

# Arbetsliv

14





## Förslag till statsbudget för 2004

## Arbetsliv

## Innehållsförteckning

1	Förslag till riksdagsbeslut .....	9
2	Lagförslag.....	11
2.1	Lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160).....	11
3	Arbetsliv.....	13
3.1	Omfattning.....	13
3.2	Utgiftsutveckling .....	13
4	Politikområde Arbetslivspolitik .....	15
4.1	Omfattning.....	15
4.2	Utgiftsutveckling .....	15
4.2.1	Utgiftsutvecklingen 2002 – 2006 .....	15
4.2.2	Kostnadsutvecklingen 2002.....	16
4.3	Mål .....	16
4.3.1	Mål för politikområde Arbetsliv .....	16
4.3.2	Mål för verksamhetsområdena under politikområdet .....	17
4.3.3	Resultatindikatorer .....	17
4.4	Politikens inriktning.....	18
4.5	Insatser .....	19
4.5.1	Insatser inom politikområdet.....	19
4.5.2	Insatser utanför politikområdet.....	23
4.6	Resultatbedömning.....	23
4.6.1	Mål .....	23
4.6.2	Resultat.....	23
4.6.3	Analys och slutsatser .....	24
4.7	Revisionens iakttagelser.....	26
5	Verksamhetsområde Arbetsmiljö .....	27
5.1	Omfattning.....	27
5.2	Mål och resultatindikatorer .....	27
5.2.1	Mål .....	27
5.2.2	Resultatindikatorer .....	27
5.3	Politikens inriktning.....	28
5.4	Insatser .....	29
5.4.1	Insatser inom verksamhetsområdet .....	29
5.4.2	Insatser utanför utgiftsområdet .....	30

5.5	Resultatbedömning.....	30
5.5.1	Mål.....	30
5.5.2	Resultat.....	30
5.5.3	Analys och slutsatser.....	33
6	Verksamhetsområde Arbetsrätt .....	35
6.1	Omfattning .....	35
6.2	Mål och resultatindikatorer.....	35
6.2.1	Mål.....	35
6.2.2	Resultatindikatorer.....	35
6.3	Politikens inriktning.....	35
6.4	Insatser .....	36
6.4.1	Insatser inom verksamhetsområdet.....	36
6.4.2	Insatser utanför verksamhetsområdet.....	36
6.5	Resultatbedömning.....	37
6.5.1	Mål.....	37
6.5.2	Resultat.....	37
6.5.3	Analys och slutsatser.....	37
7	Verksamhetsområde Lönebildning .....	38
7.1	Omfattning .....	38
7.2	Mål och resultatindikatorer.....	38
7.2.1	Mål.....	38
7.2.2	Resultatindikatorer.....	38
7.3	Politikens inriktning.....	38
7.4	Insatser .....	39
7.4.1	Insatser inom verksamhetsområdet.....	39
7.4.2	Insatser utanför verksamhetsområdet.....	39
7.5	Resultatbedömning.....	39
7.5.1	Mål.....	39
7.5.2	Resultat.....	39
7.5.3	Analys och slutsatser.....	40
8	Budgetförslag m.m. inom arbetslivsområdet .....	41
8.1	23:1 Arbetsmiljöverket.....	41
8.2	23:2 Arbetslivsinstitutet.....	44
8.3	23:3 Särskilda utbildningsinsatser m.m. ....	47
8.4	23:4 Arbetsdomstolen .....	48
8.5	23:5 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar .....	49
8.6	23:6 Internationella arbetsorganisationen (ILO).....	49
8.7	23:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) .....	50
8.8	23:8 Medlingsinstitutet .....	51
8.9	Övriga förslag .....	52
9	Jämställdhetspolitik .....	53
9.1	Omfattning .....	53
9.2	Utgiftsutveckling.....	53
9.3	Mål.....	53
9.4	Politikens inriktning.....	54
9.5	Insatser .....	55
9.5.1	Insatser inom politikområdet .....	55

9.5.2	Insatser utanför politikområdet .....	56
9.6	Resultatbedömning .....	57
9.6.1	Resultat .....	57
9.6.2	Analys och slutsatser .....	58
9.6.3	Revisionens iakttagelser.....	58
10	Förslag till jämställdhetspolitiken .....	59
10.1	24:1 Jämställdhetsombudsmannen .....	59
10.2	24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder .....	60

## Tabellförteckning

---

Anslagsbelopp.....	9
3.1 Utgiftsutveckling inom utgiftsområde Arbetsliv.....	13
3.2 Härledning av ramnivå 2004-2006, Utgiftsområde 14 Arbetsliv .....	13
4.1 Utgiftsutveckling inom politikområdet.....	15
4.2 Redovisning av anslags- och kostnadsutfall per verksamhetsområde (VO) inom politikområdet.....	16
4.3 Andel som har deltagit i utbildning de fyra senaste veckorna.....	24
7.1 Förlorade arbetsdagar på grund av konflikt, 1997 - 2002 .....	39
7.2 Totala löneutvecklingen per timme inom näringslivet, 1997 - 2002.....	40
7.3 Löneutvecklingen för hela arbetsmarknaden 1997 - 2002 .....	40
8.1 Anslagsutveckling.....	41
8.2 Offentligrättslig verksamhet .....	42
8.3 Uppdragsverksamhet .....	42
8.4 Härledning av anslagsnivån 2004 – 2006, för 23:1 Arbetsmiljöverket.....	43
8.5 Bemyndigande om ekonomiska förpliktelser.....	43
8.6 Anslagsutveckling.....	44
8.7 Vetenskapliga publikationer vid Arbetslivsinstitutet 2001 – 2002 .....	44
8.8 Arbetslivsinstitutets återkommande utbildningar, 2000 – 2002.....	44
8.9 Uppdragsverksamhet .....	45
8.10 Härledning av anslagsnivån 2004 – 2006, för 23:2 Arbetslivsinstitutet .....	46
8.11 Bemyndiganden om ekonomiska förpliktelser.....	46
8.12 Anslagsutveckling.....	47
8.13 Härledning av anslagsnivån 2004 – 2006, för 23:3 Särskilda utbildningsinsatser	47
8.14 Bemyndiganden om ekonomiska förpliktelser.....	47
8.15 Anslagsutveckling.....	48
8.16 Målstatistik för Arbetsdomstolen, 2000 – 2002 .....	48
8.17 Genomströmningstid för mål vid Arbetsdomstolen, 2000 – 2002.....	48
8.18 Härledning av anslagsnivån 2004 – 2006, för 23:4 Arbetsdomstolen .....	49
8.19 Anslagsutveckling.....	49
8.20 Härledning av anslagsnivån 2004 – 2006, för 23:4 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar .....	49
8.21 Anslagsutveckling.....	49
8.22 Härledning av anslagsnivån 2004 – 2006, för 23:6 Internationella arbetsorganisationen (ILO) .....	50
8.23 Anslagsutveckling.....	50
8.24 HomO:s ärendestatistik .....	50
8.25 Härledning av anslagsnivån 2004 – 2006, för 23:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning .....	51
8.26 Anslagsutveckling.....	51
8.27 Härledning av anslagsnivån 2004 – 2006, för 23:8 Medlingsinstitutet.....	52
9.1 Utgiftsutveckling inom politikområdet.....	53
10.1 Anslagsutveckling.....	59

10.2 Härledning av anslagsnivån 2004-2006, för 24:1 Jämställdhetsombudsmannen	59
10.3 Anslagsutveckling .....	60
10.4 Härledning av anslagsnivån 2004-2006, för 24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder	60

## Diagramförteckning

---

4.1	Antal långtidssjukskrivna under mer än ett halvår, 1974 - 2001. Pågående fall.....	23
4.2	Andel av sjukfrånvaro som uppges bero på arbetsorsakade besvär, 1996 - 2003...	24
5.1	Antal dödsfall i arbetsolyckor. Arbetstagare. ....	30
5.2	Anmälda arbetsolyckor i Sverige 1980 - 2001. Antal per tusen förvärvsarbetande. ....	30
5.3	Antal anmälda arbetsolyckor med mer än tre sjukdagar inom EU per 100 000 sysselsatta, nio gemensamma branscher, 1997 - 2000.....	31
5.4	Anmälda arbetssjukdomar 1980 - 2001. Antal per tusen förvärvsarbetande. ....	31
5.5	Anställda och ohälsa, 1988 - 2001 .....	31
5.6	Andel som dels inte kan koppla tankarna från arbetet när man är ledig, dels har lågt handlingsutrymme, 1989 - 2001.....	32
7.1	Antal medlingsärenden i riksavtalsförhandlingar där Medlingsinstitutet/Statens förlikningsmannaexpedition förordnat medlare, 1997 - 2002.....	39



# 1 Förslag till riksdagsbeslut

## Regeringen föreslår att riksdagen

1. antar regeringens förslag till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160) (avsnitt 2.1 och 8.9),
2. bemyndigar regeringen att under 2004 för ramanslaget 23:1 *Arbetsmiljöverket* besluta om bidrag som inklusive tidigare gjorda åtaganden medför utgifter på högst 16 602 000 kronor under 2005 (avsnitt 8.1),
3. bemyndigar regeringen att under 2004 för ramanslaget 23:2 *Arbetslivsinstitutet* besluta om bidrag som inklusive tidigare gjorda åtaganden medför utgifter på högst 100 000 000 kronor under 2005 – 2008 (avsnitt 8.2),
4. bemyndigar regeringen att under 2004 för ramanslaget 23:3 *Särskilda utbildningsinsatser m.m.* besluta om bidrag som inklusive tidigare gjorda åtaganden medför utgifter på högst 33 300 000 kronor under 2005 (avsnitt 8.3),
5. godkänner att 1 150 000 000 kronor från inkomsttitel 1428 Energiskatt förs till Riksgäldskontoret för tillfällig förvaltning (avsnitt 8.9),
6. för budgetåret 2004 anvisar anslagen under utgiftsområde 14 *Arbetsliv* enligt följande uppställning:

### Anslagsbelopp

Tusental kronor

Anslag	Anslagstyp	
23:1 Arbetsmiljöverket	ramanslag	639 919
23:2 Arbetslivsinstitutet	ramanslag	309 420
23:3 Särskilda utbildningsinsatser m.m.	ramanslag	46 000
23:4 Arbetsdomstolen	ramanslag	23 940
23:5 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar	ramanslag	71
23:6 Internationella arbetsorganisationen (ILO)	ramanslag	23 022
23:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (Hom0)	ramanslag	8 098
23:8 Medlingsinstitutet	ramanslag	49 103
24:1 Jämställdhetsombudsmannen	ramanslag	22 145
24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder	ramanslag	13 706
<b>Summa</b>		<b>1 135 424</b>



## 2 Lagförslag

Regeringen har följande förslag till lagtext.

---

### 2.1 Lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)

Härigenom föreskrivs att 6 kap. 2 § arbetsmiljölagen (1977:1160) skall ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

**6 kap.**

**2 §<sup>1</sup>**

På arbetsställe, där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsättes, skall bland arbetstagarna utses ett eller flera skyddsombud. Skyddsombud skall utses även på annat arbetsställe, om arbetsförhållandena påkallar det. För skyddsombud bör ersättare utses.

Skyddsombud utses av lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till *arbetstagarna*.

Skyddsombud utses av lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till *arbetsgivaren*. *Finns inte sådan organisation, utses skyddsombud av arbetstagarna.*

För arbetsställe där skyddskommitté som avses i 8 § inte har tillsatts får lokal avdelning av förbund eller med sådan avdelning jämförlig sammanslutning av arbetstagare utse skyddsombud utanför kretsen av arbetstagarna på arbetsstället (regionalt skyddsombud). Rätten att utse regionalt skyddsombud gäller endast om avdelningen eller sammanslutningen har någon medlem på arbetsstället.

Bestämmelser om hur skyddsombud på fartyg skall utses finns i fartygssäkerhetslagen (2003:364).

---

Denna lag träder i kraft den 1 februari 2004.

---

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2003:365.



## 3 Arbetsliv

### 3.1 Omfattning

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

### 3.2 Utgiftsutveckling

Utgifterna inom utgiftsområdet uppgick till 1,1 miljarder kronor för 2002, vilket endast är något lägre än beräknad nivå för 2003.

Från och med 2004 skall i princip all årlig revision avgiftsbeläggas (Avgifter vid Riksrevisionen, prop. 2002/03:63, bet. 2002/03:FiU27, rskr. 2002/03:189). Avgifter och ersättningar tillförs statskassan och redovisas mot inkomsttitel. För anslagsfinansierade myndigheter som under 2003 inte erlägger någon avgift för årlig revision medför föreslagen nyordning en tillkommande kostnad. En kostnad som myndigheterna föreslås kompenseras för genom en nivåhöjning av anslagen från och med nästa år.

**Tabell 3.1 Utgiftsutveckling inom utgiftsområde Arbetsliv**

Miljoner kronor

	Utfall 2002	Anslag 2003 <sup>1</sup>	Utgifts- prognos 2003	Förslag anslag 2004	Beräknat anslag 2005	Beräknat anslag 2006
Politikområde Arbetslivspolitik	1 028	1 122	1 099	1 100	1 124	1 141
Politikområde Jämställdhetspolitik	39	35	41	36	36	37
<b>Totalt för utgiftsområde Arbetsliv</b>	<b>1 066</b>	<b>1 157</b>	<b>1 140</b>	<b>1 135</b>	<b>1 160</b>	<b>1 178</b>

<sup>1</sup> Inklusive av riksdagen redan beslutade anslag på tilläggsbudget och förslag på tilläggsbudget i samband med BP för 2004.

**Tabell 3.2 Härledning av ramnivå 2004-2006,  
Utgiftsområde 14 Arbetsliv**

Miljoner kronor

	2004	2005	2006
<b>Anvisat i 2003 års statsbudget</b>	<b>1 150</b>	<b>1 150</b>	<b>1 150</b>
<i>Förändring till följd av:</i>			
Pris- och löneomräkning	31	55	73
Beslut	-55	-59	-60
Överföring till/från andra utgifts- områden	9	14	15
Övrigt	0	0	0
<b>Ny ramnivå</b>	<b>1 135</b>	<b>1 160</b>	<b>1 178</b>



## 4 Politikområde Arbetslivspolitik

### 4.1 Omfattning

Politikområdet Arbetslivspolitik omfattar från 2004 verksamhetsområdena *Arbetsmiljö*, *Arbetsrätt* och *Lönebildning*.

Därutöver omfattar politikområdet förvaltningskostnader för Arbetsmiljöverket (anslaget 23:1), Arbetslivsinstitutet (anslaget 23:2), Arbetsdomstolen (anslaget 23:4), Statens nämnd

för arbetstagares uppfinningar (anslaget 23:5), ILO-kommittén (anslaget 23:6), Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) (anslaget 23:7) och Medlingsinstitutet (anslaget 23:8). Vidare omfattas anslaget 23:3 *Särskilda utbildningsinsatser m.m.* och medlemsavgiften till Internationella arbetsorganisationen (ILO) (anslaget 23:6).

### 4.2 Utgiftsutveckling

**Tabell 4.1** Utgiftsutveckling inom politikområdet

*Miljoner kronor*

	Utfall 2002	Anslag 2003 <sup>1</sup>	Utgifts- prognos 2003	Förslag anslag 2004	Beräknat anslag 2005	Beräknat anslag 2006
23:1 Arbetsmiljöverket	569,4	650,6	650,7	<b>639,9</b>	659,7	670,2
23:2 Arbetslivsinstitutet	317,5	318,0	303,0	<b>309,4</b>	313,4	318,3
23:3 Särskilda utbildningsinsatser m.m.	45,9	46,0	46,0	<b>46,0</b>	46,0	46,0
23:4 Arbetsdomstolen	21,1	26,0	21,8	<b>23,9</b>	24,5	24,9
23:5 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar	0,1	0,1	0,1	<b>0,1</b>	0,1	0,1
23:6 Internationella arbetsorganisationen (ILO)	21,5	26,7	23,5	<b>23,0</b>	23,0	23,0
23:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)	5,0	6,5	6,4	<b>8,1</b>	7,6	7,7
23:8 Medlingsinstitutet	47,2	48,1	47,1	<b>49,1</b>	50,1	50,8
<b>Totalt för politikområde Arbetsliv</b>	<b>1 027,5</b>	<b>1 122,0</b>	<b>1 098,6</b>	<b>1 099,6</b>	<b>1 124,4</b>	<b>1 141,0</b>

<sup>1</sup> Inklusive av riksdagen redan beslutade anslag på tilläggsbudget och förslag på tilläggsbudget i samband med BP för 2004.

#### 4.2.1 Utgiftsutvecklingen 2002 – 2006

Utgifterna har ökat mellan 2002 och 2003, främst beroende på satsningar på ohälsområdet.

Regeringen föreslår i denna proposition (utgiftsområde 14, avsnitt 4.6.3) satsningar på ohälsområdet även från och med 2004.

## 4.2.2 Kostnadsutvecklingen 2002

Redovisade kostnader var 16 procent högre än anvisade resurser under politikområde *Arbetslivspolitik* under 2002. De huvudsakliga avvikelserna fanns under verksamhetsområdena Arbetsmiljö samt Kunskap och kompetens. Det höga kostnadsutfallet inom verksamhetsområde Arbetsmiljö berodde huvudsakligen på kostnader för den avgiftsfinansierade verksamheten inom Arbetsmiljöverket (avsnitt 8.1). Skillnaderna inom verksamhetsområdet Kunskap och kompetens berodde på att en omfattande del av Arbetslivsinstitutets verksamhet finansieras av externa medel (se avsnitt 8.2).

**Tabell 4.2 Redovisning av anslags- och kostnadsutfall per verksamhetsområde (VO) inom politikområdet**

Miljoner kronor

	Anslagsutfall 2002	Kostnadsutfall 2002
VO Arbetsmiljö	578	657
VO Kunskap och kompetens	360	440
VO Arbetsrätt	28	29
VO Icke-diskriminering	5	5
VO Medling och lönebildning	47	47
<b>Totalt för politikområde Arbetsliv</b>	<b>1 018</b>	<b>1 178</b>

Källa: Ekonomistyrningsverket

## 4.3 Mål

### 4.3.1 Mål för politikområde Arbetsliv

**Regeringens bedömning:** Målet *Goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män* skall gälla för politikområdet Arbetslivspolitik från och med 2004.

Det nuvarande målformuleringen, Ett bra arbetsliv med väl fungerande arbetsvillkor, för politikområdet ändras därför från och med 2004.

**Skälen för regeringens bedömning:** Regeringen aviserade att den avsåg att genomföra en samlad översyn av verksamhetsområden, mål och resultatindikatorer i budgetpropositionen för 2003 (prop. 2002/03:1 utg.omr. 14 avsnitt 7.5.2)

Den skulle därefter återkomma till riksdagen i budgetpropositionen för 2004. Arbetsmarknadsutskottet har därefter noterat regeringens avsiktsförklaring (bet. 2002/03:AU2). Utskottet har även noterat att verksamhetsområdet Icke-diskriminering har större räckvidd än målet för politikområdet.

Regeringskansliet (Näringsdepartementet) har under våren 2003 tagit fram förslag till nytt mål för politikområdet samt nya mål för respektive verksamhetsområde. Regeringskansliet har påbörjat sitt arbete med att ta fram indikatorer för området. Arbetet med att utveckla indikatorer inom politikområdet kommer att fortskrida.

Regeringen avser med det nya politikområdesmålet ”goda arbetsvillkor” och ”möjlighet till utveckling i arbetet” följande: Bra arbetsmiljö, flexibel arbetsorganisation, delaktighet och inflytande för arbetstagarna, trygghet i anställningen och livslångt lärande. Arbetslivspolitikerna skall bidra till att både arbetsgivare och arbetstagare kan dra nytta av hur arbetsvillkoren och möjligheten till utveckling i arbetet utformas.

För närvarande drabbas kvinnor hårdare av ohälsa än män därför att Sverige har en kraftigt könsuppdelad arbetsmarknad. Det innebär att exempelvis arbetsmiljöarbetet särskilt måste uppmärksamma problem utifrån ett könsperspektiv.

Målet för den ekonomiska politiken, som är regeringens viktigaste mål, är full sysselsättning och ökat välbefinnande genom en god och uthållig tillväxt (prop. 2003/04:1 volym 1). Det innebär att arbetslivspolitikerna också är en del i att nå målen för den ekonomiska politiken. Arbetslivspolitikerna skall därför också medverka till att skapa förutsättningar för uthållig tillväxt och full sysselsättning. Den svenska arbetslivspolitikens inriktning ligger även väl i linje med EU:s sysselsättningsstrategi och dess mål och riktlinjer. Hur Sverige genomför sysselsättningsstrategin redovisas årligen i den nationella handlingsplanen för sysselsättning.

Det nya målet för politikområdet har omformulerats utan att själva innebörden ändrats på något avgörande sätt. Det nya målet är endast avsett att vara mer preciserat än tidigare och därmed lättare att följa upp. Regeringens bedömning är därför att riksdagen inte behöver ta ställning till den nya målformuleringen.



### 4.3.2 Mål för verksamhetsområdena under politikområdet

Regeringen kommer att införa nya verksamhetsområden och mål för dessa från 2004. De är:

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

En beskrivning av de olika verksamhetsområdena lämnas under respektive verksamhetsområdestext.

Målen för verksamhetsområdena under politikområdet för 2003 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.

Regeringen avser från och med 2004 att redovisa det nuvarande verksamhetsområdet *Icke-diskriminering*, som för närvarande endast omfattar diskriminering på grund av sexuell läggning, under verksamhetsområdet *Arbetsrätt* (avsnitt 6). Diskriminering på grund av sexuell läggning som avser arbetslivet redovisas under detta avsnitt. Motsvarande diskriminering inom skolans område redovisas under politikområde *Utbildningspolitik* (utgiftsområde 16 avsnitt 6). Diskriminering på grund av sexuell läggning inom övriga områden redovisas under avsnitt 8.7 under utgiftsområde 14. Anledningen till uppdelningen är att HomO:s verksamhet är bredare än målet för politikområde *Arbetsliv*.

Regeringen avser vidare att bryta ner verksamhetsområdet *Kunskap och kompetens* till verksamhetsgrenar. Det innebär att Arbetslivsin-

stitutets verksamhet redovisas under flera verksamhets- och politikområden. Verksamhetsgrenarna *Kunskap och kompetens* kommer inom politikområdet *Arbetsliv* att redovisas under verksamhetsområdena *Arbetsmiljö* och *Arbetsrätt*. Därtill kan delar av Arbetslivsinstitutets verksamhet redovisas under politikområdena *Integrationspolitik* och *Storstadspolitik* (utgiftsområde 8), *Arbetsmarknadspolitik* (utgiftsområde 13), *Jämställdhetspolitik* (utgiftsområde 14) och *Regional utvecklingspolitik* (utgiftsområde 19). Syftet med förändringen är att tydligare spegla vilka insatser som Arbetslivsinstitutet, samt i vissa fall Verket för innovationssystem (VINNOVA) och Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS), gör inom olika politikområden i statsbudgeten.

### 4.3.3 Resultatindikatorer

På politikområdesnivå redovisas nedanstående indikatorer för resultatet (se 4.6.1):

- Antal långtidssjukskrivna. Källa: Riksförsäkringsverket/Arbetslivsinstitutet.
- Andel av sjukfrånvaro som uppges bero på arbetsorsakade besvär. Källa: Arbetsmiljöverket/Statistiska centralbyrån (AKU).
- Andel av befolkningen (25 – 64 år) som deltagit i utbildning de senaste fyra veckorna. Källa: Statistiska centralbyrån/AKU.

Resultatindikatorer på verksamhetsområdesnivå redovisas under avsnitten 5 – 7.

Regeringen har i budgetpropositionen för 2003 presenterat ett nationellt mål för ohälsarbetet (utgiftsområde 10, avsnitt 2.3). Det innebär att frånvaro från arbetslivet på grund av sjukskrivning, i förhållande till 2002, skall halveras fram till 2008. Ett flertal myndigheter kopplade till ohälsan i arbetslivet fick i regleringsbrevet för 2003 ett uppdrag att föreslå resultatindikatorer som är relevanta för att följa utvecklingen av arbetsmiljön och som bl.a. belyser hur myndigheterna bidrar till att det nationella målet uppfylls. Myndigheterna har i maj 2003 redovisat förslag till indikatorer.

Resultatindikatorer som ett led i att följa upp regeringens mål om en halvering av sjukskrivningarna till 2008 redovisas under utgiftsområde 10, bilaga *Avstämning av regeringens mål för minskad ohälsa*.

Även Statens Folkhälsoinstitut arbetar med att fastställa indikatorer inom arbetslivsområdet. Detta sker inom ramen för institutets uppdrag att utveckla ett nationellt uppföljnings- och utvärderingssystem för det samlade folkhälsoarbetet, i vilket ett av målområdena är ökad hälsa i arbetslivet.

#### 4.4 Politikens inriktning

Goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män skall vara det övergripande målet för arbetslivspolitikerna. Det handlar om att ha ett helhetsperspektiv och att säkerställa en samverkan mellan de olika verksamhetsområdena inom arbetslivspolitikerna. Inriktningen är att åstadkomma ett hållbart arbetsliv som också skapar förutsättningar för hög sysselsättning och en stabil, hög och hållbar tillväxt. Globalisering och snabb teknisk och ekonomisk utveckling skapar nya förutsättningar för näringsliv och arbetsmarknad. Exempelvis får löneökningar som är större än vad samhällsekonomin tål snabbt genomslag i minskad sysselsättning. Till detta kommer en demografisk utveckling med en åldrande befolkning samt en 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. Politiken skall bidra till att uppnå dels regeringens mål om att 80 procent av befolkningen i åldern 20 till 64 år skall ha reguljär sysselsättning 2004. Den skall också bidra till målet att frånvaron från arbetslivet på grund av sjukskrivning skall, i förhållande till 2002, halveras fram till 2008.

Goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män ger tillsammans en god grund för hållbar tillväxt, sysselsättning och ett konkurrenskraftigt näringsliv. Grupper som står utanför arbetsmarknaden måste beredas tillträde och de som finns i arbetskraften får inte slitas ut. Människor måste uppmuntras att bidra med sin kunskap och erfarenhet så länge som möjligt. Utrymme för individens initiativ och företagsamhet måste skapas. Allt detta ställer stora krav på arbetets organisation, ledarskap, arbetsmiljö, kunskap och kompetens, icke-diskriminering och lönebildning.

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

#### Utvecklingen i arbetslivet

Utvecklingen inom arbetslivet med de ökande långtidssjukskrivningarna 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. Parternas viktiga roll måste betonas.

Den negativa utvecklingen av ohälsan fortsätter vad gäller den långa sjukfrånvaron. Orsakssambanden är komplexa. Förhållandena i arbetslivet är emellertid av stor betydelse. Möjligheterna att förena arbetslivet med privatlivet är också av stor betydelse.

Situationen och utvecklingen i arbetslivet kan översiktligt beskrivas på följande sätt: Allt fler människor med fysiska och andra problem är sjukskrivna idag. Dessa förhållanden är delvis kopplade till konjunkturen men det finns också en tendens till långsiktig ökning av andelen personer med besvär som sorteras ut ur arbetslivet. Arbetslivets betydelse för ohälsa och sjukskrivningar är alltså inte bara en fråga om risker i arbetsmiljön utan också en fråga om i vilken grad människor med besvär eller handikapp kan delta.

#### Strategi för ökad hälsa i arbetslivet

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 ohälsosförsäkringarna skall hejdas och den framtida utgiftsutvecklingen skall vara långsiktigt samhällsekonomiskt 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 arbete på ett flertal olika områden, där arbetsvillkoren och förhållandena i arbetslivet i övrigt är centrala. Särskilt viktigt är att uppmärksamma kvinnors hälsa och arbetsvillkor.

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

### Arbetsrättens roll

De pågående förändringar som det kunskapsbaserade och internationaliserade arbetslivet innebär kräver också 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.

Regeringen betonar vikten av en modern och väl fungerande arbetsrätt. En översyn av delar av den centrala arbetsrätten pågår för närvarande. Vidare beskrivningar lämnas under avsnitten 4.5.1 och 4.6.3.

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

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

Regeringen har i olika sammanhang konstaterat att arbetet för att motverka all slags diskriminering och rasism är en av de viktigaste sam-

hällsfrågorna överhuvudtaget (jämför t.ex. *En nationell handlingsplan mot rasism, främlingsfiendlighet, homofobi och diskriminering*, skr. 2001/02:59, s. 6). Denna uppfattning består. Arbetet mot diskriminering är ett arbete för de mänskliga rättigheterna och kring det råder stor uppslutning i det svenska samhället. I regeringens skrivelse *En nationell handlingsplan för de mänskliga rättigheterna* (skr. 2001/02:83) redovisas bland annat frågor som regeringen avser prioritera i sitt fortsatta arbete med de mänskliga rättigheterna. En av dessa frågor är skyddet mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

Kampen mot diskriminering syftar därför inte bara till att skydda människor mot orättvisor. Den har också till ändamål att bidra till att människors möjligheter och livschanser förbättras. Detta är ett positivt bidrag till samhället i stort och till människors vardag.

## 4.5 Insatser

### 4.5.1 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 budgetpropositionen för 2002 (prop. 2001/02:1) presenterades ett 11-punktsprogram. En fortsatt strategi presenterades i budgetpropositionen för 2003.

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

#### Trepartssamtal

Trepartssamtalen, som inleddes hösten 2001, avslutades i februari 2003 i och med att slutrapporten *Ett arbetsliv för alla* lämnades. Samtalen har syftat till att åstadkomma en samsyn och samordning av insatserna i strategin. Inom ramen för samtalen har samråd skett mellan regeringen och arbetsmarknadsparterna avseende de förslag och åtgärder som avses genomföra programmets olika delar. Vidare skulle strategin utvecklas och parternas åtaganden klargöras inom ramen för en utvidgad handlingsplan. I

rapporten redovisas överväganden och förslag för olika delfrågor. Dit hör frågor om ledarskap och arbetsorganisation, ekonomiska drivkrafter, äldre i arbetslivet, företagshälsovården, rörlighet i arbetslivet samt rehabiliteringen och sjukskrivningsprocessen. Rapporten och dess förslag kommer att utgöra ett viktigt underlag i det fortsatta arbetet med att öka hälsan i arbetslivet.

### Informationssatsning

Regeringen har som en del i strategin för ökad hälsa beslutat att genomföra en informationssatsning om hälsa i arbetslivet. Riksdagen har beslutat om 20 miljoner kronor för 2003 under förutsättning att parterna medverkar både i genomförande och finansiering. Regeringen beslutade i juni i år att tillsätta en arbetsgrupp för att leda och administrera informationssatsningen och om den närmare inriktningen av arbetet.

### Arbetsmiljöverket arbetar för bättre arbetsmiljö

För 2003 har en resursförstärkning om totalt 30 miljoner kronor tillförts Arbetsmiljöverket för att stärka tillsynsverksamheten.

### Forskning

Arbetslivsinstitutet har haft regeringens uppdrag att komma in med en rapport som innefattar en beskrivning och analys av nya trender i arbetslivet och som bedöms vara av betydelse för eller inverka på utvecklingen av ett hållbart arbetsliv i Sverige. Uppdraget redovisades i augusti 2003 i form av en övergripande analys och sammanfattning, *Låsningar och lösningar i arbetslivet – slutsatser från en trendanalys*. Som en del av uppdraget överlämnades också en forskningsantologi, *Ute och inne i svenskt arbetsliv – forskare analyserar och spekulerar om trender i arbetslivet*.

### Försöksverksamhet och metodutveckling inom den offentliga sektorn

För att bedriva särskilda försök hos några av de stora offentliga arbetsgivarna i syfte att förebygga och minska sjukfrånvaron, har 50 miljoner kronor avsatts för 2001 och 20 miljoner kronor

för 2002. Projekten har karaktären av metodutveckling. Sammanfattningsvis har medlen fördelats till 19 projekt inom den offentliga sektorn. Det handlar om kommuner och landsting och i ett fall en statlig myndighet (Rikspolisstyrelsen). Regeringen har uppdragit åt Verket för innovationssystem (VINNOVA) att följa och utvärdera den pågående försöksverksamheten. Syftet med uppdraget är att samlat kunna dra slutsatser från projekten, få en effektiv spridning av resultaten och att ge ett underlag för fortsatt forskning. VINNOVA skall slutredovisa uppdraget 2006.

### Hälsobokslut

Riksdagen har nyligen antagit lagstiftning om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro i årsredovisningarna från företag och kommuner. Regeringen har vidare ställt motsvarande krav på de statliga myndigheterna. De nya reglerna trädde i kraft den 1 juli 2003.

I regeringens uppdrag till myndigheterna att redovisa sin kompetensförsörjning m.m. (Dnr Fi2003/3537/PP) ingår att, i den mån det är möjligt, även redovisa sjukfrånvaron under första halvåret 2003 i årsredovisningen utifrån lagstiftningens redovisningskrav.

Vidare beslutade regeringen i maj 2002, inom ramen för försöksverksamheten inom offentlig sektor, om medel till försöksverksamhet avseende hälsobokslut. Det handlar om att prova olika modeller för redovisning och styrning av verksamheten från arbetsmiljösynpunkt. Även denna försöksverksamhet skall följas och utvärderas av VINNOVA.

### Samverkan mellan arbetsgivare

Regeringen har uppdragit åt VINNOVA att föreslå form och inriktning för stödinsatser avseende samverkan mellan flera arbetsgivare i fråga om förebyggande och rehabiliterande arbete. VINNOVA redovisade uppdraget i juni 2003. Totalt 14 miljoner kronor har avsatts 2003 för genomförande och stödinsatser.

## Regionala skyddsombud

30 miljoner kronor har avsatts under 2003 för att förstärka den regionala skyddsombudsverksamheten. Under 2003 finns sammanlagt cirka 100 miljoner kronor avsatta för verksamheten.

## Företagshälsovård

15 miljoner kronor har tillskjutits för 2003 för att förstärka utbildningen av personal inom företagshälsovården. Under 2001 avsattes 10 miljoner kronor för en metodutveckling av företagshälsovårdsutbildningen, vilken avslutas under 2004.

Regeringen beslutade i juni 2003 att tillsätta en särskild utredare för vissa frågor inom företagshälsovården (dir. 2003:87), se avsnitt 5.4.1. Utredaren skall redovisa uppdraget såvitt avser företagshälsovårdsutbildningen senast den 1 januari 2004 samt såvitt avser frågorna i övrigt den 1 juli 2004.

## Certifiering av arbetsmiljön

Ett uppdrag gavs åt Arbetsmiljöverket i mars 2002 att utreda hur arbetsmiljöcertifiering (frivillig kvalitetssäkring/bedömning av ett företags arbetsmiljöarbete) kan stärka arbetsmiljöarbetet. Uppdraget slutredovisades i mars 2003. Verket pekar i sin rapport bl.a. på de svårigheter som finns att förena certifiering med ekonomiska drivkrafter för arbetsgivare att vidta förebyggande arbetsmiljöåtgärder.

## Utvärdering av för systematiskt arbetsmiljöarbete

Regeringen har i juni 2003 uppdragit åt Statskontoret att utvärdera Arbetsmiljöverkets insatser vad gäller införande av systematiskt arbetsmiljöarbete. En sådan utvärdering har aviserats i budgetpropositionen för 2003. Uppdraget skall redovisas senast den 15 april 2004.

## Flexibilitet, trygghet och inflytande i arbetslivet

Regeringen tillsatte 2001 en parlamentarisk kommitté med uppdrag att se över arbetstidsla-

gen, semesterlagen och övrig ledighetslagstiftning (dir. 2000:97).

Kommitténs uppdrag var att föreslå regeländringar som ger den enskilda arbetstagaren ett större inflytande över arbetstidens förläggning, men som samtidigt ger en god flexibilitet i produktionen och gör lagstiftningen lättare att tillämpa. Vidare skulle kommittén pröva olika vägar till förkortning av arbetstiden och ge förslag på hur dessa skulle kunna genomföras samt se över genomförandet av EG:s arbetstidsdirektiv.

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

Regeringen har avsatt 50 miljoner kronor för 2003 för det s.k. HELA-projektet, som syftar till att stimulera insatser som minskar deltidsarbetslösheten (se utgiftsområde 13, avsnitt 4.9.3).

Regeringen gav i juli 2000 Arbetslivsinstitutet i uppdrag att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen i vissa avseenden. Arbetsrätten skall uppfylla kraven på trygghet och inflytande för de anställda inom ramen för en flexibel och effektiv arbetsmarknad. I ett tilläggsuppdrag till översynen gavs i oktober 2001 institutet vidare i uppdrag att bedöma om det finns behov av att förstärka skyddet för de arbetstagare som väljer att utnyttja sin rätt till ledighet i samband med föräldraskap. Arbetslivsinstitutet redovisade sitt uppdrag i november 2002 och resultatet har remissbehandlats.

I mars 2002 avlämnade utredningen om den personliga integriteten i arbetslivet betänkandet *Personlig integritet i arbetslivet* (SOU 2002:18). Betänkandet har remissbehandlats.

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 skulle ha redovisats i november 2002. Med hänsyn till bland annat pågående förhandlingar om ett EU-direktiv på området fortgår arbetsgruppens arbete under åtminstone 2003.

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 införlivat med svensk rätt senast i mars 2005.

Inom det europeiska samarbetet pågår ett arbete med att tillskapa ett antal nya associationsrättsliga former för gränsöverskridande verksamhet (se utgiftsområde 24, avsnitt 3.7.3). Reglerna kommer att återfinnas i ett antal EG-förordningar. Arbetstagarnas rätt till inflytande i dessa nya associationsformer värnas genom kompletterande direktiv.

Regeringen tillsatte i juni 2002 en särskild utredare med uppdrag att lämna förslag till hur rådets direktiv 2001/86/EG om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande skall genomföras i svensk rätt. Utredaren redovisade sitt uppdrag i juni 2003. Proposition planeras till våren 2004 och en ny lag om arbetstagarinflytande i europabolag är avsedd att träda i kraft under hösten samma år.

Rådet för sysselsättning, socialpolitik, hälsa och konsumentfrågor enades i juni 2003 om en politisk överenskommelse avseende ett förslag till EU-direktiv rörande komplettering av stadgan för europeiska kooperativa föreningar med avseende på arbetstagarinflytande. Direktivet antogs slutligen den 22 juli 2003.

I december 2002 inleddes arbetet med en förordning om europeiska föreningar. Parallellt inleddes också rådsarbetsgruppsförhandlingar avseende ett direktiv om arbetstagarinflytande i sådana.

### Arbetslivspolitik i ett internationellt perspektiv

Regeringen driver även inom ramen för EU:s arbete en politik för att uppnå goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling. Enligt Lissabonstrategin är det väsentligt att sysselsättningssituationen förbättras då fler och bättre arbetstillfällen bidrar till såväl hållbar tillväxt som en ökad social sammanhållning.

Vid Europeiska rådets möte i mars 2003 godkändes prioriteringar för sysselsättningsstrategins framtid som rådet för sysselsättning, socialpolitik, hälsa och konsumentfrågor (EPSCO) gjort. Det Europeiska rådet godkände samtidigt de tre övergripande målen, varav *kvalitet och produktivitet i arbetet* är ett. Det Europeiska rådet begärde även en översyn av de pågående satsningarna för att förbättra kvaliteten i arbetet och välkomnade Europeiska kommissionens avsikt

att utarbeta en rapport om kvaliteten i arbetet före utgången av 2003.

Det Europeiska rådet välkomnade det sociala trepartstoppmötet för tillväxt och sysselsättning, som inrättades i mars 2003. Det Europeiska rådet betonade samtidigt den viktiga insats som arbetsmarknadens parter kan göra för den europeiska sysselsättningsstrategin och Lissabonmålen genom deras gemensamma fleråriga arbetsprogram.

Vidare uppmanades medlemsstaterna att reformera de nationella arbetsmarknaderna genom att modernisera arbetsmarknadslagstiftningen. De skall samtidigt ta hänsyn till behovet av såväl flexibilitet som trygghet, bl.a. genom att alltför restriktiva regler som hämmar dynamiken på arbetsmarknaden mildras. Samtidigt skall den roll som arbetsmarknadens parter har enligt nationell praxis respekteras.

Europeiska rådet begärde också att EPSCO uppnår en överenskommelse om arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag senast i december 2003.

Medlemsstaterna skall vidare verka för ett ökat arbetskraftsutbud bland framför allt äldre, kvinnor, invandrare och ungdomar och därvid bl.a. uppmuntra att äldre kvarstår i arbetskraften genom att medlemsstaterna motverkar incitament till förtida pensionering.

Inom EU pågår ett arbete med att främja företagens sociala ansvar (CSR) både på EU- och nationell nivå. Arbetet är baserat på OECD:s riktlinjer och grundläggande ILO-konventioner. I oktober 2002 inrättade Europeiska kommissionen ett flerpartsforum som skall verka för att stärka kunskapen om relationen mellan företagens sociala ansvar och hållbar utveckling genom utbyte av kunskap och erfarenhet. Forumet skall presentera en rapport våren 2004 vilken skall utgöra underlag för kommissionens arbete med att utforma en strategi på EU-nivå för företagens sociala ansvar.

I mars 2003 antog Europeiska kommissionen ett meddelande om en ny arbetsmiljöstrategi för 2002 – 2006. Rådet antog därefter en resolution om arbetsmiljöstrategin.

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.

Internationella arbetskonferensen antog 2000 en konvention (nr 183) och en rekommendation (nr 191) om skydd vid havandeskap och barns-börd. År 2001 antog arbetskonferensen en konvention (nr 184) och en rekommendation (nr 192) om arbetarskydd inom lantbruket. Regeringen avser att i en separat skrivelse hösten 2003 förelägga de fyra instrumenten för riksdagen.

År 2002 antog arbetskonferensen ett protokoll till 1981 års konvention (nr 155) om arbetarskydd och arbetsmiljö och en rekommendation (nr 193) om främjande av kooperativ. I juni 2003 antog arbetskonferensen en konvention (nr 185) om identitetshandlingar för sjömän. Dessa instrument kommer senare att redovisas för riksdagen.

Europarådets reviderade sociala stadga ställer höga krav på arbetsrätten och arbetsmiljölagstiftningen. Stadgan skyddar bl.a. rätten till arbete, skäligen 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.

#### 4.5.2 Insatser utanför politikområdet

Det finns ytterligare åtgärder som vidtagits inom ramen för 11-punktsprogrammet, som inte ryms under politikområdet. Dessa redovisas under politikområdena *Statliga arbetsgivarfrågor* (utgiftsområde 2), *Ekonomisk trygghet vid sjukdom och handikapp* (utgiftsområde 10) och *Arbetsmarknadspolitik*, (utgiftsområde 13) liksom i finansplanen (volym 1).

Vidare arbetar Statens Folkhälsoinstitut, som är nationellt kunskapscentrum för metoder och strategier inom folkhälsoområdet, med frågor som rör arbetsliv och hälsa utifrån ett sektorsövergripande folkhälsoperspektiv.

## 4.6 Resultatbedömning

### 4.6.1 Mål

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

### 4.6.2 Resultat

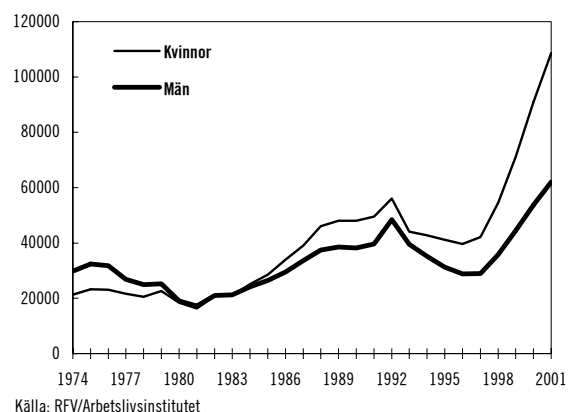
Arbetet med 11-punktsprogrammet för hälsa i arbetslivet pågår och ett flertal åtgärder har vidtagits inom ramen för programmet. En uppföljning av regeringens mål om en halvering av sjukskrivningarna till 2008 redovisas, som tidigare redovisats, under utgiftsområde 10, bilaga *Avstämning av regeringens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

#### Utveckling/tillståndet inom området

Utvecklingen visar på en långsiktig trend med en ökad utslagning av människor med långa sjukskrivningar. Vad gäller sjukskrivningar i övrigt sker det för närvarande en minskning av de sjukskrivningar som är kortare än ett halvår. De minskade med cirka 11 procent mellan april 2002 och april 2003. De längre sjukskrivningarna fortsätter dock att öka. Mellan april 2002 och april 2003 skedde en ökning med drygt 16 procent.

Från 1997 har sjukskrivningarna som pågått under minst ett halvår fördubblats från cirka 70 000 personer till cirka 170 000 personer 2001, vilket framgår av diagram 4.1.

Diagram 4.1 Antal långtidssjukskrivna under mer än ett halvår, 1974 - 2001. Pågående fall.



Utvecklingen när det gäller långtidssjukskrivningar visar på två typer av mönster, dels ett konjunkturrellt, dels ett påtagligt långsiktigt stigande. Förändringarna verkar vara särskilt framträdande under de senaste åren. Någon motsvarande ökning av "sjuklighet" i form av väl diagnostiserade sjukdomar tycks inte ha skett.

**Diagram 4.2 Andel av sjukfrånvaro som uppges bero på arbetsorsakade besvär, 1996 - 2003**

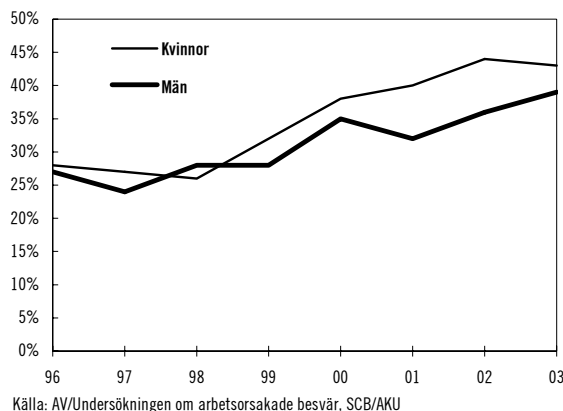


Diagram 4.2 bygger på den urvalsundersökning om arbetsorsakade besvär som Arbetsmiljöverket årligen beställer från Statistiska centralbyrån och bygger på de tillfrågade personernas uppgifter. Av diagrammet framgår att andel av sjukfrånvaron som av den sjukskrivne uppges bero på arbetsorsakade besvär har ökat under slutet på 1990-talet. Under de senaste åren har kurvan fortsatt öka för män, men minskat något för kvinnor. Kvinnor upplever dock fortfarande i högre omfattning än män att deras sjukfrånvaro är arbetsorsakad.

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

Tabell 4.3 beskriver individers deltagande i utbildning. I underlaget inkluderas allt från arbetsplatsförlagd träning, deltagande i seminarier till mer omfattande utbildningar. Avsikten är att ge en bred belysning av kompetensutvecklande åtgärder.

**Tabell 4.3 Andel som har deltagit i utbildning de fyra senaste veckorna**

Andel av befolkningen 25 – 64 år

	2000	2001	2002
Storbritannien	21,1	21,7	22,3
Finland	19,6	19,3	18,9
Danmark	20,8	17,8	18,4
<b>SVERIGE</b>	<b>21,6</b>	<b>17,5</b>	<b>18,4</b>
Nederländerna	15,6	16,3	16,4
Luxemburg	4,8	5,3	7,7
Irland	- <sup>1</sup>	-	7,7
Österrike	8,3	8,2	7,5
Belgien	6,8	7,3	6,5
Tyskland	5,2	5,2	5,8
Spanien	5,1	4,9	5,0
Italien	5,5	5,1	4,6
Portugal	3,3	3,3	2,9
Frankrike	2,8	2,7	2,7
Grekland	1,1	1,4	1,2
<b>Genomsnitt</b>	<b>10,1</b>	<b>9,7</b>	<b>9,7</b>

Källa: Statistiska centralbyrån/AKU

<sup>1</sup> Uppgift saknas.

Tabell 4.3 visar att Sverige jämfört med de övriga medlemsländerna i EU hade ett högt deltagande i olika typer av kompetensutveckling 2000 – 2002. För Sveriges del hade kvinnor (21,2 procent 2002) ett något högre deltagande än män (15,7 procent 2002) under perioden. Andelen svenskar som deltagit i utbildning visar dock på en viss nedgång för 2002 jämfört med 2000.

När det gäller resultat, analys och slutsatser avseende lönebildningsområdet hänvisas till avsnitt 7.

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

#### 4.6.3 Analys och slutsatser

Som framgår av avsnitt 4.6.2 fortsätter den negativa utvecklingen av hälsan i arbetslivet såvitt gäller långtidssjukskrivningarna. Förhållandena i arbetslivet är av stor betydelse för att förklara denna utveckling.



## Hälsan i arbetslivet

Sverige har en utveckling i arbetslivet som innebär ökade krav på den enskilde och att möjligheterna till inflytande och kontroll över arbetet har blivit alltför begränsade. Det har skett en försämring av den psykosociala arbetsmiljön med ökad stress och belastning. Detta har medverkat till att långtidssjukskrivningarna fortsätter att öka.

Det sker med andra ord en allt mer permanent utsortering av vissa människor. Människor med "svagheter av olika slag" har fått allt större problem som ger konsekvenser i form av sjukfrånvaro. De allt större krav som ställs i arbetslivet ger alltmer begränsat utrymme för individer med olika typer av besvär att stanna kvar i arbetskraften. Kraven på friskhet i arbetslivet ökar.

Regeringen anser att grunden för det fortsatta arbetet på ohälsområden är en utveckling på de lokala arbetsplatserna. Medvetenhet och attityder behöver förändras. Arbetsmiljöarbetet och arbetets organisation på de lokala arbetsplatserna måste utvecklas. Regeringen har i budgetproposition för 2003 samt i 2003 års ekonomiska vårproposition bl.a. framhållit behovet av att förbättra det förebyggande och rehabiliterande arbetet. Ett antal åtgärder har aviserats. Det gäller företagshälsovården och tillsynen på arbetsmiljöområdet.

Ökade kunskaper behövs 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. Forskningen bidrar här med viktig kunskap som kan prövas och utvecklas på arbetsplatserna.

Som framgår under avsnitt 4.5.1 har VINNOVA redovisat ett inledande uppdrag avseende samverkan mellan flera arbetsgivare i fråga om förebyggande och rehabiliterande arbete. Ett uppdrag för genomförande av insatser bereds för närvarande i Regeringskansliet.

Ett antal åtgärder har aktualiserats inom ramen för trepartssamtalen för att förbättra det förebyggande och rehabiliterande arbetet. Under avsnitt 4.5.1 redovisas de åtgärder som hittills vidtagits inom ramen för strategin för ökad hälsa i arbetslivet. Bl.a. har det beslutats att tillsätta en särskild utredare för vissa frågor om företagshälsovården.

Arbetsmarknadsparterna har en mycket viktig uppgift när det gäller arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna. Det är angeläget att närmare följa hur arbetsmarknadens parter fullföljer det arbete som bl.a. påbörjades i trepartssamtalen.

En viktig princip i det förebyggande arbetet är att arbetsmiljöarbetet måste integreras i planering, ledning och drift. Detta är kärnan i begreppet *systematiskt arbetsmiljöarbete*. När de strategiska besluten i en verksamhet skall fattas måste arbetsmiljökonsekvenserna beaktas. Detta är också en förutsättning för att se sambandet mellan arbetsmiljön och verksamhetens resultat. Hälsobokslut eller mer utvecklad personalekonomisk redovisning samt försöksverksamhet/utvecklingsarbete kan bidra till en bättre insikt om dessa förhållanden och en utveckling av arbetsmiljöarbetet.

Krav på obligatorisk redovisning av sjukfrånvaro har införts vid halvårsskiftet 2003. Den syftar i första hand till att skapa ett underlag som kan ligga till grund för arbetsgivarens interna arbetsmiljöarbete. Redovisningen kan även vara en hjälp för Arbetsmiljöverket vid prioritering av tillsynsinsatser. Regeringen avser att följa upp hur detta prioriteringsinstrument används i tillsynen. Inom ramen för den pågående försöksverksamheten i offentlig sektor genomförs ett antal projekt med inriktning mot utveckling av modeller för hälsobokslut. VINNOVA har ett uppdrag att följa och utvärdera försöksverksamheten.

Betydelsen av arbetsmiljötillsynen, företagshälsovården och den regionala skyddsombudsorganisationen framgår under avsnitt 5.5.3.

Andelen av befolkningen som har fått utbildning i arbetet har minskat sedan 2000. Sverige håller dock fortfarande en hög nivå vad gäller vidareutbildning i arbetslivet jämfört med de övriga 14 medlemsländerna i EU.

Regeringen föreslår därför följande ytterligare förstärkningar inom ramen för strategin för ökad hälsa i arbetslivet:

- 29 miljoner kronor för att stärka arbetsmiljötillsynen från och med 2004,
- 30 miljoner kronor för den regionala skyddsombudsverksamheten från och med 2004 och
- 3 miljoner kronor för metodutveckling för företagshälsovården för 2004.

### Trygghet, flexibilitet och inflytande i arbetslivet

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

Arbetslivsinstitutet redovisade sitt uppdrag rörande delar av arbetsrätten i november 2002 och resultatet har remissbehandlats. Regeringen prioriterar frågan om det behövs ett förstärkt skydd för föräldralediga. Om så är fallet kommer regeringen att återkomma till riksdagen under 2004.

Frågan om försök med arbetstidsförkortning kräver noggrann planering och förberedelse. Uppdrag ges till berörda myndigheter att planera för försök med arbetstidsförkortning med målsättningen att försöken kan påbörjas under 2004.

Regeringen avser att efter samråd med arbetsmarknadens parter ta ställning till förslagen från kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (KNAS) under 2004. Regeringen avser att föreslå ändringar som ger den enskilda arbetstagaren ett ökat inflytande över arbetstidens förläggning.

Regeringen avser tillsätta en utredning för att se över möjligheterna att införa en rätt till heltidsanställning.

### 4.7 Revisionens iakttagelser

Riksrevisionsverket har lämnat tre separata revisionsrapporter för Arbetsmiljöverkets verksamhet. Den första avser årsredovisningen för 2002, där Riksrevisionsverket rekommenderar Arbetsmiljöverket att bl.a. utreda frågan om vad som ska ingå i den avgiftsfinansierade informationsverksamheten, i syfte att hitta en modell som inte innebär överprissättning. Den andra avser styrning och uppföljning m.m. inom myn-

digheten, där Riksrevisionsverket anser att ansvaret för ekonomisk styrning och uppföljning bör tydliggöras inom myndigheten. Den tredje avser förmånsbilarna, där Riksrevisionsverket rekommenderar att en omfattande översyn av bilpolicy och hanteringen av bilarna görs centralt.

Regeringen (Näringsdepartementet) och Arbetsmiljöverket för kontinuerliga diskussioner om ekonomistyrningen vid myndigheten. Regeringen ser med tillfredsställelse att Arbetsmiljöverket har vidtagit åtgärder med anledning av den kritik som myndigheten fick för budgetåret 2001, där Riksrevisionsverket ansåg att myndigheten behövde en modernare och säkrare modell för ekonomistyrning. Riksrevisionsverket föreslog också att redovisningsplanen skulle anpassas till regleringsbrevets krav på indelning. Riksrevisionsverket ansåg också att tidredovisning borde införas inom hela myndigheten.

Arbetsmiljöverket har sedan dess drivit ett utvecklingsarbete tillsammans med Ekonomistyrningsverket, bl.a. för att utveckla en mer ändamålsenlig objektplan, liksom för att hitta formerna för tidredovisning. Regeringen ser positivt på myndighetens arbete.

Regeringen noterar att myndigheten kommer att införa tidredovisning från den 1 januari 2004. I budgetpropositionen för 2003 påtalade regeringen att Arbetsmiljöverket skulle presentera en fungerande tidredovisning den 1 juli 2003, vilket myndigheten presenterade en modell för i våras.

Regeringen konstaterar vidare att Arbetsmiljöverket åter har fått revisionsrapport från Riksrevisionsverket. Regeringen avser att följa den ekonomiska styrningen fortlöpande och förutsätter att Arbetsmiljöverket förtydligar ansvaret för ekonomisk styrning och uppföljning inom myndigheten.

Riksrevisionsverket har lämnat invändningar i revisionsberättelsen för Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar. Resultaträkningen och anslagsredovisningen har felaktigt belastats med ett förskott om 10 000 kronor. Därtill har nämnden lämnat in årsredovisningen för sent.

## 5 Verksamhetsområde Arbetsmiljö

### 5.1 Omfattning

Verksamhetsområdet Arbetsmiljö omfattar insatser för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt för en god arbetsmiljö i övrigt. Häri ingår Arbetsmiljöverkets tillsyn och övriga verksamhet samt de delar av Arbetslivsinstitutets forsknings-, utvecklings- och utbildningsverksamhet som rör arbetsmiljöfrågor. Vidare ingår bl.a. stöd till den regionala skyddsombudsverksamheten, insatser för att främja uppbyggnad och användande av företagshälsovård samt särskilda insatser för information och utbildning på arbetsmiljöområdet.

### 5.2 Mål och resultatindikatorer

#### 5.2.1 Mål

Målet för verksamhetsområdet är från och med 2004 en arbetsmiljö som förebygger ohälsa och olycksfall, är anpassad till människors olika fysiska och psykiska förutsättningar samt är utvecklande för individen. Det tidigare målet framgår under avsnitt 4.3.2.

#### 5.2.2 Resultatindikatorer

Arbete med att skapa indikatorer för arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete pågår både nationellt och internationellt. Sambanden mellan arbetsmiljöinsatser, arbetsmiljö och ohälsa är komplexa. Dessa samband är föremål för en omfattande forskning.

Inom ramen för EU:s sysselsättningsstrategi har anmälda arbetsolycksfall och arbetssjukdomar utpekats som indikatorer. Det konstateras dock att reglerna när det gäller anmälning av sjukdomar skiljer sig åt avsevärt mellan länderna varför denna indikator måste definieras nationellt. Arbete med att utveckla indikatorer på arbetsmiljöområdet pågår inom sysselsättningskommittén (EMCO) som en del av arbetet med en förnyad sysselsättningsstrategi. Mellan de nordiska arbetsmiljömyndigheterna pågår ett arbete som syftar till att följa upp den europeiska arbetsmiljöstrategin.

När det gäller att beskriva myndigheternas insatser på arbetsmiljöområdet pågår ett arbete inom en arbetsgrupp under den Europeiska kommissionen (tillsatt av Senior Labour Inspectors Committee, SLIC). Nationellt bedrivs ett arbete av Riksförsäkringsverket för att ta fram indikatorer för arbetsrelaterad sjukfrånvaro.

För att göra det möjligt att jämföra indikatorer är det önskvärt att välja sådana som stämmer överens med dem som beslutats inom ramen för EU-samarbetet. Det är också viktigt att de valda indikatorerna är relevanta för att undvika felaktiga slutsatser. En indikator ger endast en indikation på det faktiska resultatet. Det är ändå av stor vikt för regeringen att få denna indikation för politikområdet. Med hänsyn till pågående nationellt och internationellt arbete är det lämpligt att nu välja ett fåtal indikatorer som senare kan kompletteras med flera.

Nedan angivna indikatorer är baserade på Arbetsmiljöverkets informationssystem om arbetsskador (ISA), liksom på de urvalsundersökningar som Arbetsmiljöverket beställer från Statistiska Centralbyrån (SCB).

De indikatorer för arbetsmiljön som för närvarande kan vara lämpliga att använda är följande.

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

Beträffande redovisning enligt indikatorerna se nedan under avsnitt 5.5.2.

### 5.3 Politikens inriktning

Politikens inriktning på arbetsmiljöområdet är att uppnå ett arbetsliv där människor inte slås ut eller drabbas av skador eller ohälsa till följd av arbetet. Arbetslivet skall göra det möjligt för människor att orka arbeta tills de går i ålderspension och att även därefter leva ett aktivt liv. Målsättningen måste emellertid sättas högre än så.

Grunden för den svenska arbetsmiljöpolitiken har i årtionden varit att arbetsmiljön skall betraktas som en helhet som gäller inte bara skydd mot ohälsa och olycksfall utan också arbetets uppläggning och dess psykologiska och sociala innehåll. Detta är också innebörden av arbetsmiljölagens bestämmelser. En god arbetsmiljö är viktig inte bara för att den enskilde skall garanteras rimliga arbetsförhållanden. Den skall också utformas så att stimulans och möjlighet till utveckling i arbetet gör att de mänskliga resurserna bättre tas tillvara. Den praktiska tillämpningen måste naturligtvis anpassas till de möjligheter som finns vid olika typer av arbeten.

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 samhällsekonomin i stort.

Inriktningen är att förhindra ohälsa, utslagning och utestängning från arbetet genom förebyggande åtgärder innan sjukskrivning har blivit ett faktum. Goda arbetsvillkor och en god hälsa medverkar till fler människor i arbete samt en ökad tillväxt.

En viktig princip i det förebyggande arbetet är att arbetsmiljöarbetet måste integreras i verksamhetens planering, ledning och drift. Detta är kärnan i begreppet *systematiskt arbetsmiljöarbete*. Arbetsmiljölagen klargör arbetsgivarnas ansvar. Kunskapsspridning till arbetsplatserna är en viktig målsättning. Tillsynen måste ha kapacitet och förmåga att verka pådrivande för arbetsmiljöarbetet liksom att upprätthålla en norm för vad som kan krävas av arbetsmiljön. Det är viktigt att tillsynen särskilt inriktas på de arbetsplatser som har de sämsta arbetsmiljöerna och där motivation saknas att självmant förbättra arbetsmiljön.

Den lokala samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare är grundläggande för arbetsmiljöarbetet. Skyddsombud och skyddskommittéer är viktiga organ för detta samarbete. På mindre arbetsställen är de regionala skyddsombudens insatser av avgörande betydelse. Enligt arbetsmiljölagen skall arbetsgivare och arbetstagare samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. I arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) finns regler om arbetsgivarens skyldighet att ge arbetstagarerna, skyddsombud och elevskyddsombud möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Skyddsombudens och skyddskommitténs verksamhet är en del av det lokala fackliga arbetet. För att åstadkomma ett verkningfullt lokalt arbetsmiljöarbete är den lokala samverkan och parternas engagemang av största betydelse.

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

ter och problem, tidigt ska kunna kan identifieras.

## 5.4 Insatser

### 5.4.1 Insatser inom verksamhetsområdet

En ny lagstiftning med regler om obligatorisk redovisning av sjukfrånvaron har trätt i kraft den 1 juli 2003. Enligt lagstiftningen gäller en skyldighet för privata och offentliga arbetsgivare att i årsredovisning eller motsvarande lämna vissa uppgifter angående de anställdas frånvaro på grund av sjukdom under året. Undantag från uppgiftsskyldighet gäller för företag med högst tio anställda.

Regeringen har i juni 2003 beslutat att tillkalla en särskild utredare (Dir. 2003:87) med uppgift att utreda vissa frågor som gäller företagshälsovård. Utredningen omfattar frågor om när och hur krav skall kunna ställas på att en arbetsgivare anlitar företagshälsovård. Den skall behandla frågan om utbildning av företagshälsovårdspersonal, liksom kvalitetssäkring av företagshälsovården. Därtill skall den ta upp samverkan mellan företagshälsovård, landstingens sjukvård och försäkringskassan. Utredaren skall redovisa uppdraget dels genom ett delbetänkande om företagshälsovårdutbildningen senast den 1 januari 2004, dels genom ett slutbetänkande senast den 1 juli 2004.

10 miljoner kronor har anvisats under 2001 för att stärka metodutvecklingen inom företagshälsovården. Utvecklingsuppdraget utförs av Arbetsmiljöverket i samverkan med Arbetslivsinstitutet under åren 2002 – 2004.

Riksdagen beslutade vidare med anledning av budgetpropositionen för 2003 att anvisa 15 miljoner kronor för att förstärka utbildningen av personal inom företagshälsovården under 2003. En långsiktig kunskaps- och kompetensuppbyggnad inom arbetsmiljöområdet sker inom ramen för Arbetslivsinstitutets verksamhet.

I ett samarbetsprojekt mellan Arbetslivsinstitutet och Föreningen Svensk Företagshälsovård genomförs utbildning i strategiskt hälsoarbete som är gemensam för företagshälsovårdens och kundföretagens ledningsfunktioner. Vidare har inom ramen för programmet stöd lämnats till Arbetsmiljöforum för utveckling av en

webbportal för arbetsmiljökunskap. Även andra former av arbetsplatsanknutet lärande har utvecklats.

Föreningen Svensk Företagshälsovård har genomfört ett projekt för utveckling av ”god praxis”. Det innebär att föreningen har utvecklat en standard för metoder och processer som kan bli föremål för kvalitetsrevidering. Projektet avser att förtydliga och komplettera det befintliga kvalitetssäkringssystemet.

Under 2003 har anvisats dels 30 miljoner kronor för att stärka den regionala skyddsombudsverksamheten, dels 30 miljoner kronor som en resursförstärkning till Arbetsmiljöverkets tillsynsverksamhet.

Ett utvecklingsprogram inom Arbetsmiljöverket för att stärka tillsyn med inriktning på organisatoriska frågor löper över åren 2001 – 2003. Programmet omfattar rekrytering och kompetensutveckling samt utveckling av arbetssätt, metoder och bedömningsmodeller i tillsynen. Ett författningsarbete inom verket har påbörjats för att revidera och slå samman flera föreskrifter som gäller psykosociala och organisatoriska frågor. Sammantaget innebär detta en påtaglig utveckling av tillsynen på det arbetsorganisatoriska området.

Regeringen har uppdragit åt Statskontoret att utvärdera Arbetsmiljöverkets insatser för att arbetsgivarna skall införa systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). Bestämmelser om SAM har funnits i omkring tio år i föreskrifter från Arbetsmiljöverket. Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär enligt föreskrifterna bl.a. arbetsmiljöpolicy, rutiner för arbetsmiljöarbetet, arbetstagarnas medverkan i arbetsmiljöarbetet, arbetsmiljökompetens, riskbedömning och företagshälsovård. En tredjedel av alla arbetsmiljökrav som ställs i dag avser systematiskt arbetsmiljöarbete. Utvärderingen aviserades i budgetpropositionen för 2003. Uppdragets huvudsakliga fokus skall vara den tillsyn som är inriktad på införandet av systematiskt arbetsmiljöarbete. Redovisning av uppdraget skall ske senast den 15 april 2004.

### Kunskap och kompetens

Den forskning som bedrivs vid Arbetslivsinstitutet syftar till att belysa och förklara viktiga orsakssamband men också till att i dialog med arbetsplatser utveckla en ökad förståelse, hos

både forskare och praktiker, kring åtgärder för att skapa en bra arbetsmiljö.

### 5.4.2 Insatser utanför utgiftsområdet

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

Bland annat har VINNOVA inom ramen för forsknings- och utvecklingsprogrammet "Utveckling för hållbar hälsa i arbetslivet" under 2002 genomfört insatser för att stödja ett utvecklingsarbete vid framförallt offentliga arbetsplatser.

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

Insatser när det gäller kunskapsförmedling och stöd till utvecklingsarbete görs också av parterna på arbetsmarknaden.

## 5.5 Resultatbedömning

### 5.5.1 Mål

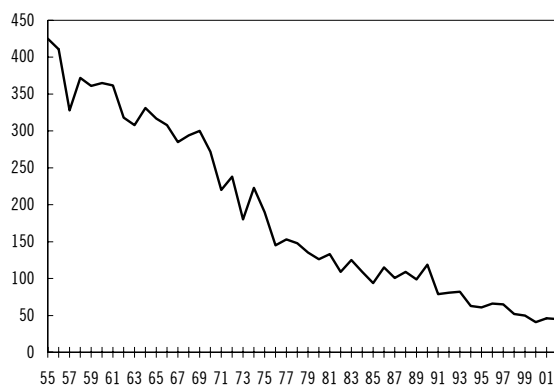
Målet för verksamhetsområdet är en arbetsmiljö som förebygger ohälsa och olycksfall, är anpassad till människors olika fysiska och psykiska förutsättningar samt är utvecklande för individen.

### 5.5.2 Resultat

En beskrivning av det senaste decenniets ökande ohälsa i arbetslivet, liksom av de särskilda åtgär-

der som vidtagits för att möta den, har givits i avsnitt 4.6.

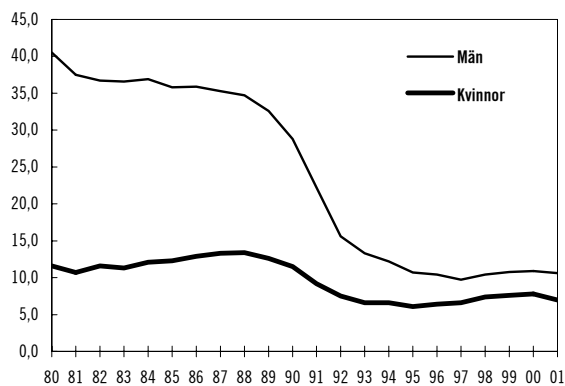
**Diagram 5.1 Antal dödsfall i arbetsolyckor. Arbetstagare.**



Källa: Arbetsmiljöverket/ISA och RFV.

Antalet dödsfall i arbetet i Sverige ligger på en internationellt mycket låg nivå, ca 50 stycken per år. Ungefär hälften är fordonsolyckor. Andra stora grupper är maskinolyckor och fallolyckor. Män är kraftigt överrepresenterade (ca 90 procent). Äldre personer är överrepresenterade vad gäller dödsfall jämfört med arbetsolyckor generellt. I slutet av 1950-talet var antalet dödsfall per år cirka 400, i slutet av 1960-talet cirka 300, i slutet av 1970-talet cirka 200, i slutet av 1980-talet cirka 100 och i slutet av 1990-talet cirka 50.

**Diagram 5.2 Anmälda arbetsolyckor i Sverige 1980 - 2001. Antal per tusen förvärvsarbetande.**



Källa: Arbetsmiljöverket/ISA. SCB/AKU.

De anmälda arbetsolycksfallen är mellan 35 000 och 40 000 per år i Sverige, vilket framgår av diagram 5.2. Totalt har arbetsolycksfallen minskat kraftigt under de senaste 20 åren från en nivå på ca 100 000 fall per år. För kvinnor bröts den nedåtgående trenden 1996 och för män 1998. Under perioden 1997 - 2001 ökade arbetsolycksfallen totalt med 4 procent för kvinnor och 10 procent för män.

Den kraftigaste ökningen har gällt olycksfall som lett till mer än 14 dagars frånvaro från arbetet. Sedan 1997 har dessa olycksfall ökat med 50 procent för både kvinnor och män. De viktigaste olycksorsakerna för kvinnor är, i tur och ordning, överbelastning, fallolyckor och våld. För män är dessa fallolyckor, överbelastning och maskinolyckor.

**Diagram 5.3** Antal anmälda arbetsolyckor med mer än tre sjukdagar inom EU per 100 000 sysselsatta, nio gemensamma branscher, 1997 - 2000

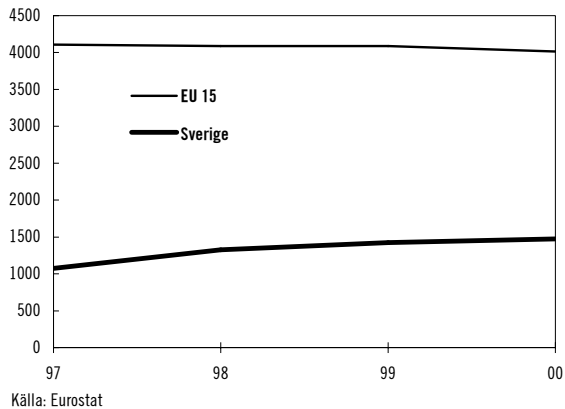


Diagram 5.3 visar att det relativa antalet anmälda olycksfall i Sverige ligger lågt. Det kan konstateras att i motsats till genomsnittet i Europa så ökar det relativa antalet olycksfall i Sverige under senare år. Särskilt stor har ökningen varit för allvarigare olycksfall med längre sjukskrivningstid.

**Diagram 5.4** Anmälda arbetssjukdomar 1980 - 2001. Antal per tusen förvärsarbetande.

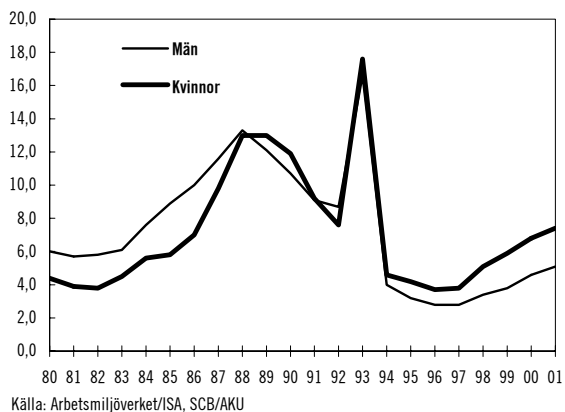


Diagram 5.4 visar på en tydlig uppgång i antalet anmälningar av arbetssjukdomar från 1997 och framåt. Ökningen är störst för kvinnorna. Den tillgängliga statistiken bygger på de anmälningar som kommer in till systemet. Den svenska lagstiftningen omfattar ett generellt arbetsskadebegrepp utan hänvisning till några speciellt utvalda sjukdomar i förväg. Det blev försäkringstillämp-

ningens uppgift att för de enskilda fallen bestämma om en anmäld skada är orsakad av arbetet. Under åren har praxis i denna tillämpning förändrats. Det kan på goda grunder antas att incitamentet att anmäla sin skada i hög grad påverkas av hur man bedömer förutsättningarna att få ersättning för sina skador. Svårigheter att få ersättning för skador som uppstått till följd av psykosociala faktorer, exempelvis stress och mobbning, kan innebära att det trots ökningen ändå finns en kraftig underrapportering till systemet. Statistiken visar på en tydlig uppgång från 1997 framförallt när det gäller kvinnor.

Diagrammet visar på kraftiga svängningar över åren. Dessa svängningar kan till viss del förklaras av hur försäkringen på varierande sätt hanterat arbetssjukligheten över tid. Bland annat visas en högst påtaglig ökning under 1980-talet, då statistiken blev allt bättre på att täcka in olika typer av belastningsorsakade besvär. Upp och nedgångarna under 1992 och 1993 återspeglar de förändringar i försäkringsvillkoren som infördes de åren. Den uppstramning av regelverket som infördes 1993 föregicks av en massiv informationskampanj vilket kraftigt ökade antalet anmälningar.

**Diagram 5.5** Anställda och ohälsa, 1988 - 2001

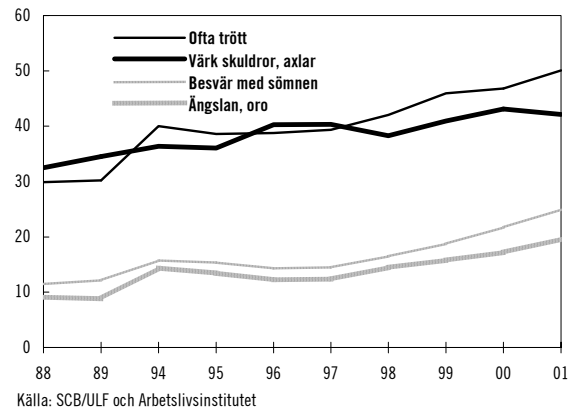
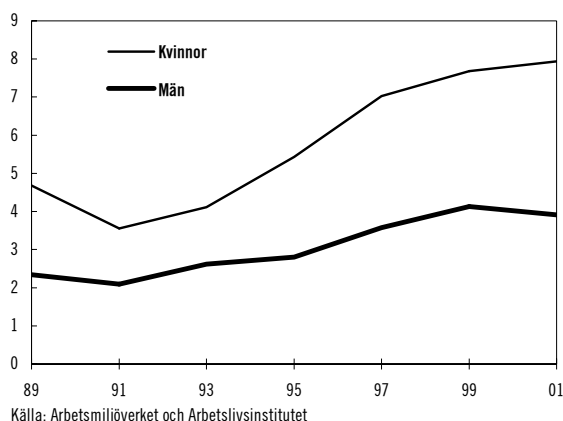


Diagram 5.5 ger en bild av upplevelsen av belastningsskadorna i arbetslivet. Förekomsten av värk i skuldror, nacke och axlar har ökat det senaste decenniet, liksom ängslan och oro. Samma sak gäller för kurvan som redovisar besvär med sömnen. I de båda senare fallen finns över åren en fördubbling av frekvensen. Uppenbarligen finns, vad gäller dessa aspekter en tydlig försämring över åren. Kvinnor har, vilket inte framgår av diagrammet, värden som är mellan 5 och 15 procentenheter högre än för män för samtliga år.

**Diagram 5.6 Andel som dels inte kan koppla tankarna från arbetet när man är ledig, dels har lågt handlingsutrymme, 1989 - 2001**



I arbetsmiljöstatistiken finns flera uppgifter som antyder ett liknande mönster. Index för krav är bildat från fyra olika frågor ur Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning och indikerar olika aspekter på höga krav. Brist på inflytande eller egenkontroll är en annan faktor som bidrar till stress. Kombinationen av höga krav och låg egenkontroll anses som en väsentlig riskfaktor för ohälsa. Jobb som innebär både höga krav och som samtidigt ger liten egenkontroll brukar benämnas som arbeten med hög anspänning. Arbete med hög anspänning medför fysiologiska reaktioner som på sikt leder till negativ påverkan på hälsan. Bland annat har ett samband kunnat påvisas mellan arbete med hög anspänning och hjärt-/kärlsjukdom.

I diagram 5.6 kombineras de olika dimensionerna med varandra och visar handlingsutrymme (mätt som den minst gynnsamma positionen i index) och påfrestande arbetssituation (mätt som svårigheter att åtminstone någon gång i veckan inte kunna koppla av tankarna från arbetet när man är ledig). Index för (egen) kontroll är bildat från fyra olika frågor ur arbetsmiljöundersökningen vilka mäter olika aspekter på egenkontroll. Diagrammet visar att andelen med sådana ogynnsamma kombinationer ökat högst påtagligt över åren. Ökningen finns för både män och kvinnor men förefaller vara starkast för kvinnornas del. För männen förefaller en viss förbättring ha skett under de senaste åren medan försämringen är fortsatt för kvinnorna.

### Regionala skyddsombud

För arbetsmiljöarbetet på de enskilda arbetsplatserna är samverkan mellan parterna, centralt och

lokalt av avgörande betydelse. De regionala skyddsombuden utgör en viktig strategisk resurs för bättre arbetsmiljö vid mindre företag. Under 2003 lämnades ett statligt bidrag på cirka 100 miljoner kronor till de regionala skyddsombudens verksamhet.

Under 2002 hade 15 av 16 LO-förbund regional skyddsombudsverksamhet. Verksamheten har huvudsakligen inriktats på systematiskt arbetsmiljöarbete på mindre arbetsplatser. Psykosociala och arbetsorganisatoriska frågor har krävt ökade insatser. Stödet i rehabiliteringsfrågor och anpassningsärenden har ökat. Bland insatserna kan nämnas hjälp att bygga upp fungerande skyddsorganisationer, medverkan vid olycksfallsutredningar samt medverkan i bl.a. företagsintern utbildning av skyddsombud.

Inom TCO hade 2002 9 av 18 förbund regional skyddsombudsverksamhet, huvudsakligen inriktad på skyddsverksamhet vid mindre företag. Inom SACO bedrivs regional skyddsverksamhet i begränsad omfattning.

Myndighetsspecifika resultat för Arbetsmiljöverket, vilka avser bl.a. tillsyn och införandet av systematiskt arbetsmiljöarbete, framgår under avsnitt 8.1.

### Företagshälsovård

En volymökning har skett av utbildningen av personal för företagshälsovården, som Arbetslivsinstitutet ansvarar för, under 2002 och 2003. Utbildningen av beteendevetare för företagshälsovården satte igång 2001 efter ett längre uppehåll. Vidare har en spridning över landet skett av utbildningen för att underlätta deltagande. En stark lokal och regional förankring vid de yrkesmedicinska klinikerna har kunnat uppnås.

Ett kvalitetsarbete sker inom företagshälsovården, bl.a. har antalet företagshälsovårdsföretag som utnyttjar möjligheten till frivillig certifiering ökat. Närmare hälften av branschen (mätt i antal företagshälsovårdsanställda) är numera tredjepartscertifierad.

I enlighet med budgetpropositionen för 2002 gavs ett uppdrag till Arbetsmiljöverket att i samråd med Arbetslivsinstitutet genomföra ett program för metodutveckling inom företagshälsovården.

Delar av utvecklingsprogrammet kommer att avslutas först under 2004. När det gäller de resultat som hittills uppnåtts kan följande nämnas.



Nya former för utbildning av företagshälsovårdspersonal har provats. Framför allt har utbildningen av beteendevetare och psykologer för tjänstgöring inom företagshälsovården utvecklats och förnyats. Bl.a. har det utvecklats en tydligare profilering på arbetsorganisation och förebyggande arbetsmiljöarbete. En distansmodell har utvecklats vid utbildningen av företagsläkare och företagssköterskor som gör det möjligt att minska den lektionsbundna undervisningstiden.

## Kunskap och kompetens

Forskning kring sjukfrånvaron har ökat. Inom arbetslivsområdet har forskningen fokuserats på arbetsplatsen och arbetsmiljöns betydelse för ohälsa och sjukfrånvaro. Slutsatsen av flera större studier gjorda av Arbetslivsinstitutet är att variationen är stor, med avseende på vilka orsaker som bidrar till sjukskrivningar. Variationen är en tillgång i den mening att det visar att det finns ett utrymme för förbättringar. Samtidigt är den också problematisk då den kräver mer av specifika insatser som kan ta tid och kräva uthållighet. Forskningen visar också på arbetsplatsens stora betydelse både för att stanna kvar i arbetslivet och för återgång till arbete efter sjukskrivning. En betydelsefull del av forskningen bedrivs därför i en nära samverkan med arbetsplatserna. Den arbetsorganisatoriska forskningen visar på nya lokaliseringmönster, ökade kompetenskrav, diversifierade arbetsuppgifter och framväxt av nya kontrollformer. Även inom den mer traditionella arbetsmiljöforskningen belyses en utveckling mot ökad komplexitet där exempelvis dåliga ergonomiska arbetsförhållanden och buller har stor betydelse för uppkomsten av stressrelaterad ohälsa. Arbetslivsinstitutet har också arbetat fram metoder för att på ett enkelt sätt mäta hur stresshormoner och andra hormoner samspelar. Metoden kan användas för att studera stressnivån hos personer och för att studera effekter av arbetsplatsinriktade åtgärder.

I en rapport *Läsningar och lösningar i arbetslivet* som Arbetslivsinstitutet, på uppdrag av regeringen, lämnat den 15 augusti 2003 redovisas en beskrivning och analys av viktiga utvecklingstendenser som institutet menar kommer att vara framträdande de närmaste åren. Rapporten behandlar trender i arbetslivet ur ekonomiskt, psykologiskt, sociologiskt, pedagogiskt och arbetsmedicinskt perspektiv.

Att arbetsmiljön har stor betydelse för ett hållbart arbetsliv belyses ur ett antal perspektiv. Rapporten visar bland annat att bilden av nya problem i arbetslivet är välbestyrkt. Rapporten lyfter också fram betydelsen av att vi befinner oss i en historisk brytningstid, där institutioner, normer och regelverk, släpar efter förändringar inom de globaliserade marknaderna, liksom inom teknologin, särskilt informationsteknologin.

## 5.5.3 Analys och slutsatser

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

Det lokala arbetet på arbetsplatserna i samverkan mellan arbetsmarknadens parter är av grundläggande betydelse för att införa ett systematiskt arbetsmiljöarbete. 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. Styrkan av dessa incitament kan skifta mellan olika branscher och delar av arbetsmarknaden liksom mellan olika arbetsgivare.

Det behövs en välfungerande tillsyn med hänsyn till framför allt de arbetsplatser som har den sämsta arbetsmiljön. Bland annat har stressen på de svenska arbetsplatserna ökat under senare år. Höga krav i arbetet kan utgöra en stor påfrestning och bidra till negativ stress. För drygt tio år sedan var cirka 80 procent av tillsynen av traditionellt slag (maskinskydd m.m.) medan cirka 20 procent avsåg organisatoriska frågor. I dag är uppdelningen lika stor för båda typerna av tillsyn. Tillsyn av organisatoriska frågor är mer resurskrävande än traditionell tillsyn. De arbetsmiljöproblem som har samband med den kraftiga ökningen av ohälsa de senaste åren gäller i första hand organisatoriska frågor. Regeringen föreslår därför att ytterligare 29 miljoner kronor

anvisas för Arbetsmiljöverkets tillsynsverksamhet från och med 2004.

Lagstiftning om obligatorisk redovisning redovisas under avsnitt 4.6.3.

Tillgång till företagshälsovård är viktig främst för att tillgodose arbetsplatsernas behov av kunskaper och sakkunnig hjälp i arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet. Med hänsyn till ohälsoutvecklingen finns ett ökat behov av en kompetent resurs i det förebyggande och rehabiliterande arbetet med bred tillgänglighet och förtroende på både arbetsgivar- och arbetstagsidan. Regeringen föreslår därför att ytterligare 3 miljoner kronor tillförs metodutveckling av företagshälsovården för 2004.

Klarläggande av frågor som gäller skyldigheten att anlita företagshälsovård, certifieringens roll, utbildningens organisation och förhållandet till sjukvård och försäkringskassa är viktigt för att skapa klara förutsättningar för en utveckling av företagshälsovården som en resurs i arbetsmiljöarbetet. Regeringen har nyligen tillsatt en särskild utredare för att utreda vissa frågor inom företagshälsovården. Utbildningens omfattning och organisation kommer att behandlas med förtur (dir. 2003:87).

På den enskilda arbetsplatsen spelar skyddsombuden en viktig roll. De regionala skyddsombuden kan medverka till att utveckla arbetsmiljöarbetet vid de mindre företagen. Det är därför viktigt att den regionala skyddsombudsverksamheten kan utvecklas. Det offentliga bidraget kompletterar i dag både fackliga medel och bl.a. den arbetstid som arbetsgivarna upplåter till skyddsombudsarbete. Regeringen föreslår därför att ytterligare 30 miljoner kronor skall anvisas för den regionala skyddsombudsverksamheten från och med 2004.

En föreslagen ändring i arbetsmiljölagen har lämnats under avsnitt 8.9.

I budgetpropositionen för 2003 aviserade regeringen att en prövning skulle ske av frågan om statligt bidrag skulle lämnas till tidningen *Du & Jobbet*. Regeringen har vid denna prövning funnit att stödet bör upphöra från och med 2004.

Regeringen föreslår att 1,15 miljarder kronor av inkomsterna på inkomsttitel 1428 Energiskatter förs till Riksgäldskontoret för tillfällig förvaltning för individuell kompetensutveckling för 2004 (se avsnitt 8.9).

## 6 Verksamhetsområde Arbetsrätt

### 6.1 Omfattning

Verksamhetsområdet omfattar arbetsrättsliga frågor, där bl.a. diskriminering på grund av sexuell läggning och homofobi i arbetslivet redovisas, liksom kunskaps- och kompetensläget inom den arbetsrättsliga forskningen.

### 6.2 Mål och resultatindikatorer

#### 6.2.1 Mål

Målet för verksamhetsområdet från 2004 är en arbetsrätt som skapar förutsättningar för ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande. I målet ligger bl.a. att det skall vara möjligt att på ett bra sätt kunna förena arbetsliv och privatliv under alla faser av livet och med hänsyn till den enskildes förutsättningar. Det tidigare målet för verksamhetsområdet framgår under avsnitt 4.3.2.

Lagstiftningen måste på ett tillfredsställande sätt kunna tillgodose både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande. Ett väl balanserat och förutsägbart arbetsrättsligt system är även en viktig delförutsättning för en hållbar tillväxt och full sysselsättning.

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

#### 6.2.2 Resultatindikatorer

Under våren 2003 har inom Regeringskansliet påbörjats ett utvecklingsarbete för att se på möjligheterna till att identifiera lämpliga resultatindikatorer på arbetsrättens område. Regeringens målsättning med arbetsrättens utformning är svår att följa upp med nuvarande statistik. Det har i stor utsträckning rört sig om regleringen av arbetstagares och arbetsgivares rättigheter och skyldigheter samt den övergripande målsättningen att skapa ett väl balanserat arbetsrättsligt system. Hur arbetsrätten fungerar och hur den påverkar samhället följs dock bl.a. inom den arbetsrättsliga forskningen. Ett fortsatt arbete för att bättre kunna följa om regeringens målsättning uppnås kommer att göras.

### 6.3 Politikens inriktning

Arbetsrätten är en betydelsefull del av arbetslivspolitikerna. Den skall vara ett medel för att genomdriva jämställdhet i arbetslivet, motverka diskriminering i arbetslivet och tillhandahålla anställningsformer som tillgodoser både arbetstagarens och arbetsgivarens skiftande behov. Både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande skall tillgodoses. Arbetsrätten måste beakta också de nya former för verksamhetsstrukturer och arbetsorganisation som utvecklas samt arbetslivets internationalisering.

Ett viktigt komplement till lagstiftning är avtal mellan parterna. Det arbetsrättsliga regel-

verket 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.

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

## 6.4 Insatser

### 6.4.1 Insatser inom verksamhetsområdet

Insatserna inom arbetsrätten, förutom kunskaps- och kompetensdelarna inom arbetsrätten liksom diskriminering på grund av sexuell läggning i arbetslivet, redovisas på politikområdesnivå (avsnitt 4.5.1). Under avsnitt 4.5.1 redovisas arbetsrättsliga insatser såväl på nationell, som EU-nivå.

I april 2003 introducerade Arbetslivsinstitutet webbportalen *Forum för forskning om arbetsrätt*. Arbetsrättsforskare i Norden skall kunna ansluta sig till portalen och där presentera sin forskning. Under våren 2003 har också bl.a. publicerats resultatet från två SALTSA-projekt. Det ena avser en analys av vilka sanktioner och andra mekanismer för genomdrivande som krävs för att EU:s arbetsrättsliga regler skall få genomslag. Det andra avser ett projekt kring de strategier som arbetsmarknadens parter och lagstiftarna i de nordiska länderna hade när EU:s direktiv om deltids- respektive visstidsarbete skulle genomföras. SALTSA utgör ett samarbetsprogram för arbetslivsforskning i Europa.

Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) utövar tillsyn över lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. För att fullt ut genomföra EG-direktivet 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet gjordes en del ändringar i denna lag. Ändringarna innebär bl.a.

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

Förutom insatser med anledning av enskilda anmälningar består en omfattande del av HomO:s verksamhet av utbildnings- och informationsinsatser för att motverka homofobi, förebygga diskriminering och förbättra kunskaperna om hur man kan förhindra diskriminering och om hur den som drabbats kan få upprättelse. Under 2002 aktualiserade HomO frågor som rör likabehandling oavsett sexuell läggning inom många organisationer och myndigheter, såsom fackförbund, försvaret, Svenska kyrkan, rättsväsendet, universitet och högskolor. Härutöver har HomO genomfört egna kurser för fackliga organisationer där syftet varit att utbilda utbildare.

### 6.4.2 Insatser utanför verksamhetsområdet

Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (utgiftsområde 9, politikområde Forskningspolitik under utgiftsområde 16) har i mars 2003 på regeringens uppdrag lämnat rapporten *Utvärdering av svensk arbetsrättslig forskning 1995 – 2001*. Resultatet sammanfattas under avsnitt 6.5.2.

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

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

Regeringen gav i december 2002 Arbetslivsinstitutet i uppdrag att undersöka förhållandena för homo- och bisexuella i arbetslivet. Uppdraget skall redovisas senast den 28 maj 2004.

Regeringen gav under 2002 särskilda uppdrag till Arbetsmarknadsstyrelsen att motverka diskriminering bl.a. på grund av sexuell läggning i arbetsförmedlingarnas verksamhet.

Nämnden för offentlig upphandling har fått i uppdrag att göra en utvärdering av hur och i vil-

ken omfattning antidiskrimineringsklausuler används i upphandlingskontrakt. En delrapport avseenden samtliga myndigheters användning av sådana klausuler redovisades den 1 september 2003. Sammanfattningsvis kan sägas att endast ett fåtal myndigheter använder antidiskrimineringsklausuler.

## 6.5 Resultatbedömning

### 6.5.1 Mål

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

### 6.5.2 Resultat

De insatser som gjorts vid Arbetslivsinstitutet, bl.a. i form av *Forum för forskning och arbetsrätt*, nyhetsbrevet *EU & Arbetsrätt*, seminarier m.m. bedöms ha bidragit på ett positivt sätt till spridning av delar av den arbetsrättsliga forskningen.

Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap har i mars 2003 gjort en utvärdering av svensk arbetsrättslig forskning 1995 – 2001 med avseende på vetenskaplig kvalitet och samhällsrelevans. Enligt rapporten är det mest utvecklade forskningsfältet diskrimineringsfrågor som rör jämställdheten mellan kvinnor och män. Svensk arbetsrättslig forskning håller här, enligt utredningen, en mycket hög standard. Ett annat mycket utvecklat fält är hur EG-rätten har tagits emot under bedömningsperioden. När det gäller internationell, komparativ och utländsk rätt konstateras att den svenska arbetsrättsliga forskningen har en styrka även här. Även forskningen inom fältet individuell arbetsrätt anges ha hög vetenskaplig standard. Tyngdpunkten och styrkan hos forskningen här ligger enligt rapporten på anställningsavtal och anställningsskydd. Forskningen inom den kollektiva arbetsrätten har varit mindre omfattande. Publikationerna om arbetsrättens utveckling/flexibilisering håller, enligt rapporten, vetenskaplig standard.

En relativt stor andel av forskningen rör rättsdogmatiken och allmän rättslära med anknytning till arbetsrätten. Forskningen inom bl.a. arbetsmiljö- och arbetstidsfrågor bedöms vara underrepresenterad. Ett fält där nästan ingen forskning

förekom under bedömningsperioden var arbetsprocessrätten. Rapporten efterlyser också mer samordnad forskning kring samspelet mellan socialförsäkringsrätt och arbetsrätt.

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

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

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

HomO:s myndighetsspecifika verksamhet och frågor som rör diskriminering på grund av sexuell läggning inom övriga områden redovisas under avsnitt 8.7.

### 6.5.3 Analys och slutsatser

Den arbetsrättsliga lagstiftningen reglerar i stor utsträckning rättigheter och skyldigheter för arbetsmarknadens aktörer. En analys av hur det arbetsrättsliga systemet fungerar och korrigeringar av eventuella brister är naturligtvis viktigt. Regeringen har under 2003 mottagit Arbetslivsinstitutets utredning *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv* (Ds 2002:56). Utredningen har remitterats.

Diskriminering på grund av sexuell läggning inom arbetslivet är olagligt. Arbetet mot diskriminering på grund av sexuell läggning är med nödvändighet ett arbete på mycket lång sikt.

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

## 7 Verksamhetsområde Lönebildning

### 7.1 Omfattning

Verksamhetsområdet Lönebildning omfattar insatser för en väl fungerande lönebildning och medling i arbetstvister.

Ändringen av namnet på verksamhetsområdet innebär ingen ändring av vilken verksamhet som bedrivs inom området. Namnet *Lönebildning* ger en större överensstämmelse i förhållande till de två övriga verksamhetsområdena under politikområdet.

### 7.2 Mål och resultatindikatorer

#### 7.2.1 Mål

Målet för verksamhetsområdet är från och med 2004 en lönebildning i samhällsekonomisk balans samt arbetsfred. Det tidigare målet framgår under avsnitt 4.3.2.

Ändringen av målet innebär inte heller det någon ändring i sak. Genom att sätta ”en lönebildning i samhällsekonomisk balans” före ”arbetsfred” tydliggörs dock att målet om en lönebildning i samhällsekonomisk balans är överordnat målet om arbetsfred.

#### 7.2.2 Resultatindikatorer

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

- Antalet medlingsärenden i avtalsförhandlingar på riksnivå, fördelat på ärenden där medlare har förordnats av Medlingsinstitutet

respektive inom ramen för avtal om förhandlingsordning. Källa: Medlingsinstitutet.

- Antal förlorade arbetsdagar på grund av konflikt. Källa: Medlingsinstitutet.
- Totala löneutvecklingen per timme inom näringslivet i förhållande till euroområdet och USA. Källa: Eurostat.
- Löneutvecklingen per timme på hela arbetsmarknaden. Källa: Medlingsinstitutet.

### 7.3 Politikens inriktning

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

Lovliga stridsåtgärder är legitima och verkningfulla för att påverka arbetstvister. Samtidigt är det av stor betydelse för alla medborgare i

samhället att de konflikter som bryter ut på arbetsmarknaden får en snabb lösning.

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.

## 7.4 Insatser

### 7.4.1 Insatser inom verksamhetsområdet

Avtalsförhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor omfattade endast en mindre del av arbetsmarknaden under 2002. Medlingsinstitutet förordnade medlare i sex tvister på central nivå på avtalsområden som inte omfattas av förhandlingsordningsavtal såsom det så kallade Industriavtalet eller liknande avtal. På avtalsområden som täcks av avtal om förhandlingsordning var det i första hand på det statliga området som medlare förordnades under 2002.

Konflikten på det kommunala området mellan å ena sidan Svenska Kommunalarbetareförbundet och å andra sidan Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet under våren 2003 var den mest omfattande på svensk arbetsmarknad under senare år. Antalet förlorade arbetsdagar i konflikten uppgick till 595 000 och berörde 73 500 arbetstagare. I konflikten tillsattes medlare inom ramen för det kommunala områdets samarbetsavtal.

När det gäller insatser för att främja en väl fungerande lönebildning anordnade Medlingsinstitutet under 2002 nio konferenser med deltagare från arbetsmarknadens parter. Sammanlagt deltog 500 personer i konferenserna.

Även Medlingsinstitutets årsrapport har väckt stort intresse. Årsrapporten beskriver avtalsförhandlingarna under 2002 och analyserar lönebildningen utifrån olika perspektiv som jämställdhet och konkurrenskraft. Vidare har Medlingsinstitutet genomfört ett sextiotal överläggningar med arbetsmarknadens parter för samråd om kommande och pågående förhandlingar.

### 7.4.2 Insatser utanför verksamhetsområdet

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

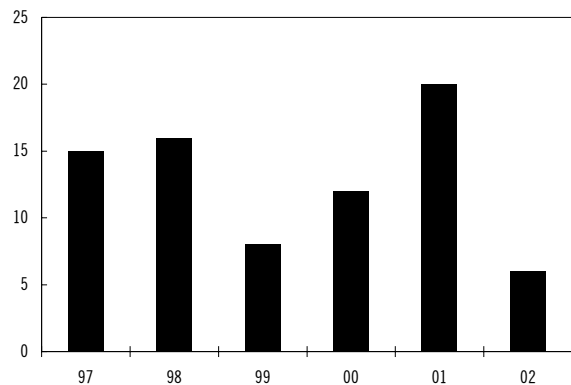
## 7.5 Resultatbedömning

### 7.5.1 Mål

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

### 7.5.2 Resultat

**Diagram 7.1** Antal medlingsärenden i riksavtalsförhandlingar där Medlingsinstitutet/Statens förlikningsmannarexpedition förordnat medlare, 1997 - 2002



Källa: Medlingsinstitutet

Antalet medlingsärenden under ett år samvarierar med antalet avtalsförhandlingar på arbetsmarknaden. Under senare år syns en tendens till att parterna oftare utnyttjar medlare i förhandlingarna.

**Tabell 7.1** Förlorade arbetsdagar på grund av konflikt, 1997 - 2002

Antal					
1997	1998	1999	2000	2001	2002
23 600	1 700	78 800	300	11 100	800

Källa: Medlingsinstitutet

Antalet arbetsdagar som gick förlorade genom arbetsinställelser, dvs. lovliga och olovliga strejker samt lockouter, uppgick till 838 under 2002. Sedan 1990 har antalet förlorade arbetsdagar varit färre endast under 2000. På grund av strejken på det kommunala området under våren 2003

kommer antalet förlorade arbetsdagar på grund av konflikt att uppgå till avsevärt högre tal under 2003.

**Tabell 7.2 Totala löneutvecklingen per timme inom näringslivet, 1997 - 2002**

Procentuell förändring från föregående år

	Euroområdet	USA	Sverige
1997	2,3	3,5	4,4
1998	1,8	4,0	4,0
1999	2,4	3,4	3,1
2000	3,0	4,1	3,7
2001	3,4	3,8	4,4
2002	3,7	3,3	3,8

Källa: Eurostat

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

**Tabell 7.3 Löneutvecklingen för hela arbetsmarknaden 1997 - 2002**

Procentuell förändring från föregående år

1997	1998	1999	2000	2001	2002
4,5	3,8	3,4	3,7	4,4	4,1

Källa: Medlingsinstitutet

Under 2002 var de svenska löneökningarna högre än även den offentliga sektorn beaktas än om endast näringslivet beaktas. Jämför tabell 7.2 och 7.3.

### 7.5.3 Analys och slutsatser

Sedan avtalsrörelsen 1998 har lönebildningen fungerat relativt väl. Förhållandevis måttliga nominella löneökningar har, tack vare låg inflation, givit påtagliga öknings av reallönerna samtidigt som sysselsättningen är högre än i inledningen av perioden. Industriavtalet och efterföljande samarbetsavtal på andra områden har haft en positiv inverkan på utvecklingen.

Fortfarande är dock svenska löneökningar något högre än dem i våra konkurrentländer. Trots de snabbare ökningarna av arbetskraftskostnaderna har den svenska konkurrenskraften kunnat upprätthållas under senare år genom en stark produktivitet utveckling, svag kronkurs och minskande vinstmarginaler. Dessa tre faktorer kan inte på sikt mildra effekterna av alltför höga svenska löneökningar. Produktivitet utvecklingen är central för löneutrymmet. Regeringens bedömning är att Sveriges långsiktiga produktivitet utveckling inte kommer att avvika från konkurrentländerna. Därmed kan inte löneutvecklingstakten vara snabbare än i våra konkurrentländer. Ett stort ansvar vilar därför på arbetsmarknadens parter för att få ner de svenska löneökningarna till en nivå som är långsiktigt samhällsekonomiskt hållbar.



## 8 Budgetförslag m.m. inom arbetslivsområdet

### 8.1 23:1 Arbetsmiljöverket

**Tabell 8.1 Anslagsutveckling**

Tusental kronor

2002	Utfall	569 372	Anslags-sparande	27 201
2003	Anslag	650 578	Utgifts-prognos	650 667
<b>2004</b>	<b>Förslag</b>	<b>639 919</b>		
2005	Beräknat	659 695 <sup>1</sup>		
2006	Beräknat	670 234 <sup>2</sup>		

<sup>1</sup> Motsvarar 644 907 tkr i 2004 års prisnivå.

<sup>2</sup> Motsvarar 644 910 tkr i 2004 års prisnivå.

Anslaget avser kostnader för personal, lokaler samt övriga förvaltningskostnader vid Arbetsmiljöverket. Anslaget omfattar även kostnader för den regionala skyddsombudsverksamheten.

Arbetsmiljöverkets förvaltningskostnader utgjorde 484 miljoner kronor och den regionala skyddsombudsverksamheten 74 miljoner kronor av utfallet för 2002.

För 2003 finns bl.a. 522 miljoner kronor anvisade för Arbetsmiljöverkets förvaltning, 99 miljoner kronor för den regionala skyddsombudsverksamheten och 20 miljoner kronor för en särskild informationssatsning inom ohälsområdet.

#### Myndighetsspecifika resultat

Arbetsmiljöverkets förvaltningsanslag har ökat med cirka 100 miljoner kronor från 2000 års nivå. Rekrytering och utbildning har skett kontinuerligt under 2001 – 2003. Sammanlagt har verket nyanställt 127 personer, varav 97 är arbetsmiljö-

inspektörer, inom ramen för anslagsförstärkningen. Utbildningen har huvudsakligen genomförts av verkets egen personal och har i ett kort perspektiv belastat tillsynen. Först i ett längre perspektiv kan resultatet visa sig.

Satsningen har bidragit till att antalet förelägganden och förbud minskat under den aktuella tiden. En annan orsak till denna utveckling är den fortgående utvecklingen av tillsynen från traditionell detaljtillsyn mot organisatoriska frågor. Detta innebär att varje fråga och därmed varje tillsynsinsats blir mer resurskrävande. Organisatorisk tillsyn syftar till att ändra förhållandena på arbetsplatsen varaktigt medan detaljtillsyn ofta har en mer begränsad och kortsiktig effekt. Kraven gäller oftast delegering och fördelning av arbetsuppgifter, kunskaper bland arbetsledande personal och konsekvensbedömningar inför olika slag av verksamhetsförändringar. När det gäller organisatoriska krav i övrigt kan nämnas en ökad inriktning mot risker för hot och våld.

Arbetsmiljöverkets tillsyn har särskilt uppmärksammat områdena vård, skola och omsorg. Anledningen till detta är den kraftiga ökningen av arbetsrelaterad ohälsa sedan slutet av 1990-talet inom dessa sektorer. Ett annat område som uppmärksammas i tillsynen är service och handel, främst frågor om hot och våld.

Andelen krav i fråga om systematiskt arbetsmiljöarbete har mellan åren 2000 och 2002 ökat från 22 till 29 procent. En färsk enkätundersökning visar att 40 procent av arbetsgivarna anser att ett systematiskt arbetsmiljöarbete är infört och fungerar. Det är en ökning med nio procentenheter sedan 2001. Bland skyddsombuden ger

cirka en tredjedel samma svar. Detta är en ökning med tre procent sedan året innan. Inom byggbranschen har (enligt arbetsgivarna) en ökning från 26 till 43 procent skett mellan 2001 och 2002.

En fortgående organisationsförändring till följd av ombildningen till ett samlat verk fortgår. Bl.a. har den resulterat i samordnad tillsyn av flerdistriktföretag och rikstäckande branschprogram som bl.a. syftar till enhetligt kravställande. Ett utvecklingsarbete som avser gemensamma metoder, strategier och riktlinjer pågår. Det är av avgörande betydelse att stor kraft läggs på att effektivt driva organisationsförändringen och utvecklingsarbetet samt att en uppföljning och utvärdering av detta arbete fortgår.

### Budget för avgiftsbelagd verksamhet

**Tabell 8.2 Offentligrättslig verksamhet**

Tusental kronor

Offentligrättslig verksamhet	Intäkter till inkomsttitel (Som inte får disponeras)	Intäkter som får disponeras	Resultat (intäkt - kostnad)
Utfall 2002	36	-36	0
Prognos 2003	300	-300	0
Budget 2004	100	-120	-20

**Tabell 8.3 Uppdragsverksamhet**

Tusental kronor

Uppdragsverksamhet	Intäkter	Kostnader	Resultat (Intäkt - kostnad)
Utfall 2002	54 131	-54 965	-834
(varav tjänsteexport)	(6 681)	(-8 442)	(-1 612)
Prognos 2003	38 352	-37 366	986
(varav tjänsteexport)	(60)	(-45)	(15)
Budget 2004	36 250	36 240	10
(varav tjänsteexport)	(50)	(40)	(10)

Uppdragsverksamheten omfattar huvudsakligen den särskilda informationsverksamheten, men även tjänsteexport och försäljning från informationssystemet om arbetsskador (ISA). Omfattningen av tjänsteexporten minskar under kommande år.

Intäkter och kostnader knutna till den avgiftsbelagda informationsverksamheten (exv. försäljning av föreskrifter) har minskat under den senaste femårsperioden. Till skillnad mot tidigare råder dock en sundare balans mellan kostnader

och intäkter än tidigare. Orsaken till minskningen hänför sig till en minskad utgivning av föreskrifter och ett ökat antal nedladdningar via verkets webbplats på Internet.

Vidare bekostas den institutionella informationen (exv. pressekreterare) från och med 2003 via förvaltningsanslaget. Fram till 2002 finansierades den via den avgiftsbelagda informationsverksamheten. Kostnaderna härför beräknas 2004 till cirka fem miljoner kronor.

### Regeringens överväganden

#### Myndighetens styrning

En välfungerande tillsyn behövs framförallt med hänsyn till de arbetsplatser som har den sämsta arbetsmiljön och för vilka de vanliga drivkrafterna inte verkar på ett effektivt sätt. Med hänsyn till den fortsatta ökningen av arbetsskador till följd av förhållanden på det arbetsorganisatoriska området (inklusive frågor som gäller t.ex. belastningsskador samt våld och hot) är det viktigt att utvecklingen av tillsynen på detta område fortgår och intensifieras. Samtidigt måste en rimlig tillsyn bibehållas när det gäller mer traditionella risker som fallrisker och risker från kemikalier för att inte dessa skador åter skall börja öka.

Det är med hänsyn till den fortsatta ohälsoutvecklingen mycket viktigt att verket fortsätter att utveckla tillsynen för framför allt organisatorisk och social tillsyn. Utvecklingen måste gälla både personalens kompetens och tillsynsmetoderna. Regeringen saknar dock tillräckligt underlag för att bedöma effekterna av Arbetsmiljöverkets arbete med metodutvecklingen. Verket bör beakta Statskontorets granskning av tillsynen av systematiskt arbetsmiljöarbete, liksom Riksrevisionsens granskning av arbetsmiljöinspektionerna.

Det är också mycket viktigt att verket långsiktigt utvecklar samspel mellan central och lokal nivå i tillsynen. Detta har stor betydelse för att de personella och ekonomiska resurserna skall utnyttjas på ett optimalt sätt. Arbetet har fortsatt med att samordna tillsynen över landet för att uppnå mer enhetligt kravställande och ett bättre kompetensutnyttjande. Det är också med hänsyn till effektiviteten och rättssäkerheten i tillsynen viktigt att verket fortsätter att utveckla samordningen. Regeringen har ännu svårt att bedöma effekterna av organisationsförändringen.

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

Regeringens bedömning vad avser Arbetsmiljöverkets ekonomistyrning framgår under avsnitt 4.7.

### Regeringens förslag

Regeringen föreslår att anslaget tillförs ytterligare 29 000 000 kronor för att förstärka tillsynsverksamheten från och med 2004.

Regeringen föreslår att anslaget tillförs ytterligare 30 000 000 kronor för den regionala skyddsombudsverksamheten från och med 2004.

Regeringen föreslår att anslaget minskas med 5 000 000 kronor för 2004 för att finansiera flytten av Belastningsskadecentrum till Högskolan i Gävle (se avsnitt 8.2). Det innebär att anslaget 25:74 *Forskning och konstnärligt utvecklingsarbete vid vissa högskolor m.m.* under utgiftsområde 16 Utbildning och universitetsforskning tillförs motsvarande belopp från anslaget 23:1 *Arbetsmiljöverket*.

Regeringen föreslår därtill att anslaget minskas med 1 550 000 kronor för att finansiera en höjning av Arbetsdomstolens ramanslag för att säkerställa kvaliteten i dess verksamhet (se avsnitt 8.4).

Regeringen föreslår vidare att anslaget minskas

med 9 000 000 kronor med anledning av att bidraget till tidningen *Du & Jobbet* avslutas.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 639 919 000 kronor för 2004.

**Tabell 8.4 Härledning av anslagsnivån 2004 – 2006, för 23:1 Arbetsmiljöverket**

Tusental kronor

	2004	2005	2006
<b>Anvisat 2003 i 2003 års statsbudget<sup>1</sup></b>	<b>650 578</b>	<b>650 578</b>	<b>650 578</b>
<i>Förändring till följd av:</i>			
Pris- och löneomräkning <sup>2</sup>	18 644	33 989	44 923
Beslut	-30 931	-31 640	-32 146
Överföring till/från andra anslag	1 628	6 769	6 877
Övrigt	-	-	-
<b>Förslag/beräknat anslag</b>	<b>639 919</b>	<b>659 695</b>	<b>670 234</b>

<sup>1</sup> Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2002, (bet. 2002/03:FiU10).

Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

<sup>2</sup> Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2003 års statsbudget.

Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

### Bemyndigande om ekonomiska förpliktelser

Arbetsmiljöverket har en bemyndiganderam för anslaget 23:1 *Arbetsmiljöverket* för 2003. Den medger att myndigheten får besluta om bidrag som, inklusive tidigare gjorda åtaganden, medför utgifter för budgetåret 2004 på högst 18 850 000 kronor. Regeringen föreslår att bemyndiganderamen för 2004 skall uppgå till 16 602 000 kronor för budgetåret 2005.

**Tabell 8.5 Bemyndigande om ekonomiska förpliktelser**

Tusental kronor

	2002 utfall	2003 prognos	2004 beräknat	2005 beräknat
Utestående förpliktelser vid årets början	18 425	18 425	18 036	16 602
Nya förpliktelser	18 425	18 036	16 602	
Infriade förpliktelser*	18 425	18 425	18 036	16 602
Utestående förpliktelser vid årets slut	18 425	18 036	16 602	
<b>Erhållen/föreslagen bemyndiganderam</b>	<b>18 550</b>	<b>18 550</b>	<b>16 602</b>	

\* Utgiftsutfall till följd av ingångna förpliktelser.

## 8.2 23:2 Arbetslivsinstitutet

**Tabell 8.6 Anslagsutveckling**

Tusental kronor

2002	Utfall	317 486	Anslags- sparande	1 091
2003	Anslag	317 952	Utgifts- prognos	303 016
<b>2004</b>	<b>Förslag</b>	<b>309 420</b>		
2005	Beräknat	313 414 <sup>1</sup>		
2006	Beräknat	318 270 <sup>2</sup>		

<sup>1</sup> Motsvarar 306 486 tkr i 2004 års prisnivå.

<sup>2</sup> Motsvarar 306 486 tkr i 2004 års prisnivå.

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

### Myndighetsspecifika resultat

I detta avsnitt redovisas endast vissa nyckeltal med syfte att ge en bild av verksamhetens inre effektivitet och kvalitet. Den kunskap och kompetens som är ett resultat av Arbetslivsinstitutets forsknings- och utvecklingsverksamhet redovisas inom de olika politikområden som berörs (se avsnitt 4.3.2).

### Vetenskaplig publicering

**Tabell 8.7 Vetenskapliga publikationer vid Arbetslivsinstitutet 2001 – 2002**

Antal

	2001	2002
Peer reviewed articles	189	151
Övriga publiceringar	480	366

Källa: Arbetslivsinstitutet

Så kallade peer reviewed articles avser artiklar som är vetenskapligt granskade och som publicerats. Övriga publiceringar avser bland annat böcker, bidrag till konferenser, rapporter och artiklar. Den minskning som skett mellan åren kan förklaras med att delar av institutets verksamhet fördes över till annan huvudman den 1 januari 2002.

### Utbildningsverksamhet

Arbetslivsinstitutets utbildningsverksamhet domineras av de utbildningar som riktar sig mot företagshälsovårdens personal. Övriga återkommande utbildningar riktar sig mot ergonomer, fackliga förtroendemän och arbetsmiljöinspektörer. Utöver dessa reguljärt återkommande utbildningar medverkar Arbetslivsinstitutets forskare vid ett stort antal andra utbildningsinsatser exempelvis vid enstaka föreläsningar, konferenser, seminarier etc.

**Tabell 8.8 Arbetslivsinstitutets återkommande utbildningar, 2000 – 2002**

Antal kursdeltagare

	2000	2001	2002
Företagshälsovårds- utbildningar	176	243	263
Övriga utbildningar	68	47	70

Källa: Arbetslivsinstitutet

### Myndighetsspecifik information

Det omfattande omställningsarbete som påbörjades 2001 har fortsatt under 2002 och 2003. Syftet med förändringarna är att åstadkomma en budget i balans samtidigt som myndigheten formar en strategi för sin fortsatta verksamhet.

Omställningsarbetet har inneburit förändringar både avseende verksamhetens inriktning och i dess organisation. Arbetet under 2002 har inriktats på att koncentrera forskningen. Som en konsekvens av detta har de laborativa programmen i Solna och Belastningsskadecentrum i Umeå förts över till annan huvudman. En översyn av Arbetslivsinstitutets externa samarbetsavtal har genomförts och de verksamheter som finansieras av institutet, men bedrivs av annan huvudman, har avvecklats. Sammantaget har dessa åtgärder inneburit en budget i balans. Den 1 juli 2002 infördes en ny organisation där de tidigare elva programmen slagits samman till sex basenheter, varav tre i Stockholm och en vardera i Umeå, Malmö och Göteborg. Verksamheterna i Norrköping och Östersund har knutits organisatoriskt till varsin enhet i Stockholm med bibehållen regional närvaro.

Forskningen har förskjutits från problembeskrivningar till framåtriktade och problemlösande exempel. Arbetslivsinstitutets kunskapsförmedlande roll har också fokuserats tydligare.

Under 2002 har ett förberedelsearbete genomförts för en satsning mot tematiskt inriktad forskning. Inom temaområdena skall tidsbegränsade mångvetenskapliga satsningar göras inom särskilt aktuella samhällsområden. Tre sådana temasatsningar har startats under 2003; *Skolans arbetsliv*, *Deltidsarbetslöshet och flexibilitet* samt *Arbetsliv i storstad*.

Arbetslivsinstitutet har fortsatt arbetet för att åstadkomma en tydlig målsättning och styrning av verksamheten. Med utgångspunkt från den framtagna strategin för åren 2002 – 2006 utarbetas nu ett styrdokument med mätbara och operationella mål.

Den totala kostnaden för Arbetslivsinstitutets verksamhet uppgick till 396 miljoner kronor under 2002. Här ingår kostnader som avser anslaget 23:2 *Arbetslivsinstitutet*, övriga statliga medel, EU-medel och övriga medel. Verksamheten finansierades till 85 procent från anslaget 23:2 Arbetslivsinstitutet. Resterande del finansierades genom intäkter från bidrag. De största finansörerna är VINNOVA, Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS), SIDA och EU. Arbetslivsinstitutets intäkter genom bidrag har under de två senaste åren ökat från 23 miljoner kronor under 2000 till 41 miljoner kronor under 2002.

För att säkerställa viss isocyanatforskning anvisade riksdagen i samband med budgetpropositionen för 2003 (prop. 2002/03:1, utg.omr. 14, bet. 2002/03:AU2, rskr. 2002/03:79) 6,7 miljoner kronor för ändamålet under anslaget.

## Budget för avgiftsbelagd verksamhet

**Tabell 8.9 Uppdragsverksamhet**

Tusental kronor			
Uppdragsverksamhet	Intäkter	Kostnader	Resultat (Intäkt - kostnad)
Utfall 2002	862	-955	-93
(varav tjänsteexport)	(0)	(0)	(0)
Prognos 2003	950	-1 000	-50
(varav tjänsteexport)	(0)	(0)	(0)
Budget 2004	1 310	-1 075	235
(varav tjänsteexport)	(0)	(0)	(0)

Uppdragsverksamheten avser bl.a. publikationer, konferenser, seminarier och påbyggnadsutbildning inom företagshälsovården.

## Regeringens överväganden

### Myndighetens styrning

Regeringens bedömning är att Arbetslivsinstitutet har gjort värdefulla insatser inom arbetslivsområdet under 2002. Institutet har genom sina forskningsinsatser bidragit till att kunskapen om betydelsefulla faktorer och samband inom området har ökat. Den informations- och utbildningsverksamhet som institutet i olika former bedriver har också bidragit till att viktig kunskap och erfarenhet förmedlats till praktiker och arbetsplatser. Institutets omfattande arbete för att uppnå en budget i balans har givit resultat.

Arbetslivsinstitutet bör nu fortsätta arbetet för att uppnå en ökad tydlighet i sina prioriteringar för verksamheten. Myndighetens organisation skall vara långsiktigt anpassad till anslagets

storlek. Arbetslivsinstitutet bör fortlöpande utvärdera och pröva sin verksamhet för att åstadkomma en effektiv resursanvändning och ökat nyttiggörande av forskningsresultaten. En fortsatt samverkan med universitet och högskola är en viktig förutsättning för verksamheten både för att säkerställa forskningens vetenskapliga kvalitet och för att tillfälligtvis tillföra kompletterande resurser och kunskap. En sådan samverkan kan bland annat ske inom ramen för Arbetslivsinstitutets satsning på temaområden.

Arbetslivsforskningen bör även fortsättningsvis bedrivas i aktiv samverkan med lokala och regionala aktörer. I dessa sammanhang bör en samfinansiering eftersträvas. Det är angeläget att Arbetslivsinstitutets kunskapsförmedlande verksamhet fortsätter att utvecklas och att tydliga målsättningar formuleras för både målgrupper och strategier. Den utbildningsverksamhet som riktas till företagshälsovårdens personal utgör här en viktig del.

### Regeringens förslag

Regeringen föreslår att 3 miljoner kronor tillförs anslaget 23:2 *Arbetslivsinstitutet* för metodutveckling av företagshälsovården för 2004.

Belastningsskadedecentrum i Umeå bytte huvudman från Arbetslivsinstitutet till Högskolan i Gävle vid ingången av 2003 (prop. 2002/03:1 utg.omr. 14 avsnitt 9.2). Vid flytten uppstod engångsvisa merkostnader om 8 miljoner kronor för 2003 och 5 miljoner kronor för

2004. Förslag till finansiering för 2004 framgår under avsnitt 8.1.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 309 420 000 kronor för 2004.

**Tabell 8.10 Härledning av anslagsnivån 2004 – 2006, för 23:2 Arbetslivsinstitutet**

*Tusental kronor*

	2004	2005	2006
<b>Anvisat 2003 i 2003 års statsbudget<sup>1</sup></b>	<b>317 952</b>	<b>317 952</b>	<b>317 952</b>
<i>Förändring till följd av:</i>			
Pris- och löneomräkning <sup>2</sup>	10 239	17 657	22 857
Beslut	-18 771	-22 195	-22 539
Överföring till/från andra anslag	-	-	-
Övrigt	-	-	-
<b>Förslag/beräknat anslag</b>	<b>309 420</b>	<b>313 414</b>	<b>318 270</b>

<sup>1</sup> Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2002, (bet. 2002/03:FiU10).

Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

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

### Bemyndigande om ekonomiska förpliktelser

Arbetslivsinstitutet har en bemyndiganderam för anslaget 23:2 *Arbetslivsinstitutet* för 2003. Den medger att myndigheten får besluta om bidrag som, inklusive tidigare gjorda åtaganden, medför utgifter på högst 100 miljoner kronor under 2004 – 2007. Regeringen föreslår att bemyndiganderamen för 2004 skall uppgå till 100 miljoner kronor för 2005 – 2008.

**Tabell 8.11 Bemyndiganden om ekonomiska förpliktelser**

*Tusental kronor*

	2002 utfall	2003 prognos	2004 beräknat	2005 beräknat	2006 – beräknat
Utestående förpliktelser vid årets början	62 487	34 994	40 000	45 000	
Nya förpliktelser	9 000	40 006	40 000		
Infriade förpliktelser*	36 493	35 000	35 000	35 000	30 000
Utestående förpliktelser vid årets slut	34 994	40 000	45 000		
<b>Erhållen/föreslagen bemyndiganderam</b>	<b>100 000</b>	<b>100 000</b>	<b>100 000</b>		

\* Utgiftsutfall till följd av ingångna förpliktelser.

### 8.3 23:3 Särskilda utbildningsinsatser m.m.

**Tabell 8.12 Anslagsutveckling**

Tusental kronor

2002	Utfall	45 872	Anslags-sparande	34 230
2003	Anslag	46 000	Utgifts-prognos	46 000
<b>2004</b>	<b>Förslag</b>	<b>46 000</b>		
2005	Beräknat	46 000		
2006	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 2002 betalades 40 miljoner kronor ut till funktionsutbildning och 6 miljoner kronor till EU-bevakning.

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

Regeringen har i år dragit in det anslagssparande som fanns vid ingången av 2003. Det har ersatts av ett bemyndigandesystem, vilket föreslogs i 2003 års budgetproposition (prop. 2002/03:1 volym 1 avsnitt 9.2.11).

### Regeringens överväganden

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 46 000 000 kronor för 2004.

**Tabell 8.13 Härledning av anslagsnivån 2004 – 2006, för 23:3 Särskilda utbildningsinsatser**

Tusental kronor

	2004	2005	2006
<b>Anvisat 2003 i 2003 års statsbudget<sup>1</sup></b>	<b>46 000</b>	<b>46 000</b>	<b>46 000</b>
Förändring till följd av:			
Beslut	-	-	-
Överföring till/från andra anslag	-	-	-
Övrigt	-	-	-
<b>Förslag/beräknat anslag</b>	<b>46 000</b>	<b>46 000</b>	<b>46 000</b>

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

### Bemyndigande om ekonomiska förpliktelser

Arbetslivsinstitutet har en bemyndiganderam för anslaget 23:3 *Särskilda utbildningsinsatser m.m.* för 2003. Den medger att myndigheten får besluta om bidrag, som inklusive tidigare gjorda åtaganden, medför utgifter på högst 34 200 000 kronor under 2004. Regeringen föreslår att bemyndiganderamen för 2004 skall uppgå till 33 300 000 kronor för budgetåret 2005.

**Tabell 8.14 Bemyndiganden om ekonomiska förpliktelser**

Tusental kronor

	2002 utfall	2003 prognos	2004 beräknat	2005 beräknat
Utestående förpliktelser vid årets början	0	31 751	33 300	33 300
Nya förpliktelser	31 751	33 300	33 300	
Infriade förpliktelser*	0	31 751	33 300	0
Utestående förpliktelser vid årets slut	31 751	33 300	33 300	
<b>Erhållen/föreslagen bemyndiganderam</b>	<b>34 200</b>	<b>34 200</b>	<b>33 300</b>	

\* Utgiftsutfall till följd av ingångna förpliktelser.

## 8.4 23:4 Arbetsdomstolen

**Tabell 8.15 Anslagsutveckling**

Tusental kronor

År	Utfall	2006	Anslags-sparande	-1 458
2002	Utfall	21 066	Anslags-sparande	-1 458
2003	Anslag	25 971 <sup>1</sup>	Utgifts-prognos	21 788
<b>2004</b>	<b>Förslag</b>	<b>23 940</b>		
2005	Beräknat	24 513 <sup>2</sup>		
2006	Beräknat	24 935 <sup>3</sup>		

<sup>1</sup> Inklusive av riksdagen redan beslutad ökning med 6 000 tkr på tilläggsbudget i samband med den ekonomiska vårpropositionen 2003.

<sup>2</sup> Motsvarar 23 940 tkr i 2004 års prisnivå.

<sup>3</sup> Motsvarar 23 940 tkr i 2004 års prisnivå.

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

Prognosen för 2003 beror på en sänkt preliminär premie till statens avtalsförsäkringar för 2003. Denna preliminära premieavgift slutjusteras först under våren 2004.

### Myndighetsspecifika resultat

Antalet mål som har kommit in till domstolen har varit relativt konstant under 2000 – 2002. Antalet avgjorda mål, liksom antalet domar och särskilt uppsatta beslut, har ökat något mellan 2000 och 2002. Ungefär 60 procent av målen är s.k. A-mål, som är den typ av mål som processas direkt i Arbetsdomstolen utan att ha överklagats från tingsrätten.

**Tabell 8.16 Målstatistik för Arbetsdomstolen, 2000 – 2002**

Antal

	2000	2001	2002
Inkomna mål	378	347	373
Inneliggande mål vid årets slut	230	216	220
Avgjorda mål	326	361	369
Antal domar och särskilt uppsatta beslut	116	114	138

Källa: Arbetsdomstolen

### Genomströmningstider för mål i Arbetsdomstolen

Genomströmningstiderna har varit relativt konstanta under 2000 – 2002. Tiderna har ökat marginellt för alla mål utom för A-mål totalt under perioden.

**Tabell 8.17 Genomströmningstid för mål vid Arbetsdomstolen, 2000 – 2002**

Antal månader

	Mål för 2002	Utfall för 2000	Utfall för 2001	Utfall för 2002
A-mål totalt	7	6	7	6
A-mål avgjorda efter dom eller särskilt uppsatt beslut	10	9	12	10
B-mål totalt	5	3	4	5
B-mål avgjorda efter dom eller särskilt uppsatt beslut	10	9	12	11

Källa: Arbetsdomstolen

### Analys och slutsatser

Regeringen bedömer att verksamheten har fungerat väl vid Arbetsdomstolen. Domstolen har lyckats väl med att hålla nere ärendebalanserna. Den genomsnittliga genomströmningstiden för ärenden har varit i linje med Arbetsdomstolens målsatta tidsram.

### Regeringens överväganden

Anslaget 23:4 *Arbetsdomstolen* bör förstärkas med 3 100 000 kronor. Syftet är att Arbetsdomstolen skall kunna säkerställa kvaliteten på sin verksamhet från 2004 (se även prop. 2002/03:100, avsnitt 7.2.13). Utgiftsökningen finansieras genom att dels anslaget 22:1 *Arbetsmarknadsverkets förvaltningskostnader* under utgiftsområde 13 minskas med 1 550 000 kronor, dels anslaget 23:1 *Arbetsmiljöverket* minskas med 1 550 000 kronor från 2004.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 23 940 000 kronor för 2004.



**Tabell 8.18 Härlledning av anslagsnivån 2004 – 2006, för 23:4 Arbetsdomstolen**

Tusental kronor

	2004	2005	2006
<b>Anvisat 2003 i 2003 års statsbudget<sup>1</sup></b>	<b>19 971</b>	<b>19 971</b>	<b>19 971</b>
<i>Förändring till följd av:</i>			
Pris- och löneomräkning <sup>2</sup>	744	1 240	1 605
Beslut	125	128	130
Överföring till/från andra anslag	3 092	3 166	3 221
Övrigt	-	-	-
<b>Förslag/beräknat anslag</b>	<b>23 940</b>	<b>24 513</b>	<b>24 935</b>

<sup>1</sup> Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2002, (bet. 2002/03:FiU10). Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.  
<sup>2</sup> Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2003 års statsbudget. Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

## 8.5 23:5 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar

**Tabell 8.19 Anslagsutveckling**

Tusental kronor

År	Utfall	Utgifter	Anslags-sparande
2002	Utfall	57	2
2003	Anslag	61	59
<b>2004</b>	<b>Förslag</b>	<b>71</b>	
2005	Beräknat	73 <sup>1</sup>	
2006	Beräknat	74 <sup>2</sup>	

<sup>1</sup> Motsvarar 71 tkr i 2004 års prisnivå.

<sup>2</sup> Motsvarar 71 tkr i 2004 års prisnivå.

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

### Regeringens överväganden

Regeringen bedömer att anslaget bör uppgå till 71 000 kronor för 2004.

**Tabell 8.20 Härlledning av anslagsnivån 2004 – 2006, för 23:4 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar**

Tusental kronor

	2004	2005	2006
<b>Anvisat 2003 i 2003 års statsbudget<sup>1</sup></b>	<b>61</b>	<b>61</b>	<b>61</b>
<i>Förändring till följd av:</i>			
Pris- och löneomräkning <sup>2</sup>	3	5	6
Beslut	7	7	7
Överföring till/från andra anslag	-	-	-
Övrigt	-	-	-
<b>Förslag/beräknat anslag</b>	<b>71</b>	<b>73</b>	<b>74</b>

<sup>1</sup> Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2002, (bet. 2002/03:FiU10). Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.  
<sup>2</sup> Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2003 års statsbudget. Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

## 8.6 23:6 Internationella arbetsorganisationen (ILO)

**Tabell 8.21 Anslagsutveckling**

Tusental kronor

År	Utfall	Utgifter	Anslags-sparande
2002	Utfall	21 526	499
2003	Anslag	26 681	23 467
<b>2004</b>	<b>Förslag</b>	<b>23 022</b>	
2005	Beräknat	23 022	
2006	Beräknat	23 022	

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

ILO:s beslutande församling, Internationella arbetskonferensen, antog i juni 2003 arbetsprogram och budget för perioden 2004 – 2005, omfattande totalt 710 miljoner schweizerfranc. Konferensen justerade även skalan för medlemsländernas bidrag till organisationen.

Sveriges andel utgör en dryg procent (1,011) av ILO:s budget 2004, vilket är en marginell minskning av andelen jämfört med 2003. Sveriges medlemsavgift är cirka 3,6 miljoner schweizerfranc för 2004.

## Regeringens överväganden

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 23 022 000 kronor för 2004.

**Tabell 8.22 Härlledning av anslagsnivån 2004 – 2006, för 23:6 Internationella arbetsorganisationen (ILO)**

Tusental kronor

	2004	2005	2006
<b>Anvisat 2003 i 2003 års statsbudget<sup>1</sup></b>	<b>26 681</b>	<b>26 681</b>	<b>26 681</b>
Förändring till följd av:			
Beslut	-3 659	-3 659	-3 659
Överföring till/från andra anslag	-	-	-
Övrigt	-138	-138	-138
<b>Förslag/beräknat anslag</b>	<b>23 022</b>	<b>23 022</b>	<b>23 022</b>

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

## 8.7 23:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)

**Tabell 8.23 Anslagsutveckling**

Tusental kronor

År	Utfall	Anslags- sparande	Utgifts- prognos
2002	Utfall	4 980	35
2003	Anslag	6 493	6 366
<b>2004</b>	<b>Förslag</b>	<b>8 098</b>	
2005	Beräknat	7 587 <sup>1</sup>	
2006	Beräknat	7 713 <sup>2</sup>	

<sup>1</sup> Motsvarar 6 493 tkr i 2004 års prisnivå.

<sup>2</sup> Motsvarar 6 493 tkr i 2004 års prisnivå.

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

I budgetpropositionen för 2001 (prop. 2000/01:1) tillfördes HomO:s anslag 700 000 kronor för åren 2001 – 2004 i syfte att förstärka myndighetens kontakter med arbetsmarknadens parter. Finansiering har skett från utgiftsområde 13. Fr.o.m. 2005 återförs dessa medel till ansla-

get 22:1 *Arbetsmarknadsverkets förvaltningskostnader*.

## Myndighets specifika resultat

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

**Tabell 8.24 HomO:s ärendestatistik**

	2001	2002
<b>Antal ärenden totalt</b>	<b>35</b>	<b>30</b>
Varav		
- anmälningsärenden	26	25
- initiativärenden	9	5
<b>Antal ärenden som avsåg</b>		
- arbetslivsområdet	17	9
- högskoleverksamhet	1	1
- samhällslivet i övrigt	17	20

Källa: HomO

Antalet anmälningsärenden till HomO minskade marginellt jämfört med 2001. Däremot har diskrimineringsärenden inom arbetslivsområdet minskat något. Mängden förfrågningar per brev och e-post ökade med nästan 50 procent jämfört med 2001. Telefonfrågningar minskade dock med 20 procent. Dubbelt så många män som kvinnor hörde av sig med frågor och den övervägande delen av förfrågningarna gällde andra delar av samhällslivet än arbetsmarknaden. Under 2002 deltog vidare medarbetare vid HomO i externa utbildnings- och informationsarrangemang vid omkring 115 olika tillfällen. Det innebar en ökning jämfört med 2001 med drygt 53 procent.

HomO har sedan den 1 mars 2002 i uppgift att se till att lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan efterlevs. HomO har mot denna bakgrund under 2002 tillsammans med de övriga ombudsmännen avsatt resurser på utbildnings- och informationsinsatser riktade mot universitet och högskolor. Ett gemensamt utbildningspaket har också producerats. Vad

gäller övriga utbildningsområden har HomO bland annat tagit fram en broschyr som riktar sig till skolledare, lärare och andra som arbetar i skolan.

En ny lag om förbud mot diskriminering trädde i kraft den 1 juli 2003. Syftet med lagen är att motverka diskriminering som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder bl. a. inom arbetsmarknadspolitisk verksamhet samt vid yrkesmässigt tillhandahållande av varor, tjänster eller bostäder. Bland annat HomO har tillsynsansvar över den nya lagen.

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

Regeringens ambition är att skyddet mot diskriminering skall vara så likartat för de olika diskrimineringsgrunderna som det är praktiskt och rättsligt möjligt. Regeringen beslutade i början av 2002 att tillsätta en parlamentarisk kommitté med uppgift att överväga en sammanhållen diskrimineringslagstiftning som omfattar alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden. Kommittén skall redovisa sitt uppdrag senast den 1 juli 2005.

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

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

## Regeringens förslag

HomO kommer att få dels utökade uppgifter på grund av ny lagstiftning, dels har HomO fått uppgiften att förebygga och motverka homofobi. Regeringen föreslår därför att anslaget förstärks med 3 400 000 kronor från 2004. Större delen av ökningen, 3 000 000 kronor, finansieras genom

att medel förs från anslaget 30:1 *Stöd till idrotten* inom utgiftsområde 17.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 8 098 000 kronor för 2004.

**Tabell 8.25 Härledning av anslagsnivån 2004 – 2006, för 23:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning**

	2004	2005	2006
<b>Anvisat 2003 i 2003 års statsbudget<sup>1</sup></b>	<b>6 493</b>	<b>6 493</b>	<b>6 493</b>
Förändring till följd av:			
Pris- och löneomräkning <sup>2</sup>	222	379	493
Beslut <sup>3</sup>	-1 617	-2 355	-2 394
Överföring från andra anslag	3 000	3 070	3 121
<b>Förslag/beräknat anslag</b>	<b>8 098</b>	<b>7 587</b>	<b>7 713</b>

<sup>1</sup> Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2002, (bet. 2002/03:FiU10).

Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

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

<sup>3</sup> Tillfälliga medel om 700 tkr för perioden 2001 – 2004 återförs fr.o.m. 2005 till AMV:s förvaltningsanslag.

## 8.8 23:8 Medlingsinstitutet

**Tabell 8.26 Anslagsutveckling**

		Tusental kronor	
2002	Utfall	47 177	Anslags-sparande 2 460
2003	Anslag	48 141	<sup>1</sup> Utgifts-prognos 47 128
<b>2004</b>	<b>Förslag</b>	<b>49 103</b>	
2005	Beräknat	50 118	<sup>2</sup>
2006	Beräknat	50 765	<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Inklusive av riksdagen redan beslutad ökning med 1 250 tkr på tilläggsbudget i samband med den ekonomiska vårpropositionen 2003.

<sup>2</sup> Motsvarar 49 103 tkr i 2004 års prisnivå.

<sup>3</sup> Motsvarar 49 103 tkr i 2004 års prisnivå.

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

## Regeringens överväganden

Ansvar för lönestatistiken fördes 2001 över från Statistiska centralbyrån till Medlingsinstitutet. Genom beslut i tilläggsbudget (prop. 2002/03:100 avsnitt 7.2.13) ökades anslaget 23:8 *Medlingsinstitutet* för 2003 med 1 250 000 kronor i och med en slutlig reglering av finansieringen av statistikansvaret. Finansiering skedde genom att det under utgiftsområde 2 *Samhällesekonomi och*

*finansförvaltning* uppförda anslaget 1:5 *Statistiska centralbyrån* minskades med 1 250 000 kronor. Ökningen av Medlingsinstitutets anslag permanentas genom en nivåhöjning av anslaget från och med 2004. Finansieringen skall även fortsättningsvis ske från Statistiska centralbyråns anslag.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 49 103 000 kronor för 2004.

**Tabell 8.27 Härlledning av anslagsnivån 2004 – 2006, för 23:8 Medlingsinstitutet**

Tusental kronor

	2004	2005	2006
<b>Anvisat 2003 i 2003 års statsbudget<sup>1</sup></b>	<b>46 891</b>	<b>46 891</b>	<b>46 891</b>
<i>Förändring till följd av:</i>			
Pris- och löneomräkning <sup>2</sup>	913	1 901	2 531
Beslut	49	50	51
Överföring till/från andra anslag	1 250	1 276	1 292
Övrigt	-	-	-
<b>Förslag/beräknat anslag</b>	<b>49 103</b>	<b>50 118</b>	<b>50 765</b>

<sup>1</sup> Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2002, (bet. 2002/03:FiU10).

Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

<sup>2</sup> Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2003 års statsbudget.

Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

## 8.9 Övriga förslag

### Ändringar i arbetsmiljölagen

**Regeringens förslag:** Bestämmelsen 6 kap. 2 § andra stycket arbetsmiljölagen (1977:1160) om hur skyddsombud skall utses skall ha den lydelse som bestämmelsen hade före den 21 juli 2003.

**Skälen för regeringens förslag:** I samband med att regeringen i propositionen Sjösäkerhet (prop. 2002/03:109) lämnade förslag till ändringar i

arbetsmiljölagen föll vissa delar bort i 6 kap. 2 § andra stycket, som behandlar vem som utser skyddsombud vid arbetsställen (se avsnitt 2). Ändringarna trädde i kraft den 21 juli 2003. Lagen bör därför ändras så att bestämmelsen återfår den lydelse som den hade före den 21 juli 2003.

### Lagrådet

Det lagförslag som regeringen har utarbetat i ärendet är av så enkel beskaffenhet att Lagrådets hörande skulle sakna betydelse. Yttrande från Lagrådet har därför inte hämtats in.

### Medel för individuell kompetensutveckling

**Regeringens förslag:** Av inkomsterna på inkomsttitel 1428 Energiskatt förs 1 150 000 000 kronor till Riksgäldskontoret för tillfällig förvaltning.

**Skälen till regeringens förslag:** Riksdagen har tidigare bemyndigat regeringen att av inkomsterna på inkomsttitel 1428 Energiskatt föra över medel till Riksgäldskontoret för tillfällig förvaltning. Bemyndigandena har avsett åren 2000 – 2003 och medlen avser ett system för individuell kompetensutveckling. Den sammanlagda överföringen uppgår till 4 800 000 000 kronor. I 2003 års ekonomiska vårproposition uttalade regeringen att man avser under mandatperioden återkomma med förslag om kompetensutveckling. Det behövs nu ett bemyndigande för 2004 att av inkomsterna 2004 på inkomsttitel 1428 Energiskatt föra 1 150 000 000 kronor till Riksgäldskontoret för tillfällig förvaltning. Medlen placeras på ett räntefritt konto i avvaktan på ett beslut om hur de skall användas för kompetensutveckling. Överföringen skall redovisas mot inkomsttitel 1428 Energiskatt.

## 9 Jämställdhetspolitik

### 9.1 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).

### 9.2 Utgiftsutveckling

**Tabell 9.1** Utgiftsutveckling inom politikområdet

Miljoner kronor

	Utfall 2002	Anslag 2003 <sup>1</sup>	Utgifts- prognos 2003	Förslag anslag 2004	Beräknat anslag 2005	Beräknat anslag 2006
24:1 Jämställdhetsombudsmannen	20,3	21,3	21,4	22,1	22,7	23,0
24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder	18,4	13,7	19,7	13,7	13,7	13,7
<b>Totalt för politikområde jämställdhet</b>	<b>38,7</b>	<b>35,0</b>	<b>41,1</b>	<b>35,8</b>	<b>36,4</b>	<b>36,7</b>

<sup>1</sup> Inklusive av riksdagen redan beslutade anslag på tilläggsbudget och förslag på tilläggsbudget i samband med BP för 2004.

För anslag 24:2 följer ett anslagssparande från 2002 på 6,9 miljoner kronor. Anslagssparandet har uppstått främst på grund av att projektmedel ofta rekvireras en tid efter beslut.

Under 2002 utbetalades 18 400 000 kronor från anslaget, vilket gör att prognosen för 2003 är att tillgängliga medel i det närmaste förbrukas.

### 9.3 Mål

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

hetspolitiken och särskilda insatser, är att ett genusperspektiv skall genomsyra alla delar av beslutsprocesser och verksamheter inom samhällets olika områden i syfte att skapa förutsättningar för en fungerande jämställdhet. Målet för verksamhetsområdet motverka könsdiskriminering är att all förekomst av könsdiskriminering skall upphöra på arbetsmarknaden och i högskolan.

Den svenska jämställdhetspolitikens inriktning ligger även i linje med EU:s sysselsättningsstrategi och dess mål och riktlinjer. Hur Sverige genomför sysselsättningsstrategin redovisas årligen i den nationella handlingsplanen för sysselsättning. 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 kommittéer och statliga lekmannastyrelser. Jämställdhetspolitikens resultat framkommer även i övriga politikområdets resultatredovisning. Ett utvecklingsarbete pågår och regeringen avser att återkomma i BP 2005 med resultatindikatorer.

#### 9.4 Politikens inriktning

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

I skrivelsen anges även att regeringen avser att tillsätta en utredning som skall utvärdera jämställdhetspolitikens mål, inriktning, organisation och effektivitet. Utredningen skall lämna förslag på mål och resultatindikatorer för jämställdhetspolitiken samt analysera det offentliga roll och uppgifter inom området och lämna förslag till den framtida organisationen och inriktningen på jämställdhetsarbetet. Jämställdhetspolitikens inriktning på utvecklings- och förändringsarbete

ligger fast. Styrgruppen för jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet kommer att vidareutveckla metoder och strategier för att stärka jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet under 2004.

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

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. Regeringen har i skrivelsen *Jämt och ständigt* (Skr. 2002/03:140) aviserat att en Nationell handlingsplan mot lönediskriminering skall utarbetas.

De myndighetsgemensamma och myndighetsspecifika uppdrag som gavs i samband med regeringens proposition Kvinnofrid (prop. 1997/1998:55) avslutades i och med utgången av 2002. Regeringen har i skrivelsen *Jämt och ständigt* (Skr. 2002/03:140) aviserat att en utredare kommer att tillkallas för att ur ett könsperspektiv följa upp och utvärdera vilka resultat som uppnåtts genom myndighetsuppdragen. Vidare har regeringen i handlingsplanen aviserat att en utredare kommer att tillkallas för att utreda en ombildning av Rikskvinnocentrum till ett nationellt institut som ska sprida kunskap och utveckla metoder när det gäller att motverka mäns våld mot kvinnor. Utredaren skall även utreda förutsättningarna för att inrätta en nationell kristelefon vid det nationella institutet.

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. 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.

Jämställdhetsarbete i den privata sektorn är av stor betydelse. Regeringen har en kontinuerlig dialog 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.

## 9.5 Insatser

### 9.5.1 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 jämställdhet.

I december 2002 fattade regeringen beslut om att tillsätta en styrgrupp för jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet (N2002/11370/JÅM). I styrgruppen ingår statssekreterare för tre departement samt Regeringskansliets förvaltningschef. Styrgruppen har uppdrag att fokusera på fyra områden:

- styrningen av de jämställdhetspolitiska frågorna. En särskild jämställdhetsförordning skall övervägas och en översyn av Regeringskansliets riktlinjer skall genomföras i syfte att åstadkomma ökad tydlighet beträffande jämställdhetsintegrering,
- utbildning och kompetensutveckling för politiker och tjänstemän i Regeringskansliet,
- metoder för jämställdhetsanalyser skall utvecklas och prövas inom Regeringskansliet,
- hur den centrala samordningen av de jämställdhetspolitiska frågorna skall organiseras på respektive departement.

Utifrån sitt arbete skall styrgruppen senast i december 2003 lämna förslag till en plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet. Planen skall innehålla mål och plan för uppföljning av arbetet. Den effekt som skall uppnås är att jämställdhetsperspektivet finns inom alla delar av regeringens politik.

2002 startade ett utvecklingsarbete i Regeringskansliet för att stärka styrningen av jämställdhetsfrågorna och jämställdhetsintegrering i den statliga budgetprocessen och statsbudgeten. Som ett led i detta arbete genomförs under 2003 bl a ett pilotprojekt i samarbete med politikområdena Regional utvecklingspolitik, Socialtjänstpolitik och Transportpolitik med syfte att utveckla metoder och arbetssätt för jämställdhetsintegrering i den statliga budgetprocessen.

För att förstärka arbetet med mäns våld mot kvinnor och fånga upp områden som inte togs upp i propositionen Kvinnofrid inrättade regeringen i maj 2000 ett Nationellt Råd för Kvinnofrid. Rådet har fungerat som ett forum där regeringen utbytt erfarenheter och idéer med företrädare för organisationer och forskare som är engagerade i och har kunskaper om mäns våld mot kvinnor. Rådet har anordnat seminarier, rundabordsamtal och hearings. Flera rapporter har producerats, bl. a. om våld mot kvinnor med funktionshinder, våld mot äldre kvinnor, barn i misshandelsförhållanden, män som misshandlar samt kommunernas ansvar när det gäller mäns våld mot kvinnor. En slutrapport med förslag presenterades för regeringen i juni 2003. 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 storstadslänen beviljats medel för att utveckla behovet av skyddat boende m.m. för flickor som hotas av sina familjer.

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

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

För 2003 och 2004 planeras en fortsättning i Barentsområdet i samarbete med Norge, Finland och Ryssland.

Projektet Män och jämställdhet har fortsatt under 2003 bland annat genom att arrangera ett seminarium tillsammans med Socialstyrelsen och Svenska kommunförbundet om de verksamheter som finns för att stödja män i kris och därmed förebygga mäns våld mot kvinnor. Flera organisationer har också under återkommande perioder fått ekonomiskt stöd från regeringen för att utveckla sin verksamhet för att stödja män i kris.

Utredningen Mansdominans i förändring (SOU 2003:16) avlämnade sitt slutbetänkande den 7 mars 2003.

Representanter för näringslivet m.fl. har under våren 2003 inbjudits till rundabordsamtal i denna fråga samt till att lämna skriftliga förslag till åtgärder. Dessa förslag har tillsammans med utredningen sänts på remiss under sommaren och hösten 2003. Vidare kommer före remisstidens utgång en debattdag i riksdagen om kvinnors representation på ledande positioner och i styrelser att anordnas för en bredare krets från näringslivet. Synlighet är ett viktigt medel i arbetet för ökad jämställdhet. För att synliggöra förekomsten av kvinnor och män i de olika företagens styrelser och ledning och göra företagens olika intressenter uppmärksamma på situationen, lade regeringen våren 2003 fram propositionen Redovisning av könsfördelningen i företagsledningar (Prop. 2002/03:56). Förslaget innebär att andelen kvinnor och män i företagens ledning och styrelse skall redovisas i årsredovisningen. Propositionen antogs av Riksdagen i juni 2003 (rskr. 2002/03:221, bet. 2002/03:LU7).

### 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, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder.

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

JämO har arbetat fram en enkel och snabb metod för bedömning av arbetets krav och svårighetsgrad.

### 9.5.2 Insatser utanför politikområdet

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

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

Länsstyrelsernas jämställdhetsarbete finansieras till en del av ramanslag, samtidigt som finansiering med projektmedel har ökat i betydelse som finansieringskälla. Verksamhetsgrenens andel av länsstyrelsernas totala verksamhetskostnader ökade något 2002 jämfört med tidigare år, men är tillsammans med verksamhetsgrenen Rennäring m.m. den verksamhetsgren som i lägst utsträckning finansieras med ramanslag. Verksamhetsgrenen Jämställdhet finansieras till mindre än hälften med ramanslaget. Under året har en utvärdering genomförts av länsstyrelsernas jämställdhetsarbete åren 1998–2002.

Inom politikområdet Folkrörelsepolitik hanteras stödet till kvinnoorganisationernas centrala verksamhet. Regeringen har beslutat tillkalla en särskild utredare för att utvärdera och analysera stödet samt föreslå förändringar för att anpassa bidraget till hur samhället och kvinnoorganisationerna har utvecklats sedan bidraget inrättades. Uppdraget skall redovisas senast den 31 maj 2004.



## 9.6 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.

### 9.6.1 Resultat

#### Verksamhetsområde samordningsansvar och särskilda åtgärder

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

I bilaga till finansplanen presenteras en kartläggning av de ekonomiska resursernas fördelning mellan kvinnor och män, vilken visar att kvinnor fortfarande har mindre ekonomiska resurser än män. Tidsanvändningsstudien 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 transfereringar, eftersom dessa i stor utsträckning är knutna till inkomstnivåer. En könsuppdelad arbetsmarknad, kvinnors lägre löner och pensioner samt en ojämlik 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.

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 2002 fattades ett 50-tal beslut om projektmedel. Dessa bidrag har gått till frivilligorganisationer, myndigheter och verksamheter initierade av regeringen. Bidragen har finansierat utvecklingsinsatser med ny metodutveckling inom jämställdhet, informationskampanjer och konferensverksamhet m.m.

När det gäller kvinnors möjligheter till makt och inflytande genom ledande positioner och styrelseposter går utvecklingen snabbt framåt i den offentliga sektorn. Könsfördelningen i de statliga styrelserna redovisas i bilaga 1. Regeringens mål om en jämn könsfördelning av styrelseposter mellan kvinnor och män har uppnåtts inom de statliga regionala styrelserna 2002. Av styrelseposterna innehas 47 procent av kvinnor, vilket är en ökning med tre procentenheter sedan 2001. När det gäller kvinnor som ordförande har emellertid en positiv utveckling skett. Styrelser med kvinnor som ordförande uppgår till 37 procent, vilket betyder att mäns överrepresentation på detta område minskat med fyra procentenheter sedan föregående år. När det gäller de statliga bolagen har också målet om 40 procent kvinnor i styrelserna uppnåtts 2003. Inom den privata sektorn har andelen kvinnor i börsbolagens styrelser ökat till elva procent jämfört med sex procent föregående år. Utredningen Mansdominans i förändring (SOU 2003:16) som överlämnades till regeringen våren 2003 visade, att sedan motsvarande utredning överlämnades 1994, har andelen kvinnor i styrelser i privata bolag med minst 200 anställda ökat från 2 procent till 8 procent, personalrepresentanter oräknade. I ledningsgrupperna utgjorde kvinnorna 6 procent i 1994 års utredning och 16 procent i 2003 års. Styrelser med enbart manliga ledamöter hade minskat från 72 till 50 procent.

#### Verksamhetsområde Motverka könsdiskriminering

Antalet anmälningar till JämO om diskriminering på grund av kön minskade från 177 stycken 2001 till 129 stycken 2002. 2002 års siffra ligger på 2000 års nivå (120) och är genomsnittlig i sammanhanget sett ur ett historiskt perspektiv.

För första halvåret 2003 har JämO fått in 59 anmälningar om diskriminering, varav 22 stycken rör anmälningar om graviditet och föräldraledighet. Under 2002 var det totalt 23 stycken anmälningar. Anmälningarna rörande gravida arbets-sökande och arbetstagare fortsätter alltså att öka, främst vad gäller avbrutna anställningar.

Under 2002 granskade JämO 624 jämställdhetsplaner. I den siffran ingår den särskilda granskningen av efterlevnaden av de skärpta bestämmelserna om lönekartläggning. Den granskningen omfattade 500 arbetsgivare. Insatsen var framgångsrik avseende både på resultatet av det arbete de granskade företagen lagt ned och med hänsyn till det stora allmänintresse som granskningen rönt.

I syfte att vidga den utåtriktade informationen om jämställdhetslagstiftningen har JämO under 2003 inlett ett utvecklingsarbete av myndighetens webbtjänst.

JämO har under 2002 fått in två anmälningar enligt lagen om likabehandling av studenter i högskolan (SFS 2001:1286). För första halvåret 2003 har ingen anmälan inkommit. Det har dock kommit förfrågningar till JämO som rört likabehandlingslagen.

Under 2002 har två ärenden förts till Jämställdhetsnämnden. Första halvåret 2003 har ytterligare tre ärenden inlämnats till nämnden. Samtliga ärenden avser brister i organisationers lönekartläggning. Tre ärenden har återkallats då begärda uppgifter inkommit till JämO. Två ärenden är aktuella för handläggning i Jämställdhetsnämnden under hösten 2003.

### 9.6.2 Analys och slutsatser

Jämställdhetspolitiken är en sektorsövergripande verksamhet, dvs. ett politikområde vars målupp-

fyllelse är beroende av beslut och aktioner inom andra politikområden. Det innebär att den direkta kopplingen mellan mål, resurser och resultat ofta kan vara svag och svårbedömd. Ett sätt att tydliggöra denna koppling är enligt regeringen att specificera jämställdhetsdelmål för övriga politikområden.

De jämställdhetspolitiska mål som gäller i dag är alltför allmänt formulerade för att användas som ett instrument för mål- och resultatstyrning. Samhället har utvecklats och förändrats sedan de jämställdhetspolitiska målen formulerades under början av 1990-talet.

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.

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 ordförandeposterna fördelas jämnt mellan könen.

### 9.6.3 Revisionens iakttagelser

Riksrevisionsverket (RRV) har för JämO lämnat en revisionsberättelse utan invändning.

# 10 Förslag till jämställdhetspolitiken

## 10.1 24:1 Jämställdhetsombudsmannen

**Tabell 10.1 Anslagsutveckling**

Tusental kronor

2002	Utfall	20 316	Anslags-sparande	1 075
2003	Anslag	21 294	Utgifts-prognos	21 368
<b>2004</b>	<b>Förslag</b>	<b>22 145</b>		
2005	Beräknat	22 662		
2006	Beräknat	23 036		

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.

Från och med 2004 skall i princip all årlig revision avgiftsbeläggas (Avgifter vid Riksrevisionen, prop. 2002/03:63). Avgifter och ersättningar tillförs statskassan och redovisas mot inkomstitel. För anslagsfinansierade myndigheter som under 2003 inte erlägger någon avgift för årlig revision medför föreslagen nyordning en tillkommande kostnad. En kostnad som myndigheterna föreslås kompenseras för genom en nivåhöjning av anslagen från och med nästa år.

## 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.

**Tabell 10.2 Härledning av anslagsnivån 2004-2006, för 24:1 Jämställdhetsombudsmannen**

Tusental kronor

	2004	2005	2006
<b>Anvisat 2003 i 2003 års statsbudget<sup>1</sup></b>	<b>21 294</b>	<b>21 294</b>	<b>21 294</b>
<i>Förändring till följd av:</i>			
Pris- och löneomräkning <sup>2</sup>	710	1 224	1 595
Beslut	141	144	147
Överföring till/från andra anslag			
Övrigt			
<b>Förslag/beräknat anslag</b>	<b>22 145</b>	<b>22 662</b>	<b>23 036</b>

<sup>1</sup> Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2002, (bet. 2002/03:FiU10).

Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

<sup>2</sup> Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2003 års statsbudget.

Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

## 10.2 24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder

**Tabell 10.3 Anslagsutveckling**

Tusental kronor

2002	Utfall	18 402	Anslags- sparande	6 859
2003	Anslag	13 706	Utgifts- prognos	19 657
<b>2004</b>	<b>Förslag</b>	<b>13 706</b>		
2005	Beräknat	13 706		
2006	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 2004 bör inriktningen fortsatt vara en satsning på utvecklings- och förändringsarbete som syftar till att främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

**Tabell 10.4 Härledning av anslagsnivån 2004-2006, för 24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder**

Tusental kronor

	2004	2005	2006
<b>Anvisat 2003 i 2003 års statsbudget<sup>1</sup></b>	<b>13 706</b>	<b>13 706</b>	<b>13 706</b>
<i>Förändring till följd av:</i>			
Pris- och löneomräkning <sup>2</sup>			
Beslut			
Överföring till/från andra anslag			
Övrigt			
<b>Förslag/beräknat anslag</b>	<b>13 706</b>	<b>13 706</b>	<b>13 706</b>

<sup>1</sup> Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2002, (bet. 2002/03:FiU10).

Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

<sup>2</sup> Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2003 års statsbudget.

Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

Bilaga 1

# Könsfördelning i statliga lekmannastyrelser



## Bilaga 1

# Könsfördelning i statliga lekmannastyrelser

### Innehållsförteckning

---

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

## Tabellförteckning

---

1.1 Könsfördelningen i centrala statliga lekmanstyrelser, där regeringen utser samtliga ledamöter, fördelade på departement; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare .....	6
1.2 Könsfördelningen i centrala lekmanstyrelser där regeringen utser samtliga ledamöter, fördelade på myndighet; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare .....	7
1.3 Könsfördelningen i centrala lekmanstyrelser där regeringen utser en del av ledamöterna, fördelade på myndighet; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare .....	14
1.4 Andelen kvinnor i regionala myndigheters styrelser; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare .....	15
1.5 Könsfördelning i regionala myndigheters styrelser; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare .....	16



## Könsfördelningen i statliga lekmannastyrelser

Sedan 1988 har könsfördelningen i statliga myndighetsstyrelser på central och regional nivå redovisats årligen för att ge riksdagen möjlighet att kunna följa utvecklingen. Bakgrunden är de mål för kvinno-representationen 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 lekmannastyrelserna 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 kartläggningen för 2001 uppgick andelen kvinnor i de centrala styrelserna till 47 procent och 47 procent i de regionala styrelserna. Regeringen har angivit att slutmålet om en jämn könsfördelning i statliga styrelser skall ligga fast. (rskr. 1999/2000:24, AU 6).

Årets redovisning avser förhållanden per den 31 december 2002. Då uppgick andelen kvinnor till 47 procent i de centrala styrelserna. Målet om en jämn könsfördelning med hälften kvinnor, hälften män är således ännu inte riktigt uppfyllt, könsfördelningen i de centrala styrelserna är oförändrad sedan 2001. I de regionala styrelserna däremot har andelen kvinnor ökat med tre procentenheter jämfört med föregående år och könsfördelningen är nu helt jämn, 50 procent kvinnor och 50 procent män. Andelen kvinnor i statliga kommittéer redovisas årligen i kommittéberättelsen.

## Centrala myndigheters styrelser

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

Av tabell 1.1 och 1.2 nedan framgår att könsfördelningen bland de ordinarie ledamöterna (inklusive ordförande) 47 procent kvinnor och 53 procent män är oförändrad i jämförelse med föregående år. De genomsnittligt mest jämställda styrelserna återfinns under Kulturdepartementet med 51 procent kvinnor och 49 procent män. Högst andel kvinnor finns bland ledamöterna i styrelser under Social- och Utbildningsdepartementen, vardera 52 procent kvinnor. Flest manliga ledamöter har styrelser under Finansdepartementet med 60 procent män. Av totalt 272 nämnder och styrelser har endast 40 stycken, eller ca 15 procent jämn könsfördelning där hälften av ledamöterna är kvinnor och hälften män, vilket är en minskning med en procentenhet sedan föregående år. 155 stycken, eller 57 procent, har en majoritet av män, medan endast 76 stycken, eller 28 procent, jämfört med 27 procent föregående år, har en kvinnlig majoritet. (En styrelse saknar ledamöter.)

En positiv förändring har skett i andelen styrelser med kvinnor som ordförande. Dessa uppgår nu till drygt 37 procent, vilket innebär att mäns överrepresentation har minskat med 4 procentenheter sedan föregående år. Det finns kvinnor som ordförande i styrelser under alla departement. Jämnast könsfördelning bland styrelseordförande har Kulturdepartementet med 50 procent kvinnor och 50 procent män. Andra exempel som kan nämnas är Försvars- och Jordbruksdepartementet med 47 respektive 55 procent kvinnor bland ordförande, den senare den högsta andelen kvinnor. Störst överrepresentation av män bland ordförande har styrelserna under Finansdepartementet med 72 procent män.

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

## Regionala myndigheters styrelser

I tabell 1.4 och 1.5 redovisas andelen kvinnor i sex regionala myndighetsgrupper. Uppgifterna omfattar samtliga län och avser även här förhållanden per den 31 december 2002.

I dessa styrelser är överrepresentationen av män nu åtgärdad och målet om en jämn könsfördelning uppnått. Könsfördelningen bland de ordinarie ledamöterna är 50 procent kvinnor

och 50 procent män. Motsvarande andel för 2001 var 47 procent. Av tabell 1.4 framgår att skattemyndigheterna, länsarbetsnämnderna och polisstyrelserna har jämnast könsfördelning bland sina styrelseledamöter, samtliga med 50 procent kvinnor och 50 procent män. Lägst andel män, 48 procent, finns bland skogsvårdsstyrelsernas ledamöter och högst andel män, 54 procent, återfinns bland styrelseledamöter vid kronofogdemyndigheterna.

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

DEP.	ORDFÖRANDE				Förändr. andel kvinnor*	LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE					Förändr. andel kvinnor*	
	Antal Kvinnor	Män	Andel kv. %	Andel kv. % 2001		Antal Kvinnor	Män	Totalt	Andel % Kvinnor	Män		Andel kv. 2001 %
Ju	13	28	32	24	+8	180	203	383	47	53	48	-1
UD	4	7	36	20	+16	88	101	189	47	53	46	+1
Fö	9	10	47	33	+14	70	97	167	42	58	40	+2
S	7	13	35	44	-9	88	82	170	52	48	54	-2
Fi	8	21	28	25	+3	112	168	280	40	60	47	-7
U	10	20	33	22	+11	132	122	254	52	48	49	+3
Jo	6	5	55	38	+17	50	58	108	46	54	48	-2
Ku	15	15	50	44	+6	126	123	249	51	49	49	+2
M	10	20	33	27	+6	135	160	295	46	54	45	+1
N	19	31	38	43	-5	184	215	399	46	54	46	0
<b>Totalt</b>	<b>101</b>	<b>170</b>	<b>37</b>	<b>33</b>	<b>+4</b>	<b>1165</b>	<b>1329</b>	<b>2494</b>	<b>47</b>	<b>53</b>	<b>47</b>	<b>0</b>

\* i procentenheter

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

CENTRALA MYNDIGHETER	ORDFÖRANDE		ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE		ANDEL KVINNOR %
	KV	M	KV	M	
<b>Justitiedepartementet</b>					
Allmänna reklamationsnämnden	1		8	9	47
Boverket: Samlingslokaldelegationen	1		5	3	63
Brottsförebyggande rådet		1	4	7	36
Brottsoffermyndighetens nämnd	1		3	3	50
Brottsoffermyndighetens råd	1		4	2	67
Datainspektionen		1	6	3	67
Domstolsverket		1	4	6	40
Fastighetsmäklarnämnden	1		5	3	63
Fideikommissnämnden	1		2	7	22
Gentekniknämnden		1	6	10	38
Högsta domstolen		1	6	10	38
Kammarkollegiet		1	3	4	43
Kammarkollegiet: Fonddelegationen			2	2	50
Kammarkollegiet: Statens skaderegleringsnämnd		1	3	6	33
Konsumentverket	1		5	3	63
Kriminalvårdsnämnden		1	3	2	60
Kriminalvårdsstyrelsen		1	4	3	57
Kriminalvårdsstyrelsen: Personalansvarsnämnd		1	2	5	29
Marknadsdomstolen	1		6	5	55
Notarienämnden		1	5	6	46
Nämnden för statens avtalsförsäkringar		1	2	2	50
Nämnden mot diskriminering	1		6	5	55
Regeringsrätten		1	6	11	35
Registernämnden		1	3	2	60
Resegarantinämnden		1	2	3	40
Revisorsnämnden		1	9	11	45
Riksåklagaren: Tjänsteförslagsnämnden		1	3	5	38
Riksåklagarens kansli: Rådgivande nämnden	1		6	1	86
Rättshjälpsnämnden		1	7	6	54
Rättsmedicinalverket		1	4	3	57
Skiljenämnden i vissa trygghetsfrågor	1		2	2	50
Statistiska centralbyrån		1	4	5	44
Statens ansvarsnämnd		1	3	2	60
Statens kvalitets- och kompetensråd		1	3	5	38
Statens pensionsverk		1	4	5	44
Statens person- och adressregisternämnd	1		4	5	44
Statens tjänstepensions- och grupplivsnämnd		1	4	4	50
Statens utlandslönenämnd	1		3	1	75

CENTRALA MYNDIGHETER	ORDFÖRANDE		ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE		ANDEL KVINNOR %
	KV	M	KV	M	
Statskontoret		1	3	6	33
Tjänsteförslagsnämnden för domstolsväsendet		1	9	11	45
Ungdomsstyrelsen		1	5	6	45
Valmyndigheten		1	2	3	40
<b>Utrikesdepartementet</b>					
Delegationen för utländska investeringar i Sverige		1	4	6	40
Exportkreditnämnden		1	5	6	46
Folke Bernadotteakademin: Program- och verksamhetsrådet		1	6	6	50
Inspektionen för strategiska produkter: Exportkontrollrådet		1	3	8	27
Inspektionen för strategiska produkter: Teknisk-vetenskapliga rådet		1	2	5	29
Kommerskollegium: Handelsprocedurrådet	1		4	6	40
Migrationsverket	1		4	5	44
Nordiska Afrikainstitutet: Program- och forskningsrådet	1		8	6	57
Rådet för flykting- och invandrarfrågor			14	14	50
Sida (Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete)	1		5	6	46
Sida: Forskningsnämnden.		1	4	5	44
Svenska institutet		1	6	6	50
Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll			4	5	44
Utlänningsnämnden			19	17	53
<b>Försvarsdepartementet</b>					
Delegationen för folkrättslig granskning av vapenprojekt		1	3	5	38
Fartygsuttagingskommissionen		1		8	0
Försvarets materielverk		1	3	3	50
Försvarets underrättelsenämnd		1	2	4	33
Försvarshögskolan		1	5	4	56
Granskningsnämnden för försvarsuppfinningar		1	2	5	29
Krisberedskapsmyndigheten	1		4	3	57
Kustbevakningen	1		3	7	30
Nämnden för personalvård för totalförsvarspiktiga	1		7	10	41
Riksvärderingsnämnden	1		2	3	40
Rådet för insyn i Försvarsmakten		1	4	4	50
Rådet för räddningstjänst	1		11	9	55
Statens räddningsverk	1		4	5	44
Statens räddningsverk: Centrum för risk- och säkerhetsutbildning	1		4	4	50
Styrelsen för psykologiskt försvar		1	2	4	33
Totalförsvarets folkrättsråd	1		5	6	46
Totalförsvarets forskningsinstitut	1		4	5	44
Totalförsvarets pliktverk		1	3	4	43
Överklagandenämnden för totalförsvaret		1	2	4	33

CENTRALA MYNDIGHETER	ORDFÖRANDE		ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE		ANDEL KVINNOR %
	KV	M	KV	M	
<b>Socialdepartementet</b>					
Alkoholsortimentsnämnden	1		2	3	40
Arvfondsdelegationen		1	3	4	43
Handikappombudsmannens råd		1	9	6	60
Hälsa- och sjukvårdens ansvarsnämnd	1		5	4	56
Institutet för psykosocial medicin		1	5	6	46
Läkemedelsförmånsnämnden		1	5	6	46
Läkemedelsverket		1	3	3	50
Provinsialläkarstiftelsen		1	2	3	40
Riksförsäkringsverket	1		5	4	56
Smittskyddsinstitutet		1	3	4	43
Socialstyrelsen		1	6	5	55
Statens beredning för medicinsk utvärdering		1	6	4	60
Statens folkhälsoinstitut	1		4	2	67
Statens institut för särskilt utbildningsstöd	1		6	6	50
Statens institutionsstyrelse		1	4	5	44
Statens medicinsk-etiska råd		1	4	5	44
Statens nämnd för internationella adoptionsfrågor		1	7	4	64
Steriliseringsersättningsnämnden	1		4	1	80
Stiftelsen för vård- och allergiforskning	1		4	5	44
Stiftelsen WHO Collaborating Centre on International Drug Monitoring		1	1	2	33
<b>Finansdepartementet</b>					
AP-fonden: Första	1		5	4	56
AP-fonden: Andra		1	4	5	44
AP-fonden: Tredje		1	4	5	44
AP-fonden: Fjärde	1		4	5	44
AP-fonden: Sjätte		1	2	3	40
AP-fonden: Sjunde		1	4	5	44
Arbetsgivarverket		1	22	58	28
Bokföringsnämnden		1	4	6	40
Ekonomiska rådet		1	2	4	33
Ekonomistyrningsverkets råd	1		5	2	71
Ekonomistyrningsverkets redovisningsråd		1	3	5	38
Finansinspektionen	1		4	4	50
Forskarskattenämnden		1	3	3	50
Fortifikationsverket	1		3	4	43
Harpunds nämnden		1	1	2	33
Insättningsgarantinämnden		1	3	4	43
Konjunkturinstitutet: Ekonomiska rådet		1	2	4	33
Lotteriinspektionen		1	3	3	50
Nämnden för offentlig upphandling	1		4	4	50
Premiepensionsmyndigheten	1		3	3	50

CENTRALA MYNDIGHETER	ORDFÖRANDE		ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE		ANDEL KVINNOR %
	KV	M	KV	M	
Riksgäldskontoret		1	2	5	29
Riksrevisionsverkets råd	1		5	3	63
Riksskatteverket		1	4	6	40
Skatterättsnämnden för direkt skatt		1	3	4	43
Skatterättsnämnden för indirekt skatt		1	3	4	43
Statens bostadskreditnämnd		1	2	3	40
Statens bostadsnämnd		1	2	3	40
Statens fastighetsverk		1	3	4	43
Tullverket		1	3	3	50
<b>Utbildningsdepartementet</b>					
Centrala studiestödsnämnden		1	5	6	46
Delegationen för IT i skolan		1	5	3	63
Högskolans avskiljandenämnd		1	4	1	80
Högskoleverket		1	4	6	40
Institutet för framtidsstudier		1	4	4	50
Institutet för rymdfysik		1	4	4	50
Internationella programkontoret för utbildningsområdet		1	4	5	44
Kungliga biblioteket	1		6	3	67
Myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning	1		5	5	50
Myndigheten för Sveriges nätuniversitet	1		6	5	55
Nationella sekretariatet för genusforskning	1		4	2	67
Nationellt centrum för flexibelt lärande		1	5	6	46
Polarforskningssekretariatet	1		3	3	50
Rekryteringsdelegationen		1	2	3	40
Rådet för forsknings- och utvecklingssamarbete inom EU	1		4	5	44
Sameskolstyrelsen	1		4	2	67
Samverkansdelegationen / Delegationen för regional samverkan om högre utbildning		1	4	5	44
Skolverkets kvalitetsgranskningsnämnd		1	inga	ledamöter	
Skolväsendets överklagandenämnd		1	4	2	67
Specialpedagogiska institutet		1	4	4	50
Specialskolmyndigheten		1	4	5	44
Statens ljud- och bildarkiv		1	3	3	50
Stiftelsen för kunskaps- och kompetensutveckling		1	5	4	56
Stiftelsen för strategisk forskning		1	7	7	50
Svenska Uneskorådet		1	10	6	63
Tolk- och översättarinstitutet		1	3	4	43
Verket för högskoleservice	1		5	4	56
Vetenskapsrådet: Forskningsforum	1		6	7	46
Överklagandenämnden för högskolan	1		4	4	50
Överklagandenämnden för studiestöd		1	4	4	50

CENTRALA MYNDIGHETER	ORDFÖRANDE		ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE		ANDEL KVINNOR %
	KV	M	KV	M	
<b>Jordbruksdepartementet</b>					
Centrala försöksdjursnämnden	1		7	7	50
Fiskeriverket	1		3	4	43
Livsmedelsekonomiska institutet	1		3	4	43
Livsmedelsverket	1		6	7	46
Statens jordbruksverk		1	3	5	38
Statens utsädeskontroll		1	2	4	33
Statens veterinärmedicinska anstalt		1	4	6	40
Statens växtsortsnämnd		1	6	4	60
Styrelsen för samefonden	1		2	4	33
Veterinära ansvarsnämnden		1	3	3	50
WFSfyl-kommittén	1		11	10	52
<b>Kulturdepartementet</b>					
Arkitekturmuseum		1	3	4	43
Granskningsnämnden för radio och TV		1	4	3	57
Konstnärsnämnden		1	5	6	46
Konstnärsnämnden: Styrelsen för Sveriges bildkonstnärsfond	1		7	6	54
Livrustkammaren, Skokloster slott och Hallwylska museet	1		3	3	50
Lättläst nyhetsinformation och litteratur, LL-stiftelsen	1		4	2	67
Moderna museet	1		6	3	67
Nationalmuseum med Prins Eugens Waldemarsudde		1	4	5	44
Naturhistoriska riksmuseet		1	6	4	60
Nämnden för hemslöjdsfrågor		1	4	4	50
Presstödsnämnden	1		4	6	40
Punktskriftsnämnden		1	3	4	43
Radio- och TV-verket		1	1	2	33
Riksantikvarieämbetet		1	3	5	38
Riksarkivet		1	5	4	56
Riksutställningar		1	6	3	67
Samarbetsnämnden för statsbidrag till trossamfund		1	3	4	43
Språk- och folkminnesinstitutet		1	4	5	44
Statens biografbyrå	1		4	3	57
Statens försvarshistoriska museer	1		3	4	43
Statens historiska museer		1	4	5	44
Statens konstråd	1		3	4	43
Statens kulturråd	1		8	5	62
Statens museer för världskultur	1		6	3	67
Statens musiksamlingar	1		3	5	38
Statens sjöhistoriska museer		1	3	6	33
Svenska Filminstitutet	1		4	4	50

CENTRALA MYNDIGHETER	ORDFÖRANDE		ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE		ANDEL KVINNOR %
	KV	M	KV	M	
Svenskt biografiskt lexikon	1		4	3	57
Talboks- och punktskriftsbiblioteket	1		5	3	63
Taltidningsnämnden	1		4	5	44
<b>Miljödepartementet</b>					
Boverket	1		6	3	67
Boverket: Stadsmiljörådet	1		8	8	50
Fonden för fukt- och mögelskador		1	2	3	40
Kemikalieinspektionen	1		4	5	44
Kemikalieinspektionen: Tokikologiska rådet	1		10	9	53
Kärnavfallsfondens styrelse		1	1	4	20
Lantmäteriverket		1	3	5	38
Lokala säkerhetsnämnden vid Barsebäcks kärnkraftverk		1	4	5	44
Lokala säkerhetsnämnden vid Forsmarks kärnkraftverk		1	3	10	23
Lokala säkerhetsnämnden vid Oskarshamns kärnkraftverk		1	2	5	29
Lokala säkerhetsnämnden vid Ringhals kärnkraftverk		1	3	7	30
Lokala säkerhetsnämnden vid Studsvik AB:s anläggningar		1	4	3	57
Naturvårdsverket		1	4	6	40
Naturvårdsverket: Miljöforskningsnämnden		1	5	6	46
Naturvårdsverket: Miljömålsrådet		1	8	9	47
Naturvårdsverket: Rådet för investeringsstöd		1	3	5	38
Naturvårdsverket: Tillsyns- och föreskriftsrådet		1	8	9	47
Naturvårdsverket: Vetenskapliga rådet för biologisk mångfald		1	6	8	43
Rådet för kärnavfallsfrågor	1		5	6	46
Sveriges meteorologiska och hydrologiska institut		1	3	4	43
Statens geotekniska institut	1		4	2	67
Statens institut för ekologisk hållbarhet	1		5	4	56
Statens kärnkraftinspektion	1		5	4	56
Statens strålskyddsinstitut		1	6	3	67
Statens strålskyddsinstitut: Forskningsnämnden		1	4	6	40
Statens va-nämnd		1	2	4	33
Stiftelsen för Internationella institutet för industriell miljöekonomi vid Lunds universitet	1		3	2	60
Stiftelsen för miljöstrategisk forskning	1		6	5	55
Stiftelsen institutet för vatten- och luftforskning		1	3	4	43
Stockholms internationella miljöinstitut		1	5	6	46
<b>Näringsdepartementet</b>					
Affärsverket Svenska kraftnät		1	4	3	57
Affärsverket Svenska kraftnät: Elberedskapsrådet		1	3	6	33
Arbetsdomstolen	2	2	11	14	44
Arbetslivsinstitutet	1		3	4	43
Arbetsmarknadsstyrelsen		1	5	6	46



CENTRALA MYNDIGHETER	ORDFÖRANDE		ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE		ANDEL KVINNOR %
	KV	M	KV	M	
Arbetsmiljöverket		1	3	4	43
Banverket		1	3	5	38
Banverket: Trafikledningsrådet		1	3	6	33
Delegationen för energiförsörjningen i Sydsverige		1	5	7	42
Elsäkerhetsverket: Elsäkerhetsrådet	1		3	7	30
Flygplatsnämnden		1	1	2	33
Glesbygdsverket	1		3	3	50
Handelsflottans kultur- och fritidsråd	1		4	4	50
ILO-kommittén		1	5	4	56
Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering		1	5	5	50
Institutet för tillväxtpolitiska studier		1	4	5	44
Integrationsverket		1	5	4	56
Jämställdhetsnämnden	1		4	4	50
Konkurrensverket: Rådet för konkurrensfrågor		1	4	6	40
Luffartverket		1	2	5	29
Medlingsinstitutet		1	1	2	33
Nämnden för styrelserepresentationsfrågor	1		5	4	56
Nämnden mot diskriminering	1		6	4	60
Oljekrisnämnden		1	2	3	40
Patent- och registreringsverket	1		5	3	63
Patentbesvärsträtten: Tjänsteförslagsnämnden för patentbesvärsträtten		1	4	4	50
Post- och telestyrelsen	1		5	3	63
Rederinämnden		1	3	4	43
Rikstrafiken		1	3	4	43
Rymdstyrelsen		1	3	4	43
Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige	1		3	4	43
Sjöfartsverket	1		5	5	50
Skogsstyrelsen	1		5	4	56
Statens energimyndighet		1	4	5	44
Statens energimyndighet: Energiutvecklingsnämnden		1	5	6	46
Statens energimyndighet: Insynsrådet		1	3	4	43
Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar		1	3	4	43
Statens väg- och transportforskningsinstitut		1	3	4	43
Stiftelsen Industrifonden		1	3	7	30
Stiftelsen Norrlandsfonden		1	4	5	44
Stängselnämnden	1		1	2	33
Sveriges geologiska undersökning		1	3	4	43
Turistdelegationen	1		4	3	57
Verket för innovationssystem	1		4	5	44
Verket för näringslivsutveckling	1		5	4	56
Verket för näringslivsutveckling: Nämnden för regionalpolitiska frågor		1	7	6	54
Vägverket	1		5	4	56

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

	LEDAMÖTER UTSEDDA AV REGERINGEN		ANDEL KVINNOR %	SAMTLIGA LEDAMÖTER		ANDEL KVINNOR %
	KV	M		KV	M	
<b>Justitiedepartementet</b>						
Domstolsverket: Personalansvarsnämnden.	1	2	33	2	5	29
Rikspolisstyrelsen	4	2	67	4	4	50
Rikspolisstyrelsen: Personalansvarsnämnden	1	1	50	1	2	33
Rikspolisstyrelsen: Tjänsteförslagsnämnden	4	3	57	4	4	50
Trygghetsstiftelsen	1	2	33	2	4	33
<b>Utrikesdepartementet</b>						
Sveriges exportråd	2	2	50	2	6	33
<b>Socialdepartementet</b>						
Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap	3	3	50	7	6	54
<b>Finansdepartementet</b>						
Offentliga sektorns särskilda nämnd (SHA-nämnden)	4	3	57	4	9	31
Statshälsan	1	1	50	2	4	33
<b>Utbildningsdepartementet</b>						
Vetenskapsrådet.	4	3	57	6	7	46
Vetenskapsrådet: Ämnesrådet för humaniora och samhällsvetenskap	2	2	50	5	6	46
Vetenskapsrådet: Ämnesrådet för medicin.	2	2	50	6	5	55
Vetenskapsrådet: Ämnesrådet för naturvetenskap och teknikvetenskap	2	2	50	4	7	36
<b>Jordbruksdepartementet</b>						
Fasta utskottet enligt svensk-norska renbeteskonventionen	1	2	33	1	2	33
Institutet för jordbruks- och miljöteknik (Stiftelsen JTI)	4	3	57	4	9	31
Sveriges lantbruksuniversitet	5	4	56	10	5	67
<b>Kulturdepartementet</b>						
Riksteatern	2	0	100	7	5	58
Skansen	3	1	75	5	1	83
Sveriges författarfond	2	2	50	9	5	64

	LEDAMÖTER UTSEDDA AV REGERINGEN		ANDEL KVINNOR %	SAMTLIGA LEDAMÖTER		ANDEL KVINNOR %
	KV	M		KV	M	
<b>Miljödepartementet</b>						
Finsk-svenska gränsälvskommisionen*	1	2	33	1	2	33
Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande	3	3	50	6	7	46
Nämnden för frågor rörande kontroll av kärnamne	1		100	2	5	29
Nämnden för frågor om reaktorsäkerhet		1	0	6	1	86
Nämnden för frågor om forskning och utveckling på kärnsäkerhetsområdet		1	0	2	5	29

\* För svenskt vidkommande består gränsälvskommisionen av de ledamöter som regeringen utser

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

MYNDIGHETSGRUPPER	ANTAL 2002			ANDEL 2002 %		ANDEL 2001 %		Förändring andel kvinnor*
	KV	M	Totalt	KV	M	KV	M	
Försäkringskassor	81	78	159	51	49	50	50	+1
Skattemyndigheter	43	43	86	50	50	44	56	+6
Kronofogdemyndigheter	41	49	90	46	54	41	59	+5
Länsarbetsnämnder	90	91	181	50	50	48	52	+2
Polisstyrelser	121	122	243	50	50	-	-	-
Skogsvårdsstyrelser	42	38	80	53	47	46	54	+7
<b>Totalt</b>	<b>418</b>	<b>421</b>	<b>839</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>47</b>	<b>53</b>	<b>+3</b>

\* i procentenheter

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

Län	Försäkringskassan		Andel kvinnor %	Skatte-myndigheten		Andel kvinnor %	Kronofogde-myndigheten		Andel kvinnor %	Länsarbets-nämnden		Andel kvinnor %	Polis-myndigheten*		Andel kvinnor %	Skogsvårds-styrelsen		Andel kvinnor %
	KV	M		KV	M		KV	M		KV	M		KV	M		KV	M	
Blekinge	4	3	57							4	4	50	3	8	27			
Dalarna	4	3	57							6	3	67	6	7	46			
Gotland	2	3	40							0	0		2	5	29			
Gävleborg	4	3	57	4	4	50	4	5	44	3	6	33	7	6	54	4	4	50
Västra götaland	6	5	55	4	4	50	4	5	44	6	5	55	6	5	55	4	4	50
Halland	4	3	57							4	5	44	5	6	46			
Jämtland	4	3	57	4	4	50				7	2	78	5	6	46			
Jönköping	3	4	43				3	6	33	4	5	44	5	6	46			
Kalmar	3	4	43				5	5	50	4	5	44	6	5	55	3	5	38
Kronoberg	4	3	57	2	6	25				5	4	56	5	8	39	5	3	62
Norrbottnen	3	4	43	6	3	67				5	4	56	8	5	62	4	4	50
Skåne	5	6	46	3	5	38	3	6	33	4	5	44	8	5	62	4	4	50
Stockholm	4	7	36	4	6	40	4	5	44	4	5	44	6	5	55			
Södermanland	4	3	57				5	4	56	4	5	44	6	5	55			
Uppsala	3	4	43							4	5	44	7	6	54	5	3	62
Värmland	4	3	57				5	3	62	5	4	56	7	6	54	4	4	50
Västerbotten	3	4	43				5	4	56	4	5	44	6	5	55	4	4	50
Väster-norrland	3	4	43				3	6	33	4	5	44	4	7	36	5	3	62
Västmanland	5	2	71	7	3	70				3	6	33	7	6	54			
Örebro	4	3	57	6	3	67				5	4	56	6	5	55			
Östergötland	5	4	56	3	5	38				5	4	56	6	5	55			
<b>Totalt</b>	<b>81</b>	<b>78</b>	<b>51</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>50</b>	<b>41</b>	<b>49</b>	<b>46</b>	<b>90</b>	<b>91</b>	<b>50</b>	<b>121</b>	<b>122</b>	<b>50</b>	<b>42</b>	<b>38</b>	<b>53</b>

\* exkl. länspolis-mästare