

områden, mål och resultatindikatorer för utgiftsområdet och återkommer till riksdagen i budgetpropositionen för 2004.

Kunskapen om hur vanligt det är att människor utsätts för diskriminering är begränsad. I en undersökning 1998 angav över hälften av arbetsgivarna att en arbetssökandes homosexuella läggning skulle vara negativ eller åtminstone skulle kunna ha betydelse för ett anställningsbeslut.

I studien ”Föreställningar/vanföreställningar. Allmänhetens attityder till homosexualitet” (Statens folkhälsoinstitut 2002) anges att inställningen till homosexuella är förhållandevis mer positiv i Sverige än i många andra länder. Enligt undersökningen uppskattas att mellan var fjärde och var tredje invånare är mer eller mindre negativ till homosexuella. Skillnaderna mellan olika befolkningsgrupper och olika delar av landet kan dock vara stora. Kännedom om homosexuella och erfarenhet av människor med denna läggning har stor betydelse för att minska de negativa uppfattningarna.

Det är svårt att mäta diskrimineringens omfattning och utveckling. För att insatserna skall kunna bedömas i förhållande till målet krävs jämförande studier av upplevelsen av diskriminering. Någon sådan studie har inte genomförts i Sverige och regeringen kan därför inte bedöma måluppfyllelsen. Om en sådan studie i framtiden visar en minskning av diskrimineringen återstår svårigheten att avgöra i vilken utsträckning utvecklingen beror på HomO:s insatser.



## 8 Verksamhetsområde Medling och lönebildning

### 8.1 Omfattning

Verksamhetsområdet Medling och lönebildning omfattar Medlingsinstitutets verksamhet inklusive statistikansvaret för den officiella lönestatistiken.

### 8.2 Mål

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

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

- Antalet medlingsärenden i avtalsförhandlingar på riksnivå
- Antalet förlorade arbetsdagar på grund av konflikt
- Den totala löneutvecklingen per timme inom näringslivet, mätt som procentuell förändring från föregående år i förhållande till euroområdet och USA
- Löneutvecklingen per timme på hela arbetsmarknaden

### 8.3 Politikens inriktning

Lönebildningen har en avgörande betydelse för den samhällsekonomiska utvecklingen. Sysselsättningen och inflationstrycket i ekonomin påverkas i hög utsträckning av hur väl lönebild-

ningen fungerar. 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 för lönebildningen. I syfte att förbättra förutsättningarna för en väl fungerande lönebildning inrättades Medlingsinstitutet under 2000. Medlingsinstitutet har i uppgift att medla i arbetstvister och verka för en väl fungerande lönebildning. Institutet skall bidra till en fredlig lösning av arbetstvister och medverka till att arbetsmarknadskonflikter undviks eller upphör så snart som möjligt utan att åsidosätta målet om en väl fungerande lönebildning.

### 8.4 Insatser

#### 8.4.1 Insatser inom verksamhetsområdet

Avtalsrörelsen 2001 omfattade större delen av arbetsmarknaden. Förhandlingarna kännetecknades av ett stort antal medlingsinsatser men få utlösta konflikter. Medlingsinstitutet förordnade medlare i 20 tvister på central nivå på avtalsområden som inte omfattas av förhandlingsordningsavtal liknande det så kallade industriavtalet.

I syfte att säkra tillgången på medlare anordnade Medlingsinstitutet seminarier för information och erfarenhetsutbyte mellan erfarna och nya medlare.

Inom ramen för uppgiften att främja en väl fungerande lönebildning anordnade Medlingsinstitutet en rad seminarier med deltagare från arbetsmarknadens parter. Frågor som har behandlats är bland annat de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen och jämställdhet i lönebildningen.

Våren 2002 presenterade Medlingsinstitutet sin första årsrapport om avtalsrörelsen och lönebildningen. Rapporten beskriver avtalsrörelsen under 2001 och analyserar lönebildningen utifrån olika perspektiv som jämställdhet och konkurrenskraft.

Den 1 januari 2001 tog Medlingsinstitutet över statistikansvaret för den officiella lönestatistiken från Statistiska centralbyrån. I syfte att få underlag för framtida förbättringar av lönestatistiken har Medlingsinstitutet inlett samråd med lönestatistikens användare.

#### 8.4.2 Insatser utanför verksamhetsområdet

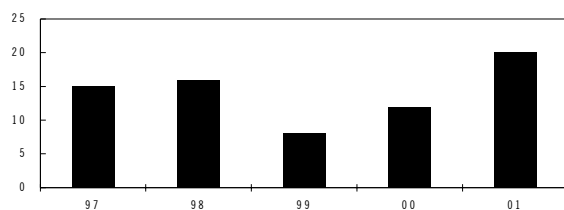
Konjunkturinstitutet har sedan 2000 regeringens uppdrag att årligen ge ut en rapport som analyserar de samhällsekonomiska förutsättningarna för löneförhandlingarna.

### 8.5 Resultatbedömning

Målet för verksamhetsområdet Medling och lönebildning är arbetsfred och en lönebildning i samhällsekonomisk balans.

#### 8.5.1 Resultat

**Diagram 8.1** Antal medlingsärenden i riksavtalsförhandlingar 1997-2001



Källa: Medlingsinstitutet

**Tabell 8.1** Antal förlorade arbetsdagar på grund av konflikt 1997-2001

1997	1998	1999	2000	2001
23 600	1 700	78 800	300	11 000

Källa: Medlingsinstitutet

Antalet arbetsdagar som gick förlorade genom arbetsinställelser under 2001 uppgick till 11 098. Sedan 1990 har antalet förlorade arbetsdagar varit färre endast under 1998 och 2000. Med tanke på att avtalsrörelsen 2001 omfattade större delen av arbetsmarknaden var antalet konflikt-dagar under 2001 påtagligt lågt.

**Tabell 8.2** Totala löneutvecklingen per timme inom näringslivet 1997-2001. Procentuell förändring från föregående år.

	Euroområdet	USA	Sverige
1997	2,6	3,5	4,2
1998	1,9	4,0	4,3
1999	2,6	3,4	3,3
2000	3,4	4,1	3,7
2001	3,6	3,8	4,1

Källa: Medlingsinstitutet

Löneutvecklingen i Sverige har legat något över den i euroområdet och i USA den senaste tre-årsperioden. Skillnaden var dock mindre än under åren dessförinnan.

**Tabell 8.3** Löneutveckling för hela arbetsmarknaden 1997-2001. Procentuell förändring från föregående år.

1997	1998	1999	2000	2001
4,5	3,8	3,4	3,7	4,3

Källa: Medlingsinstitutet

Av tabell 8.3 framgår att de svenska löneökningarna under 2001 var högre än även den offentliga sektorn beaktas.

#### 8.5.2 Analys och slutsatser

Sedan avtalsrörelsen 1998 har lönebildningen fungerat relativt väl. Förhållandevis måttliga nominella löneökningar har givit påtagliga ökningar av reallönerna samtidigt som sysselsättningen har ökat. Industriavtalet och efterföljande samarbetsavtal på andra områden har haft en positiv inverkan på utvecklingen. Löneutvecklingen i Sverige har dock varit något snabbare än i euroområdet. Det finns en risk att



denna skillnad åter ökar. Givet en likartad produktivitet

utveckling är det inte samhällsekonomiskt hållbart med en snabbare löneutveckling i Sverige än i våra konkurrentländer.



## 9 Förslag inom arbetslivspolitik

### 9.1 23:1 Arbetsmiljöverket

**Tabell 9.1 Anslagsutveckling**

Tusental kronor

År	Slagslag	Belopp	Änslags- sparande	Utgifter- prognos
2001	Utfall	490 799	76 222	
2002	Anslag	561 461 <sup>1</sup>		572 460
<b>2003</b>	<b>Förslag</b>	<b>650 578</b>		
2004	Beräknat	586 462 <sup>2</sup>		

<sup>1</sup> Inklusive beslut om en minskning om 5 150 tkr till följd av förslag till tilläggsbudget i samband med 2002 års ekonomiska vårproposition.

<sup>2</sup> Motsvarar 573 668 tkr i 2003 års prislivå.

Anslaget avser kostnader för personal, lokaler samt övriga förvaltningskostnader vid Arbetsmiljöverket. Anslaget omfattar även kostnader för bl.a. den regionala skyddsombudsverksamheten och tidningen Du & Jobbet.

Anslagssparandet för 2001 uppgick till 76 miljoner kronor. Av dessa härrör 52 miljoner kronor från myndighetens förvaltning, 19 miljoner från den regionala skyddsombudsverksamheten och fem miljoner kronor från treparts-samtalen. Regeringen beslutade i december 2001 att dra in 25 miljoner kronor av anslagssparandet.

Regeringen föreslår på tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2003 att Arbetsmiljöverket för 2002 får en bemyndiganderam för anslaget 23:1 *Arbetsmiljöverket*. Den medger att myndigheten får besluta om utbildningsinsatser för regionala skyddsombud som medför utgifter för budgetåret 2003. Regeringen föreslår att bemyndiganderamen för 2003 uppgår till 18,55 miljoner kronor för att ingå ekonomiska åtaganden för 2004.

Budget för anslaget uppgick till 576 miljoner kronor i januari 2002. Prognosen för anslaget är 572 miljoner kronor.

### Budget för avgiftsbelagd verksamhet

**Tabell 9.2 Offentligrättslig verksamhet**

Tusental kronor

Offentlig-rättslig verksamhet	Intäkter till inkomsttitel (Som inte får disponeras)	Intäkter som får disponeras	Kostnader	Resultat (Intäkt - kostnad)
Utfall 2001	0	88	88	0
Prognos 2002	0	40	40	0
Budget 2003	0	40	40	0

**Tabell 9.3 Uppdragsverksamhet**

Tusental kronor

Uppdragsverksamhet	Intäkter	Kostnader	Resultat (Intäkt - kostnad)
Utfall 2001	63 901	63 155	746
(varav tjänsteexport)	(9 465)	(8 056)	(1 409)
Prognos 2002	52 122	53 790	-1 668
(varav tjänsteexport)	(7 800)	(7 300)	(500)
Budget 2003	44 157	47 322	-3 165
(varav tjänsteexport)	(0)	(0)	(0)

Uppdragsverksamheten omfattar huvudsakligen den avgiftsbelagda informationsverksamheten, men även tjänsteexport och försäljning från informationssystemet om arbetsskador (ISA). Omfattningen av tjänsteexporten minskar under kommande år. Arbetsmiljöverket håller på att avsluta sina tre twinningprojekt i Östeuropa

under 2002. Resultatet av uppdragsverksamheten beräknas bli negativt under 2002 och 2003.

### Regeringens överväganden

Regeringen föreslår att anslaget 23:1 *Arbetsmiljöverket* tillförs ytterligare 30 000 000 kronor för den regionala skyddsombudsverksamheten för 2003.

Regeringen föreslår även att anslaget tillförs ytterligare 30 000 000 kronor för att förstärka tillsynsverksamheten för 2003.

Regeringen föreslår också att anslaget tillförs ytterligare 20 000 000 kronor för 2003 för en informationsatsning. En förutsättning för denna satsning är att parterna medverkar både i genomförande och finansiering.

Regeringen föreslår vidare att anslaget tillförs 2 500 000 kronor avseende bidrag till standardisering, forskning och utveckling inom experimentell teknik m.m. Myndigheten har tidigare disponerat medel för denna verksamhet inom utgiftsområde 24 Näringspolitik under anslag 38:12 *Bidrag till standardisering och FoU inom experimentell teknik m.m.*

Regeringen föreslår samtidigt att anslaget minskas med 8 000 000 kronor för att finansiera överflyttningen av BSC under 2003 (se avsnitt 9.2.).

Därutöver har anslagsnivån justerats i syfte att begränsa statlig konsumtion, se volym 1, avsnitt 6.2.1.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 650 578 000 kronor för 2003.

**Tabell 9.4 Härledning av anslagsnivå 2003-2004, för 23:1 Arbetsmiljöverket**

Tusental kronor

	2003	2004
<b>Anvisat i 2002 års statsbudget</b>	<b>566 611</b>	<b>566 611</b>
<i>Förändring till följd av:</i>		
Pris- och löneomräkning <sup>1</sup>	13 480	26 418
Beslut	75 987	-4 122
Överföring till/från andra anslag	-5 500	-2 445
Övrigt	-	-
<b>Förslag/beräknat anslag</b>	<b>650 578</b>	<b>586 462</b>

<sup>1</sup> Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2002 års statsbudget. Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

**Tabell 9.5 Bemyndigande om ekonomiska åtaganden**

Tusental kronor

	2001 utfall	2002 prognos <sup>1</sup>	2003 beräknat
Utestående åtaganden vid årets början	-	-	18 550
Nya åtaganden	-	18 550	18 550
Infriade åtaganden <sup>2</sup>	-	-	-18 550
Utestående åtaganden vid årets slut	-	18 550	18 550
<b>Erhållen/föreslagen bemyndiganderam</b>		<b>18 550</b>	<b>18 550</b>

<sup>1</sup> Förslag i tilläggsbudget i samband med 2003 års budgetproposition.

<sup>2</sup> Utgiftsutfall till följd av ingångna åtaganden.

## 9.2 23:2 Arbetslivsinstitutet

**Tabell 9.6 Anslagsutveckling**

Tusental kronor

År	Slagslag	Belopp	Årslags- sparande	Utgifts- prognos
2001	Utfall	340 090	-658	
2002	Anslag	319 235 <sup>1</sup>		313 972
<b>2003</b>	<b>Förslag</b>	<b>317 952</b>		
2004	Beräknat	302 899 <sup>2</sup>		

<sup>1</sup> Inklusivt beslut om 9 150 tkr till följd av förslag till tilläggsbudget i samband med 2002 års ekonomiska vårproposition.

<sup>2</sup> Motsvarar 296 253 tkr i 2003 års prinsnivå.

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

### Myndighetsspecifika resultat

Under åren 2001 och 2002 har flera åtgärder vidtagits för att utveckla verksamheten vid Arbetslivsinstitutet och samtidigt klara kraven på att uppnå en budget i balans. En strategi har tagits fram för perioden 2002–2006 där bland annat kompetensområden för institutets verksamhet har definierats. Utifrån strategin har en kompetensprofil tagits fram. Kompetensområdena Arbetshälsa och Arbetets organisering har prioriterats jämfört med tidigare fördelning.

Arbetslivsinstitutet har genomfört externa rådslag som bl.a. resulterat i att myndigheten kommer att utveckla nya former för systematiska kontakter med näringsliv och arbetsmiljöpraktiker. Bedömningen är att rådslagen kan utgöra ett viktigt led i att relevanssäkra det vetenskapliga arbetet vid institutet.

Arbetslivsinstitutets forsknings- och utvecklingsverksamhet är organiserad i olika program. Under året har vissa program avvecklats och andra programområden slagits samman. Härigenom har antalet program minskats från 21 till 11. De laborativa programmen i Solna har från årsskiftet fått en ny hemvist inom universitetens ram. Det har medfört besparingar för Arbetslivsinstitutet samtidigt som forskningen har kunnat leva vidare i liknande akademisk miljö.

Under 2001 har Arbetslivsinstitutet gått igenom alla externa samarbetsavtal i syfte att uppfylla regeringens riktlinje att Arbetslivsinstitutet endast skall finansiera sådan forskning där institutet självt aktivt deltar med egen personal. Arbetslivsinstitutet har under året avvecklat långsiktiga åtaganden gentemot i första hand Karolinska Institutet och Stockholms universitet, där personal och verksamhet från tidigare omstruktureringar förts över till universiteten. Kostnader för samarbetsavtal har genom avvecklingen minskats med ca 30 miljoner kronor från 2001 till 2002.

Den totala kostnaden för Arbetslivsinstitutets verksamhet uppgick till drygt 425 miljoner kronor under 2001, varav 51 procent utgjordes av kostnader för personal och 35 procent av övriga driftskostnader. I driftskostnaderna ingår ”köpta forskningstjänster”, knappt 80 miljoner kronor. Verksamheten finansierades till 80 procent från anslaget 23:2 *Arbetslivsinstitutet* och 17 procent av verksamheten finansierades genom intäkter från bidrag. De största finansiärerna är VINNOVA, FAS, Sida och EU. Finansieringen från EU ökade kraftigt under 2001.

### Budget för avgiftsbelagd verksamhet

**Tabell 9.7 Uppdragsverksamhet**

Tusental kronor

Uppdragsverksamhet	Intäkter	Kostnader	Resultat (Intäkt – kostnad)
Utfall 2001	2 834	9 843	-7 000
(varav tjänsteexport)	-	-	-
Prognos 2002	3 000	7 000	-4 000
(varav tjänsteexport)	-	-	-
Budget 2003	5 000	9 000	-4 000
(varav tjänsteexport)	-	-	-

Regeringen anser att Arbetslivsinstitutet bör öka sin kostnadstäckning avseende den avgiftsbelagda verksamheten. Målet skall vara full kostnadstäckning i de fall där det är möjligt utan att det motverkar syftet med verksamheten eller strider mot annat regelsystem. Regeringen kommer att följa Arbetslivsinstitutets hantering av avgiftsfinansieringen och särskilt de tillfällen när full kostnadstäckning inte tillämpas.

## Regeringens överväganden

### *Anslagsfrågor*

Regeringen föreslår nu två ytterligare överflyttningar av forskningsprogram till lärosäten. Den ena överföringen rör forskning om belastningsskador. I enlighet med en avsiktsförklaring mellan Arbetslivsinstitutet och högskolan i Gävle föreslår regeringen att programmet i sin helhet, i fortsättningen benämnt Belastningsskadecentrum (BSC), får ny hemvist i Högskolan i Gävle. BSC inrättas som en centrumbildning inom högskolan med en egen styrelse. Verksamheten skall utvärderas efter tre år. Regeringen föreslår därför att anslaget 23:2 *Arbetslivsinstitutet* minskas med 23 283 000 kronor, som tillförs anslaget 23:73 *Forskning och konstnärligt utvecklingsarbete vid vissa högskolor* under utgiftsområde 16 Utbildning och universitetsforskning, från 2003.

Utöver medel för löpande drift disponerar BSC för närvarande, i likhet med övriga program inom institutet, medel för samarbetsavtal. BSC bör i ökad omfattning finansieras med externa medel.

Under en övergångsperiod anser regeringen dock att BSC bör tillföras 8 000 000 kronor under 2003. Finansiering föreslås ske från 23:1 *Arbetsmiljöverket* med motsvarande belopp.

Den andra överföringen avser klimatforskning. I enlighet med en avsiktsförklaring mellan Arbetslivsinstitutet och Lunds universitet föreslår regeringen att verksamheten får ny hemvist vid Lunds universitet. Regeringen föreslår därför att anslaget 23:2 *Arbetslivsinstitutet* minskas med 3 000 000 kronor, som tillförs anslaget 25:22 *Lunds universitet, Forskning och forskarutbildning* under utgiftsområde 16 Utbildning och universitetsforskning, från 2003.

Regeringen föreslår en satsning på företagshälsovårdsutbildning. Regeringen föreslår därför att 15 000 000 kronor tillförs anslaget 23:2 *Arbetslivsinstitutet* för 2003.

Vidare föreslår regeringen en förstärkning av isocyanatforskningen. Regeringen föreslår därför att 6 700 000 kronor tillförs anslaget 23:2

*Arbetslivsinstitutet* för 2003.

Anslaget tillförs samtidigt 936 000 kronor från 2003 som ersättning för premier för de statliga avtalsförsäkringarna. Dessa medel avser forskning och utveckling som sker vid lärosäten och som finansieras av Arbetslivsinstitutet. Ersättningen har tidigare betalats ut av Högskoleverket, men skall fr.o.m. 2003 betalas ut av Arbetslivsinstitutet. Premierna har tidigare finansierats genom utgiftsområde 16, anslaget 25:76 *Universitets och högskolors premier för de statliga avtalsförsäkringarna*, som upphör fr.o.m. 2003.

Regeringen föreslår vidare att anslaget minskas med 500 000 kronor för 2003 i samband med att regeringen skärper finansieringskravet för myndighetens avgiftsbelagda verksamhet.

Därutöver har anslagsnivån justerats i syfte att begränsa statlig konsumtion, se volym 1, avsnitt 6.2.1.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 317 952 000 kronor för 2003.

### *Myndighetens styrning*

Arbetslivsinstitutet bör fortsätta att utveckla metoder där forskningen kan utvecklas i nära samarbete med privata och offentliga aktörer på arbetsmarknaden. Vidare bör arbetslivsforskningen även fortsättningsvis bedrivas i aktiv samverkan med regionala och lokala aktörer.

Arbetslivsinstitutet bör fortsätta den ökade tydligheten i sina prioriteringar för verksamheten. Samverkan med andra forskande organisationer och praktiker bör fortsättningsvis ske inom ramen för tidsbegränsade projekt och innebära ett ömsesidigt mervärde för Arbetslivsinstitutet och dess samarbetspartner.

Arbetslivsinstitutet har under 2002 genomfört en utvärdering av de samarbetsavtal för regional verksamhet som löper ut under året. Arbetslivsinstitutet bör fortlöpande utvärdera och pröva sin verksamhet med syfte att åstadkomma en effektiv resursanvändning och ökat nyttiggörande av forskningsresultaten. Regeringen avser att följa detta arbete.

**Tabell 9.8 Härledning av anslagsnivå 2003-2004, för 23:2 Arbetslivsinstitutet**

Tusental kronor

	2003	2004
<b>Anvisat i 2002 års statsbudget</b>	<b>310 085</b>	<b>310 085</b>
<i>Förändring till följd av:</i>		
Pris- och löneomräkning <sup>1</sup>	14 212	21 487
Beslut	19 002	-2 758
Överföring till/från andra anslag	-25 347	-25 916
Övrigt	-	-
<b>Förslag/beräknat anslag</b>	<b>317 952</b>	<b>302 899</b>

<sup>1</sup> Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2002 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* för 2002. Den medger att myndigheten får besluta om bidrag och uppdrag som medför utgifter för budgetåret 2003–2005 inom en ram som, tillsammans med tidigare fattade beslut, får uppgå till högst 100 miljoner kronor för åren 2002–2005, inklusive tidigare åtaganden. Arbetslivsinstitutets bemyndiganderam minskades med 80 miljoner kronor under 2001 jämfört med året innan. Regeringen föreslår att bemyndiganderamen uppgår till 100 miljoner kronor även för 2003.

**Tabell 9.9 Bemyndiganden om ekonomiska åtaganden**

Tusental kronor

	2001 utfall	2002 prognos	2003 beräknat	2004 beräknat	2005 beräknat
Utestående åtaganden vid årets början	85 417	62 487	45 000	40 000	40 000
Nya åtaganden	55 600	35 703	30 000	30 000	30 000
Infriade åtaganden*	-78 530	- 53 190	-35 000	-30 000	-30 000
Utestående åtaganden vid årets slut	62 487	45 000	40 000	40 000	40 000
<b>Erhållen/föreslagen bemyndiganderam</b>			<b>100 000</b>		

\* Utgiftsutfall till följd av ingångna åtaganden.

### 9.3 23:3 Särskilda utbildningsinsatser m.m

**Tabell 9.10 Anslagsutveckling**

Tusental kronor

År	Utfall	82 508	Anslags-sparande	34 677
2001	Utfall	82 508	Anslags-sparande	34 677
2002	Anslag	46 000	Utgifts-prognos	46 000
<b>2003</b>	<b>Förslag</b>	<b>46 000</b>		
2004	Beräknat	46 000		

Anslaget administreras av Arbetslivsinstitutet och avser bidrag till arbetsmarknadens parter. Främst går anslaget till arbetsmiljöutbildningar för fackliga förtroendemän och viss EU-bevakning. Under 2001 betalades 36 miljoner kronor ut till regionala skyddsombud, 40 miljoner kronor till funktionsutbildning och drygt 5 miljoner kronor till EU-bevakning.

Regeringen föreslår på tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2003 att Arbetslivsinstitutet för 2002 får en bemyndiganderam för anslaget 23:3 *Särskilda utbildningsinsatser m.m.* Den medger att

myndigheten får besluta om bidrag och uppdrag som medför utgifter för budgetåret 2003. Regeringen föreslår att bemyndiganderamen för 2003 uppgår till 34,2 miljoner kronor för att ingå ekonomiska åtaganden för 2004.

#### Regeringens överväganden

Regeringen föreslår att anslaget anvisas 46 000 000 kronor för 2003.

**Tabell 9.11 Tabell Härledning av anslagsnivå 2003-2004, för 23:3 Särskilda utbildningsinsatser m.m.**

Tusental kronor

	2003	2004
<b>Anvisat i 2002 års statsbudget</b>	<b>46 000</b>	<b>46 000</b>
<i>Förändring till följd av:</i>		
Beslut	-	-
Överföring till/från andra anslag	-	-
Övrigt	-	-
<b>Förslag/beräknat anslag</b>	<b>46 000</b>	<b>46 000</b>

**Tabell 9.12 Bemyndiganden om ekonomiska åtaganden**

Tusental kronor

	2001 utfall	2002 <sup>1</sup> prognos	2003 beräknat
Utestående åtaganden vid årets början			34 200
Nya åtaganden		34 200	34 200
Infriade åtaganden <sup>2</sup>			-34 200
Utestående åtaganden vid årets slut		34 200	34 200
<b>Erhållen/föreslagen bemyndiganderam</b>		<b>34 200</b>	<b>34 200</b>

<sup>1</sup> Förslag i tilläggsbudget i samband med 2003 års budgetproposition.

<sup>2</sup> Utgiftsutfall till följd av ingångna förpliktelser.



## 9.4 23:4 Arbetsdomstolen

**Tabell 9.13 Anslagsutveckling**

Tusental kronor

År	Utfall	19 655	Anslags-sparande	924
2001	Utfall	19 655	Anslags-sparande	924
2002	Anslag	19 032	Utgifts-prognos	19 917
<b>2003</b>	<b>Förslag</b>	<b>19 971</b>		
2004	Beräknat	20 409 <sup>1</sup>		

<sup>1</sup> Motsvarar 19 971 tkr i 2003 års prisnivå.

Anslaget avser kostnader för personal, lokaler samt övriga förvaltningskostnader vid Arbetsdomstolen.

### Regeringens överväganden

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 19 971 kronor för 2003.

Anslagsnivån har justerats i syfte att begränsa statlig konsumtion, se volym 1, avsnitt 6.2.1.

Regeringen föreslår att 8 000 kronor överförs från anslaget 23:4 *Arbetsdomstolen* till utgiftsområde 17 Kultur, medier, trossamfund och fritid, anslaget 28:21 *Riksarkivet och landsarkiven* för arkivkostnader avseende material som levererats från Arbetsdomstolen till Riksarkivet från 2003.

**Tabell 9.14 Härledning av anslagsnivå 2003-2004, för 23:4 Arbetsdomstolen**

Tusental kronor

	2003	2004
<b>Anvisat i 2002 års statsbudget</b>	<b>19 032</b>	<b>19 032</b>
<i>Förändring till följd av:</i>		
Pris- och löneomräkning <sup>1</sup>	1 097	1 539
Beslut	-150	-153
Överföring till/från andra anslag	-8	-8
Övrigt		
<b>Förslag/beräknat anslag</b>	<b>19 971</b>	<b>20 409</b>

<sup>1</sup> Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2002 års statsbudget. Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

## 9.5 23:5 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar

**Tabell 9.15 Anslagsutveckling**

Tusental kronor

År	Utfall	41	Anslags-sparande	19
2001	Utfall	41	Anslags-sparande	19
2002	Anslag	59	Utgifts-prognos	40
<b>2003</b>	<b>Förslag</b>	<b>61</b>		
2004	Beräknat	62 <sup>1</sup>		

<sup>1</sup> Motsvarar 61 tkr i 2003 års prisnivå.

Anslaget avser kostnader för nämndens verksamhet, som huvudsakligen består av arvodes- och ersättningskostnader.

### Regeringens överväganden

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 61 000 kronor för 2003. Anslagsnivån har justerats i syfte att begränsa statlig konsumtion, se volym 1, avsnitt 6.2.1.

**Tabell 9.16 Härledning av anslagsnivå 2003-2004, för 23:5 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar**

Tusental kronor

	2003	2004
<b>Anvisat i 2002 års statsbudget</b>	<b>59</b>	<b>59</b>
<i>Förändring till följd av:</i>		
Pris- och löneomräkning <sup>1</sup>	2	3
Beslut	-	-
Överföring till/från andra anslag	-	-
Övrigt	-	-
<b>Förslag/beräknat anslag</b>	<b>61</b>	<b>62</b>

<sup>1</sup> Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2002 års statsbudget. Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

## 9.6 23:6 Internationella arbetsorganisationen (ILO)

**Tabell 9.17 Anslagsutveckling**

Tusental kronor

2001	Utfall	23 817	Anslags-sparande	-170
2002	Anslag	22 195	Utgifts-prognos	21 874
<b>2003</b>	<b>Förslag</b>	<b>26 681</b>		
2004	Beräknat	26 543 <sup>1</sup>		

<sup>1</sup>Motsvarar 26 681 tkr i 2003 års valutainivåer.

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

Utfallet för 2001 översteg anslaget belopp med 1,6 miljoner kronor. Det beror delvis på en ogynnsam förändring av växelkursen mellan schweizerfrancen, som medlemsavgiften fastställs i, och den svenska kronan. Den förändrade växelkursen påverkar i än högre grad prognosen för 2002.

Den relativt låga utgiftsprognosen för 2002 beror på att delar av medlemsavgiften för 2002 betalades in i förskott i december 2001.

ILO:s beslutande församling, Internationella arbetskonferensen, antog i juni 2001 arbetsprogram och budget för perioden 2002–03, omfattande totalt 768 miljoner schweizerfranc. Konferensen antog även en ny skala för medlemslänternas bidrag till organisationen.

Sveriges andel utgör 1,019 procent av ILO:s budget 2003. Länder som betalar sin avgift tidigt under budgetåret får ett avdrag följande år genom ett så kallat *incentive scheme*. Efter avdrag är Sveriges medlemsavgift ca 3,9 miljoner schweizerfranc för 2003. Beloppet i kronor beror på rådande valutakurs vid betalningstillfället.

### Regeringens överväganden

Regeringen bedömer att anslaget bör justeras för växelkursens inverkan på Sveriges medlemsavgift

till ILO. Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett anslag om 26 681 000 kronor för 2003.

**Tabell 9.18 Härledning av anslagsnivå 2003-2004, för 23:6 Internationella arbetsorganisationen (ILO)**

Tusental kronor

	2003	2004
<b>Anvisat i 2002 års statsbudget</b>	<b>22 195</b>	<b>22 195</b>
<i>Förändring till följd av:</i>		
Beslut	-	-
Överföring till/från andra anslag	-	-
Övrigt	4 486	4 348
<b>Förslag/beräknat anslag</b>	<b>26 681</b>	<b>26 543</b>

## 9.7 23:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)

**Tabell 9.19 Anslagsutveckling**

Tusental kronor

2001	Utfall	4 096	Anslags-sparande	145
2002	Anslag	4 894 <sup>1</sup>	Utgifts-prognos	4 950
<b>2003</b>	<b>Förslag</b>	<b>4 493</b>		
2004	Beräknat	4 593 <sup>2</sup>		

<sup>1</sup>Inklusive beslut om 500 tkr till följd av förslag till tilläggsbudget i samband med den ekonomiska vårpropositionen 2002.

<sup>2</sup>Motsvarar 4 493 tkr i 2003 års prisnivå.

Anslaget avser kostnader för personal, lokaler och andra förvaltningskostnader för HomO.

Anslagssparandet för 2001 berodde på den slutjustering av premierna för statliga avtalsförsäkringar som gjordes i början av 2002.

### Regeringens överväganden

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag på 4 493 kronor för 2003.

Anslagsnivån har justerats i syfte att begränsa statlig konsumtion, se volym 1, avsnitt 6.2.1.

**Tabell 9.20 Härledning av anslagsnivå 2003-2004, för 23:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)**

Tusental kronor

	2003	2004
<b>Anvisat i 2002 års statsbudget</b>	<b>4 394</b>	<b>4 394</b>
<i>Förändring till följd av:</i>		
Pris- och löneomräkning <sup>1</sup>	131	232
Beslut	-32	-33
Överföring till/från andra anslag		
Övrigt	-	-
<b>Förslag/beräknat anslag</b>	<b>4 493</b>	<b>4 593</b>

<sup>1</sup> Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2002 års statsbudget. Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

## 9.8 23:8 Medlingsinstitutet

**Tabell 9.21 Anslagsutveckling**

Tusental kronor

År	Slagslag	Belopp	Slagslag	Belopp
2001	Utfall	46 753	Anslags-sparande	4 799
2002	Anslag	46 074	Utgifts-prognos	47 407
<b>2003</b>	<b>Förslag</b>	<b>46 891</b>		
2004	Beräknat	47 974 <sup>1</sup>		

<sup>1</sup> Motsvarar 46 891 tkr i 2003 års prisnivå.

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

Medlingsinstitutets anslagssparande 2001 uppgick till 4,8 miljoner kronor. Regeringen har beslutat att Medlingsinstitutet får disponera 2,2 miljoner kronor av anslagssparandet. Indrag har skett med 1,2 miljoner kronor.

Uppbyggnaden av Medlingsinstitutet försenades, vilket medförde en förskjutning av kostnader från budgetåret 2000 till budgetåren 2001 och 2002. Detta förklarar det anslagssparande som uppstod 2001. Verksamheten under 2001 dominerades av avtalsrörelsen som omfattade större delen av arbetsmarknaden.

### Regeringens överväganden

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 46 891 000 kronor för 2003. Anslagsnivån har justerats i syfte att begränsa statlig konsumtion, se volym 1, avsnitt 6.2.1.

**Tabell 9.22 Härledning av anslagsnivå 2003-2004, för 23:8 Medlingsinstitutet**

Tusental kronor

	2003	2004
<b>Anvisat i 2002 års statsbudget</b>	<b>46 074</b>	<b>46 074</b>
<i>Förändring till följd av:</i>		
Pris- och löneomräkning <sup>1</sup>	1 148	2 239
Beslut	-331	-339
Överföring till/från andra anslag	-	-
Övrigt	-	-
<b>Förslag/beräknat anslag</b>	<b>46 891</b>	<b>47 974</b>

<sup>1</sup> Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2002 års statsbudget. Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.



## 10 Jämställdhetspolitik

### 10.1 Omfattning

Politikområdet omfattar följande två verksamhetsområden: samordningsansvar för jämställdhetspolitiken och särskilda jämställdhetsåtgärder samt motverka könsdiskriminering. Till politik-

området hör Jämställdhetsombudsmannen (JämO). JämO:s uppgift är enligt jämställdhetslagen (1991:433) att utöva tillsyn över lagens efterlevnad. Politikområdet omfattar anslagen 24:1 (JämO) och 24:2 (Särskilda jämställdhetsåtgärder).

### 10.2 Utgiftsutveckling

**Tabell 10.1** Utgiftsutveckling inom politikområdet

*Miljoner kronor*

	Utfall 2001	Anslag 2002 <sup>1</sup>	Utgifts- prognos 2002	Förslag anslag 2003	Beräknat anslag 2004
24:1 Jämställdhetsombudsmannen	18,6	20,9	20,8	21,3	21,8
24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder	20,2	12,2	19,2	13,7	13,7
<b>Totalt för politikområde Jämställdhet</b>	<b>38,8</b>	<b>33,1</b>	<b>40,0</b>	<b>35,0</b>	<b>35,5</b>

<sup>1</sup> Inklusive beslut till följd av förslag till tilläggsbudget i samband med 2002 års ekonomiska vårpropositionen och förslag till tilläggsbudget i denna proposition.

För anslag 24:2 följer ett anslagssparande från 2001 på 13 miljoner kronor. Anslagssparandet har uppstått främst på grund av att projektmedel ofta rekvireras en tid efter beslut.

Utbetalningstakten har dock ökat betydligt, från 6 miljoner kronor 1999 till 20 miljoner kronor 2001, vilket gör att prognosen för 2002 är att tillgängliga medel i det närmaste förbrukas.

### 10.3 Mål

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

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

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

Resultaten av jämställdhetspolitiken kan mätas bland annat genom att följa de ekonomiska resursernas fördelning mellan kvinnor och män samt kvinnors och mäns representation i kom-

mittéer och statliga lekmannastyrelser. Jämställdhetspolitikens resultat framkommer även i övriga politikområdets resultatredovisning.

## 10.4 Politikens inriktning

Ett jämställdhetsperspektiv genomsyrar alla delar av regeringens politik. Jämställdhetspolitikens inriktning på utvecklings- och förändringsarbete ligger fast. Arbetet med att vidareutveckla metoder och strategier för att stärka jämställdhetsintegrering fortsätter under 2003.

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. Viktiga instrument för den statliga politiken på detta område är såväl JämO som övriga myndigheter på arbetsmarknads-, arbetslivs- och utbildningsområdet. Skärpningen av jämställdhetslagen som trädde i kraft i januari 2001 innebär att regeringen söker nya lösningar för att förverkliga målet om jämställdhet i arbetslivet.

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 på särskilt angelägna områden. Under det senaste året har det bland annat omfattat stöd till det intresse och engagemang som finns bland unga människor för frågor om feminism och jämställdhet. Projekt för att förebygga våld mot kvinnor har också givits stort stöd under året, inte minst projekt som riktar sig till kvinnor och flickor med invandrarbakgrund.

Regeringens arbete har genom Kvinnofridsreformen inriktats på att förbättra och skärpa lagstiftning, vidta förebyggande åtgärder samt att arbeta för att våldsutsatta kvinnor ska få ett bättre bemötande.

Regeringen har de senaste åren lyft upp frågan om mäns villkor och hur män skall fås att ta en mer aktiv del i arbetet för att nå jämställdhet mellan kvinnor och män. Frågan har också börjat lyftas fram på ett internationellt plan och i detta arbete deltar Sverige aktivt.

Den privata sektorns medverkan i jämställdhetsarbetet är av stor betydelse. Regeringen fortsätter dialogen med näringslivet om jämställdhetsfrågor.

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.

Regeringen kommer återkomma till riksdagen under 2003 med en skrivelse. I skrivelsen skall redovisas vad regeringen gjort för ökad jämställdhet under senare år samt en handlingsplan för regeringens fortsatta arbete med jämställdhetspolitiken.

## 10.5 Insatser

### 10.5.1 Insatser inom politikområdet

#### Verksamhetsområde samordningsansvar och särskilda åtgärder

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

Arbetsgruppen för metodutveckling i jämställdhetsarbetet inom Regeringskansliet presenterade i december 2001 slutrapporten "Ändrad ordning – strategisk utveckling för jämställdhet" (Ds 2001:64) samt metodhandboken "Gör det jämt – att integrera jämställdhet i verksamheten". I rapporten lämnas slutsatser och förslag till hur arbetsformerna kan stärkas i Regeringskansliet och den statliga sektorn, där bl. a. en ny förordning för jämställdhet i den statliga sektorn föreslås.

Under våren 2002 har ett projekt satts i gång inom Regeringskansliet som syftar till att stärka förutsättningarna för jämställdhetsintegrering. Målet är att ta fram en strategi med förslag till förbättringar av styrningen, utbildningsinsatser, metoder och stödfunktioner.

För närvarande övervägs hur ett köns- och jämställdhetsperspektiv mera strukturerat skall integreras i regeringens samlade politik och hur den bör redovisas inom ramen för budgetprocessen. Uppsatta jämställdhetsmål och verksamhet för att främja jämställdheten inom andra politik-

områden bör tydligare relateras till de övergripande målen för jämställdhetspolitiken. Syftet är bl.a. att skapa ett bättre underlag för att bedöma vilka resultat som erhållits och i vilken mån de jämställdhetspolitiska målen uppnåtts.

I syfte att stimulera utveckling av nya instrument och metoder tillsatte regeringen en utredning om frivillig jämställdhetsmärkning av varor och tjänster (FRIJA). Utredningen har i april 2002 presenterat sitt slutbetänkande "Märk-värdig jämställdhet". Förslaget remissbehandlas för närvarande.

Statistiska centralbyrån (SCB) har på regeringens uppdrag genomfört en tidsanvändningsundersökning under åren 2000 och 2001. I maj 2002 presenterades de första resultaten vilka kan jämföras med resultaten från motsvarande undersökning tio år tidigare. Undersökningarna ger värdefull kunskap om hur kvinnor och män fördelar sin tid på olika aktiviteter och hur jämställdheten utvecklas i vardagslivet. Ytterligare resultat kommer att presenteras efter hand. SCB publicerade även i maj 2002 rapporten "Lön för mödan – fakta om arbetsvillkor och löner för kvinnor och män inom vård och omsorg".

Kvinnofridsreformens uppdrag sträcker sig fram t.o.m. 2002. Regeringen har tillsatt ett Nationellt råd för kvinnofrid för att motverka mäns våld mot kvinnor. Rådet fortsätter sitt arbete t.o.m. augusti 2003. Dess uppgift är att vara ett rådgivande organ för frågor som rör våld mot kvinnor. Det har startat utgivningen av en skriftserie där fokuseringen sker på olika problemområden gällande våld i nära relationer. Kostnaden för rådets verksamhet under 2001 var 1,4 miljoner kronor och för 2002 beräknas den bli 1,5 miljoner kronor.

Regeringen har genomfört flera åtgärder för att stödja utsatta flickor som lever i strängt patriarkala familjer. Integrations- och jämställdhetspolitiken är viktiga nycklar i arbetet med att motverka den typ av förtryck dessa flickor lever under. Insatserna beskrivs under politikområdet Integrationspolitik. Inom jämställdhetspolitiken har avsatts medel för olika projekt som syftar till att stödja de utsatta flickorna. Bland annat har länsstyrelserna i storstads länen beviljats medel för att kartlägga behovet av skyddat boende för flickor som hotas av sina familjer samt för att i ett inledningsskede bistå kommunerna med att samordna sina insatser avseende skyddat boende för dessa flickor.

Jämställdhetsministrarna i de nordiska och baltiska staterna har beslutat att genomföra en gemensam kampanj mot handel med kvinnor under 2002. Senare anslöts sig även de åtta ländernas justitieministrar till kampanjen. Den svenska kampanjen fokuserar på män som utnyttjar prostituerade kvinnor och barn, i Sverige och i resten av världen. I augusti arrangerade Arkiska rådet en konferens i norra Finland om kvinnans levnadsvillkor. Sveriges jämställdhetsminister deltog och ett seminarium om prostitution arrangerades av Sverige. Den svenska kampanjen har en budget om 4,3 miljoner kronor.

Jämställdhetsrådet är ett forum för idéutbyte med representanter för 41 organisationer såsom arbetsmarknadens parter, politiska partier och deras kvinnoorganisationer samt olika frivillig- och folkrörelseorganisationer. Rådet träffas fyra gånger per år.

Projektet Män och jämställdhet har pågått sedan 2001. Syftet har varit att öka kunskaperna om vilka hinder som finns och vilka ytterligare insatser som behövs för att öka mäns medverkan i jämställdhetsarbetet. I april 2002 har projektet presenterat förslag till åtgärder för att öka mäns medverkan i jämställdhetsarbetet. En uppföljning görs fram till juni 2003 och inriktas på mäns våld, i synnerhet mäns våld mot kvinnor.

Tidskriften Nya livet delades ut via försäkringskassorna till alla nyblivna föräldrar i Sverige under Sveriges ordförandeskap 2001. Med tidningen ville regeringen ge fakta och information samt visa nyblivna föräldrar på nya möjligheter och uppmuntra dem att inte ge efter för invanda mönster och traditionellt tänkande. Regeringen har beslutat fortsätta satsningen och att utöka den så att alla blivande och nyblivna föräldrar också får tidningen under 2002.

För att påskynda processen för ett mera jämställt näringsliv när det gäller kvinnor och män på ledande poster och i styrelser beslutade regeringen i januari 2002 att avsätta 1,1 miljoner kronor för projektet Jämmt på toppen. Regeringen inbjuder därmed länen att söka medel för att anordna ett kunskapsutbyte i form av seminarier på temat Kvinnor och män, makt och ledarskap. Seminarierna kommer att äga rum från hösten 2002 t.o.m. september 2003.

Regeringen tillkallade i mars 2002 en särskild utredare med uppdraget att följa upp 1994 års utredning Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap (SOU 1994:3). Utredningen skall kartlägga kvinnors deltagande på lednings- och

styrelsenivå i svenskt näringsliv och föreslå åtgärder för att kvinnornas andel skall öka.

Sedan 1999 arrangeras en årlig näringslivskonferens med svenska företagare för att stimulera näringslivets jämställdhetsarbete. I alltfler företag ser man betydelsen av att modernisera sin struktur och anpassa sin organisation för att på bästa sätt ta vara på kvinnors och mäns kompetens och erfarenhet. Det är också en nödvändig strategi för både maximal tillväxt och framåtskridande. Konferensen söker härvid lyfta fram goda exempel och genom erfarenhetsutbyte skapa förutsättningar för en fortsatt utveckling.

### Verksamhetsområde Motverka könsdiskriminering

JämO:s uppgift att se till att jämställdhetslagen efterföljs sker i första hand genom att förmå arbetsgivare att frivilligt följa föreskrifterna i lagen. JämO skall också i övrigt medverka i strävandena att främja jämställdhet i arbetslivet.

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, sexuell läggning och funktionshinder.

Med anledning av de nya bestämmelserna i jämställdhetslagen om kartläggning, analys och årlig handlingsplan för jämställda löner genomför JämO bl.a. en riktad granskning under 2002. Ett urval av arbetsgivare uppmanas att sända in lönekartläggningar och handlingsplaner till myndigheten. Resultaten av denna granskning kommer att ge en uppfattning om hur lagen efterlevs. Avsikten är också att öka arbetsgivarnas och de fackliga organisationernas aktiviteter för att uppnå jämställda löner.

JämO bedriver sedan hösten 2001 projektet barn och jobb. Syftet är att informera allmänheten om gällande regler och rättigheter samt att informera och aktivt påverka politiska beslutsfattare och arbetsmarknadens parter så att diskriminering som har samband med föräldraskap och föräldrars möjlighet att förena föräldraskap och arbete kan upphöra.

### 10.5.2 Insatser utanför politikområdet

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 införliva ett jämställdhetsperspektiv i länsstyrelsernas löpande verksamhet, samt att stötta en liknande utveckling i länen.

De ekonomiska förutsättningarna för verksamhetsgrenen jämställdhet varierar mellan länen. Detta beror främst på att länsstyrelserna gjort olika prioriteringar och att förutsättningarna är olika när det gäller att få del av regionala utvecklingsmedel. Länsstyrelsernas jämställdhetsarbete finansieras till en del av ramanslag, samtidigt som finansiering med projektmedel har ökat i betydelse som finansieringskälla. Trenden är dock att verksamhetsgrenens andel av länsstyrelsernas totala verksamhetskostnader har minskat åren 1998–2001. 16 av de 21 länen levde upp till regeringens krav 2001. Ett visst samband kan utläsas mellan verksamhetsgrenens andel av länsstyrelsens totala verksamhetskostnader och regeringens bedömning av resultatet.

Projekt Jämställda tillväxtavtal är ett treårsprojekt som avslutas under 2002. Uppdraget till tre pilotlän (Västra Götaland, Blekinge och Jämtland) är att utveckla metoder för att jämställdhetsperspektivet skall få ett starkare genomslag i tillväxtavtalen. Den totala kostnaden för projektet är 3 miljoner kronor.

### 10.6 Resultatbedömning

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

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



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

### 10.6.1 Resultat

#### Verksamhetsområde samordningsansvar och särskilda åtgärder

Kartläggningen av de ekonomiska resursernas fördelning mellan kvinnor och män visar att kvinnor fortfarande har mindre ekonomiska resurser än män (bilaga 1). Redovisningen av tidsanvändningen visar att det skett en viss utjämning i fördelningen av betalt och obetalt arbete mellan kvinnor och män under den senaste tioårsperioden samt att ett ökat antal kvinnor gått från deltid till heltidsarbete, men fortfarande förvärvsarbetar kvinnor i mindre utsträckning än män. Detta ger effekter på löner och transfereeringar, eftersom dessa i stor utsträckning är knutna till inkomstnivåer. En könsuppdelad arbetsmarknad, kvinnors lägre löner och pensioner samt en ojämlig fördelning av betalt och obetalt arbete mellan kvinnor och män utgör de huvudsakliga förklaringarna till varför kvinnor har sämre ekonomiska villkor än män. Ensamstående kvinnor med barn utgör en av de grupper där socialbidragsberoendet är störst. Var fjärde ensamstående kvinna med barn är beroende av socialbidrag.

I arbetslivet har stora förändringar skett de senaste åren, framförallt inom den offentliga sektorn när det gäller kvinnor i styrelserna inom statligt ägda bolag. Utvecklingen inom det privata näringslivet har däremot i stort sett stått stilla. Män är fortfarande överrepresenterade i näringslivet vad gäller ledande befattningar och i styrelserna. Totalt utgör männen 82 procent av samtliga chefer i näringslivet och i toppskiktet är de ännu fler. I de börsnoterade bolagens styrelser är cirka 95 procent av ledamöterna män.

Könsfördelningen i de statliga centrala styrelserna och nämnderna under de två senaste åren redovisas i bilaga 1. Målet om en jämn könsfördelning 2001 har inte uppfyllts, även om det skett en ökning med en procentenhet när det gäller andelen kvinnor i de centrala styrelserna och med två procentenheter i de regionala styrelserna jämfört med föregående år. En ökning har även skett i andelen styrelser med kvinnor som

ordförande, med tre procent enheter till drygt 31 procent.

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 2001 fattades ett fyrtiotal beslut om projektmedel. Trettio av dessa bidrag riktades till föreningar m.m. för utvecklingsprojekt inom jämställdhetsområdet på sammantaget 8,8 miljoner kronor. Av resterande medel användes 3,8 miljoner kronor för jämställdhetsåtgärder i samband med Sveriges ordförandeskap i EU. Vidare initierades utvecklingsinsatser och informationskampanjer. Resultatet av dessa insatser kan ofta vara svåra att mäta, då syftet ofta är att via information öka kunskapen och påverka attityder i samhället.

Resultaten från Arbetsgruppen för metodutveckling har inneburit att grunden lagts för att gå vidare i utvecklingsarbetet inom myndigheterna och i Regeringskansliet. Metodhandboken Gör det jämt syftar till att på ett strukturerat sätt samla erfarenheterna från metodområdet och sprida dessa till myndigheter och organisationer i såväl den privata som offentliga sektorn. Metodhandboken har nått en mycket god spridning till tänkta målgrupper.

Utvärderingen av den andra omgången tillväxtavtal (Ds 2002:34) visar på ett fortsatt svagt genomslag för jämställdhetsperspektivet. Samtidigt indikerar uppföljningen att i de län där jämställdhetsfrågorna hanterats i avtalen upplever också partnerskapen att de fått ökad kunskap om och förståelse för dessa frågor. Under hösten 2002 kommer de tre pilotlänen i projektet Jämställda tillväxtavtal att rapportera sina slutsatser som ett underlag inför de tillväxtprogram som skall tas fram för 2004–2007.

SCB:s tidsanvändningsstudie genomfördes på uppdrag av regeringen under åren 2000 och 2001. Genom att jämföra med en liknande undersökning som genomfördes tio år tidigare kan förändringar i människors vardagsliv under den senaste tioårsperioden identifieras.

Några slutsatser som kan dras av de första analyserna är:

- Kvinnor och män har blivit mer lika i sin tidsanvändning de senaste 10 åren. Men fortfarande kvarstår stora skillnader där kvinnor utför den största delen av det obe-

- talda hemarbetet och män den största delen av det betalda marknadsarbetet.
- Tiden till produktiva verksamheter (summan av betalt och obetalt arbete) minskar.
  - Sett över veckans samtliga dagar har män reducerat sin tid till förvärvsarbete med en halvtimme per dag.
  - Småbarnspapporna förvärvsarbetar mindre idag än för tio år sedan.
  - Kvinnor och män utför fortfarande lika mycket arbete totalt sett (obetalt och betalt inräknat).
  - Både kvinnor och män har fått ökad fri tid.

### Verksamhetsområde Motverka könsdiskriminering

Antalet anmälningar till JämO om diskriminering p.g.a. kön ökade från 120 stycken 2000 till 177 stycken 2001. I denna siffra ingår dock tre gruppanmälningar med sammanlagt 82 anmälningar. Under 2001 har inga större massgranskningar av jämställdhetsplaner genomförts, utan istället har utbildning och metodutveckling om de nya lönekartläggningsbestämmelserna prioriterats.

Arbetsdomstolen har under 2001 avgjort tre domar där JämO fört talan, två av dem avser lönediskriminering och ett könsdiskriminering. JämO:s talan har i all tre fallen avslagits.

Under 2001 har inget ärende förts till Jämställdhetsnämnden. Inte heller har nämnden avgjort något tidigare ärende.

#### 10.6.2 Analys och slutsatser

Målet om att kvinnor och män ska 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. Därför bör regeringens insatser fortsättningsvis vara inriktade på att skapa möjligheter för kvinnor att arbeta heltid, att få män att delta i det obetalda arbetet, att föräldraförsäkringen delas lika och att bekämpa den könsuppdelade arbetsmarknaden och osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

För att ta de sista stegen mot en jämn könsfördelning i statliga styrelser krävs fortsatt uppmärksamhet vid tillsättning av nya ledamöter. Målet om en jämn könsfördelning kvarstår. Särskild uppmärksamhet krävs vid tillsättning av styrelser med ojämnt antal ledamöter, då den udda platsen oftast tillsätts med en man. För att kvinnor och män skall få lika inflytande är det också av stor betydelse att ordförandeplatserna fördelas jämnt mellan könen. Andelen kvinnor som är ordförande ökar mycket långsamt och uppgick 2001 till knappt 31 procent. Regeringen avser därför öka ansträngningarna att finna kvinnliga ordförande.

### 10.7 Revisionens iakttagelser

Riksrevisionsverket (RRV) har för JämO lämnat en revisionsberättelse utan anmärkning, men har ändå kommenterat vissa brister i myndighetens årsredovisning. RRV tar bl.a. upp att årsredovisningen inte följer regleringsbrevets indelning, kvalitetsbrister i redovisningen av volymer och kostnader samt brister i den finansiella redovisningen. Regeringen kommer med anledning av detta att följa myndighetens arbete med att åtgärda bristerna.

# 11 Förslag inom jämställdhetspolitiken

## 11.1 24:1 Jämställdhetsombudsmannen

**Tabell 11.1 Anslagsutveckling**

Tusental kronor

År	Slagslag	Utfall	Anslags-sparande	Utgifts-prognos
2001	Utfall	18 621	1 075	
2002	Anslag	20 886		20 757
<b>2003</b>	<b>Förslag</b>	<b>21 294</b>		
2004	Beräknat	21 766 <sup>1</sup>		

<sup>1</sup> Motsvarar 21 294 tkr i 2003 års prisnivå.

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

### Regeringens överväganden

JämO:s uppgift skall fortsatt vara att motverka könsdiskriminering på arbetsmarknaden och i högskolan. Myndigheten skall i detta syfte utöva tillsyn över jämställdhetslagen samt se till att metoder för att motverka könsdiskriminering (inklusive lönediskriminering) finns tillgängliga samt sprida dessa. Regeringen föreslår att riksdagen anvisar 21 294 000 kronor för 2003. Därutöver har anslagsnivån justerats i syfte att begränsa statlig konsumtion, se volym 1, avsnitt 6.2.1.

**Tabell 11.2 Härledning av anslagsnivån 2003-2004, för 24:1 Jämställdhetsombudsmannen**

Tusental kronor

	2003	2004
<b>Anvisat i 2002 års statsbudget</b>	<b>20 886</b>	<b>20 886</b>
<i>Förändring till följd av:</i>		
Pris- och löneomräkning <sup>1</sup>	558	1 034
Beslut	-150	-153
Överföring till/från andra anslag		
Övrigt		
<b>Förslag/beräknat anslag</b>	<b>21 294</b>	<b>21 766</b>

<sup>1</sup> Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2002 års statsbudget. Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

## 11.2 24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder

**Tabell 11.3 Anslagsutveckling**

Tusental kronor

År	Slagslag	Utfall	Anslags-sparande	Utgifts-prognos
2001	Utfall	20 179	13 055	
2002	Anslag	12 206		19 247
<b>2003</b>	<b>Förslag</b>	<b>13 706</b>		
2004	Beräknat	13 706		

Anslaget avser kostnader för jämställdhetsåtgärder 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.

## Regeringens överväganden

För 2003 bör inriktningen fortsatt vara en satsning på utvecklings- och förändringsarbete som syftar till att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Regeringen föreslår att riksdagen anvisar 13 706 000 kronor för 2003.

**Tabell 11.4 Härledning av anslagsnivå 2003-2004, för 24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder**

*Tusental kronor*

	2003	2004
<b>Anvisat i 2002 års statsbudget</b>	<b>12 206</b>	<b>12 206</b>
<i>Förändring till följd av:</i>		
Beslut		
Överföring till/från andra anslag	1 500	1 500
Övrigt		
<b>Förslag/beräknat anslag</b>	<b>13 706</b>	<b>13 706</b>

Bilaga 1

# Fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män



## Bilaga 1

# Fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män

### Innehållsförteckning

---

Fördelning av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män.....	7
Inledning .....	7
Förvärvsarbets tid och tid i hemarbete.....	7
Månadslön .....	9
Inkomster.....	10
Kapital .....	12
Pensionsrätt och premier .....	13
Disponibel inkomst .....	14
Sammanfattning .....	16

## Tabellförteckning

---

1.1 Befolkningen 20- 64 år i och utanför arbetskraften 2001 .....	8
1.2 Sysselsatta 20 – 64 år efter arbetstidens längd 2001 .....	8
1.3 Månadslön efter sektor 2000 och kvinnors lön som andel av mäns lön efter sektor 1992 – 2001 .....	9
1.4 De tio vanligaste yrkesgrupperna 2000 .....	10
1.5 Arbetsinkomst 2000 för anställda och företagare 20-64 år efter livscykel.....	10
1.6 Sammanräknad förvärvsinkomst 2000 för personer 20 år och äldre efter livscykel.....	11
1.7 Antal personer med överskott av kapital 2000 för personer 20 år och äldre efter livscykel.....	12
1.8 Antal personer med underskott av kapital 2000 för personer 20 år och äldre efter livscykel.....	13
1.9 Förmögenhet 1999 efter typ av tillgång .....	13
1.10 Frivilligt pensionssparande 2000 för personer i åldern 20-64 år.....	14
1.11 Sammansättning 2000 av individuell disponibel inkomst för personer i åldern 20-64 år .....	14
1.12 Andel med inkomstslag samt medelinkomst 2000 för personer 20-64 år.....	15



## Diagramförteckning

---

1.1 Antal timmar i förvärsarbete efter näringsgren 2000.....	7
1.2 Antal timmar för hemarbete efter aktivitet 2000/2001 .....	7
1.3 Faktiskt arbetad tid i betalt arbete efter livscykel 2001 .....	8
1.4 Tid för obetalt arbete efter livscykel 2000/01 .....	8
1.5 Pensionsgrundande inkomst 2000 för personer i åldern 20-64 år.....	13



## Fördelning av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män

### Inledning

Denna bilaga visar fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Uppgifterna avser huvudsakligen personer i åldern 20-64 år, men i några tabeller finns uppgifter för personer äldre än 64 år. Redovisningen omfattar de inkomster kvinnor respektive män får från marknadsbaserat arbete, ersättning och bidrag från socialförsäkringssystemen samt från arbetslöshetsförsäkringen.

I ett inledande avsnitt framgår hur mycket förvärvsarbete kvinnor och män utför under en vecka i olika branscher. Önskvärt vore att redovisa den sammanlagda arbetsvolymen under ett år enligt Statistiska centralbyråns (SCB) nationalräkenskaper, men i dessa är inte redovisningen uppdelad efter kön. Därefter följer uppgifter om det oavlönade arbetet från SCB:s senaste tidsanvändningsundersökning. Detta är ett viktigt komplement till det marknadsavlönade arbetet. Befolkningens anknytning till arbetsmarknaden enligt SCB:s Arbetskraftsundersökning (AKU) avslutar avsnittet.

I löneavsnittet redovisas månadslön och löneskillnader mellan kvinnor och män inom olika arbetsmarknadssektorer samt uppgift om månadslön i de tio vanligaste yrkesgrupperna.

Inkomstavsnittet inleds med uppgift om arbetsinkomst efter livscykel. Då arbetsinkomst endast är en del av inkomsten kompletteras denna med uppgift om den sammanlagda förvärvsinkomsten. I tabellen finns även uppgifter för ålderspensionärer.

Förekomsten av kapital behandlas i ett särskilt avsnitt. I en särskild tabell visas tillgångar och skulder samt nettoförmögenheten.

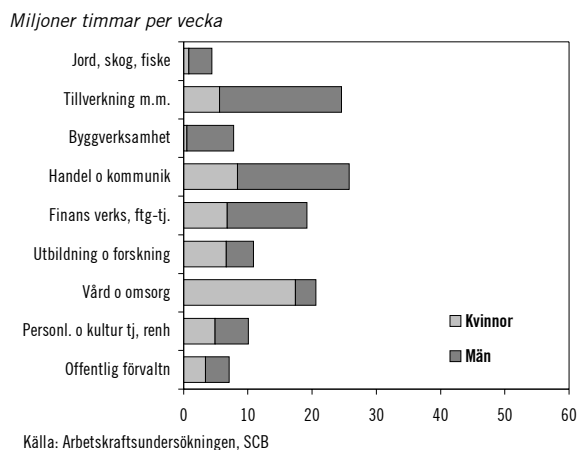
Pensionsgrundande inkomst som underlag för intjänade pensionspoäng och förekomsten av frivilligt pensionssparande har samlats i nästa avsnitt.

Bilagan avslutas med en tabell över hela inkomststrukturen för kvinnor och män, dvs. de komponenter som utgör delar av den enskilda personens disponibla inkomst. Vissa av dessa inkomstslag är en följd av individens val, andra är en följd av händelser som den enskilde inte råder över och som försäkringssystemen skall kompensera för. Hushållsgemensamma transfereeringar har fördelats med hälften var på vardera av de vuxna.

## Förvärvsarbetstid och tid i hemarbete

Enligt AKU utförde år 2000 kvinnor och män i åldern 20-64 år 128 miljoner timmars förvärvsarbete per vecka på marknaden. Av dessa timmar svarade kvinnor för 42 procent och män för 58 procent.

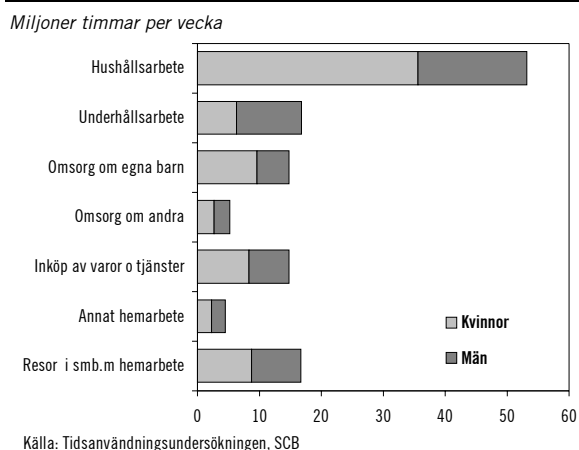
**Diagram 1.1** Antal timmar i förvärvsarbete efter näringsgren 2000



Förvärvsarbete, betalt arbete, redovisas i den ekonomiska statistiken. Hemarbete, obetalt arbete, redovisas i tidsanvändningsundersökningen.

För 2000/01 har tiden för hemarbete skattats till 126 miljoner timmar per vecka, dvs. ungefär lika mycket som för det betalda arbetet. Fördelningen mellan kvinnor och män är emellertid den omvända – kvinnor utför 58 procent och män 42 procent av det obetalda arbetet.

**Diagram 1.2** Antal timmar för hemarbete efter aktivitet 2000/2001



Mängden obetalt arbete är av ungefär samma omfattning som mängden betalt arbete. Kvinnor som grupp ägnar 60 procent åt obetalt arbete

och 40 procent åt betalt arbete. Män som grupp fördelar 41 procent till obetalt och 59 procent till betalt arbete. Sett över veckans alla dagar arbetar kvinnor och män lika mycket, ca. 8 timmar per dag. Kvinnor arbetar lika mycket betalt som obetalt, medan män arbetar dubbelt så mycket betalt som obetalt.

I tabell 1 redovisas befolkningen i åldern 20-64 år efter arbetskraftstillhörighet enligt AKU 2001. Nästan 2 miljoner kvinnor och drygt 2 miljoner män är sysselsatta. Det motsvarar 76 procent kvinnor och 81 procent män av befolkningen i åldersgruppen.

Av arbetskraften uppgick arbetslösheten till 3 procent för kvinnor och 4 procent för män. Bland de sysselsatta var 6 procent kvinnor och 14 procent män företagare.

Kvinnor arbetar deltid i betydligt större omfattning än män. Kvinnor har främst lång deltid – nästan 30 procent av kvinnorna arbetar 20-34 timmar i veckan medan den motsvarande andelen för män är 6 procent. 67 procent av kvinnorna och 92 procent av männen arbetar heltid. Orsakerna till kvinnors deltid går dels att söka i den ojämna fördelningen av ansvar och arbete med hem och familj och dels i arbetsmarknadens struktur, på så sätt att det inte går att få längre arbetstid hos nuvarande arbetsgivare. Män arbetar deltid i huvudsak för att de studerar, är sjuk-skrivna eller har delpension.

**Tabell 1.1** Befolkningen 20- 64 år i och utanför arbetskraften 2001

Antal och procentuell fördelning

	Kvinnor Antal 1000-tal	Proc. fördelning	Män Antal 1000-tal	Proc. för- delning
Befolkningen	2 574	100	2 651	100
Ej arbetskraften	535	21	413	16
I arbetskraften	2 039	79	2 238	84
Arbetslösa	71	3	92	4
Sysselsatta	1 968	76	2 146	81

Källa: AKU, SCB

**Tabell 1.2** Sysselsatta 20 – 64 år efter arbetstidens längd 2001

Procentuell fördelning

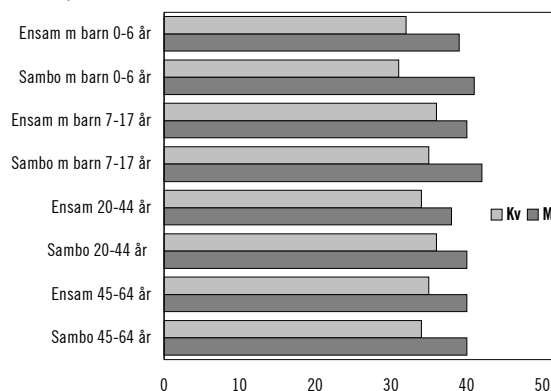
	Kvinnor	Män
Sysselsatta	100	100
Heltid	67	92
Lång deltid	28	6
Kort deltid	5	2

Källa: AKU, SCB

I tabell 2 redovisas den överenskomna arbetstiden och i diagram 3 den faktiskt arbetade tiden. Den genomsnittliga faktiska förvärvsarbetstiden per vecka är 34 timmar för kvinnor och 40 timmar för män. För män överstiger den 40 timmar för vissa grupper vilket bland annat beror på att övertid ingår i underlaget men även på att företagare ofta har en längre faktisk arbetstid än 40 timmar per vecka. Den faktiska arbetstiden för kvinnor är lägre på grund av större frånvaro för vård av barn och större andel deltidsarbete.

**Diagram 1.3** Faktiskt arbetad tid i betalt arbete efter livscykel 2001\*

Timmar per vecka



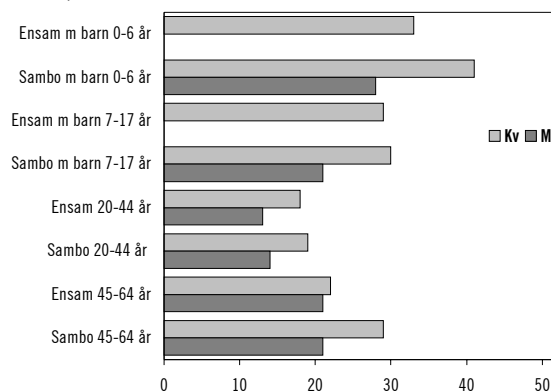
Källa: AKU, SCB

\* Avser sysselsatta personer i arbete under mätveckan.

Det obetalda arbetet mäts genom tidsanvändningsundersökningen. Den visar större skillnader mellan kvinnor och män och variation efter livscykeln. Genomgående ägnar män kortare tid åt obetalt arbete i hemmet än kvinnor. Sammanboende kvinnor med barn arbetar mer obetalt än ensamstående kvinnor med barn.

**Diagram 1.4** Tid för obetalt arbete efter livscykel 2000/01

Timmar per vecka



Källa: Tidsanvändningsundersökningen, SCB

## Månadslön

I tabell 3 redovisas månadslön för kvinnor och män i olika sektorer under år 2000. Uppgifterna avser heltids- och deltidsanställda, där månadslönen för deltidsanställda har räknats om till heltidslön. För timavlönade redovisas en beräknad månadslön.

Löneskillnader mellan kvinnor och män kan till en stor del förklaras med skillnader i yrke, sektor, befattning, arbetslivserfarenhet och ålder. Det finns emellertid löneskillnader mellan kvinnor och män som inte går att förklara på detta sätt utan kan antas bero på kön, s.k. osakliga löneskillnader. Tilläggas kan att kvinnor generellt har högre utbildning än män och en större andel kvinnor än män har minst 3-årig eftergymnasial utbildning.

Redovisning av kvinnors lön i relation till mäns lön görs i två olika serier. Den ena avser kvoten mellan kvinnors och mäns månadslön. I den andra serien är månadslönen beräknad med antagandet att kvinnor och män fördelar sig lika

på ålder, utbildning, arbetstid och sektor inom varje yrkesgrupp. Även när detta antagande har gjorts kvarstår löneskillnader mellan kvinnor och män. Storleken på löneskillnaden varierar mellan sektorerna, men över tid är de i stort sett oförändrade.

Vad beträffar fördelning av de anställda på olika sektorer på arbetsmarknaden arbetar hälften av de anställda kvinnorna som ingår i lönestatistiken inom privat sektor och en tredjedel inom kommunal sektor. För män är andelen 83 procent inom privat sektor och 9 procent inom kommunal sektor.

I tabell 4 redovisas antal, könsfördelning och månadslön för de tio vanligaste yrkesgrupperna. I dessa grupper finns 47 procent av alla anställda kvinnor och 31 procent av alla anställda män, dvs. sammanlagt 1,4 miljoner anställda. Ingen av dessa tio yrkesgrupper har en jämn könsfördelning, det vill säga minst 40 procent av vardera kön. Endast i en grupp, grundskollärare, har kvinnor och män lika stor månadslön.

**Tabell 1.3 Månadslön efter sektor 2000 och kvinnors lön som andel av mäns lön efter sektor 1992 – 2001**

*Månadslön, kronor samt kvinnors lön som andel av mäns lön, procent*

År	Primärkommunal sektor		Landstingssektor		Statlig sektor		Privat sektor		Alla sektorer	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
2000	17 000	18 900	19 600	27 500	19 800	23 600	18 700	22 400	18 300	22 300

Kvinnors lön som andel av mäns lön, %										
År	Primärkommunal sektor		Landstingssektor		Statlig sektor		Privat sektor		Alla sektorer	
	Ej stv	Stv	Ej stv	Stv	Ej stv	Stv	Ej stv	Stv	Ej stv	Stv
1992	86	.	75	.	84	.	83	.	84	.
1996	87	98	71	94	83	93	85	91	83	92
1997	88	98	71	94	83	92	84	91	83	93
1998	89	98	71	93	84	92	83	90	82	91
1999	90	98	71	93	84	92	84	90	83	92
2000	90	98	71	93	84	92	84	90	82	92
2001	90	98	71	93	84	92	84	90	82	92

Månadslönen är standardvägd (stv) med antagande att kvinnor och män fördelar sig lika på ålder, utbildning, arbetstid och sektor inom varje yrkesgrupp.

Källa: Medlingsinstitutet och SCB, Lönestatistik

**Tabell 1.4 De tio vanligaste yrkesgrupperna 2000**

Rangordnade efter samtliga i yrkesgruppen

Yrkesgrupp	Antal		Könsfördelning, %		Medellön, kronor		Kvinnors lön i % av mäns
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
Vård- och omsorgspersonal m.fl.	374 000	46 000	89	11	16 100	16 500	98
Försäljare, detaljhandel, demonstratörer	115 000	52 000	69	31	16 500	17 500	94
Säljare, inköpare, mäklare m.fl.	57 000	88 000	39	61	21 200	26 900	79
Ingenjörer o. Tekniker	18 000	105 000	15	85	20 600	23 400	88
Övrig kontorspersonal	79 000	17 000	82	18	16 500	17 800	93
Byggnadshantverkare	4 000	89 000	5	95	15 900	19 500	81
Fordonsförare	6 000	82 000	7	93	17 600	18 100	97
Grundskollärare	59 000	21 000	74	26	19 200	19 200	100
Städare	65 000	15 000	81	19	14 700	15 600	95
Företagsekonomer, personal-tjänstemän m. fl.	38 000	35 000	81	19	25 600	33 100	77

Källa: Medlingsinstitutet och SCB, Lönestatistik

## Inkomster

Tabell 5 visar kvinnors och mäns ekonomiska situation för personer med någon form av *arbetsinkomst*. Detta inkomstbegrepp omfattar förutom lön även de inkomstrelaterade transfereringar (t.ex. sjukpenning och föräldrapenning) som är knutna till arbetet och kompenserar för inkomstbortfall. Inkomst av näringsverksamhet för företagare ingår i arbetsinkomsten. Uppgifterna är hämtade från SCB:s undersökning av hushållens ekonomi (HEK) och avser åldersgruppen 20-64 år.

Skillnader i inkomst mellan kvinnor och män påverkas förutom av löneskillnader också av skillnader i kvinnors och mäns olika uttag av föräldradagighet, sjukskrivning och arbete på deltid. Ersättning från socialförsäkringssektorn uppgår normalt till 80 procent av lönen, dock med ett tak på 274 500 kronor år 2000. Detta medför således skillnad i vilken ersättning som kvinnor och män får från socialförsäkringen, eftersom denna är knuten till inkomsten.

Dubbelt så många män som kvinnor har arbetsinkomst från eget företag. Företagarinkomsten är högre för män än för kvinnor.

**Tabell 1.5 Arbetsinkomst 2000 för anställda och företagare 20-64 år efter livscykel**

Inkomst, kronor per år

	Antal		Könsfördelning		Inkomst		Kvinnors inkomst i % av mäns
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
<b>Samtliga</b>	2 007 000	2 149 000	48	52	223 800	260 200	86
Ensamstående	644 000	757 000	46	54	181 300	216 900	84
Ensam m barn 0-6 år	48 000	..	83	17	165 700	..	..
Ensam m barn 7-17 år	107 000	28 000	79	21	184 300	271 300	68
Ensam 20-44 år	287 000	519 000	36	64	165 900	205 800	81
Ensam 45-64 år	202 000	199 000	50	50	205 300	235 400	87
Sammanboende	1 363 000	1 392 000	49	51	186 400	283 800	66
Sambo m barn 0-6 år	350 000	383 000	48	52	160 400	282 000	57
Sambo m barn 7-17 år	367 000	379 000	49	51	197 400	308 100	64
Sambo 20-44 år	164 000	167 000	50	50	184 600	273 300	78
Sambo 45-64 år	482 000	463 000	51	49	197 700	282 100	70

Arbetsinkomst utgör summan av lön, företagarinkomst, sjukpenning, föräldrapenning och dagpenning vid utbildning eller tjänstgöring inom totalförsvaret. Agare av fåmansbolag räknas som anställda.

Källa: HEK, SCB, Finansdepartementets beräkningar

För att studera den ekonomiska situationen för samtliga förvärvsarbetande och pensionärer måste inkomstbegreppet *sammanräknad förvärvsinkomst* användas. Detta är ett taxeringsmässigt begrepp, vilket består av inkomst av tjänst och inkomst av näringsverksamhet. Här ingår även ersättning vid arbetslöshet och förtidspension. Eftersom personer äldre än 64 år är med i redovisningen ingår även pensioner. Inkomst av kapital ingår däremot inte.

I tabell 6 redovisas uppgifter för samtliga personer med sammanräknad förvärvsinkomst.

Skillnaderna i inkomster är större mellan

sammanboende kvinnor och män än mellan ensamstående kvinnor och män. En orsak är att sammanboende kvinnor arbetar deltid i större utsträckning än ensamstående kvinnor vare sig de har barn eller inte. Kvinnors lägre inkomster och kortare yrkesverksamma tid leder till att kvinnor har lägre ATP-pension än män.

Förvärvsinkomsten visar emellertid inte individens hela konsumtionsmöjligheter. Förekomst av kapital kan öka eller minska faktorinkomsten, skattefria transfereringar i form av familjestöd och skatt på förvärvsinkomsten ger en individuell disponibel inkomst (se tabell 12).

**Tabell 1.6 Sammanräknad förvärvsinkomst 2000 för personer 20 år och äldre efter livscykel**

*Inkomst, kronor per år*

	Antal		Könsfördelning, %		Inkomst		Kvinnors inkomst i % av mäns
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
<b>Samtliga</b>	3 268 000	3 116 000	51	49	157 800	233 300	68
Ensamstående	1 337 000	1 162 000	54	46	146 700	188 400	78
Ensam m barn 0-6 år	65 000	11 000	86	14	150 700	..	..
Ensam m barn 7-17 år	128 000	31 000	81	19	186 800	289 300	65
Ensam 20-44 år	377 000	648 000	37	63	140 400	179 000	78
Ensam 45-64 år	267 000	282 000	49	51	202 300	220 200	92
Ensam 65-74 år	165 000	82 000	67	33	133 100	167 400	80
Ensam 75+ år	335 000	108 000	76	24	99 800	141 000	71
Sammanboende	1 932 000	1 954 000	50	50	165 400	259 900	64
Sambo m barn 0-6 år	398 000	403 000	50	50	156 400	276 400	57
Sambo m barn 7-17 år	399 000	401 000	50	50	196 500	305 200	64
Sambo 20-44 år	188 000	179 000	50	50	171 900	227 700	75
Sambo 45-64 år	601 000	540 000	53	47	189 500	287 600	66
Sambo 65-74 år	220 000	252 000	47	53	106 000	200 400	53
Sambo 75+ år	125 000	180 000	41	59	73 700	154 600	48

Sammanräknad förvärvsinkomst består av inkomst av tjänst och inkomst av näringsverksamhet.

Källa: HEK, SCB, Finansdepartementets beräkningar

## Kapital

Skattesystemet skiljer på förvärvsinkomster och inkomst av kapital. I tabellerna 7 och 8 redovisas medianer för de personer som har överskott respektive underskott av kapital. Överskott av kapital kan för vissa personer vara en väsentlig källa till ökad disponibel inkomst. Ett överskott betyder att det antingen finns räntebärande tillgångar eller att en realisationsvinst gjorts under året till följd av försäljning av eget hem, bostads-

rätt, aktier eller liknande. Underskott av kapital uppstår vid reaförluster eller då lån på t.ex. egna hem eller bostadsrätter är större än tillgångarna.

När det gäller överskott av kapital råder stora skillnader mellan kvinnor och män beträffande beloppens storlek. Underskott av kapital är i jämförelse med överskott jämnare fördelat mellan kvinnor och män. Underskotten kan fördelas mellan personer som är sambeskattade, en möjlighet som inte ensamstående har.

**Tabell 1.7 Antal personer med överskott av kapital 2000 för personer 20 år och äldre efter livscykel**

Medianvärde, kronor per år

	Antal		Könsfördelning, %		Kapitalöverskott		Kvinnors kapital i % av männens
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
<b>Samtliga</b>	1 421 000	1 167 000	55	45	2 800	6 100	46
Ensamstående	654 000	471 000	58	42	2 100	3 300	64
Ensam m barn 0-6 år	10 000	2 000	83	17	1 000	..	..
Ensam m barn 7-17 år	24 000	5 000	83	17	4 500	..	..
Ensam 20-44 år	177 000	248 000	42	58	1 100	2 000	55
Ensam 45-64 år	109 000	103 000	51	49	6 200	6 900	90
Ensam 65-74 år	95 000	36 000	73	27	3 500	3 400	103
Ensam 75+ år	240 000	77 000	76	24	1 900	3 300	58
Sammanboende	767 000	696 000	52	48	3 500	9 000	39
Sambo m barn 0-6 år	78 000	73 000	52	48	2 200	11 500	19
Sambo m barn 7-17 år	98 000	86 000	53	47	3 100	22 700	14
Sambo 20-44 år	73 000	63 000	54	46	1 200	5 300	23
Sambo 45-64 år	271 000	192 000	59	41	5 000	14 400	35
Sambo 65-74 år	152 000	151 000	50	50	4 400	8 400	52
Sambo 75+ år	94 000	132 000	42	58	2 300	3 800	61

Kapitalinkomst består av inkomstränta, utdelning, realisationsvinst minus skuldränta, realisationsförlust och förvaltningskostnad.

Källa: HEK, SCB, Finansdepartementets beräkningar



**Tabell 1.8 Antal personer med underskott av kapital 2000 för personer 20 år och äldre efter livscykel**

Medianvärde, kronor per år

	Antal		Könsfördelning, %		Kapitalunderskott		Kvinnors kapital i % av männens
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
<b>Samtliga</b>	1 514 000	1 712 000	47	53	7 200	10 600	68
Ensamstående	483 000	535 000	47	53	3 700	5 000	74
Ensam m barn 0-6 år	49 000	8 000	86	14	4 200	..	..
Ensam m barn 7-17 år	91 000	24 000	79	21	5 700	13 000	44
Ensam 20-44 år	139 000	309 000	31	69	1 700	4 000	43
Ensam 45-64 år	132 000	146 000	47	53	6 300	7 500	84
Ensam 65-74 år	41 000	31 000	57	43	3 300	5 200	63
Ensam 75+ år	30 000	16 000	65	35	2 100	2 000	105
Sammanboende	1 032 000	1 177 000	47	53	9 200	13 700	67
Sambo m barn 0-6 år	285 000	310 000	48	52	11 700	16 900	69
Sambo m barn 7-17 år	280 000	303 000	48	52	11 600	18 200	64
Sambo 20-44 år	94 000	103 000	48	52	5 900	6 800	87
Sambo 45-64 år	315 000	340 000	48	52	8 000	12 800	63
Sambo 65-74 år	46 000	91 000	34	66	3 600	6 700	54
Sambo 75+ år	12 000	30 000	39	71	2 500	4 200	60

Kapitalinkomst består av inkomstränta, utdelning, realisationsvinst minus skuldränta, realisationsförlust och förvaltningskostnad.

Källa: HEK, SCB, Finansdepartementets beräkningar

Förekomst av tillgångar att sälja är en förutsättning för att reavinster/reaoförluster ska uppkomma. I tabell 9 finns uppgifter om tillgångar, skulder och nettoförmögenhet. Tillgångar är uppdelade på reala (t.ex. eget hem och andra fastigheter) och finansiella (t.ex. bankmedel och aktier). Av tabellen framgår att av den totala nettoförmögenheten utgör kvinnors andel 42 procent och mäns andel 58 procent. Medelvärdet för nettoförmögenheten var för samtliga kvinnor 275 000 kronor och för samtliga män 392 000 kronor.

**Tabell 1.9 Förmögenhet 1999 efter typ av tillgång**

Miljarder kronor samt andel

	Kvinnor	Män	Könsfördelning, %	
			Kvinnor	Män
Summa tillgångar	1 661	2 343	41	59
Real tillgång	929	1 323	41	59
Finansiell tillgång	655	875	43	57
Skulder	430	626	41	59
Nettoförmögenhet	1 231	1 717	42	58

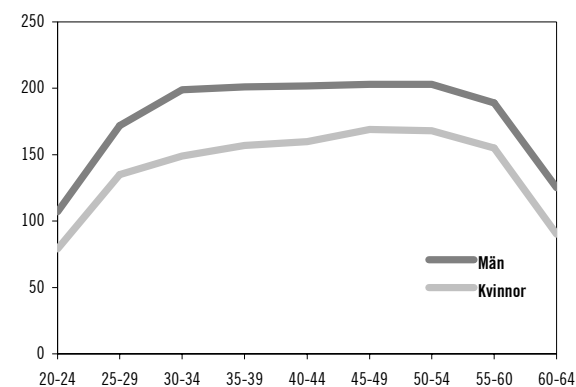
Källa: SCB, Förmögenhetsrapport

## Pensionsrätt och premier

Män har högre ATP-poäng än kvinnor i varje åldersgrupp. I diagram 6 visas en beräkning av den pensionsgrundande inkomsten vilken är underlag för poängen. Inkomsten ökar med stigande ålder upp till 50-årsåldern men avtar sedan de sista åren inför pensioneringen för både kvinnor och män.

**Diagram 1.5 Pensionsgrundande inkomst 2000 för personer i åldern 20-64 år**

Medelinkomst i 1000-tal kronor



Källa: HEK, SCB, Finansdepartementets beräkning

År 2000 har enligt Riksförsäkringsverket (RFV) 16 procent inkomster över 7,5 basbelopp, dvs. högsta pensionspoäng enligt ATP-systemet. Här är emellertid skillnaden mellan kvinnor och män stor. Andelen kvinnor med maximal poäng är 7 procent, medan andelen för män är 23,6 procent. Det är således 3,6 gånger fler män (540 000) än kvinnor (150 000) som uppnådde maximal ATP-poäng.

Av tabell 10 framgår att fler kvinnor än män avsätter pengar till ett privat pensionssparande genom avdrag i inkomstdeklarationen. De avdragna beloppen är emellertid högre för män än för kvinnor. Avdragsbeloppen ökar med stigande ålder och är högst strax innan pensionsåldern. Fler sammanboende än ensamstående har möjlighet att göra avdrag och beloppen är i genomsnitt något högre.

**Tabell 1.10 Frivilligt pensionssparande 2000 för personer i åldern 20-64 år**

Andel av gruppen med avdragsgill pensionspremie och avdragets storlek

	Kvinnor		Män	
	Andel, %	Avdrag, kronor	Andel, %	Avdrag, kronor
Samtliga	42	5 900	34	7 300
Ensamstående	32	5 100	24	5 800
Ensam m barn 0-6 år	26	2 700	29	4 900
Ensam m barn 7-17 år	38	4 100	30	4 900
Ensam 20-44 år	24	3 100	22	4 200
Ensam 45-64 år	42	7 600	40	9 300
Sammanboende	47	6 100	40	7 800
Sambo m barn 0-6 år	43	3 800	40	4 900
Sambo m barn 7-17 år	52	5 500	41	7 600
Sambo 20-44 år	38	3 900	38	4 300
Sambo 45-64 år	49	8 500	39	11 300

Medelvärden är beräknade för den grupp som haft avdrag.

Källa: HEK, SCB, Finansdepartementets beräkning

## Disponibel inkomst

Den inkomst en person har kan komma från marknadsbaserat arbete, kapital eller ersättning och bidrag från socialförsäkringssystemen. Av tabell 11 framgår medelvärden för de olika inkomstslagen, vilka kan ses som delkomponenter av en individuell disponibel inkomst, där transfereringar till hushållen delats lika mellan de samboende. Faktorinkomsten för män är väsentligt

högre än för kvinnor som grupp och samma relation finns för skatter. Skattepliktiga transfereeringar, övriga bidrag och familjestöd går i större utsträckning till kvinnor, delvis för att de i större utsträckning är ensamstående med försörjningsansvar för barn.

**Tabell 1.11 Sammansättning 2000 av individuell disponibel inkomst för personer i åldern 20-64 år**

Kronor per år

Inkomstslag	Medelinkomst		Kvinnor i % av män
	Kvinnor	Män	
Faktorinkomst	150 700	258 000	59
Skattepliktiga ersättningar	+35 200	+30 300	117
Skattefria individuella bidrag	+5 700	+2 800	204
Familjestöd	+7 100	+4 500	158
Negativa transfereringar	-59 500	-101 200	59
Summa individuell disponibel inkomst	139 200	194 500	71

Källa: HEK, SCB, Finansdepartementets beräkningar

I tabell 12 visas medelvärden för de personer som har de respektive inkomstslagen. Hur många detta är i relation till befolkningen mellan 20-64 år framgår av kolumn ett och två i tabellen. Medelvärdena är beräknade utan hänsyn till hur lång tid under året ersättningen mottagits. Underhållsstödet har tagits med trots att det egentligen är ett stöd till barnen. För sammanboende personer har barnbidrag och bostadsbidrag delats lika mellan makarna. Hänsyn har inte tagits till försörjningsbörda, dvs. att fler personer skall leva på den inkomst som ett hushåll med barn har. Gruppen ensamstående mödrar är väsentligt större än gruppen ensamstående fäder.

Av tabellen framgår att en större andel kvinnor än män får inkomstrelaterade bidrag. Medelbeloppet är emellertid högre för kvinnor än för män endast när det gäller föräldrapenning. Män får i genomsnitt högre arbetsmarknadsstöd, sjukpenning och pension än kvinnor. Mäns högre inkomster får genomslag i de inkomstrelaterade bidragen. Att kvinnor i högre utsträckning tar ansvaret för barn visar sig i att kvinnor tar ut flest dagar med föräldrapenning. Det visar sig också när det gäller barnbidrag och underhållsstöd som i större utsträckning utgår till kvinnor på grund av att kvinnor i högre grad än män är ensamstående föräldrar. Kvinnor i egenskap av ensamförälder får också i högre utsträckning än män del av behovsrelaterade bidrag såsom socialbidrag och bostadsbidrag.

**Tabell 1.12 Andel med inkomstslag samt medelinkomst 2000 för personer 20-64 år**

Kronor per år samt andel kvinnor och män med inkomstslaget

Inkomstslag	Andel med värde på inkomstslaget, %		Medelinkomst för personer med värde		
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnors inkomst i % av mäns
<b>Marknaden</b>					
Lön	83	84	161 100	243 500	66
Näringsinkomst	8	15	40 700	69 000	59
Ränta, utdelning	62	64	5 600	15 800	35
Reavinst	22	25	45 600	128 700	35
<i>Summa faktorinkomst</i>	92	94	163 700	274 700	60
<b>Skattepliktiga ersättningar</b>					
Sjukersättning	19	12	42 200	46 500	91
Föräldrapenning	20	14	20 900	9 000	233
Arbetsmarknadsstöd	17	12	46 800	57 400	82
Studiestöd	10	2	37 100	52 400	97
Pension	14	13	84 000	108 900	77
<i>Summa skattepl. ersättningar</i>	57	47	61 700	64 900	95
<b>Skattefria individuella bidrag</b>					
Studiestöd	10	6	37 100	38 100	97
Underhållsstöd	11	2	20 000	16 200	123
<i>Summa skattefria bidrag</i>	19	9	29 500	31 700	93
<b>Familjestöd</b>					
Bostadsbidrag	11	6	18 200	14 300	127
Barnbidrag	37	31	9 200	7 700	119
Socialbidrag	63	6	25 500	22 800	112
<i>Summa familjestöd</i>	43	37	16 500	12 100	136
<b>Negativa transfereringar</b>					
Statlig o kommunal inkomstskatt	95	96	49 600	80 400	62
Annan skatt	98	97	11 500	22 600	51
Återbetalt studielån	18	13	5 900	6 900	86
Givet underhållsstöd	1	7	10 500	15 300	69
<i>Summa negativa transfereringar</i>	97	97	61 400	103 800	59
<b>Summa disponibel inkomst</b>	100	100	139 500	194 800	72

Medelinkomst beräknad för dem som har inkomstslaget oavsett om det är för endast en del av året eller vid tillfälliga behov.

Källa: HEK, SCB, Finansdepartementets beräkningar

## Sammanfattning

Sammantaget visar bilagan att kvinnors ekonomiska resurser är lägre än mäns. Välfärdsstaten bidrar till att stärka kvinnors ekonomiska ställning, men kan också innebära att kvinnor är mer beroende av välfärdsstaten än män. Detta betyder att kvinnor är mer känsliga än män för förändringar i skatter och transfereringssystem, i synnerhet gäller detta ensamstående kvinnor med barn. Även män är beroende av transfereringar, men av andra typer och i mindre utsträckning än kvinnor.

Kvinnor har högre utbildning än män och finns i arbetskraften i lika stor utsträckning som män. Kvinnor är emellertid mer jämnt fördelade mellan sektorerna. Hälften av kvinnorna i arbetskraften arbetar i privat sektor och hälften i offentlig. Motsvarande siffra för män är 83 procent i privat och 17 procent i offentlig sektor.

Fördelning av betalt respektive obetalt arbete skiljer sig markant mellan kvinnor och män. Av den sammanlagda arbetstiden stod kvinnorna för 60 procent av det obetalda arbetet, medan män stod för 60 procent av det betalda arbetet. Samtidigt skall det framhållas att deltidsarbete inte gäller samtliga kvinnor. Av de sysselsatta kvinnorna arbetar 67 procent heltid och 33 procent deltidsarbetar. En viss ökning av heltidsarbetet har skett de senaste åren. För många kvinnor är

deltidsarbetet ofrivilligt då det inte är möjligt att få heltidsarbete. Kvinnor tjänar mindre än män inom samtliga sektorer och oavsett utbildningsnivå. Skillnader i inkomst påverkar storleken på föräldrapenning, sjukpenning och andra inkomstrelaterade bidrag och i förlängningen även på den upparbetade pensionsrätten.

Bilagan visar tvåförsörjarnormens genomslag genom att sammanboende kvinnor och män generellt sett har bättre ekonomiska villkor än ensamstående. En jämförelse ur köns- och livscykelperspektiv visar emellertid på variationer.

Ensamstående kvinnor arbetar mer betalt än sammanboende kvinnor som arbetar deltid i större utsträckning. Sammanboende kvinnor med barn utför mer obetalt arbete än ensamstående kvinnor med barn. Skillnaderna är däremot mycket små mellan män i olika livscykler, där tendensen snarare är att sammanboende män arbetar mer betalt och mindre obetalt än ensamstående män. Skillnaderna i den sammanräknade förvärvsinkomsten är större mellan sammanboende kvinnor och män än mellan ensamstående kvinnor och män.

Att de ekonomiska villkoren skiftar i olika skeden i livet gäller för kvinnor i mycket större utsträckning än för män. Därav följer betydelsen av att se till ett livscykelperspektiv när kvinnors och mäns ekonomiska villkor skall beskrivas.

Bilaga 2

# Könsfördelningen i statliga lekmannastyrelser



## Bilaga 2

# Könsfördelningen i statliga lekmannastyrelser

### Innehållsförteckning

---

Könsfördelningen i statliga lekmannastyrelser .....	5
Centrala myndigheters styrelser .....	5
Regionala myndigheters styrelser .....	5

## Tabellförteckning

---

1.1 Könsfördelningen i centrala statliga lekmanstyrelser fördelade på departement; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare .....	6
1.2 Könsfördelningen i centrala statliga lekmanstyrelser fördelade på myndighet; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare .....	6
1.3 Andelen kvinnor i regionala myndigheters styrelser; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare .....	12
1.4 Antal kvinnor och män i regionala myndigheters styrelser fördelade på län; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare.....	13



## Könsfördelningen i statliga lekman- 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 år 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 kvinnliga ledamöter i de statliga lekmanstyrelserna år 1998 uppnåddes inte. Arbetet för att öka andelen kvinnliga ledamöter 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 kvinnliga ledamöter. Tio år senare, 1998, hade de centrala styrelserna 44 procent och de regionala 40 procent kvinnor i sina styrelser. Vid den senaste kartläggningen, för 2000, uppgick andelen kvinnor i de centrala styrelserna till 46 procent och 45 procent i de regionala styrelserna. Regeringen har angivit att slutmålet om en jämn könsfördelning i statliga styrelser skall ligga fast och vara uppnått senast 2001 (rskr. 1999/2000:24, AU 6).

Årets redovisning avser förhållanden per den 31 december 2001. Då uppgick andelen kvinnor till 47 procent i de centrala respektive de regionala styrelserna. Målet om en jämn könsfördelning 2001 har således inte uppfyllts, även om det skett en ökning med en procentenhet när det gäller andelen kvinnor i de centrala styrelserna och med två procentenheter i de regionala styrelserna jämfört med föregående år.

Andelen kvinnor i statliga kommittéer redovisats årligen i kommittéberättelsen.

## Centrala myndigheters styrelser

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

Av tabell 1 och 2 nedan framgår att andelen kvinnor bland de ordinarie ledamöterna (inklusive ordförande) uppgår till 47 procent, en ökning med en procentenhet från föregående år. De genomsnittligt mest jämställda styrelserna återfinns under Utbildnings- och Kulturdepartementen med vardera 49 procent kvinnor och 51 procent män. Högst andel kvinnliga ledamöter finns i styrelser under Socialdepartementet med 54 procent kvinnor, och flest manliga ledamöter har styrelser under Försvarsdepartementet med 60 procent män samt Miljödepartementet med 55 procent män. Av totalt 230 nämnder och styrelser är endast 36 stycken, eller knappt 16 procent jämnt könsfördelade. Det är dock en ökning med knappt 5 procentenheter sedan föregående år. 132 stycken, eller 57 procent domineras av män, medan endast 62 stycken, eller 27 procent har kvinnlig dominans.

Andelen styrelser med kvinnor som ordförande uppgår till knappt 33 procent, vilket är en ökning med knappt 5 procentenheter sedan föregående år. Det finns kvinnor som ordförande i styrelser under alla departement. Styrelser under Socialdepartementet och Kulturdepartementet har högst andel kvinnor som ordförande, cirka 44 procent, tätt följt av Näringsdepartementet med 43 procent. Utrikesdepartementet med 20 procent kvinnliga ordföranden är det departement under vilket styrelserna har lägst andel kvinnliga ordföranden.

## Regionala myndigheters styrelser

I tabell 3 redovisas andelen kvinnor i fem regionala myndighetsgrupper. Uppgifterna omfattar samtliga län och avser även här förhållanden per den 31 december 2001.

Kvinnorna utgör 47 procent av de ordinarie ledamöterna (inklusive ordförande). Motsvarande andel för 2000 var 45 procent. Av tabell 3 framgår att flest kvinnliga ledamöter återfinns i försäkringskassornas och länsarbetsnämndernas styrelser med 50 respektive 48 procent.

**Tabell 1.1 Könsfördelningen i centrala statliga lekmanstyrelser fördelade på departement; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare**

DEP.	ORDFÖRANDE		LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE						SAMTLIGA	
	ANTAL KV 2001	M 2001	ANTAL KVINNOR 2001	% 2001	% 2000	ANTAL MÄN 2001	% 2001	% 2000	ANTAL 2001	% 2001
Ju	9	28	131	48	49	143	52	51	274	100
UD	2	8	67	46	45	79	54	55	146	100
Fö	6	12	69	40	38	104	60	62	173	100
S	8	10	84	54	53	73	46	47	157	100
Fi	5	15	74	47	44	83	53	56	157	100
U	5	18	103	49	49	106	51	51	209	100
Jo	5	8	50	48	50	54	52	50	104	100
Ku	11	14	105	49	48	110	51	52	215	100
N	16	21	131	46	45	156	54	55	287	100
M	7	19	105	45	43	129	55	57	234	100
<b>Totalt</b>	<b>74</b>	<b>153</b>	<b>919</b>	<b>47</b>	<b>46</b>	<b>1037</b>	<b>53</b>	<b>54</b>	<b>1956</b>	<b>100</b>

**Tabell 1.2 Könsfördelningen i centrala statliga lekmanstyrelser fördelade på myndighet; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare**

CENTRALA MYNDIGHETER	ORDFÖRANDE		ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE		
	KV	M	KV	M	SAMTLIGA
<b>Justitiedepartementet</b>					
Domstolsverket		1	4	6	10
Rikspolisstyrelsen		1	4	4	8
Kriminalvårdsstyrelsen		1	3	4	7
Brottsförebyggande rådet		1	5	6	11
Datainspektionen		1	6	4	10
Registernämnden		1	1	4	5
Personalansvarsnämnden vid Rikspolisstyrelsen		1	1	2	3
Tjänsteförslagsnämnden vid Rikspolisstyrelsen		1	4	4	8
Brottsoffermyndighetens nämnd	1		3	3	6
Tjänsteförslagsnämnden för domstolsväsendet		1	6	5	11
Notariénämnden		1	3	3	6
Rådgivande nämnden vid Riksåklagarens kansli	1		6	1	7
Tjänsteförslagsnämnden för åklagarväsendet		1	5	4	9
Gentekniknämnden		1	6	10	16
Rättshjälpsnämnden		1	3	2	5
Fideikommissnämnden	1		1	4	5
Rättsmedicinalverket		1	4	3	7
Statistiska centralbyrån		1	4	6	10
Kammarkollegiet		1	4	4	8
Statens skaderegleringsnämnd vid Kammarkollegiet		1	2	7	9

CENTRALA MYNDIGHETER	ORDFÖRANDE		ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE		
	KV	M	KV	M	SAMTLIGA
Statens kvalitets- och kompetensråd		1	4	4	8
Statens pensionsverk		1	4	5	9
Statens ansvarsnämnd		1	3	2	5
Offentliga sektorns särskilda nämnd		1	4	3	7
Nämnden för statens avtalsförsäkringar		1	1	3	4
Statens tjänstepensions- och grupplivnämnd		1	5	3	8
Statens trygghetsnämnd		1	5	1	6
Trygghetsstiftelsen	1		1	2	3
Statens utlandslönenämnd	1		3	1	4
Skiljenämnden för grupplivfrågor		1	5	3	8
Skiljenämnden i vissa trygghetsfrågor	1		2	2	4
Statshälsan	1		1	1	2
Statskontoret		1	3	5	8
Statens personadressregisternämnd	1		3	6	9
Revisorsnämnden		1	2	7	9
Konsumentverket	1		5	3	8
Ungdomsstyrelsen		1	5	6	11
<b>Utrikesdepartementet</b>					
SIDA		1	4	7	11
SIDA: Forskningsnämnden		1	5	6	11
Nordiska afrikainstitutet	1		7	5	12
Utlänningsnämnden			17	13	30
Rådet för flykting- och invandrarfrågor			8	8	16
Migrationsverket	1		3	5	8
Inspektionen för strategiska produkter: Teknisk-vetenskapliga rådet		1	2	5	7
Inspektionen för strategiska produkter: Exportkontrollrådet		1	3	8	11
Delegationen för utländska investeringar i Sverige		1	4	5	9
Exportkreditnämnden		1	5	6	11
Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll		1	4	5	9
Svenska institutet		1	5	6	11
<b>Försvarsdepartementet</b>					
Rådet för insyn i Försvarsmakten		1	4	4	8
Försvarets materielverk		1	2	3	5
Totalförsvarets forskningsinstitut	1		4	5	9
Totalförsvarets pliktverk		1	3	4	7
Kustbevakningen	1		3	7	10
Nämnden för personalvård för totalförsvarspliktiga	1		7	9	16
Försvarshögskolan		1	5	8	13
Försvarets underrättelsenämnd		1	2	4	6
Granskningsnämnden för försvarsuppfinningar		1	2	5	7
Riksvärderingsnämnden	1		2	3	5

CENTRALA MYNDIGHETER	ORDFÖRANDE		ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE		
	KV	M	KV	M	SAMTLIGA
Överklagandenämnden för totalförsvaret		1	2	5	7
Rådet för räddningstjänst		1	9	10	19
Överstyrelsen för civil beredskap		1	4	5	9
Statens räddningsverk	1		4	6	10
Totalförsvarets chefsnämnd		1	8	11	19
Styrelsen för psykologiskt försvar		1	1	4	5
Totalförsvarets folkrättsråd	1		5	6	11
Delegationen för folkrättslig granskning av vapenprojekt		1	2	5	7
<b>Socialdepartementet</b>					
Alkoholsortimentsnämnden	1		2	3	5
Arvsfondsdelegationen	1		3	4	7
Barnombudsmannens råd	1		4	1	5
Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap	1		7	6	13
Handikappombudsmannens råd		1	8	8	16
Hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd	1		5	4	9
Institutet för psykosocial medicin		1	4	5	9
Läkemedelsverket		1	3	4	7
Riksförsäkringsverket	1		5	4	9
Smittskyddsinstitutet		1	3	4	7
Socialstyrelsen		1	6	5	11
Statens beredning för utvärdering av medicinsk metodik m.m.		1	6	4	10
Statens folkhälsoinstitut		1	3	3	6
Statens institutionsstyrelse		1	4	5	9
Statens medicinsk-etiska råd		1	4	5	9
Statens nämnd för internationella adoptionsfrågor		1	7	4	11
Statens institut för särskilt utbildningsstöd	1		6	4	10
Steriliseringersättningsnämnden	1		4	0	4
<b>Finansdepartementet</b>					
Arbetsgivarverket		1	7	8	15
Bokföringsnämnden		1	5	5	10
Bostadskreditnämnden		1	3	2	5
Ekonomiska rådet		1	1	4	5
Ekonomistyrningsverkets råd		1	5	4	9
Ekonomistyrningsverkets redovisningsråd		1	4	5	9
Riksgäldskontoret		1	4	5	9
Finansinspektionen		1	3	6	9
Forskarskattenämnden		1	4	2	6
Insättningsgarantinämnden		1	3	4	7
Nämnden för offentlig upphandling	1		4	3	7
Riksrevisionsverkets råd	1		5	4	9
Riksskatteverket		1	4	7	11

CENTRALA MYNDIGHETER	ORDFÖRANDE		ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE		
	KV	M	KV	M	SAMTLIGA
Fastighetsverket		1	3	4	7
Lotteriinspektionen	1		3	2	5
Fortifikationsverket	1		4	3	7
Premiepensionsmyndigheten	1		3	4	7
Skatterättsnämnden för Direkt Skatt		1	3	4	7
Skatterättsnämnden för Indirekt Skatt		1	3	4	7
Tullverket		1	3	3	6
<b>Utbildningsdepartementet</b>					
Specialpedagogiska institutet		1	4	4	8
Skolväsendets överklagandenämnd		1	4	2	6
Skolverkets kvalitetsgranskningsnämnd		1	7	5	12
Specialskolemyndigheten		1	4	5	9
Statens skolor för vuxna		1	4	5	9
Myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning	1		5	5	10
Internationella programkontoret för utbildningsområdet		1	5	6	11
Högskoleverket		1	4	6	10
Verket för högskoleservice		1	4	5	9
Överklagandenämnden för högskolan		1	2	6	8
Högskolans avskiljandenämnd		1	4	1	5
Distansutbildningsmyndigheten		1	5	6	11
Kungliga biblioteket	1		6	4	10
Statens ljud- och bildarkiv		1	4	4	8
Vetenskapsrådet		1	2	3	5
Polarforskningssekreteriatet	1		4	2	6
Institutet för rymdfysik		1	3	5	8
Rådet för forsknings- och utvecklingssamarbete inom EU	1		4	6	10
Centrala studiestödsnämnden		1	6	7	13
Överklagandenämnden för studiestöd		1	5	7	12
Centrala studiestödsnämndens delegation för utländska studerande	1		2	3	5
Svenska unescorådet		1	10	6	16
Delegationen för IT i skolan		1	5	3	8
<b>Jordbruksdepartementet</b>					
Statens jordbruksverk		1	3	5	8
Livsmedelsverket		1	5	6	11
Fiskeriverket		1	2	4	6
Statens utsädeskontroll		1	2	4	6
Statens veterinärmedicinska anstalt		1	4	5	9
Sveriges lantbruksuniversitet		1	6	3	9
Centrala försöksdjursnämnden	1		7	7	14
Fasta utskottet enligt svensk-norska renbeteskonventionen (svenska delegationen)	1		1	2	3

CENTRALA MYNDIGHETER	ORDFÖRANDE		ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE		
	KV	M	KV	M	SAMTLIGA
Livsmedelsekonomiska institutet	1		4	3	7
Svenska FAO-kommittén	1		6	4	10
Statens växtsortnämnd		1	5	4	9
Styrelsen för samefonden	1		2	4	6
Veterinära ansvarsnämnden		1	3	3	6
<b>Kulturdepartementet</b>					
Statens kulturråd	1		8	5	13
Riksarkivet		1	5	4	9
Riksantikvarieämbetet		1	4	5	9
Livrustkammaren, Skokloster slott och Hallwylska museet	1		3	3	6
Naturhistoriska riksmuseet		1	5	5	10
Arkitekturmuseet		1	3	4	7
Statens musiksamlingar	1		4	5	9
Talboks- och punktskriftsbiblioteket	1		5	3	8
Svenskt biografiskt lexikon	1		3	4	7
Statens biografbyrå	1		4	3	7
Granskningsnämnden för radio och TV		1	4	3	7
Presstödsnämnden	1		4	6	10
Taltidningsnämnden		1	4	5	9
Nämnden för hemslöjdsfrågor		1	4	4	8
Språk- och folkminnesinstitutet		1	4	5	9
Moderna museet	1		4	5	9
Nationalmuseum med Prins Eugens Waldemarsudde		1	4	5	9
Riksställningar		1	6	3	9
Statens historiska museer		1	4	5	9
Statens museer för världskultur	1		5	3	8
Samarbetsnämnden för statsbidrag till trossamfund		1	4	5	9
Statens sjöhistoriska museer		1	3	6	9
Konstnärnsnämnden		1	5	6	11
Statens konstråd	1		3	4	7
Statens försvarshistoriska museer	1		3	4	7
<b>Näringsdepartementet</b>					
Affärsverket svenska kraftnät		1	4	3	7
Arbetslivsinstitutet	1		4	4	8
Arbetsmarknadsstyrelsen		1	4	7	11
Arbetsmiljöverket		1	3	4	7
Banverket		1	3	5	8
Elsäkerhetsverket: Elsäkerhetsrådet		1	2	8	10
Flygplatsnämnden		1	1	2	3
Glesbygdverket	1		3	3	6
Handelsflottans kultur- och fritidsråd	1		3	5	8
Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering		1	4	6	10

CENTRALA MYNDIGHETER	ORDFÖRANDE		ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE		
	KV	M	KV	M	SAMTLIGA
Institutet för tillväxtpolitiska studier		1	4	5	9
Integrationsverket		1	4	4	8
Jämställdhetsnämnden	1		4	4	8
Konkurrensverkets råd för konkurrensfrågor	1		5	5	10
Luffartsverket		1	3	5	8
Medlingsinstitutet		1	1	2	3
Nämnden för styrelserepresentationsfrågor	1		4	5	9
Nämnden mot diskriminering	1		6	4	10
Oljekrisnämnden		1	2	3	5
Patent- och registreringsverket	1		5	3	8
Tjänsteförslagsnämnden för Patentbesvärsträtten		1	4	4	8
Post- och telestyrelsen		1	4	5	9
Rederinämnden		1	3	4	7
Rikstrafiken		1	3	3	6
Rymdstyrelsen		1	3	4	7
Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige	1		3	4	7
Sjöfartsverket	1		5	5	10
Skogsstyrelsen	1		5	4	9
Statens energimyndighet		1	4	5	9
Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar		1	4	3	7
Statens väg- och transportforskningsinstitut		1	3	5	8
Stängselnämnden	1		1	2	3
Sveriges geologiska undersökning		1	3	4	7
Turistdelegationen	1		3	4	7
Verket för Innovationssystem	1		4	5	9
Verket för näringslivsutveckling	1		5	4	9
Vägverket	1		5	4	9
<b>Miljödepartementet</b>					
Kemikalieinspektionen	1		4	4	8
Kemikalieinspektionen: Tokikologiska rådet	1		8	11	19
Statens kärnkraftinspektion	1		5	3	8
Statens strålskyddsinstitut		1	6	3	9
Statens strålskyddsinstitut: Forskningsnämnden		1	5	5	10
Naturvårdsverket		1	4	5	9
Naturvårdsverket: Miljöforskningsrådet		1	5	6	11
Naturvårdsverket: Miljöövervakningsnämnden		1	4	1	5
Naturvårdsverket: Tillsyns- och föreskriftsrådet		1	5	12	17
Naturvårdsverket: Vetenskapliga rådet för biologisk mångfald		1	7	7	14
Boverket	1		6	3	9
Boverket: Stadsmiljörådet	1		7	7	14
Boverket: Samlingslokaldelegationen	1		4	2	6
Statens institut för ekologisk hållbarhet		1	4	5	9
Fonden för fukt- och mögelskador		1	2	3	5

CENTRALA MYNDIGHETER	ORDFÖRANDE		ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE		
	KV	M	KV	M	SAMTLIGA
Statens geotekniska institut	1		3	3	6
Lantmäteriverket		1	4	5	9
Kärnavfallsfonden		1	1	4	5
Statens meteorologiska och hydrologiska institut		1	3	3	6
Statens va-nämnd		1	0	3	3
Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande		1	5	6	11
Finsk-svenska gränsälvskommisionen <sup>1</sup>			1	2	3
Lokala säkerhetsnämnden vid Barsebäcks kärnkraftverk		1	4	5	9
Lokala säkerhetsnämnden vid Forsmarks kärnkraftverk		1	1	4	5
Lokala säkerhetsnämnden vid Oskarhamns kärnkraftverk		1	1	6	7
Lokala säkerhetsnämnden vid Ringhals kärnkraftverk		1	2	8	10
Lokala säkerhetsnämnden vid Studsvik AB:s anläggningar		1	4	3	7

<sup>1</sup> Tre ledamöter (1 kvinna, ordförande och 2 män) som inte utsetts av den svenska regeringen ingår i styrelsen för Finsk-svenska gränsälvskommisionen (Miljödepartementet). Dessa ledamöter är inte angivna i tabellen.

**Tabell 1.3 Andelen kvinnor i regionala myndigheters styrelser; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare**

Procent

MYNDIGHETSGRUPPER	KVINNOR % 2001	2000	FÖRÄNDRING PROCENTENHETER
Försäkringskassor	50	49	+1
Skattemyndigheter	44	44	0
Kronofogdemyndigheter	41	42	-1
Länsarbetsnämnder	48	43	+5
Skogsvårdsstyrelser	46	47	-1
<b>Samtliga</b>	47	45	+2 <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Stämmer ej med kolumnsumman p.g.a. decimalavrundning



**Tabell 1.4 Antal kvinnor och män i regionala myndigheters styrelser fördelade på län; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare**

LÄN	Försäkringskassan		Skattemynd.		Kronofogedmynd.		Länsarbetsnämnd		Skogsvårdsstyr.	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M
BLEKINGE	4	3	-	-	-	-	4	4	-	-
DALARNA	4	3	-	-	-	-	5	4	-	-
GOTLAND	2	3	-	-	-	-	-	-	-	-
GÄVLEBORG	3	4	5	4	6	4	3	6	4	5
VÄSTRA GÖTALAND	5	6	4	4	4	5	4	6	4	5
HALLAND	4	3	-	-	-	-	4	5	-	-
JÄMTLAND	3	4	4	5	-	-	4	4	-	-
JÖNKÖPING	3	4	-	-	2	7	5	4	-	-
KALMAR	3	4	-	-	4	5	5	4	4	5
KRONOBERG	4	3	3	5	-	-	5	4	4	5
NORRBOTTEN	3	4	4	5	-	-	6	3	4	5
SKÅNE	6	5	4	4	3	6	4	5	4	5
STOCKHOLM	5	6	3	7	3	6	5	4	-	-
SÖDERMANLAND	4	3	-	-	3	6	4	5	-	-
UPPSALA	4	3	-	-	-	-	4	5	5	4
VÄRMLAND	4	3	-	-	4	4	3	6	4	5
VÄSTERBOTTEN	4	3	-	-	4	4	5	3	4	5
VÄSTERNORRLAND	4	3	-	-	3	5	3	6	4	5
VÄSTMANLAND	3	4	4	6	-	-	3	6	-	-
ÖREBRO	3	4	5	4	-	-	5	4	-	-
ÖSTERGÖTALAND	4	5	3	5	-	-	5	4	-	-
<b>SUMMA</b>	<b>79</b>	<b>80</b>	<b>39</b>	<b>49</b>	<b>36</b>	<b>52</b>	<b>86</b>	<b>92</b>	<b>41</b>	<b>49</b>

