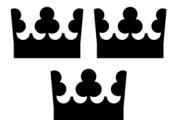


Arbetsliv

14



Förslag till statsbudget för 2002

Arbetsliv

Innehållsförteckning

1	Förslag till riksdagsbeslut.....	7
2	Lagförslag.....	9
2.1	Förslag till lag om upphävande av lagen (1990:631) om avvikelser från vissa bestämmelser i semesterlagen (1977:480).....	9
2.2	Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.....	10
3	Arbetsliv.....	11
3.1	Omfattning.....	11
3.2	Utgiftsutvecklingen.....	11
4	Arbetslivspolitik.....	13
4.1	Omfattning.....	13
4.2	Utgiftsutveckling.....	14
4.3	Mål.....	14
4.4	Politikens inriktning.....	15
4.5	Insatser.....	18
4.5.1	Insatser inom politikområdet.....	18
4.5.2	Insatser utanför politikområdet.....	20
4.6	Resultatbedömning.....	21
4.6.1	Resultat.....	22
4.6.2	Analys och slutsatser.....	24
4.7	Revisionens iakttagelser.....	30
4.8	Budgetförslag.....	30
4.8.1	23:1 Arbetsmiljöverket.....	30
4.8.2	23:2 Arbetslivsinstitutet.....	31
4.8.3	23:3 Särskilda utbildningsinsatser m.m.....	33
4.8.4	23:4 Arbetsdomstolen.....	34
4.8.5	23:5 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar.....	34
4.8.6	23:6 Internationella arbetsorganisationen (ILO).....	35
4.8.7	23:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO).....	35
4.8.8	23:8 Medlingsinstitutet.....	36
5	Jämställdhetspolitik.....	39
5.1	Omfattning.....	39

5.2	Utgiftsutvecklingen	39
5.3	Mål	40
5.4	Politikens inriktning	40
5.5	Insatser	41
5.5.1	Insatser inom politikområdet.....	41
5.5.2	Insatser inom andra politikområden.....	42
5.6	Resultatbedömning.....	42
5.6.1	Analys och slutsatser	43
5.7	Revisionens iakttagelser.....	43
5.8	Budgetförslag	43
5.8.1	24:1 Jämställdhetsombudsmannen	43
5.8.2	24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder	44

Tabellförteckning

Anslagsbelopp.....	7
3.1 Utgiftsutvecklingen inom utgiftsområdet.....	11
3.2 Härledning av nivån 2002–2004	12
4.1 Utgiftsutvecklingen inom politikområdet.....	14
4.2 Anslagsutveckling	30
4.3 Uppdragsverksamhet	30
4.4 Härledning av nivån 2002–2004	31
4.5 Anslagsutveckling	31
4.6 Bemyndiganden om ekonomiska förpliktelser.....	31
4.7 Härledning av nivån 2002–2004	33
4.8 Anslagsutveckling	33
4.9 Härledning av nivån 2002–2004	33
4.10 Anslagsutveckling	34
4.11 Härledning av nivån 2002–2004	34
4.12 Anslagsutveckling	34
4.13 Härledning av nivån 2002–2004	35
4.14 Anslagsutveckling	35
4.15 Härledning av nivån 2002–2004	35
4.16 Anslagsutveckling	35
4.17 Härledning av nivån 2002–2004	36
4.18 Anslagsutveckling	36
4.19 Härledning av nivån 2002–2004	37
5.1 Utgiftsutvecklingen inom politikområdet.....	39
5.2 Anslagsutveckling	43
5.3 Härledning av nivån 2002–2004	44
5.4 Anslagsutveckling	44
5.5 Härledning av nivån 2002–2004	44

1 Förslag till riksdagsbeslut

Regeringen föreslår att riksdagen

1. antar förslaget till lag om upphävande av lagen (1990:631) om avvikelser från vissa bestämmelser i semesterlagen (1977:480) (avsnitt 2.1),
2. antar förslaget till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare (avsnitt 2.2),
3. bemyndigar regeringen att under 2002, i fråga om ramanslaget 23:2 *Arbetslivsinstitutet*, ingå ekonomiska förpliktelser som inklusive tidigare åtaganden medför utgifter på högst 100 000 000 kronor under åren 2003–2005. (avsnitt 4.8.2),
4. för budgetåret 2002 anvisar anslagen under utgiftsområde 14 *Arbetsliv* enligt följande uppställning:

Anslagsbelopp

Tusental kronor

Anslag	Anslagstyp	
23:1 Arbetsmiljöverket	ramanslag	566 611
23:2 Arbetslivsinstitutet	ramanslag	310 085
23:3 Särskilda utbildningsinsatser m.m.	ramanslag	46 000
23:4 Arbetsdomstolen	ramanslag	19 032
23:5 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar	ramanslag	59
23:6 Internationella arbetsorganisationen (ILO)	ramanslag	22 195
23:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)	ramanslag	4 394
23:8 Medlingsinstitutet	ramanslag	46 074
24:1 Jämställdhetsombudsmannen	ramanslag	20 886
24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder	ramanslag	12 206
Summa		1 047 542

2 Lagförslag

Regeringen har följande förslag till lagtext.

2.1 Förslag till lag om upphävande av lagen (1990:631) om avvikelser från vissa bestämmelser i semesterlagen (1977:480)

Enligt Riksdagens beslut föreskrivs att lagen (1990:631) om avvikelser från vissa bestämmelser i semesterlagen (1977:480) skall upphöra att gälla vid utgången av 2001.

2.2 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Härigenom föreskrivs att 5 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §

En arbetsgivare skall, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

- 2 §, 5 § andra och tredje stycket, 7 § första och andra stycket, 16, 17, 24, 27–29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),
- 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),
- 15 §, 16 och 17 §§ när det gäller befordran eller utbildning för befordran, samt 18–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433),
- 15 och 16 §§, 17 § 2–5 samt 21–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433),
- 3, 8 och 9 §§, 10 § 2–5 samt 11–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,
- 2–4 §§, 5 § 2–5 och 6–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder samt
- 2–4 §§, 5 § 2–5 och 6–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673) och arbetsmiljölagen (1977:1160) samt, när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Vad som sägs i första och andra stycket hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

Denna lag träder i kraft den 1 februari 2002.

3 Arbetsliv

3.1 Omfattning

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

3.2 Utgiftsutvecklingen

Från och med budgetåret 2001 överfördes vissa anslag som tidigare fanns uppförda under utgiftsområde 14 "Arbetsmarknad och arbetsliv"

till utgiftsområde 13 "Ekonomisk trygghet vid arbetslöshet". Överföringen gjordes i syfte att renodla utgiftsområdet och därmed förtydliga finansieringen av arbetsmarknadspolitiken i sin helhet. I samband härmed ändrades namnen på berörda utgiftsområden till 13 "Arbetsmarknad" respektive 14 "Arbetsliv". För år 2002 föreslår regeringen att statliga arbetsgivarfrågor överförs till utgiftsområde 2 "Samhällsekonomi och finansförvaltning".

Tabell 3.1 Utgiftsutvecklingen inom utgiftsområdet

Miljoner kronor

	Utfall 2000	Anslag 2001 ¹	Utgifts- prognos 2001	Förslag anslag 2002	Beräknat anslag 2003	Beräknat anslag 2004
Arbetslivspolitik	5 500	1 015	1 047	1 014	1 038	1 056
Jämställdhetspolitik	42	32	48	33	35	36
Arbetsmarknad ²	28 115	-	-	-	-	-
Effektiv statsförvaltning ³	7 410	7 483	7 504	-	-	-
Totalt för utgiftsområde Arbetsliv	41 067	8 531	8 599	1 048	1 073	1 092

¹ Inklusivt beslut till följd av förslag till tilläggsbudget till statsbudgeten för budgetåret 2001 i samband med den ekonomiska vårpropositionen.

² Politikområdet ligger fr.o.m. 2001 under utgiftsområde 13.

³ Politikområdet föreslås ligga under utgiftsområde 2.

Tabell 3.2 Härledning av nivå 2002–2004*Miljoner kronor*

	2002	2003	2004
Ramnivå 2001 ¹	1 047	1 047	1 047
Förändring till följd av:			
Pris- och löneomräkning	29	53	72
Överföring andra utg.omr. m.m. ²	-29	-28	-28
Summa förändring	0	25	44
Ny ramnivå	1 047	1 073	1 092

¹ Inklusive förslag till tilläggsbudget i samband med 2001 års ekonomiska vårproposition och i samband med budgetpropositionen för 2002.

² Inklusive slutjustering med anledning av de statliga avtalsförsäkringarna. En närmare beskrivning av detta finns i avsnitt 9.2.

4 Arbetslivspolitik

4.1 Omfattning

Politikområdet omfattar följande verksamhetsområden: arbetsmiljö, kunskap och kompetens, arbetsrätt, icke-diskriminering samt medling och lönebildning. Till politikområdet hör också verksamhet som avser Internationella arbetsorganisationen, ILO.

Till politikområdet hör myndigheterna Arbetsmiljöverket (anslag 23:1), Arbetslivsinstitutet (anslag 23:2 och 23:3), Arbetsdomstolen (anslag 23:4), Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar (anslag 23:5), ILO-kommittén (anslag 23:6), Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) (anslag 23:7) och Medlingsinstitutet (anslag 23:8).

4.2 Utgiftsutveckling

Tabell 4.1 Utgiftsutvecklingen inom politikområdet

Miljoner kronor

	Utfall 2000	Anslag 2001 ¹	Utgifts- prognos 2001	Förslag anslag 2002	Beräknat anslag 2003	Beräknat anslag 2004
Arbetsmiljöverket	377,2	548,5	496,6	566,6	580,3	591,6
Arbetslivsinstitutet	159,2	329,9	357,8	310,1	317,9	323,6
Särskilda utbildningsinsatser m.m.	373,6	46,0	85,0	46,0	46,0	46,0
Arbetsdomstolen	17,3	19,2	20,7	19,0	19,5	19,9
Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Internationella arbetsorganisationen (ILO)	20,1	22,2	21,5	22,2	22,2	22,2
Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)	2,8	4,0	4,0	4,4	4,5	4,6
Medlingsinstitutet	4,3	45,2	51,6	46,1	47,2	48,1
Rådet för arbetslivsforskning	25,4	-	-	-	-	-
Forskning och utveckling inom arbetslivsområdet	244,9	-	-	-	-	-
Bidrag till Samhall AB	4 262,4	-	-	-	-	-
AMU-gruppen	4,1	-	-	-	-	-
Statens förlikningsmänexpedition	1,1	-	-	-	-	-
Bidrag till Stiftelsen Utbildning Nordkalotten	7,2	-	-	-	-	-
Bidrag till förnyelsefonder	0,0	-	9,5	-	-	-
Totalt för politikområde Arbetsliv	5 499,6	1 015,1	1 046,8	1 014,5	1 037,7	1 056,1

¹ Inklusive beslut till följd av förslag till tilläggsbudget till statsbudgeten för budgetåret 2001 i samband med den ekonomiska vårpropositionen.

4.3 Mål

Regeringen föreslår att följande mål skall gälla för politikområdet Arbetslivspolitik:

- Ett bra arbetsliv med väl fungerande arbetsvillkor.

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

Målen för verksamhetsområden som bidrar till politikområdet är:

- en bra och utvecklande arbetsmiljö (verksamhetsområde arbetsmiljö)
- en ökad kunskap om och i arbetslivet (verksamhetsområde kunskap och kompetens)
- en arbetsrätt som skapar trygghet, flexibilitet och delaktighet (verksamhetsområde arbetsrätt)

- diskriminering i arbetslivet och i samhället i övrigt skall ej förekomma (verksamhetsområde icke-diskriminering)
- arbetsfred och en lönebildning i samhälls-ekonomisk balans (verksamhetsområde medling och lönebildning).

Härtill kommer för ILO:s verksamhet målet att delta i internationellt samarbete på arbetslivsområdet som syftar till att främja sysselsättning, att förbättra arbets- och levnadsvillkor samt att värna om fackliga fri- och rättigheter.

I arbetslivspolitikerna som helhet ingår även att verka för jämställdhet i arbetslivet mellan kvinnor och män, jämlikhet mellan invandrare och infödda samt insatser för att motverka diskriminering och utestängning på grund av t.ex. funktionshinder, etnisk bakgrund eller sexuell läggning. Jämställdhetsfrågor behandlas särskilt under utgiftsområde 14, politikområdet Jämställdhetspolitik. Etnisk diskriminering behand-

las framför allt under utgiftsområde 8, politikområdet Integrationspolitik och diskriminering på grund av funktionshinder under utgiftsområde 9, politikområdet Handikappolitik.

4.4 Politikens inriktning

Ett bra arbetsliv med väl fungerande arbetsvillkor är ett grundläggande och självklart mål i regeringens politik. Det handlar framför allt om att ha ett helhetsperspektiv och att säkerställa en samverkan mellan de olika verksamhetsområdena inom arbetslivspolitikerna. En god och utvecklande arbetsmiljö, kunskap och kompetens i arbetslivet, en arbetsrättspolitik som skapar trygghet, flexibilitet och delaktighet, mångfald, jämställdhet och icke-diskriminering samt arbetsfred och lönebildning i samhällsekonomisk balans ger tillsammans en god grund för tillväxt, sysselsättning och ett konkurrenskraftigt näringsliv. Därmed skapas också ett arbetsliv där den enskilde individen känner trygghet, tillfredsställelse och behåller sin hälsa.

Även inom ramen för EU:s arbete bedrivs en politik som syftar till att uppnå ett bra arbetsliv med väl fungerande arbetsvillkor. Begreppet kvalitet i arbetet, som har diskuterats under det svenska ordförandeskapet, är i hög grad relevant i detta sammanhang. Kvalitet i arbetet står för en strävan att bedriva en arbetslivspolitik som gynnar inträde på arbetsmarknaden, kvarstående på arbetsmarknaden och utveckling i arbetslivet. De olika EG-direktiv som beskrivs under några av verksamhetsområdena nedan är viktiga redskap i strävan mot ett bra arbetsliv med väl fungerande arbetsvillkor.

Verksamhetsområde arbetsmiljö

Ohälsan i arbetslivet uppvisar en alarmerande ökning, särskilt de långa sjukskrivningarna. Regeringen anser att kraftfulla förebyggande åtgärder behövs för att motverka denna utveckling. Skälet är dels det lidande och de kostnader som drabbar enskilda individer, dels samhällets kostnader, direkt p.g.a. sjukersättningar och förtidspensioner och indirekt genom att ohälsan motverkar näringslivets utveckling på sikt. Av stor vikt i sammanhanget är också den betydelse arbetsmiljön i vid mening har för ett utvecklande

arbetsliv och för kompetensuppbyggnad och därmed för samhällsekonomin. En förutsättning för ökad sysselsättning och tillväxt är en fortsatt hög prioritering av insatser för en god arbetsmiljö som bygger på integrering av arbetsmiljöarbetet i verksamheten, liksom av insatser mot arbetsskador.

Regeringen har under 2000 och 2001 intensifierat arbetet för att bryta den negativa utvecklingen av den arbetsrelaterade ohälsan. Arbetet leds av de berörda statsråden i social-, närings-, och finansdepartementet.

En viktig utgångspunkt för detta arbete är att alla skall kunna delta i arbetslivet efter sin förmåga. Detta kräver fokus på förebyggande insatser så att arbetsförhållanden och arbetsmiljö inte ger upphov till sjukdom eller arbetsskada samt en väl fungerande medicinsk och arbetslivsinriktad rehabilitering och effektiva försäkringssystem.

Olika utredare och interna arbetsgrupper inom Regeringskansliet har under det senaste året lämnat förslag som knyter an till det ovan nämnda arbetet. På basis härav har regeringen utformat en sammanhållen strategisk satsning för förbättrade arbetsvillkor och för hälsa i arbetslivet. Åtgärdsprogrammets 11 punkter redovisas i sin helhet i avsnitt 4.6.2 Analys och slutsatser. Programmet innefattar åtgärder för bättre arbetsmiljö och tydligare arbetsgivaransvar, åtgärder för snabb återgång till arbete vid ohälsa, åtaganden för ökad tillgänglighet i hälso- och sjukvården och insatser inom forskning.

Ett viktigt område är Sveriges deltagande i arbetet på arbetsmiljöområdet inom EU och ILO. Regeringen anser det väsentligt att denna roll kan bibehållas. Motsvarande gäller deltagande i internationellt och europeiskt standardiseringsarbete. Arbetsmiljöverket, AV, har sedan ett decennium bedrivit ett samarbete med de baltiska staterna för att stödja deras utveckling på arbetsmiljöområdet. Samarbetet har efterhand utvidgats till andra öst- och centraleuropeiska länder. Regeringen anser att det är viktigt att AV fortsätter detta arbete.

Verksamhetsområde kunskap och kompetens

Arbetslivets omvandling och förnyelse tycks gå allt fortare. Forskning och utveckling inom arbetslivssektorn måste ta dessa fundamentala förändringar som utgångspunkt. Det är angeläget

att forskning och utveckling i större omfattning bedrivs i samarbete med näringslivet. Arbetslivsinstitutets, ALI:s, roll som nationellt kunskapscentrum på arbetslivets område innebär dels att ALI skall bedriva egen FoU-verksamhet, men även i samarbete med externa FoU-miljöer, dels svara för arbetslivssektorns allmänna kunskapsförsörjning.

Forskning och utveckling bör även fortsättningsvis bedrivas i aktiv samverkan med regionala och lokala aktörer. Erfarenhetsutbyte mellan arbetslivets aktörer samt kunskapsöverföring mellan forskning och arbetsliv är av väsentlig betydelse för både arbetslivets utveckling och för att säkerställa relevansen i den forskning som utförs. ALI:s forskning, utveckling och kunskapsförmedling skall utgöra ett komplement till universitetens arbetslivsforskning genom att i första hand vara tillämpbar och tvärvetenskaplig och fylla behov som inte tillgodoses någon annanstans. ALI skall koncentrera sina resurser och bygga en organisation med hög kompetens för samarbete med olika parter och för spridning av forskningsresultaten. ALI skall motivera sin forskningsinriktning och vilka behov forskningen tillfredsställer samt regelbundet se över roll- och ansvarsfördelning mellan den egna verksamheten och den som andra aktörer bedriver.

Den 15 december 2000 överlämnade utredningen om individuellt kompetenssparande sitt slutbetänkande till regeringen. Utredningen föreslår en statlig subvention till individer som väljer att starta ett sparande för den egna kompetensutvecklingen där den största delen av subventionen faller ut i samband med kompetensutvecklingen. Arbetsgivarna skall också, enligt utredningens förslag, stimuleras att bidra till individens kompetenssparande. I april 2001 hölls hearingar kring utredningens slutbetänkande. Remissvaren visar att det råder enighet om behovet av ett system för individuell kompetensutveckling men oenighet om hur ett sådant system skall vara utformat. Frågan om ett system för individuell kompetensutveckling bereds därför vidare inom Regeringskansliet utifrån de synpunkter som har inkommit.

Utgångspunkten för det fortsatta arbetet bör vara att en proposition om ett system för individuell kompetensutveckling skall föreläggas riksdagen senast våren 2002. I det fortsatta arbetet bör ett system utvecklas som tillgodoser följande krav:

- Finansieringen sker på statsbudgetens inkomstsida inom ramen för de finansiella rammar som angavs i budgetpropositionen för 2000.
- Systemet bör bidra till att de som idag får minst av de resurser som satsas på kompetensutveckling kan stärka sin ställning på arbetsmarknaden.
- Systemet bör inte rubba grunden för det nuvarande studiestödssystemet utan vara ett komplement till andra former av studiestöd och till den verksamhetsrelaterade kompetensutveckling som arbetsgivaren finansierar och har det fulla ansvaret för.
- Systemet bör ha sin utgångspunkt i att individen, arbetsgivaren och staten har ett gemensamt ansvar för och intresse av att kunskapsnivån höjs.
- Systemet bör vara generellt och tillgängligt för alla oavsett utbildningsbakgrund, inkomst, ålder eller ställning på arbetsmarknaden.
- Systemet bör vara frivilligt.
- Systemet bör vara enkelt och överblickbart. En statlig stimulans får mest effekt om den kombineras med individens och/eller arbetsgivarens medverkan. En stimulans bör utgå i samband med att individen genomgår en utbildning som berättigar till en sådan stimulans och utformas så att den relaterar till omfattningen på den genomgångna kompetensutvecklingen.

Verksamhetsområde arbetsrätt

Arbetsrätten är en betydelsefull del av arbetslivspolitikerna. Den skall medverka till jämlikhet, delaktighet i arbetslivet samt till att det skapas trygghet och flexibilitet i arbetslivet. Det arbetsrättsliga regelverket syftar även till att vara ett stöd för arbetsmarknadens parter så att en utveckling genom avtal stöds. Under de senaste åren har de sociala frågorna, däribland arbetsrätten, fått en allt större uppmärksamhet inom den Europeiska Unionen. I slutsatserna från Feira och Lissabon har slagits fast att Europa skall bli den mest konkurrenskraftiga regionen i världen. För att uppnå detta mål och för att säkerställa kravet på trygghet och inflytande för de anställda är det viktigt med en dialog mellan arbetsmark-

nadens parter som bygger på ett ömsesidigt förtroende, eftersom arbetsmarknadens parter har en central roll för att de uppställda målen skall uppfyllas. Vid toppmötet i Nice i december 2000 träffades en politisk överenskommelse mellan medlemsstaterna i Unionen beträffande de s.k. Europabolagen, innefattande en ordning för arbetstagarinflytande i dessa bolag. Under det svenska ordförandeskapet träffades en politisk överenskommelse om ett europeiskt direktiv om information till och samråd med arbetstagarare.

Den ekonomiska utvecklingen mot ett mer integrerat näringsliv över gränserna där det ömsesidiga beroendet mellan olika länder ökar, påvisar vikten av ett regelsystem på europeisk nivå som tar till vara de anställdas intresse av trygghet och inflytande.

Verksamhetsområde icke-diskriminering

Det är varje människas rätt att inte bli utsatt för diskriminering och kränkande bemötande vare sig i arbetslivet eller i samhällslivet i övrigt. För att trygga den ekonomiska tillväxten och välfärden i samhället är det dessutom viktigt att ta tillvara de mänskliga resurser som finns och inte utestänga någon på grund av etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, kön eller ålder. Insatser för att motverka diskriminering skall därför ha fortsatt hög prioritet. Inriktningen på arbetet med att förebygga och motverka diskriminering har lagts fast i regeringens handlingsplan mot rasism, främlingsfientlighet, homofobi och diskriminering (skr. 2000/91:59). Regeringen har för avsikt att inom kort låta utreda möjligheterna till en generell lagstiftning mot diskriminering som omfattar alla eller flertalet samhällsområden och diskrimineringsgrunder. Detta utredningsarbete skall också omfatta frågan om en eventuell sammanslagning av några eller samtliga ombudsmän.

Verksamhetsområde medling och lönebildning

Lönebildningen har en avgörande betydelse för den samhällsekonomiska utvecklingen. Sysselsättningen och inflationstrycket i ekonomin påverkas i hög utsträckning av hur väl lönebildningen fungerar. Formerna för lönebildningen är enligt regeringens mening i första hand en fråga mellan arbetsmarknadens parter. Avtal är att fö-

redra 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 inrättade regeringen den 1 juni 2000 Medlingsinstitutet. Medlingsinstitutet har i uppgift att medla i arbetstvister och verka för en väl fungerande lönebildning. Institutet skall bidra till en fredlig lösning av arbetstvister och medverka till att arbetsmarknadskonflikter upphör så snart som möjligt. I uppgiften att verka för en väl fungerande lönebildning ingår att agera tidigt. Medlingsinstitutet skall bland annat kalla parter till överläggningar eller på annat sätt informera sig om kommande eller pågående avtalsförhandlingar.

Internationella arbetsorganisationen (ILO)

Övergripande mål för verksamheten är att stödja demokrati och mänskliga rättigheter, bekämpa fattigdom och främja social rättvisa och bättre arbets- och levnadsvillkor i hela världen samt värna om fackliga fri- och rättigheter. Verksamheten bygger på ILO:s ”Decent work agenda” och är liksom under den föregående tvåårsperioden organiserad efter fyra strategiska mål: främjandet och genomförandet av grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, ökade möjligheter för såväl kvinnor som män att finna god sysselsättning och tryggad försörjning, ett mer omfattande och effektivt socialt trygghets-system för alla samt främjande av trepartism (regering, arbetsgivare och arbetstagarare) och social dialog.

Upphävande av lagen (1990:631) om avvikelser från vissa bestämmelser i semesterlagen (1977:480)

Lagen (1990:631) om avvikelser från vissa bestämmelser i semesterlagen (1977:480) innebär att det till utgången av mars 1992 fanns möjlighet att göra vissa avvikelser från bestämmelserna om semesterledighet i semesterlagen (1977:480). Lagen är således tidsbegränsad på så sätt att den inte längre kan tillämpas och det finns inget behov av att ha kvar den. Den bör därför upphävas.

Ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare innebär bl.a. att arbetsgivare som utstationerar arbetstagare skall tillämpa de bestämmelser i jämställdhetslagen (1991:433) som gäller förbud mot diskriminering och trakasserier, samt påföljder vid brott mot förbuden. Jämställdhetslagen ändrades den 1 januari 2001 i vissa avseenden. De hänvisningar till enskilda paragrafer i jämställdhetslagen som finns i 1999 års lag bör nu ändras så att 1999 års lag fullt ut följer jämställdhetslagens något ändrade disposition. Lagens 5 § tredje strecksatsen bör ändras så att hänvisning fortsättningsvis görs till 15 och 16 §§, 17 § 2–5 samt 21–28 §§ jämställdhetslagen. De ändringar som nu föreslås innebär inte några ändringar i sakligt hänseende. Fråga är endast om redaktionella ändringar. Lagrådets hörande saknar därför betydelse.

4.5 Insatser

4.5.1 Insatser inom politikområdet

Verksamhetsområde arbetsmiljö

Förutsättningar för en förbättrad arbetsmiljö skapas bl.a. genom åtgärder från statens sida. Insatser görs även av parterna på arbetsmarknaden och andra aktörer, t.ex. företagshälsovården. Viktiga styrmedel är tillsyn och information. AV:s verksamhet omfattar bl.a. arbetsmiljötillsyn på arbetsplatserna, meddelande av föreskrifter och allmänna råd, information om arbetsmiljö, statistik på arbetsmiljöområdet samt internationellt arbete. Verket har fått en resursförstärkning på 70 miljoner kronor årligen som är särskilt avsedd för det arbetsorganisatoriska området.

För att få arbetsgivarna att i ökad utsträckning införa interna system för arbetsmiljöarbetet, s.k. systematiskt arbetsmiljöarbete, har systeminspektioner blivit vanligare. Mellan åren 1997 och 1999 ökade andelen inspektioner med denna inriktning från 38 till 41 procent. Antalet krav på detta område utgjorde 25 procent av samtliga krav under 2000. Utvecklingsarbetet när det gäller regler och metoder för tillsynen har intensifierats. I enlighet med krav i regleringsbrevet

har ett omfattande arbete kommit igång inom AV när det gäller insatser mot ohälsa på grund av faktorer som har samband med arbetets organisation och ledning. Kompetensen på detta område förstärks dels genom nyrekrytering, dels genom utbildning (grundutbildning resp. fördjupad utbildning). Ett utvecklingsarbete har bedrivits inom verket avseende olika inspektionsmetoder med inriktning på organisatoriska frågor. Vid omarbetningen av verkets föreskrifter för systematiskt arbetsmiljöarbete har de arbetsorganisatoriska frågorna lyfts fram. Tillsynen har i ökad utsträckning inriktats mot offentlig förvaltning, hälso- och sjukvårdssektor samt äldre- och handikappomsorg.

Samverkan med försäkringskassan har utvecklats successivt. Ett antal projekt har genomförts avseende arbetsmiljön vid kretsloppsarbeten för att underlätta utvecklingen mot ett ekologiskt hållbart samhälle. Sverige har aktivt deltagit i internationellt standardiseringsarbete, EU- och ILO-arbetet och annat internationellt arbetsmiljöarbete. AV har genomfört ett antal projekt som huvudsakligen avsett kunskapsöverföring i de baltiska länderna och Östeuropa.

En arbetsgrupp inom Regeringskansliet med uppgift att analysera utvecklingen av den arbetsrelaterade ohälsan som har samband med stress och andra organisatoriska och sociala faktorer har den 31 maj 2001 lagt fram sin slutrapport (Ds 2001:28). I rapporten lämnas en handlingsplan för förnyelse av arbetsmiljöarbetet. Handlingsplanen innehåller två delar, dels förslaget att regeringen tar initiativet till en trepartsdialog mellan regeringen och arbetsmarknadens parter, dels förslag till åtgärder som kan vidtas av regeringen oberoende av trepartsdialogen.

Regeringen har den 29 mars 2001 uppdragit åt Statskontoret att utreda hur ett mer effektivt utnyttjande av företagshälsovård skall kunna medverka till att förebygga ohälsa på arbetsplatserna. En analys skall göras av det faktiska utnyttjandet av företagshälsovård. Även innehållet i det befintliga utbudet skall analyseras. Utifrån analysen skall Statskontoret skissera vilka olika åtgärder som kan vara möjliga för att uppnå ett bättre utnyttjande av företagshälsovård. Statskontoret skall senast den 1 oktober 2001 överlämna ett underlag för HpH-utredningens (Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet) fortsatta arbete. Slutredovisning av Statskontorets uppdrag skall ske senast den 21 december 2001. Regeringen kommer därefter att överväga behovet av vidare åt-

gärder med avseende på företagshälsovårdens framtida roll.

Verksamhetsområde kunskap och kompetens

ALI har avslutat ett fyraårigt projekt på temat Work Life 2000. Konferenser och rapporter som producerats under projektets gång bildade utgångspunkten för en sammanfattande ordförandedekonferens i Malmö i januari 2001. Konferensdeltagarna var beslutsfattare, arbetsmarknadens parter och arbetslivspraktiker från EU-länderna. Projekten har varit inriktade på näringslivets möjligheter att effektivt integrera arbetsmiljö och produktion. Frågeställningar kopplade till utvidgningen kommer att hanteras vidare i särskild regi av Arbetsmarknadsstyrelsen.

Framsteg har gjorts när det gäller att klarlägga mekanismerna bakom belastningssjukdomarna. Det har lett till en ökad kunskap om under vilka betingelser som belastning och stress i arbetet leder till sjukdom. Kunskapsförmedlingen har bidragit till en intensiv debatt om arbetsskadlagen och om praxis vid handläggning av belastningsskadesjukdomar. I handlingsplanen för att förnya arbetsmiljöarbetet, se vidare under 4.5.1 verksamhetsområdet arbetsmiljö, föreslås bl.a. att regeringen initierar trepartssamtal mellan regeringen och arbetsmarknadens parter. Målet skall vara att främja lokal aktivitet på företag och förvaltningar för att förebygga negativ stress, motverka långtidssjukskrivningar och arbetsskador samt minska utslagningen från arbetslivet.

ALI:s forskning om utvecklingsprocesser och lärande i företag har bidragit till förnyelse i arbetslivet. Utvecklingsverksamheter i bl.a. Bergslagen och Gnosjöregionen har betonat framväxten av utvecklingskompetens genom kommunikation och nya tankemönster. Nya modeller för arbetsplatsintegrerat lärande har bidragit till utvecklingen.

Verksamhetsområde arbetsrätt

Regeringen har tillsatt en parlamentarisk kommitté med uppdrag att se över arbetstidslagen, semesterlagen och övrig ledighetslagstiftning (dir. 2000:97). Arbetsmarknadens parter har knutits till kommittén. Kommittén skall lämna förslag till en ny reglering som ger den enskilda arbetstagaren ett större inflytande över arbetsti-

dens förläggning men samtidigt ger en god flexibilitet i produktionen. Regelverket skall också ses över i förenklingssyfte, framför allt för att underlätta tillämpningen för små företag. Kommittén skall pröva olika vägar till förkortning av arbetstiden och ge förslag på hur dessa skulle kunna genomföras samt se över genomförandet av EG:s arbetstidsdirektiv.

Den 11 september 2001 lämnade kommittén ett delbetänkande om förläggning av semester överstigande fyra veckor och sparad semester som del av dag. Kommittén konstaterar att det är möjligt att inom ramen för dagens regelverk införa en rätt för arbetstagaren att få semester överstigande fyra veckor och sparad semester förlagd som del av dag. Kommittén skall lämna ett omfattande delbetänkande den 1 juni 2002 och ett slutbetänkande den 1 mars 2003.

Regeringen har tillsatt en särskild utredare (dir. 1999:73) för att se över behovet av lagstiftning och andra åtgärder för att stärka skyddet av den enskildes personliga integritet i arbetslivet. I översynen ingår i första hand frågan om användning av drogtester och andra medicinska kontroller samt frågor om användning av persondatorer, elektronisk post (E-post) och Internet. Utredaren skall ha avslutat sitt arbete den 31 december 2001.

Regeringen har gett Arbetslivsinstitutet i uppdrag att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen. Uppdraget syftar till att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen så att den uppfyller kraven på trygghet och inflytande för de anställda inom ramen för en flexibel och effektiv arbetsmarknad. Regeringen har haft kontakt med arbetsmarknadens parter angående verksamheten i bemanningsföretagen.

Vidare finns på delar av arbetsmarknaden kollektivavtal som syftar till att underlätta omställningar vid omstruktureringar. På den privata tjänstemannasidan finns Omställningsavtalet och inom den statliga sektorn Trygghetsavtalet. Regeringen har fattat beslut om utredningsdirektiv (Omställningsavtal dir. 2000:55) och gett en särskild utredare i uppdrag att i nära samråd med arbetsmarknadens parter försöka finna former för att omställningsavtal sluts som täcker hela arbetsmarknaden. I uppdraget ingår därutöver bl.a. att analysera sambandet mellan lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) och befintliga omställningsavtal, samt överväga vilka effekter omställningsavtal som täcker hela arbetsmarknaden kan ha på LAS.

Verksamhetsområde icke-diskriminering

Inom verksamhetsområdet verkar Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO), som inrättades den 1 maj 1999. HomO:s huvuduppgift är att se till att lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning efterföljs. HomO skall också verka för att diskriminering på grund av sexuell läggning inte förekommer på andra områden i samhällslivet. Ombudsmannen skall genom information och rådgivning öka kunskaperna hos arbetsgivare och arbetstagare om diskriminering på grund av sexuell läggning. Sedan 2000 har HomO:s anslag förstärkts med 700 000 kronor i syfte att stärka myndighetens kontakter med arbetsmarknadens parter. HomO prioriterade under 2000 arbetet med information och rådgivning.

Verksamhetsområde medling och lönebildning

Under det gångna året har Medlingsinstitutet byggt upp sin verksamhet. Bland annat har Medlingsinstitutet vidtagit åtgärder för att säkerställa en väl fungerande medlingsverksamhet. En väsentlig åtgärd har varit att vidga kretsen av lämpliga personer som är villiga att åta sig medlingsuppdrag. Under avtalsrörelsen våren 2001 har Medlingsinstitutet förordnat medlare i ett stort antal förhandlingar på avtalsområden som inte omfattas av samarbetsavtal liknande det så kallade Industriavtalet. Medlingsinstitutets budget ökade till 45 miljoner kronor 2001 som en följd av att institutet övertog beställaransvaret för den officiella lönestatistiken från Statistiska centralbyrån.

Internationella arbetsorganisationen (ILO)

Ärenden som rör förhållandet till ILO handläggs inom Regeringskansliet. För beredning av vissa ärenden som rör samarbetet med ILO finns den trepartiskt sammansatta ILO-kommittén. Arbetet under 2000 har bl.a. avsett konventionen (nr 183) och rekommendationen (nr 191) om skydd vid havandeskap och barns börd, som antogs av arbetskonferensen 2000, samt konventionen (nr 184) och rekommendationen (nr 192) om arbetarskydd inom lantbruket, som antogs av arbetskonferensen 2001. Över ILO:s reguljära budget

finansieras ILO:s mötes-, norm-, utrednings-, forsknings- och publikationsverksamhet, ILO-sekretariatet i Genève (Internationella arbetsbyrån), de regionala och lokala kontoren och ett antal s.k. multidisciplinära team runt om i världen. ILO:s tekniska biståndsverksamhet finansieras till knappt 20 procent över den reguljära budgeten, i övrigt genom frivilliga bidrag från medlemsländerna.

4.5.2 Insatser utanför politikområdet

Verksamhetsområdet arbetsmiljö

Den 7 december 2000 beslutade regeringen om direktiv (dir. 2000:92) till en särskild utredare att göra en handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet. Utredningen (S 2000:07) har antagit namnet Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet (HpH). Den utreder frågor med anknytning till rehabilitering och förebyggande av ohälsa i arbetslivet. Två delrapporter har avlämnats den 15 februari respektive den 26 juni 2001. Slutliga förslag skall avlämnas senast den 15 december 2001. Förslag i delrapporten har beaktats i regeringens program för hälsa i arbetslivet (se under 4.4).

Verksamhetsområdet icke-diskriminering

Insatser inom området icke-diskriminering finns bl.a. beskrivna under utgiftsområde 14, politikområdet Jämställdhetspolitik (könsdiskriminering), utgiftsområde 8, politikområdet Integrationspolitik (etnisk diskriminering) och utgiftsområde 9, politikområdet Handikappolitik (diskriminering på grund av funktionshinder). Nedan redogörs för några av de insatser som vidtagits utanför politikområdet.

I november 2000 antog EU:s ministerråd ett handlingsprogram mot diskriminering. Handlingsprogrammet skall på olika sätt komplettera EU:s antidiskrimineringsdirektiv, bl.a. genom stöd till internationella nätverk och projekt kring de olika diskrimineringsgrunderna. Med anledning av handlingsprogrammet mot diskriminering har regeringen uppdragit åt Svenska ESF-rådet att informera och bistå frivilligorganisationer och andra som vill ansöka om ekonomiskt stöd från kommissionen inom ramen för programmet.

Regeringen har tillsatt en särskild utredare (Diskrimineringsutredningen 2001) som skall lämna förslag på hur antidiskrimineringsdirektiven skall genomföras i Sverige. Utredaren skall redovisa sitt uppdrag senast den 1 februari 2002. Regeringen avser att inom kort ge denna utredning i uppdrag att bl.a. studera möjligheterna till en generell lagstiftning mot diskriminering som omfattar alla eller flertalet samhällsområden och diskrimineringsgrunder.

Den 8 februari 2001 överlämnade regeringen En nationell handlingsplan mot rasism, främlingsfientlighet, homofobi och diskriminering till riksdagen. I skrivelsen redovisar regeringen bl.a. tidigare insatser mot rasism, främlingsfientlighet, homofobi och diskriminering, Sveriges internationella åtaganden och gällande lagstiftning på området. I ett avslutande avsnitt presenteras en nationell handlingsplan för det vidare arbetet. Homofobi är en grundläggande beståndsdel i den nationalsocialistiska och rasideologiska föreställningsvärlden. Det är därför både angeläget och naturligt att insatser i syfte att motverka homofobi ingår som en del av handlingsplanen. För en närmare redogörelse för innehållet i handlingsplanen hänvisas till Utgiftsområde 8 avsnitt 4.5.

Näringsdepartementet beslutade i maj 1999 att starta ett projekt med uppgift att i ett sammanhang och ur ett tillväxtperspektiv kartlägga och analysera hur kön, klass, etnisk tillhörighet, ålder, sexuell läggning och funktionshinder påverkar enskildas möjligheter på arbetsmarknaden och till företagande samt hur mångfald i näringslivet kan påverka tillväxten. Mångfaldsprojektet lämnade sin slutrapport i december 2000. I rapporten föreslås bl.a. att skyddet mot diskriminering förstärks.

Inom Utbildningsdepartementet har det upprättats en departementspromemoria Åtgärder mot diskriminering i högskolan (Ds 2000:72), i vilken föreslås en lag om likabehandling i högskolan, som skall ha till ändamål att främja lika rättigheter och att motverka diskriminering i högskolan på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder. Promemorian har remissbehandlats och regeringen avser återkomma i frågan i en proposition under hösten 2001. I promemorian föreslås att Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen (HO) och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av

sexuell läggning (HomO) skall utöva tillsynen över lagens efterlevnad.

Den parlamentariska Upphandlingskommittén, som lämnade sitt slutbetänkande i mars 2001, anser att antidiskrimineringsklausuler vid offentlig upphandling kan användas för att motverka diskriminering. Betänkandet remissbehandlas för närvarande. Regeringen har i den nationella handlingsplanen mot rasism, främlingsfientligt, homofobi och diskriminering angett att man avser att arbeta med inriktning mot att verkligen utnyttja de möjligheter att använda antidiskrimineringsklausuler vid offentlig upphandling som finns.

4.6 Resultatbedömning

I budgetpropositionen för 2001 angavs följande mål för politikområdet Arbetsliv: Ett bra arbetsliv med väl fungerande arbetsvillkor. Förslaget innebär inte någon förändring i arbetslivspolitikens inriktning.

Verksamhetsmålen som bidrar till uppfyllelse av politikområdesmålet är: en bra och utvecklade arbetsmiljö (verksamhetsområde arbetsmiljö), en ökad kunskap om och i arbetslivet (verksamhetsområde kunskap och kompetens), en arbetsrätt som skapar trygghet, flexibilitet och delaktighet (verksamhetsområde arbetsrätt), att diskriminering i arbetslivet och i samhället i övrigt ej skall förekomma (verksamhetsområde icke-diskriminering), arbetsfred och en lönebildning i samhällsekonomisk balans (verksamhetsområde medling och lönebildning) samt att delta i internationellt samarbete på arbetslivsområdet som syftar till att främja sysselsättning, att förbättra arbets- och levnadsvillkor och att värna om fackliga fri- och rättigheter. Det angavs vidare som mål för politikområdet att bidra till tillväxt, sysselsättning och ett konkurrenskraftigt näringsliv, att verka för jämställdhet i arbetslivet mellan kvinnor och män, jämlikhet mellan invandrare och infödda samt insatser för att motverka diskriminering och utestängning på grund av t.ex. funktionshinder eller etnisk bakgrund.

4.6.1 Resultat

Målet en bra och utvecklande arbetsmiljö (verksamhetsområde arbetsmiljö)

Tillsynsåtgärder på arbetsplatserna har bidragit till att säkra företagens och förvaltningarnas in-
terna styrning av hälso- och säkerhetsfrågorna. AV har under senare delen av 90-talet intensifierat sina insatser framförallt när det gäller belastningsskador, psykologiska och sociala förhållanden, överkänslighet, farliga maskiner och allvarliga olycksfall. Andelen av AV:s krav som gällt belastningsergonomiska eller psykosociala problem ökade mellan 1997 och 2000 från 10 till 20 procent.

En utvärdering har gjorts av AV när det gäller tillsynsinsatsernas resultat på arbetsgivarnas systematiska arbetsmiljöarbete under åren 1996 - 1999. Bland företag med mer än 500 anställda uppnådde cirka 70 procent ett systematiskt arbetsmiljöarbete som var inordnat i verksamheten. I gruppen med 50 - 500 anställda hade cirka hälften nått lika långt.

Bland företag med mindre än 50 anställda i riskfyllda branscher har flertalet (67 procent år 1999) kommit igång med det systematiska arbetsmiljöarbetet med riskbedömning, handlingsplaner och genomförande av åtgärder. De små företagen har fortfarande betydligt sämre systematiskt arbetsmiljöarbete jämfört med de större. När det gäller större arbetsgivare särskilt inom offentlig förvaltning, har det systematiska arbetsmiljöarbetet inte utvecklats som förväntat.

Arbetsmiljöverket har bedrivit ett aktivt informationsarbete, bl.a. i form av ett flertal informationskampanjer. Enligt gjorda enkät- och intervjuundersökningar har informationen nått målgrupperna. Informationen har av majoriteten uppfattats ha en god kvalitet. Regelverket på arbetsmiljöområdet har förenklats. Trots införande av en rad EU-regler har antalet paragrafer eller punkter i AV:s regelmassa under perioden 1997-2000 minskat med cirka 30 procent. Marknadskontroll av maskiner och andra produkter som saluförs har lett till väsentliga förbättringar när det gäller antalet brister. Mellan 1996 och 1999 minskade andelen maskiner som avviker från reglerna om CE-märkning från 51 till 9 procent. AV:s övertagande av ansvaret för den officiella statistiken om arbetsmiljö och arbets-skador har lett till att statistiken har blivit mer relevant och fått ökad användning.

Ett mål enligt regleringsbrevet är att intäkterna i den avgiftsfinansierade delen av den särskilda informationsverksamheten skall täcka kostnaderna sett över perioden 1998 - 2000. År 2000 uppvisar verksamheten ett överskott på 7,8 miljoner kronor. Med hänsyn till att AV:s föreskrifter finns gratis tillgängliga via datamedium kan överskottet betraktas som tillfälligt.

AV har för 2001 tillförts en nivåhöjning av anslaget med 70 miljoner kronor avsett för personalförstärkning inom tillsynsverksamheten samt metod- och kompetensförstärkning, främst med inriktning mot arbetsmiljöproblem som hänger samman med arbetets organisation och arbetsbelastning. Dessa insatser kommer successivt att ge effekt på AV:s verksamhet.

Målet en ökad kunskap om och i arbetslivet (verksamhetsområde kunskap och kompetens)

De statliga insatserna i fråga om forskning och utveckling har verksamt bidragit till en utveckling mot effektiva arbetsorganisationer, en säker och utvecklande arbetsmiljö och en ökad tillgänglighet till arbetsmarknaden med lika villkor för kvinnor och män. Genom bland annat ett ökat fokus på forskning om arbetsorganisationsfrågor, ett effektivare tillsynsarbete och en ökad kunskapsåterföring har sammantaget förbättrade förutsättningar skapats för en positiv utveckling av arbetslivet. Det finns i dag ökade kunskaper om arbetsmarknadens funktionssätt och villkor och vad som till exempel orsakar segregation på arbetsmarknaden. Sådan kunskap är även betydelsefull för att arbetslösheten skall kunna bekämpas och en hållbar samhällsutveckling främjas med säkra och utvecklande arbetsplatser och skapandet av nya jobb.

Arbetslivsforskningen vid ALI har blivit alltmer gränsöverskridande och sker utifrån helhetsperspektivet - Ett hållbart arbetsliv. Fler större, gränsöverskridande verksamheter har återskapat under 2001. Inga förändringar av programstrukturen har emellertid skett jämfört med föregående år.

Genom att utveckla hjälpmedel för planering av produktionssystem (IT-baserade metoder) möjliggörs att både tekniska och ergonomiska aspekter kan hanteras mycket tidigt i produktutvecklingsprocessen. Forskningen har bedrivits i nära samarbete med fordonsindustrin och resulterat i förändrade rutiner vid produktionsutveck-

ling. Kunskapsöverföringen till svensk industri har underlättats av att Volvo använder forskningsresultaten genom programmet Industrin och den mänskliga resursen.

Under 2000 har ALI arrangerat eller varit medarrangör vid 68 konferenser varav 20 var internationella. 20 konferenser var riktade mot målgruppen arbetsgivare inom näringslivet och av dessa var 3 internationella. ALI har under 2000 publicerat 155 böcker och 459 artiklar. Publiceringsvolymen ligger på likvärdig nivå som tidigare år. Det totala antalet lån vid ALI:s bibliotek har ökat medan antalet levererade artikelkopior minskat på grund av att de blivit tillgängliga i fulltext över Internet. Statistiken visar en fortsatt kraftig efterfrågan inom högskole- och universitetsvärlden av arbetslivslitteratur. Företagen använder i ökad utsträckning Internet eftersom kortare texter och artiklar finns tillgängliga via ALI:s webbplats.

En arbetsrätt som skapar trygghet, flexibilitet och delaktighet (verksamhetsområde arbetsrätt)

Verksamheten i Arbetsdomstolen styrs i hög grad av processuella regler, parternas önskemål och målens karaktär. Under senare år har målen tenderat att bli längre, kräva fler förhandlingar och längre förberedandetid. Den faktor som domstolen i viss mån kan påverka är handläggningstiderna men även här påverkar de processuella reglerna samt ärendet i sig (parternas önskemål och särskilda förhållanden) myndighetens möjligheter att på ett mera påtagligt sätt påverka målens handläggningstider. Genom att utnyttja anslagsbehållning till en tillfälligt utökad organisation minskade Arbetsdomstolen målbalansen under 1999.

Målbalansen vid utgången av 2000 uppgick till 230 mål, en ökning med 58 i förhållande till 1999. Detta år gjordes dock en medveten resursatsättning för att minska målbalansen och jämförelsen kan därför vara missvisande. I förhållande till 1998 har målbalansen minskat under 2000.

Ett av målen inom avtalsområdet är att skapa goda förutsättningar för en utveckling genom avtal. Här kan konstateras att det särskilt inom bemanningsbranschen under de senaste åren och året skett en positiv avtalsutveckling.

Att diskriminering i arbetslivet och i samhället i övrigt ej skall förekomma (verksamhetsområde icke-diskriminering)

Under 2000 prioriterade HomO arbetet med information och rådgivning och medverkade vid ett 60-tal utbildnings-, informations- och opinionsbildningsinsatser, samt i media vid ett 70-tal tillfällen. Målgruppen var såväl arbetsmarknadens parter, andra organisationer och myndigheter som kommuner och landsting.

HomO skall vidare handlägga anmälningar som rör diskriminering på grund av sexuell läggning. Under 2000 fick ombudsmannen in 28 anmälningar om diskriminering och beslutade på eget initiativ att inleda granskning i 16 fall. Ett antal fall har resulterat i förlikning, inget fall har ännu prövats av domstol. Handläggningstiderna och balanserna ökade under 2000 jämfört med 1999, vilket bl.a. berodde på att andelen ärenden som snabbt kunde avskrivas minskade.

1999 överskred ombudsmannen sitt anslag inklusive anslagskredit med 21 000 kronor. För 2000 höjdes anslaget betydligt. Tack vare detta och en stark medvetenhet om det tidigare anslagsöverskridandet har myndigheten förbättrat sitt ekonomiska läge.

Resultat av andra insatser mot diskriminering finns bl.a. beskrivna under utgiftsområde 14, politikområdet Jämställdhetspolitik (könsdiskriminering), utgiftsområde 8, politikområdet Integrationspolitik (etnisk diskriminering) och utgiftsområde 9, politikområdet Handikappolitik (diskriminering på grund av funktionshinder).

Arbetsfred och en lönebildning i samhällsekonomisk balans (verksamhetsområde medling och lönebildning)

Antalet strejkdagar var under 2000 ett av de lägsta sedan det statliga medlingsväsendet inrättades 1906. Endast 272 arbetsdagar gick förlorade på grund av konflikt. Sedan 1960-talets mitt har i genomsnitt över 300 000 arbetsdagar per år förlorats på grund av arbetsmarknadskonflikter. Även under den avtalsrörelse som genomförts under 2001 och som omfattat större delen av arbetsmarknaden har antalet konflikter varit begränsat. Sedan avtalsrörelsen 1998 har lönebildningen fungerat relativt väl. Förhållandevis måttliga nominella löneökningar har lett till på-

tagliga ökning av reallönerna. Industriavtalet och efterföljande samarbetsavtal på andra områden har haft en positiv inverkan på utvecklingen.

Medlingsinstitutet inrättades den 1 juni 2000. Verksamheten bedrevs i begränsad omfattning under 2000 och med inriktning på uppbyggnad av myndigheten. Givet dessa förutsättningar har verksamheten fungerat väl i förhållande till de satta målen.

4.6.2 Analys och slutsatser

Verksamhetsområde arbetsmiljö

Regeringen ser mycket allvarligt på utvecklingen inom ohälsområdet. Den fortgående ökningen av antalet långtidssjukskrivna och nybeviljade förtidspensioner måste hejdas. Regeringen driver därför ett omfattande arbete för att förbättra hälsan i arbetslivet. Arbetet leds av berörda statsråd i finans-, närings- och socialdepartementen för att samordna åtgärderna på området.

En strategi för hälsa i arbetslivet

Bakgrund

Ökningen av ohälsan i arbetslivet fortsätter. Det är i synnerhet de långa sjukskrivningarna som ökar. Drygt 100 000 personer, dvs. 65 000 kvinnor och 36 000 män, har för närvarande varit sjukskrivna under längre tid än ett år (maj 2001). Ungefär en tredjedel av dem har varit sjukskrivna under mer än två år (24 000 kvinnor och 13 000 män). Av Sjukförsäkringsutredningens kartläggning av 1999 års förhållanden framgår att sjukfrånvaron är relativt sett högre bland anställda i kommuner och landsting (ca 7 %) jämfört med sjukfrånvaron bland anställda inom stat (4 %) och det privata näringslivet (4 %). Enskilda individer drabbas av lidande och kostnader genom den ökade ohälsan. Samhällets kostnader för ohälsorelaterade förmåner ökar och dessutom motverkar ohälsan näringslivets utveckling på sikt. Det ökande antalet sjukskrivningar har medfört att utgifterna för sjukpenning har ökat dramatiskt. Under 1998 utbetalades ca 20 miljarder kronor. År 2002 beräknas utgifterna uppgå till närmare 50 miljarder kronor.

Regeringen anser mot denna bakgrund att kraftfulla åtgärder behövs för att motverka den ogynnsamma utvecklingen. Ett brett spektrum av förslag till åtgärder har därför tagits fram. Dessa åtgärder ingår i en sammanhållen strate-

gisk satsning för förbättrade arbetsvillkor och för hälsa i arbetslivet. Programmet i 11 punkter som presenteras nedan omfattar åtgärder för att förebygga ohälsa i arbetslivet, åtgärder för att rehabilitera dem som drabbats samt vissa åtgärder inom hälso- och sjukvården. Syftet med de föreslagna åtgärderna är att sätta den försäkrade i centrum och att göra arbetsgivarens ansvar för ohälsan tydligare. Den negativa utgiftsutvecklingen inom ohälsoförsäkringarna måste hejdas och den framtida utgiftsutvecklingen måste vara långsiktigt samhällsekonomiskt stabil.

För att få ett underlag för sitt arbete har regeringen tillsatt en särskild utredare som skall utarbeta förslag till en samlad handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet, HpH-utredningen (dir. 2000:92). Utredaren har lämnat en delrapport i juni 2001. Senast i december 2001 skall förslag till åtgärder på längre sikt redovisas. Dessutom har en arbetsgrupp inom Näringsdepartementet tagit fram en handlingsplan med en strategi för att komma till rätta med utvecklingen av den arbetsrelaterade ohälsan och som åstadkommer en förnyelse av arbetsmiljöarbetet. Arbetsgruppen har i sin slutrapport (Ds 2001:28) i maj 2001 lämnat förslag till en handlingsplan som anger inriktningen för det fortsatta arbetet.

Ett reformarbete har påbörjats på arbetsmiljöområdet. Arbetsmiljöverket har nyligen bildats genom en sammanslagning av Arbetarskyddsstyrelsen och Yrkesinspektionen för att öka effektiviteten i tillsynsarbetet på området. Arbetsmiljöverkets anslag har förstärkts med 70 miljoner kronor som är särskilt avsedda för metod- och kompetensutveckling på främst det arbetsorganisatoriska området. Vidare pågår det för närvarande ett arbete hos Arbetsmiljöverket med att se över regelverket på det arbetsorganisatoriska och psykosociala området. Nyligen utfärdades en ny föreskrift om det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1) som syftar till att få till stånd den integrering av arbetsmiljöarbetet i verksamheten som är en grundpelare i strategin för ett hälsosamt arbetsliv.

Företagshälsovården har en central roll i stärkandet av det lokala arbetsmiljöarbetet. Företagshälsovården kan också ha en strategisk roll när det gäller att få ut kunskaper och erfarenheter till arbetsplatserna. Regeringen har uppdragit åt Statskontoret att utreda hur ett mer effektivt utnyttjande av företagshälsovård skall kunna medverka till att förebygga ohälsa i arbetslivet. Bakgrunden är att företagshälsovården inte har

fått ett tillräckligt genomslag bl.a. hos de mindre företagen.

Regeringen har även inlett ett långsiktigt arbete för att förbättra folkhälsan och har därför inrättat ett särskilt politikområde för folkhälsopolitik. Regeringen planerar att lägga fram en särskild proposition om nationella folkhälsomål på grundval av de förslag som nationella folkhälsokommittén har presenterat (SOU 2000:91). Dessa mål kommer att stimulera en kraftsamling av åtgärder för en bättre folkhälsa. Regeringen har redan presenterat en handlingsplan för att förebygga alkoholskador som riksdagen har ställt sig bakom (prop. 2000/01:20, SoU 2000/01:8, rskr. 144). Vidare pågår ett arbete med att utveckla motsvarande handlingsplan mot narkotika samt åtgärder på tobaksområdet.

I sammanhanget bör även de åtgärder nämnas som syftar till att ge personer med förtidspension möjlighet att återgå till arbetslivet om hälsotillståndet ändrats i positiv riktning. De möjligheter till vilande förtidspension som finns i dag är en åtgärd i denna riktning. Regeringen överväger ökade insatser på detta område.

Föräldraförsäkringen och föräldraledighetslagen underlättar för båda föräldrarna att kunna kombinera förvärvsarbete med föräldraskap. Nästa år förlängs försäkringen genom att ytterligare en s.k. pappa- och mammamånad införs. Därmed förstärks möjligheterna att förena yrkes- och familjeliv.

Inriktningen av det pågående förändringsarbetet ligger i linje med regeringens arbete att höja den enskildes välfärd genom att förebygga ohälsa i arbetslivet och ge möjlighet till en snabb återgång till arbete. Ett annat syfte är att höja arbetsutbudet och därigenom bidra till en ökad tillväxt. Målet är således att fler människor skall ges förutsättningar att stanna kvar i eller återgå till sitt arbete, liksom att bereda arbete för arbetshandikappade. Särskilt viktigt i en strategi för hälsa i arbetslivet är att uppmärksamma kvinnornas hälsa.

Åtgärder för bättre arbetsmiljö och tydligare arbetsgivaransvar

1. Nationella mål för ökad hälsa i arbetslivet

Regeringen har påbörjat ett arbete att formulera övergripande mål för ökad hälsa i arbetslivet. Övergripande och tydliga samhällsmål som tar sikte på att fler personer skall vara i arbete påverkar hela arbetslivet. Det utgör grund för an-

svariga aktörers strategier att bidra till ökad hälsa i arbetslivet.

Ett antal nationella mål för ökad hälsa i arbetslivet bör således sättas upp. För att få ett tillräckligt genomslag i praktiken är det av central betydelse att arbetsmarknadens parter medverkar i målformuleringen. Regeringen återkommer under våren 2002 med en redovisning av det pågående arbetet med att formulera mål för ökad hälsa i arbetslivet.

2. Treparsamtal mellan regeringen och arbetsmarknadens parter

Regeringen kommer inom kort att ta initiativ till trepartssamtal mellan regeringen och arbetsmarknadens parter för att skapa samsyn samt att samordna insatserna i strategin för att främja hälsa i arbetslivet. Treparsamtalen kommer att avse såväl förebyggande arbete som rehabilitering.

För att främja hälsan i arbetslivet krävs att man ser till individens hela livssituation. Den generella välfärden är betydelsefull för den enskilda individens situation. Därvid är delaktighet och inflytande över arbetssituationen centralt. Vidare har arbetsmarknadens parter en viktig del i detta arbete. Förändringar i arbetslivet är nödvändiga, men det är först när arbetsmarknadens parter är delaktiga i dessa förändringar som samsynen kan skapa något positivt för anställda, arbetsgivare och det offentliga.

Tre nödvändiga delar i de kommande trepartssamtalen är dels den för arbetsmiljön så centrala arbetsorganisationen där inflytandet över den egna arbetssituationen är viktigt, dels ledarskapet på arbetsplatserna samt även möjligheterna för äldre att stanna kvar i arbetslivet. Med en arbetsorganisation och ett ledarskap som är långsiktigt kan man uppnå en bättre arbetsmiljö med färre sjukskrivningar. I förlängningen ger detta ett bättre ekonomiskt utfall. Samtalen kommer således att pågå parallellt med övrigt arbete på området. När trepartssamtalen inleds under hösten 2001 kommer en informationssatsning att bedrivas tillsammans med arbetsmarknadens parter. I tillägsbudgeten för 2001 föreslår regeringen att Arbetsmiljöverkets anslag tillförs ytterligare 5 miljoner kronor för dessa ändamål.

3. Ekonomiska drivkrafter för arbetsgivare att förebygga ohälsa

Utredningen om handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet framhåller i sin delrapport att arbets-

givare måste ges ökade drivkrafter och möjligheter att ta sitt ansvar i ohälsarbetet. Även arbetsgruppen inom Näringsdepartementet har i sin slutrapport behandlat frågan om förbättrade ekonomiska styrmedel. Arbetsgruppen har föreslagit att frågan om ekonomiska styrmedel utreds vidare. Regeringen delar dessa bedömningar och kommer därför att inleda ett arbete med att på olika sätt ge arbetsgivare starkare ekonomiska drivkrafter att ta ett större ansvar för arbetsvillkoren och för att integrera det förebyggande och rehabiliterande arbetet i verksamheten. Fler och träffsäkrare verktyg behövs för att förbättra arbetsmiljön. Förändringsarbetet har följande inriktning.

Ett förtydligt och i vissa fall ökat finansieringsansvar för arbetsgivaren är en av de grundläggande förutsättningarna för att den negativa utvecklingen av sjukfrånvaron skall kunna brytas. Detta förändrade finansieringsansvar kan innefatta en kombination av olika inslag. En möjlighet som har lyfts fram och diskuterats är en förlängning av den nuvarande sjuklöneperioden. Även andra möjligheter att förtydliga arbetsgivarens finansieringsansvar kan komma i fråga. Exempelvis kan denne ges ett visst medfinansieringsansvar för den sjukpenningutbetalning som kan bli aktuell efter sjuklöneperioden. Därutöver finns olika möjligheter att finansiera sjukförsäkringen med differentierade arbetsgivaravgifter som beräknas med hänsyn till den variation i de anställdas ohälsa som finns hos olika arbetsgivare. Det finns även indirekta metoder att differentiera arbetsgivaravgifterna. En arbetsgivare som satsar extra på sin arbetsmiljö skulle t.ex. kunna få någon form av nedsättning av sin avgift.

Ett viktigt motiv för att ge den enskilde arbetsgivaren ett tydligare finansieringsansvar för sjukförmånerna är att denne har väsentliga möjligheter att kunna påverka kostnaderna för ohälsan. Möjligheten bör dock prövas att låta arbetsgivaren få välja egna lösningar för risköverföring och riskspridning.

Arbetsgivarnas kostnader för förändringarna av finansieringsansvaret förutsätts bli balanserade av minskade avgifter till sjukförsäkringen. Åtgärderna innebär en ändrad kostnadsfördelning mellan olika arbetsgivare. De arbetsgivare som främjar det förebyggande arbetsmiljöarbetet får en lägre avgift än för närvarande.

Det är regeringens bedömning att det ännu är för tidigt att avgöra vilken kombination av åtgärder som har bäst förutsättningar att verka

sjukdoms- och skadeförebyggande. Dessa frågor behöver därför beredas vidare. De tänkta förändringarna förutsätter även att en samsyn i dessa frågor kan uppnås med arbetsmarknadens parter.

Det har uppmärksammats att problemen med ohälsan är särskilt stora inom den offentliga sektorn. Möjligheten kommer därför att prövas att införa särskilda ekonomiska drivkrafter i styrsystemen för offentliga arbetsgivare. Därvid skall administrativt enkla lösningar tillämpas.

Det är vidare angeläget att arbetsgivare får starkare ekonomiska incitament att förebygga alkohol- och narkotikamissbruk och att rehabilitera anställda med missbruksproblem.

Genom en förstärkning av arbetsgivarnas ekonomiska drivkrafter skapas även förutsättningar för att utgiftsutvecklingen för ohälsosäkringarna skall kunna hållas under kontroll. Även förutsättningarna för en förbättrad arbetsmiljö ökar.

En viktig utgångspunkt för det förändringsarbete som beskrivits i denna punkt är att det sammanlagda ekonomiska utfallet för den försäkrade skall vara oförändrat eller förbättrat jämfört med nuvarande förhållanden. Det kan dock i vissa fall uppstå negativa konsekvenser till följd av den ändrade ansvarsfördelningen. Detta kommer att särskilt beaktas i det fortsatta arbetet.

4. Utveckling av arbetsmiljöarbetet

Arbetsmiljöarbetet kommer att utvecklas vidare. Ett led i ett sådant arbete kan vara att utveckla arbetsmiljöcertifieringen. För att stärka metodutvecklingen inom företagshälsovården kommer 10 miljoner kronor att avsättas redan under 2001. Regeringen kommer att ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att i samverkan med Arbetslivsinstitutet genomföra metodutvecklingen. Villkoren för småföretagen skall särskilt uppmärksammas. För att utbilda regionala skyddsombud i arbetsmiljölagstiftningen samt i frågor som rör nya arbetsmiljöproblem avsätts 10 miljoner kronor under 2001. Regeringen föreslår samtidigt att 10 miljoner kronor av de 100 miljoner kronor, som i 2001 års ekonomiska vårproposition aviserats för försöksverksamhet för att motverka långtidssjukskrivningar, används för samma ändamål. Arbetsmiljöverket fortsätter att se över den del av sitt regelverk som har anknytning till organisatoriska, sociala och stressrelaterade frågor. Behovet av en förbättrad samordning mellan inflytandereglererna i

medbestämmandelagen och samverkansreglerna i arbetsmiljölagen bör även ses över.

5. Hälsobokslut

Som nämnts under punkt 3 kommer möjligheten att prövas att inom den offentliga sektorn införa särskilda ekonomiska drivkrafter i styrsystemen. Detta kommer att baseras på en redovisning av de anställdas hälsoläge hos den enskilda offentliga arbetsgivaren. Förutsättningarna för att få till stånd motsvarande redovisning även i privata verksamheter skall undersökas. Avsikten är att detta skall vara ett första steg mot en mer utvecklad personalekonomisk redovisning.

Åtgärderna kommer att genomföras i form av en utvecklingsverksamhet. Därvid kommer modeller att tas fram för att systematiskt kunna identifiera dåliga arbetsmiljöer samt att följa hälsans utveckling.

6. Försök att minska ohälsan inom den offentliga sektorn

Problemen med långa sjukskrivningar är särskilt stora bland anställda i den offentliga sektorn. Regeringen avser därför att inleda särskilda försök hos några av de stora offentliga arbetsgivarna för att förebygga och minska sjukfrånvaron. I 2001 års ekonomiska vårproposition har det aviserats att 100 miljoner kronor skall avsättas för försöksverksamhet för att motverka långtidsjukskrivningar. Regeringen föreslår att ytterligare 50 miljoner avsätts till denna verksamhet redan under 2001 för att verksamheten skall kunna påbörjas så snart som möjligt. En del av dessa medel kommer att användas till projektverksamhet inom ett mindre antal kommuner och landsting. Projekten skall ha karaktären av metodutveckling.

Åtgärder för snabb återgång till arbete vid ohälsa

7. Förnyelse av rehabiliteringen - individen i centrum

Enligt de utvärderingar av verksamheten som gjorts på området saknar socialförsäkringsadministrationen en enhetlig metodik i handläggningen av långa sjukfall. Dessutom är yrkesrollen för rehabiliteringssamordnare otydlig. För den sjukskrivne har detta inneburit bl.a. långa handläggningstider och att ansvaret för rehabiliteringen upplevs vara otydligt. Sjukskrivningstiden i sig är en faktor som påverkar sannolikheten att kunna återgå till arbete.

För att förhindra passivisering och för att underlätta för den sjukskrivne att komma tillbaka till arbete är det nödvändigt dels att välfungerande individanpassade rehabiliteringsåtgärder sätts in i tid, dels att en tydlig ansvarsuppdelning görs. För att åstadkomma detta krävs en förnyelse av den administrativa hanteringen av sjukfall som bedöms ligga i riskzonen för långtidsjukskrivning samt av den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Regeringen avser att i början av 2002 inleda ett sådant förnyelsearbete. Syftet med verksamheten skall således vara att genom nya metoder och förändrade regler finna nya och effektivare former för hanteringen av sjukskrivningsprocessen och den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Ett annat syfte är att finna en effektivare organisation för denna verksamhet.

Förnyelsearbetet innebär i huvudsak att försäkringskassans arbetsmetoder skall utvecklas och kompetensen förstärkas för att möjliggöra en tidig bedömning av den enskildes arbetsförmåga och eventuella rehabiliteringsbehov. Underlaget från arbetsgivaren utgör en viktig förutsättning för denna bedömning. Försäkringskassan bör följa upp varje sjukfall. Vidare skall arbetsgivarens roll tydliggöras, bland annat genom att denne alltid skall lämna förslag till åtgärder på arbetsplatsen samt ange förväntad tidpunkt då den försäkrade kan återgå i arbete. Sanktionsmöjligheter bör införas för passiva arbetsgivare. I de fall där arbetsgivaren inte kan bidra till den arbetslivsinriktade rehabiliteringen har den lokala arbetsmarknadsmyndigheten en viktig roll.

Förnyelsearbetet inleds på några orter för att sedan skyndsamt utvidgas till att omfatta hela landet. Det finansieras genom att man under 2002 utnyttjar 70 miljoner kronor av de medel som är avsedda för att motverka långtidsjukskrivningar.

8. Justeringar av den gällande lagstiftningen för att höja kvaliteten i rehabiliteringsarbetet

En översyn av den gällande lagstiftningen på området har gjorts bl.a. av HpH-utredningen. Översynen visar att denna i vissa delar kan försvåra för försäkringskassan att genomföra snabba åtgärder av hög kvalitet. Regeringens delar utredningens uppfattning.

Regeringen föreslår därför att bestämmelsen om försäkringskassans fördjupade bedömning av sjukpenningrätten skall upphöra att gälla. Förslaget lämnas i propositionen Vissa socialförsäk-

ringsfrågor (prop. 2001/02:9) som denna dag överlämnas till riksdagen. Att själva bestämmelsen upphävs innebär inte att regeringens uppfattning har förändrats beträffande värdet och behovet av tidiga och kontinuerliga insatser både när det gäller att pröva sjukpenningrätten och att utreda rehabiliteringsbehov och initiera rehabiliteringsåtgärder. Syftet med regeringens förslag är enbart att ge försäkringskassan större möjlighet att satsa på kvaliteten i stället för kvantiteten i sitt arbete med sjukfallen. Genom att ta bort kravet om fördjupad bedömning av alla sjukfall vid en bestämd senaste tidpunkt, ges försäkringskassan möjlighet att rikta sina insatser på ett mer flexibelt och individanpassat sätt. Kassan förutsätts därmed kunna använda sina resurser effektivare för att i ett tidigt skede identifiera sjukfall som bedöms ligga i riskzonen för långtidssjukskrivning. Utrednings- och samordningsarbetet med den arbetslivsinriktade rehabiliteringen bör kunna bedrivas mer offensivt och därigenom bidra till att minska sjukfrånvaron i arbetslivet.

HpH-utredningens uppfattning är att den gällande bestämmelsen att arbetsgivaren skall påbörja rehabiliteringsutredningar om det inte framstår som obehövt bidrar till att göra lagen otydlig. HpH-utredningen föreslår vidare att lagen skärps genom att arbetsgivaren alltid senast den sextionde dagen i ett pågående sjukfall skall lämna ett rehabiliteringsunderlag samt yttrande från företagshälsovården. Sanktionsmöjligheter skall finnas vid underlåtenhet enligt förslaget. Utredningsförslaget bereds för närvarande i Regeringskansliet. Regeringen har bl.a. lämnat uppdrag till Statskontoret att göra en bedömning av förutsättningarna och tidsperspektivet för att förverkliga förslaget i den riktning som nu lämnats av utredningen. Statskontoret skall redovisa sina slutsatser i oktober 2001. Regeringen avser att återkomma med förslag om arbetsgivarens skyldighet att lämna rehabiliteringsunderlag under våren 2002.

9. Formerna för sjukskrivningsprocessen

Det har i olika sammanhang uppmärksamats att mönstret för sjukskrivning visar betydande variationer. Kunskapen om detta behöver dock förbättras. Socialstyrelsen och Riksförsäkringsverket kommer därför att få i uppdrag att närmare klargöra omfattningen av problemen och följderna för försäkringens kostnader samt att lämna förslag till utveckling av formerna för sjukskrivningsprocessen.

I översynen av sjukskrivningsprocessen kommer det att uppmärksammas att den behandlande läkaren för sin medicinska bedömning i ökad utsträckning behöver stöd av andra kompetenser med bedömningar som tar hänsyn till patientens arbetsförhållanden. Översynen kommer att ligga i linje med inriktningen i den nationella handlingsplanen för utveckling av hälso- och sjukvården (prop. 1999/2000:149) som rör kontinuiteten i behandlingen.

Forskning m.m.

10. Förbättrad statistik och forskning på ohälsområden

Kunskaperna om sjukskrivningsprocessens orsaker, samband och konsekvenser behöver förbättras. Det finns därför behov av mer utvecklad forskning och bättre statistik. Regeringen avser att återkomma med preciserade åtgärder på detta område.

Regeringen har redan tagit vissa initiativ på området. Riksförsäkringsverket har fått i uppdrag att redogöra för hur forskningen förs vidare till olika intressenter inom socialförsäkringen. Ett annat uppdrag för verket är att utarbeta ett nytt statistiksystem för arbetsskadeområdet. I samband med översynen av registerlagstiftningen övervägs ändringar i den gällande lagstiftningen som möjliggör registrering av diagnoser.

Vidare kommer Kommittén Valfärdsbokslut att redovisa sitt slutbetänkande i oktober 2001. Regeringen anser att det är angeläget att de intentioner inom forskningsområdet som kommittén hittills har aviserat kommer att följas upp.

Utvecklingen av den arbetsrelaterade ohälsan bör följas upp och utvärderas av t.ex. en fristående utvärderingsgrupp. Med ledning av dessa utvärderingar bör det vara möjligt att föreslå åtgärder för förbättringar på området. Det är därvid viktigt att forskningsresultat tas till vara på ett konstruktivt sätt. Formerna för den fristående utvärderingsgruppen skall utredas närmare.

11. Förbättrad tillgänglighet till behandling i hälso- och sjukvården

En viktig del i arbetet för ökad hälsa i arbetslivet är en väl fungerande hälso- och sjukvård. Den nationella handlingsplanen för utveckling av hälso- och sjukvården (prop. 1999/2000:149) innebär att 9 miljarder kronor tillförs hälso- och sjukvården under perioden 2001–2004. Inriktningen är bl.a. att stärka primärvården och öka

patienternas möjlighet att etablera en fast läkar-kontakt i primärvården. Landstingen kommer dessutom att under perioden 2002–2004 tillföras sammanlagt 3,75 miljarder kronor för att öka tillgängligheten till behandlingar i hälso- och sjukvården. Avsikten är således att korta köer och minska väntetider till bl.a. operationer.

AV:s verksamhet

Som tidigare nämnts under avsnitt 4.6.1 har AV:s krav som gällt belastningsergonomiska eller psykosociala problem mellan 1997 och 2000 ökat från 10 till 20 procent av samtliga krav. Regeringen anser att det är viktigt att AV fortsätter att prioritera insatser på detta område.

Verksamhetsområde kunskap och kompetens

Under året har Arbetslivsinstitutet, ALI, påbörjat ett omställningsarbete i syfte att koncentrera resurserna och utveckla nya organisationsformer för att möta nya situationer och behov i arbetslivet. I samband med översynen av verksamheten har ny hemvist för vissa av ALI:s forskningsuppgifter aktualiserats. Analys av verksamheten vid de laborativa programmen i Solna ger vid handen att dessa i huvudsak är inomvetenskapliga och att liknande verksamhet även bedrivs av andra huvudmän. Regeringen bedömer att en överföring av delar av den laborativa verksamheten i Solna kommer att medföra effektivitetsvinster samtidigt som viktig forskning säkras och kan fortleva i liknande forskningsmiljö inom högskolans ram. Överföringen omfattar delar av programmen Arbetsplatsens luft, Hud och allergi, Lung och klimat samt Toxikologi och riskbedömning. Verksamhet som avser hudallergi/haptenkemi (4,9 miljoner kronor) får ny hemvist vid Göteborgs universitets naturvetenskapliga fakultet, verksamhet avseende toxikologisk och lungmedicinsk forskning (12,5 miljoner kronor) till Karolinska Institutet, Institutet för miljömedicin, samt forskning om arbetsplatsens luft (5,3 miljoner kronor) till Stockholms universitet, Institutet för tillämpad miljöforskning. Utöver ovan nämnda program inkluderas överföring av det så kallade kemiavtalet till Stockholms universitet om 3,2 miljoner kronor. Genom överföring av verksamheten säkras den kritiska massan för denna forskning som därmed kan fortleva inom högskolans ram. För att även

fortsättningsvis gagna arbetslivssektorn fordras fortsatt bevakning, varför Arbetsmiljöverket bör vara företrätt i de berörda institutens styrelser.

ALI:s uppgift är att forska, utveckla, utbilda och förmedla kunskap i ett sektorsforskningsperspektiv. Det innebär att verksamheten skall koncentreras till uppgifter som är relevanta för arbetslivet och dess intressenters behov av kunskap. Detta kräver en organisation som är flexibel och har kompetens att i en föränderlig värld möta de nya frågor och behov som uppstår i arbetslivet. Frågor kring morgondagens arbetsliv, mångfaldens problematik, den åldrande arbetskraftens krav på arbetsliv och arbetsorganisation, stress och utbrändhet, arbetsorganisationens betydelse för innovativitet och tillväxt osv. känner inga naturliga disciplinräns. ALI:s forskning bör därför i första hand vara tillämpbar och mångvetenskaplig till sin karaktär och stor vikt bör läggas vid att nyttiggöra forskningsresultaten.

Verksamhetsområde arbetsrätt

Som nämnts ovan har regeringen gett ALI i uppdrag att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen. Regeringen anser att med hänsyn till den kommande arbetskraftsbristen är det viktigt att så många som möjligt bereds möjlighet att arbeta full tid. Det är ett problem när deltidsanställda inte erbjuds önskat arbetstidsmätt av arbetsgivaren.

Verksamhetsområde icke-diskriminering

Arbetet med att förebygga och motverka diskriminering är ett långsiktigt arbete och det går ännu inte att avläsa effekterna av bl.a. HomO:s verksamhet.

Verksamhetsområde medling och lönebildning

Medlingsinstitutet är en ny myndighet som fortfarande är under uppbyggnad. Några långtgående slutsatser om Medlingsinstitutets verksamhet kan därför inte dras ännu. Regeringens avsikt är att Medlingsinstitutet skall utvärderas efter tre års verksamhet.

4.7 Revisionens iakttagelser

Riksrevisionsverket (RRV) har avseende alla myndigheter inom politikområdet avlämnat revisionsberättelse utan invändning

I fråga om AV hade RRV följande rekommendationer. AV bör fastställa en marknadsstrategi för tjänsteexporten inom verksamhetsområdet. Tjänsteexporten innefattar bl.a. Twinningprojekt och insatser i Baltikum. AV bör i kommande årsredovisningar särredovisa tjänsteexportens kostnader och intäkter i separat resultatrapport eftersom det annars inte går att fastställa om tjänsteexporten bedrivs med lönsamhet. AV bör fastställa principer och rutiner som säkerställer en fullständig och riktig redovisning av tjänsteexporten. Vidare bör AV kvalitetssäkra anskaffningsproceduren vid leasing av kontorsutrustning. Regeringen anser det viktigt att åtgärder vidtas med anledning av dessa rekommendationer.

4.8 Budgetförslag

4.8.1 23:1 Arbetsmiljöverket

Tabell 4.2 Anslagsutveckling

Tusental kronor

År	Slagslag	Belopp	År	Slagslag	Belopp
2000	Utfall	377 215 ¹		Anslags-sparande	26 520
2001	Anslag	548 500 ¹		Utgifts-prognos	496 600
2002	Förslag	566 611			
2003	Beräknat	580 349 ²			
2004	Beräknat	591 624 ³			

¹ Inklusivt en minskning med 1 913 tkr på tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2002, varav minskning med 6 913 tkr avser slutjustering med anledning av de statliga avtalsförsäkringarna och en ökning med 5 000 tkr avser trepartssamtal inom ramen för en strategi för hälsa i arbetslivet.

² Motsvarar 566 611 tkr i 2002 års prisnivå.

Ändamålet med anslaget avser kostnader för personal och lokaler samt övriga förvaltningskostnader vid Arbetsmiljöverket (AV). Under anslaget redovisas även verkets avgiftsfinansierade informationsverksamhet.

AV:s totala anslagssparande vid ingången av 2001 var 26 520 000 kronor. Regeringen har beslutat att dra in 8 000 000 kronor av det anslagssparande som överstiger 3 procent av anslaget (14 739 000 kronor).

Arbetskyddsstyrelsen och Yrkesinspektionen har med verkan fr.o.m. den 1 januari 2001 ombildats till en myndighet, Arbetsmiljöverket.

AV har till uppgift att se till att arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen efterlevs. AV svarar också för viss tillsyn enligt miljöbalken och tobakslagstiftningen. Verket skall vidare utarbeta och sprida information för att förbättra arbetsmiljön.

AV meddelar föreskrifter och allmänna råd på arbetsmiljöområdet samt ansvarar för officiell statistik över arbetsskador och arbetsmiljö. AV skall främja samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsmiljöområdet samt främja företagshälsovårdens utveckling.

Inom AV svarar avdelningen för arbetsmiljöinspektion för regional tillsyn.

Tabell 4.3 Uppdragsverksamhet

Tusental kronor

Uppdragsverksamhet	Intäkter	Kostnader	Resultat (Intäkt - kostnad)
Utfall 2000	64 792	57 012	7 780
(varav tjänsteexport)	-	-	-
Prognos 2001	53 000	57 000	-4 000
(varav tjänsteexport)	-	-	-
Budget 2002	50 000	50 000	0
(varav tjänsteexport)	-	-	-

Regeringens överväganden

Utredningsarbete angående arbetsskadeutvecklingen och förebyggande åtgärder pågår och har pågått på flera håll. För att underlätta intensifierade insatser för arbetsmiljöinspektion har Arbetskyddsstyrelsen och Yrkesinspektionen ombildats till en myndighet, Arbetsmiljöverket, AV, med verkan fr.o.m. den 1 januari 2001. AV:s anslag har fr.o.m. 2001 förstärkts med 70 miljoner kronor som är särskilt avsedda för metod- och kompetensutveckling på främst det arbetsorganisatoriska området. Dessa insatser och förändringar skall successivt få effekt på AV:s verksamhet.

Regeringen föreslår att AV tilldelas ett raman-slag på 566 611 000 kronor.

Tabell 4.4 Härledning av nivån 2002–2004

Tusental kronor

	2002	2003	2004
Anslagsnivå 2001 ¹	548 500	548 500	548 500
Förändring till följd av:			
Pris- och löneomräkning	22 395	36 133	47 408
Överföring andra anslag m.m. ²	-4 285	-4 285	-4 285
Summa förändring	23 110	36 848	48 123
Förslag/beräknat anslag	566 611	580 349	591 624

¹ Inklusive förslag till tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2002.

² Inklusive slutjustering med anledning av de statliga avtalsförsäkringarna. En närmare beskrivning av detta finns i avsnitt 9.2.

4.8.2 23:2 Arbetslivsinstitutet

Tabell 4.5 Anslagsutveckling

Tusental kronor

År	Utfall		Anslags- sparande	
2000		159 253		2 846 ¹
2001	Anslag	329 850	Utgifts- prognos	357 800
2002	Förslag	310 085		
2003	Beräknat	317 863		³
2004	Beräknat	323 599		³

¹ Efter justering kommer beloppet att uppgå till 7 991 tkr.

² Inklusive förslag till tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2002.

³ Motsvarar 310 085 tkr i 2002 års prishänvisning.

Ändamålet med anslaget avser kostnader för Arbetslivsinstitutets, ALI:s, forsknings-, utvecklings- och utbildningsverksamhet inklusive samarbetsavtal med externa parter. Anslaget omfattar även kostnader för personal och lokaler samt övriga förvaltningskostnader vid ALI.

ALI:s uppgift är att forska, utveckla, utbilda och förmedla kunskap om och i arbetslivet. Frågor kring morgondagens arbetsliv måste ses i ett sammanhang där det hållbara arbetslivet med väl fungerande arbetsvillkor förenas med god tillväxt. Institutet bör fungera som ett nationellt kunskapscentrum som både bedriver arbetslivsrelaterad, mångvetenskaplig forskning och fungerar som brygga mellan vetenskap och praktik. En mindre summa av anslaget bör få användas till engångskostnader till universiteten i anslutning till överföring av laborativ verksamhet från ALI.

Bemyndigande om ekonomiska förpliktelser

Arbetslivsinstitutet, ALI, har för 2001 en bemyndiganderam för anslaget 23:2 som medger att myndigheten får besluta om medel för bidrag och uppdrag som medför utgifter för budgetåren 2002-2005 inom en ram som tillsammans med tidigare fattade beslut får uppgå till högst 180 miljoner kronor. Med anledning av ALI:s minskade behov av bemyndigande om ekonomiska förpliktelser bör bemyndiganderamen för 2002 uppgå till högst 100 miljoner kronor för budgetåren 2003-2005.

Tabell 4.6 Bemyndiganden om ekonomiska förpliktelser

Tusental kronor

	2000 utfall	2001 prognos	2002 beräknat	2003 beräknat	2004 – beräknat
Utestående förpliktelser vid årets början	92 554	51 777	40 000	40 000	40 000
Nya förpliktelser	6 439	15 000	15 000	15 000	15 000
Infriade förpliktelser*	-47 216	-26 777	-15 000	-15 000	-15 000
Utestående förpliktelser vid årets slut	51 777	40 000	40 000	40 000	40 000
Erhållen/föreslagen bemyndiganderam	250 000	180 000	100 000	100 000	100 000

* Utgiftsutfall till följd av ingångna förpliktelser.

Regeringens överväganden

Bakgrund

Arbetslivsinstitutet, ALI, ökade antalet anställda och expanderade verksamheten både regionalt och centralt under 1999-2000. Brister i styrningen har konstaterats och verksamheten har blivit svår att överblicka. ALI fick därför i uppdrag i regleringsbrev för budgetåret 2001 att redovisa åtgärder för att uppnå överensstämmelse mellan verksamhetens omfattning och förvaltningsanslagets storlek. Ett omfattande omställningsarbete har inletts under 2001 för att uppnå en budget i balans, bl.a. har regeringen beviljat 10 procent anslagskredit för 2001. Internt inom myndigheten har forskningen rörande arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågor varit föremål för utredning. Vidare har institutet genomfört rådslag med externa intressenter och därefter utformat en långsiktig strategi för sin verksamhet. En fördjupad dialog pågår mellan ALI och regeringen för att säkra långsiktig forskning och kunskaps-spridning samtidigt som åtgärder vidtas för att styra upp verksamheten.

Tillämpbar och mångvetenskaplig forskning

ALI skall organiseras så att kunskapskraven i arbetslivet både på kort och lång sikt kan tillgodoses. Institutet måste koncentrera sina resurser och bygga en organisation med hög kompetens för samarbete med olika parter och för spridning av forskningsresultat. ALI:s forskning och utveckling måste utgöra ett komplement till universitetens arbetslivsforskning genom att i första hand vara tillämpbar och mångvetenskaplig och fylla behov som inte tillgodoses någon annanstans.

Ny hemvist för viss forskning

I samband med genomförd översyn av ALI:s verksamhet har ny hemvist för vissa av institutets forskningsuppgifter aktualiserats. Bedömningen är att institutets laborativa program i Solna i huvudsak är inomvetenskapliga och att liknande verksamhet även bedrivs av andra huvudmän. För att koncentrera institutets resurser och minska bundenheten till dyr laborativ utrustning flyttas delar av den laborativa verksamheten. Samtidigt som effektivitetsvinster uppnås kan viktig forskning säkras och fortleva vid liknande miljöer inom högskolans ram. Verksamhet som avser hudallergi/haptenkemi (4,9 miljoner kronor) flyttas till Göteborgs universitets

naturvetenskapliga fakultet, verksamhet avseende toxikologisk och lungmedicinsk forskning (12,5 miljoner kronor) till Karolinska institutet, Institutet för miljömedicin, samt forskning om arbetsplatsens luft (5,3 miljoner kronor) till Stockholms universitet, Institutet för tillämpad miljöforskning. För att säkra att de överförda medlen även i fortsättningen gagnar arbetslivssektorn omformas institutens instruktioner för att ange arbetsmiljöinriktningen av den berörda verksamheten. Arbetsmiljöverket bör vara företrätt i respektive instituts styrelse. Utöver ovan nämnda verksamheter överförs medel (3,2 miljoner kronor) till Stockholms universitet för verksamheten inom arbetsmiljökemi. En cent-rumbildning med extern representation i styrelsen inrättas för styrning av verksamheten.

Regeringen föreslår därför riksdagen att överföra 25,9 miljoner kronor från utgiftsområde 14, politikområde Arbetslivspolitik till utgiftsområde 16, politikområde Utbildningspolitik. I samband med överföringen uppstår vissa kostnader av engångskaraktär. Dessa kostnader finansieras inom ramen för Utgiftsområde 14.

Externa samarbetsavtal

Vidare skall ALI se över de externa samarbetsavtalen som idag utgör en stor del av myndighetens kostnader. ALI skall under 2002 omförhandla flertalet av dessa avtal och avveckla åtaganden där institutet finansierar verksamhet som bedrivs av annan huvudman för att minska kostnaderna. I samband med årsredovisningen för 2001 skall ALI redovisa hur samarbetet med universitet och högskolor kan vidareutvecklas.

Regional verksamhet

Ett led i översynen berör den regionala verksamheten. I samband med att de regionala avtalen skall omförhandlas bör verksamheten utvärderas och prövas utifrån de ursprungliga intentionerna som bl.a. innebär att de regionala verksamheterna skall ha regional koppling och regionalt samarbete. Utvärderingarna skall pröva om detta har fungerat på ett tillfredsställande sätt och vidare pröva den regionala verksamheten utifrån allmänna effektivitetskriterier. Översynen av den regionala verksamheten skall slutredovisas till regeringen, Näringsdepartementet, senast den 15 maj 2002.

Arbetslivsforskningens relation till andra myndigheter

Inom arbetsmiljöområdet finns sedan länge en nära relation mellan ALI och Arbetsmiljöverket (AV). Regeringen avser att se över ALI:s verksamhet i ett vidare sammanhang. Myndigheter som AV, Vinnova, Institutet för Tillväxtpolitiska Studier (ITPS), Nutek och ALMI bör kunna utveckla ett dynamiskt samarbete med ALI så att arbetslivsfrågorna integreras och kopplas till tillväxt- och innovationsfrågor. Översynen bör klargöra roll- och ansvarsfördelning men också visa på samordningsmöjligheter mellan ALI och ovan nämnda myndigheter.

Utbildning och kunskapsspridning

Institutet har också i uppdrag att bedriva utbildning och sprida kunskap i arbetslivet. Regeringen anser att denna verksamhet, när så är möjligt i förhållande till myndighetens uppdrag, bör avgiftsfinansieras enligt 4 § avgiftsförordningen (1992:191). I samband med delårsrapporten skall ALI till regeringen redovisa intäkter och kostnader för verksamhet som anges i 4 § avgiftsförordningen för första halvåret 2002.

Översyn av den ekonomiska administrativa styrningen

Regeringen avser att tillsammans med ALI genomföra en översyn av den ekonomiska administrativa styrningen. Syftet är att skapa bättre och öppnare system som underlättar budgetarbetet och där ekonomiska avsteg upptäcks i tid. Översynen omfattar också ett arbete med att implementera de förändringar av verksamheten som blir resultatet av den fördjupade myndighetsdialogen.

Tabell 4.7 Härledning av nivån 2002–2004

Tusental kronor			
	2002	2003	2004
Anslagsnivå 2001 ¹	329 850	329 850	329 850
Förändring till följd av:			
Pris- och löneomräkning	4 282	12 060	17 796
Överföring andra anslag m.m. ²	-24 047	-24 047	-24 047
Summa förändring	-19 765	-11 987	-6 251
Förslag/beräknat anslag	310 085	317 863	323 599

¹ Inklusivt förslag till tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2002.

² Inklusivt slutjustering med anledning av de statliga avtalsförsäkringarna. En närmare beskrivning av detta finns i avsnitt 9.2.

4.8.3 23:3 Särskilda utbildningsinsatser m.m.

Tabell 4.8 Anslagsutveckling

Tusental kronor				
2000	Utfall	373 601	¹ Anslags-sparande	77 921
2001	Anslag	46 000	Utgifts-prognos	85 000
2002	Förslag	46 000		
2003	Beräknat	46 000		
2004	Beräknat	46 000		

¹ Anslaget avser tidigare ramanslag B3 Forskning, utveckling och utbildning m.m.

Av anslaget får ALI använda 46 miljoner kronor till arbetsmarknadens parter. Bidraget går främst till arbetsmiljöutbildningar för fackliga förtroendemän samt viss EU-bevakning.

Regeringens överväganden

Från och med 2001 har anslag 23:3 Särskilda utbildningsinsatser m.m. minskat genom beslutad överföring av förvaltningskostnader till anslag 23:2 Arbetslivsinstitutet. Vidare har bidrag för regionala skyddsombud, informationsinsatser samt standardiseringsverksamhet från och med 2001 förts över till anslaget 23:1 Arbetsmiljöverket.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar 46 000 000 kronor för 2002.

Tabell 4.9 Härledning av nivån 2002–2004

Tusental kronor			
	2002	2003	2004
Anslagsnivå 2001	46 000	46 000	46 000
Förändring till följd av:			
Pris- och löneomräkning	0	0	0
Summa förändring	0	0	0
Förslag/beräknat anslag	46 000	46 000	46 000

4.8.4 23:4 Arbetsdomstolen

Tabell 4.10 Anslagsutveckling

Tusental kronor

2000	Utfall	17 320	Anslags- sparande	1 333
2001	Anslag	19 245 ¹	Utgifts- prognos	20 659
2002	Förslag	19 032		
2003	Beräknat	19 493 ²		
2004	Beräknat	19 878 ²		

¹ Inklusive förslag till tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen 2002.

² Motsvarar 19 032 tkr i 2002 års prisnivå.

Anslaget finansierar kostnader för personal, lokaler och andra förvaltningskostnader för Arbetsdomstolens (AD) verksamhet. AD är en specialdomstol för arbetsrättsliga tvister, dvs. tvister som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Vanliga typer av mål som förs till AD är tvister om tolkningen av kollektivavtal och om uppsägning eller avskedande. Domstolens arbetsuppgifter regleras i lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister. För verksamheten gäller även förordningen (1988:1137) med instruktion för Arbetsdomstolen.

Regeringens överväganden

Kostnaderna för AD:s verksamhet har ökat, till viss del på grund av omständigheter utanför domstolens kontroll. De stora utgiftsposterna för domstolen är lönekostnader och lokalkostnader. Hyreskontraktet har förhandlats om och kostnaderna har höjts. För verksamheten ställs särskilda krav på lokaler och domstolen. Lönekostnaden är den helt dominerande kostnaden för domstolen. En stor del av lönekostnaderna fastställs inte av domstolen själv utan följer dels av regeringsbeslut, dels beror på löneutvecklingen i de allmänna domstolarna.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar 19 032 000 kronor för budgetåret 2002.

Tabell 4.11 Härledning av nivån 2002–2004

Tusental kronor

	2002	2003	2004
Anslagsnivå 2001 ¹	19 245	19 245	19 245
Förändring till följd av:			
Pris- och löneomräkning	330	791	1 176
Slutjustering avtalsförsäkringar. ²	-544	-544	-544
Summa förändring	-214	247	632
Förslag/beräknat anslag	19 032	19 493	19 878

¹ Inklusive förslag till tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2002.

² En närmare beskrivning av detta finns i avsnitt 9.2..

4.8.5 23:5 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar

Tabell 4.12 Anslagsutveckling

Tusental kronor

2000	Utfall	41	Anslags- sparande	13
2001	Anslag	58	Utgifts- prognos	58
2002	Förslag	59		
2003	Beräknat	60 ¹		
2004	Beräknat	62 ¹		

¹ Motsvarar 59 tkr i 2002 års prisnivå.

Anslaget finansierar nämndens verksamhet. Utöver arvodes- och ersättningskostnader till nämndens ledamöter har nämnden endast små kostnader i form av reseersättning, brevporto och liknande.

Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar (SNAU) totala anslagssparande vid ingången av 2001 var 13 000 kronor. Regeringen har beslutat att dra in det anslagssparande som överstiger 3 procent av anslaget (11 000 kronor).

SNAU avger utlåtanden i frågor som avser tillämpningen av lagen (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar. I tvist mellan arbetstagare och arbetsgivare kan någon av parterna inhämta utlåtande från nämnden. Förordningen (1988:1140) med instruktion för Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar reglerar ärendenas handläggning. Kammarkollegiet disponerar anslaget för SNAU och upprättar årsredovisning åt nämnden.

Regeringens överväganden

Nämnden sammanträder endast då den skall avge utlåtande i ett ärende. De senast åren har

nämnden sammanträtt ett par gånger per år. Ordförande och sekreterare erhåller fast arvode, övriga sex ledamöter får ersättning per sammanträdesdag.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar 59 000 kronor för budgetåret 2002.

Tabell 4.13 Härledning av nivån 2002-2004

Tusental kronor

	2002	2003	2004
Anslagsnivå 2001 ¹	58	58	58
Förändring till följd av:			
Pris- och löneomräkning	1	2	4
Summa förändring	1	2	4
Förslag/beräknat anslag	59	60	62

4.8.6 23:6 Internationella arbetsorganisationen (ILO)

Tabell 4.14 Anslagsutveckling

Tusental kronor

År	Utfall		Anslags-sparande	
2000		20 097		4 824
2001	Anslag	22 195	Utgifts-prognos	21 500
2002	Förslag	22 195		
2003	Beräknat	22 195		
2004	Beräknat	22 195		

Från anslaget betalas Sveriges medlemsavgift till Internationella arbetsorganisationen (ILO) samt övriga kostnader för deltagande i ILO:s verksamhet.

Det totala anslagssparandet vid ingången av 2001 var 4 824 000 kronor. Regeringen har beslutat att dra in det anslagssparande som överstiger 6 procent av anslaget (3 372 000 kronor).

ILO:s beslutande församling, Internationella arbetskonferensen, antog i juni 2001 arbetsprogram och budget för perioden 2002-2003, omfattande totalt 768 miljoner schweizerfranc. Konferensen antog även en ny skala för medlemslänternas bidrag till organisationen.

Över ILO:s reguljära budget finansieras ILO:s mötes-, norm-, utrednings-, forsknings- och publikationsverksamhet, ILO-sekretariatet i Genève (Internationella arbetsbyrån), de regionala och lokala kontoren och ett antal s.k. multidisciplinära team runt om i världen. ILO:s tekniska biståndsverksamhet finansieras till knappt 20 procent över den reguljära budgeten, i övrigt genom frivilliga bidrag från medlemsländerna.

Ärenden som rör förhållandet till ILO handläggs inom Näringsdepartementet. För beredning av vissa ärenden som rör samarbetet med ILO finns den trepartiskt sammansatta ILO-kommittén.

Regeringens överväganden

Sveriges andel utgör 1.019 procent av ILO:s budget år 2002. Länder som betalar sin avgift tidigt under budgetåret får ett avdrag följande år genom ett så kallat incentive scheme. Efter avdrag är Sveriges medlemsavgift 3,9 miljoner schweizerfranc för år 2002. Beloppet i kronor beror på rådande valutakurs vid betalningstillfället.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar 22 195 000 kronor för budgetåret 2002.

Tabell 4.15 Härledning av nivån 2002-2004

Tusental kronor

	2002	2003	2004
Anslagsnivå 2001 ¹	22 195	22 195	22 195
Förändring till följd av beslut:	0	0	0
Summa förändring	0	0	0
Förslag/beräknat anslag	22 195	22 195	22 195

4.8.7 23:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)

Tabell 4.16 Anslagsutveckling

Tusental kronor

År	Utfall		Anslags-sparande	
2000		2 777		199
2001	Anslag	4 041 ¹	Utgifts-prognos	4 015
2002	Förslag	4 394		
2003	Beräknat	4 503 ²		
2004	Beräknat	4 587 ²		

¹ Inklusive förslag till tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2002.

² Motsvarar 4 394 tkr i 2002 års prisnivå.

Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) inrättades efter att riksdagen antagit lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och myndigheten startade sin verksamhet den 1 maj 1999.

HomO har till uppgift att se till att lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering på

grund av sexuell läggning följs. Ombudsmannen skall också verka för att diskriminering på grund av sexuell läggning inte förekommer på andra områden i samhällslivet. Ombudsmannen skall vidare genom information och rådgivning öka kunskaperna hos arbetsgivare och arbetstagare om diskriminering på grund av sexuell läggning. Efter samråd med Folkhälsoinstitutet skall ombudsmannen ta initiativ till eller medverka i upplysnings- och informationsverksamhet samt genom andra opinionsbildande insatser motverka och förebygga diskriminering på grund av sexuell läggning. Ombudsmannen skall följa den internationella utvecklingen inom sitt ansvarsområde, samt föreslå regeringen åtgärder som kan motverka diskriminering på grund av sexuell läggning.

Ombudsmannen samordnar vissa kansliuppgifter med Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO).

Regeringens överväganden

Regeringen avser att i en särskild proposition föreslå en lag om likabehandling av studenter i högskolan. Den skall ha till ändamål att främja lika rättigheter för studenter och för sökande till högskolan och att motverka diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder. Jämställhetsombudsmannen (JämO), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen (HO) och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) skall utöva tillsynen över lagens efterlevnad. Under förutsättning av riksdagens godkännande av propositionen föreslås att ombudsmännen förstärks med sammanlagt 2 miljoner kronor som fördelas mellan dem utifrån den förväntade arbetsmängden hos respektive ombudsman. HomO:s anslag tillförs därför 400 000 kronor från anslaget 25:73 Särskilda utgifter inom universitet och högskolor m.m. inom utgiftsområde 16 Utbildning och universitetsforskning.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar 4 394 000 kronor för 2002.

Tabell 4.17 Härledning av nivån 2002–2004

Tusental kronor

	2002	2003	2004
Anslagsnivå 2001 ¹	4 041	4 041	4 041
Förändring till följd av:			
Pris- och löneomräkning	65	174	258
Överföring andra anslag m.m. ²	287	287	287
Summa förändring	352	461	545
Förslag/beräknat anslag	4 394	4 503	4 587

¹ Inklusivt förslag till tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2002.

² Inklusivt slutjustering med anledning av de statliga avtalsförskingarna. En närmare beskrivning av detta finns i avsnitt 9.2.

4.8.8 23:8 Medlingsinstitutet

Tabell 4.18 Anslagsutveckling

Tusental kronor

År	Utfall	Anslags- sparande	Utgifts- prognos
2000	4 296	7 251	
2001	45 207		51 552
2002	Förslag	46 074	
2003	Beräknat	47 187 ¹	
2004	Beräknat	48 125 ¹	

¹ Motsvarar 46 074 tkr i 2002 års prisnivå.

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

Medlingsinstitutets totala anslagssparande vid ingången av 2001 var 7 143 000 kronor. Regeringen har beslutat att dra in det anslagssparande som överstiger 3 procent av anslaget (906 000 kronor).

Medlingsinstitutet har i uppgift att medla i arbetstvister och verka för en väl fungerande lönebildning. Institutet skall bidra till en fredlig lösning av arbetstvister och medverka till att arbetsmarknadskonflikter upphör så snart som möjligt. I uppgiften att verka för en väl fungerande lönebildning ingår att agera tidigt. Medlingsinstitutet skall bland annat kalla parter till överläggningar eller på annat sätt informera sig om kommande eller pågående avtalsförhandlingar. Medlingsinstitutet är sedan den 1 januari 2001 statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken och svarar för att det årligen publiceras en rapport om löneutvecklingen.

Regeringens överväganden

Medlingsinstitutet inrättades den 1 juni 2000. Den ordinarie ledningen för myndigheten kunde dock tillträda först den 1 september 2000. Medlingsinstitutet bedrev därför verksamhet i endast begränsad omfattning under 2000 och med inriktning på uppbyggnad av den nya myndigheten.

Medlingsinstitutets uppgift att medla i arbets tvister övertogs från Statens förlikningsmannan expedition som avvecklades i samband med att Medlingsinstitutet inrättades. Större delen av arbetsmarknaden omfattades av avtal vars avtalsperiod sträckte sig till det första kvartalet 2001. Detta gjorde att antalet förhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor var begränsat under 2000. Behovet av medling var därför också förhållandevis ringa. Medlingsinstitutet har vidtagit åtgärder för att säkerställa en väl fungerande medlingsverksamhet i samband med övertagandet av verksamheten från Förlikningsmannan expeditionen. En väsentlig del i detta har varit att vidga kretsen av lämpliga personer som är villiga att åta sig medlingsuppdrag. Under avtalsrörelsen våren 2001 har Medlingsinstitutet förordnat

medlare i ett stort antal förhandlingar på avtalsområden som inte omfattas av samarbetsavtal liknande det så kallade Industriavtalet.

Medlingsinstitutets anslagssparande enligt årsredovisningen uppgick för 2000 till 6 237 000 kronor, vilket utgör drygt hälften av anslagets storlek. Anledningen till det relativt omfattande anslagssparandet är den försenade uppbyggnaden av Medlingsinstitutet vilken medför en förskjutning av kostnader mellan budgetåren 2000 och 2001.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar 46 074 000 kronor för budgetåret 2002.

Tabell 4.19 Härledning av nivån 2002–2004

Tusental kronor

	2002	2003	2004
Anslagsnivå 2001 ¹	45 207	45 207	45 207
Förändring till följd av:			
Pris- och löneomräkning	867	1 980	2 918
Summa förändring	867	1 980	2 918
Förslag/beräknat anslag	46 074	47 187	48 125

5 Jämställdhetspolitik

5.1 Omfattning

Politikområdet omfattar samordningsansvar för jämställdhetspolitiken, uppföljning av jämställdhetslagen samt särskilda jämställdhetsåtgärder.

Inom politikområdet agerar Jämställdhetsombudsmannen (JämO) som myndighet. JämO:s uppgift är enligt jämställdhetslagen

(1991:433) att utöva tillsyn över att lagen efterlevs.

Politikområdet omfattar anslagen 24:1 (JämO) och 24:2 (Särskilda jämställdhetsåtgärder).

5.2 Utgiftsutvecklingen

Tabell 5.1 Utgiftsutvecklingen inom politikområdet

Miljoner kronor

	Utfall 2000	Anslag 2001 ¹	Utgifts- prognos 2001	Förslag anslag 2002	Beräknat anslag 2003	Beräknat anslag 2004
24:1 Jämställdhetsombudsmannen	16,6	18,6	18,1	20,9	21,4	21,8
24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder	25,1	13,7	30,2	12,2	13,7	13,7
Totalt för politikområde Jämställdhet	41,7	32,3	48,3	33,1	35,1	35,5

¹ Inklusive förslag till tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2002.

Från 2000 följer ett anslagssparande för anslag 24:2 på 19,5 miljoner kronor som får tas i anspråk under 2001. Bakgrunden till anslagssparandet är bl.a. att medel för vissa beslutade projekt ej rekviderats under 2000 samt att många frivilligorganisationers projekt senarelagts till att genomföras under första delen av år 2001 i samband med EU- ordförandeskapet.

5.3 Mål

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

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

5.4 Politikens inriktning

Ett jämställdhetsperspektiv skall genomsyra alla delar av regeringens politik. Jämställdhetspolitiken har sin måluppfyllelse också inom andra politikområden.

Jämställdhetspolitikens inriktning på utvecklings- och förändringsarbete i syfte att främja jämställdhet mellan kvinnor och män ligger fast. Ett intensifierat arbete med att vidareutveckla metoder och strategier för att införliva ett jämställdhetsperspektiv inom andra politikområden har inletts under 2001.

Arbetsmarknaden och arbetslivet är centrala områden för jämställdhetspolitiken. Jämställdhetsombudsmannen, JämO, såväl som övriga myndigheter på arbetsmarknads-, arbetslivs- och utbildningsområdet utgör viktiga instrument för att bekämpa löneskillnader mellan kvinnor och män, motverka den könsuppdelade arbetsmarknaden och skapa förutsättningar för människor att kombinera arbete och familjeliv. Skärpningen av jämställdhetslagen som trädde i kraft i januari 2001 innebär att regeringen söker nya lösningar för att förverkliga jämställdhet i arbetslivet.

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

Förutom att arbeta för förändring inom det statliga området, har regeringen en viktig roll i att stimulera aktörer även inom andra samhällssektorer. Ett led i detta arbete utgörs av det stöd som ges för projektverksamhet och insatser för att främja utvecklingen mot jämställdhet på särskilt angelägna områden. Under det senaste året har det bland annat omfattat stöd till det intresse och engagemang som finns bland unga människor för frågor om feminism och jämställdhet. Projekt för att förebygga våld mot kvinnor har också givits stort stöd under året inte minst projekt som riktar sig till kvinnor och flickor med invandrarbakgrund.

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

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

I Europeiska Unionen har jämställdhet mellan kvinnor och män blivit ett fördragsfäst mål genom Amsterdamfördraget. Under det nu avslutade svenska ordförandeskapet har jämställdhetspolitiken varit ett prioriterat område.

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.

5.5 Insatser

5.5.1 Insatser inom politikområdet

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

År 2000 tillsattes en utredning om ett eventuellt tillsynsansvar för länsstyrelserna. Utredningens förslag är att låta länsstyrelserna få tillsynsansvar över att lagens regler om aktiva åtgärder efterlevs. Utredningen blev klar sommaren 2001 och är för närvarande på remiss.

JämO har för 2000 haft uppdraget att särskilt uppmärksamma problem med att förena förvärvsarbete och föräldraskap. En särskild rapport om löneutfyllnad vid föräldraledighet har utgivits av myndigheten.

Arbetsgruppen för metodutveckling i jämställdhetsarbetet inom Regeringskansliet avslutar sitt arbete under hösten. Dess slutsatser kommer att utgöra en av utgångspunkterna i arbetet med att förändra och stärka arbetsformerna för hur jämställdhetsfrågorna integreras i departementens arbete. En viktig del i detta är att ägna särskild uppmärksamhet åt hur jämställdhetsfrågorna integreras i budgetprocessen.

I syfte att stimulera utveckling av nya instrument och metoder tillsatte regeringen utredningen om frivillig jämställdhetsmärkning av varor och tjänster (FRIJA). Den första etappen i utredningens arbete, presenterades i delbetänkandet ”Reglerna kring och inställningen till frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster” (SOU 2001:9). Utredningen avslutar sitt arbete i december 2001.

Kvinnofridsreformens uppdrag sträcker sig fram t.o.m. 2002. Regeringen har tillsatt ett Nationellt råd för Kvinnofrid för att motverka mäns våld mot kvinnor.

En interdepartemental arbetsgrupp har under året arbetat med frågan om handel med kvinnor. Uppgiften har varit att samordna insatserna inom Regeringskansliet samt att ge möjlighet till informationsutbyte. Även Nordiska Ministerrådet har utsett en arbetsgrupp som skall arbeta med frågan om handel med kvinnor.

Jämställdhetsrådet är ett forum för idéutbyte med representanter för 38 organisationer såsom arbetsmarknadens parter, politiska partier och

deras kvinnoorganisationer samt olika frivilligorganisationer. Rådet har träffats fyra gånger.

Projektet Män och jämställdhet skall sikta till att öka kunskaperna om vilka hinder som finns och vilka ytterligare insatser som behövs för att öka mäns medverkan i jämställdhetsarbetet. Projektet avslutas 2001.

Inför och under det svenska ordförandeskapet i EU gjordes en särskild satsning på samordning av och information om de nationella jämställdhetsaktiviteter, som planerades äga rum runt om i Sverige under Sveriges ordförandeskap våren 2001 (SONJA 2001). Vidare producerades under hösten 2000 magasinet Nya Livet. Avsikten var att visa på möjligheter att förena familj och förvärvsarbete och uppmuntra nyblivna föräldrar att inte ge efter för invanda mönster och traditionellt tänkande. Nya Livet delades ut via försäkringskassorna till nyblivna föräldrar under våren 2001.

Inför ordförandeskapet prioriterades framför allt de frågor som berörde jämställdhetsintegrering, män och jämställdhet samt handel med kvinnor. Därutöver prioriterades även det fortsatta arbetet med det direktivförslag angående likabehandling mellan kvinnor och män i arbetslivet som kommissionen lagt fram under hösten 2000. I juni månad antogs en gemensam ståndpunkt beträffande ändringsförslaget i vilket bl.a. en ny skrivning om pappors rätt till pappaledighet inkluderats.

Under våren hölls ett expertmöte om män och jämställdhet i Örebro, liksom ett seminarium om män och jämställdhet i Europaparlamentet. Vidare hölls ett expertmöte om jämställdhetsintegrering i Sigtuna. Parallellt med expertmötet höll kommissionen för första gången ett möte på hög tjänstemannanivå.

Inför ordförandeskapet valde Sverige ut två ministerrådskonstellationer för analys ur ett jämställdhetsperspektiv, rådet för bistånd och utveckling samt utbildningsrådet. Tjänstemän på de berörda departementen kartlade i vilken mån man inom rådskonstellationerna har försökt integrera ett jämställdhetsperspektiv i rådets arbete. Resultaten presenterades vid expertmötet i Sigtuna.

Under hösten 2000 har arbetet mot sexslavhandel (s.k. trafficking) intensifierats inom EU. Sverige har i samarbete med kommissionen även deltagit i förberedelserna inför en internationell konferens i Vilnius angående frågan om sexslavhandel.

5.5.2 Insatser inom andra politikområden

I juni 2000 överlämnades ett delbetänkande med analys och åtgärdsförslag för jämställdhet inom IT-området. I juni 2001 överlämnade Jämställdhetsrådet för transporter och IT (Jämit) sin slutrapport ”Jämställdhet – transporten och IT” (SOU 2001:43) till regeringen. I betänkandet föreslås bl.a. att en jämställdhetsmyndighet inrättas och att åtgärder vidtas för att främja jämställdheten inom transportområdet.

Inom familjepolitiken genomförs en rad reformer som stärker barnfamiljernas situation och bidrar till att förbättra möjligheterna att förena yrkes- och familjeliv. Föräldraförsäkringen blir mera flexibel och förlängs och utökas med en ytterligare pappa/mamma-månad. Garantinivån i föräldraförsäkringen kommer också att höjas stegvis 2002 till 2004.

Inom socialdepartementet har en arbetsgrupp tillsatts med uppgift att analysera och sammanställa forskningen om mekanismerna bakom födelsetalsutvecklingen och identifiera vilka samhällsområden som är viktiga inför kvinnors och mäns beslut att skaffa eller inte skaffa barn. Arbetsgruppen kommer att avsluta sitt arbete under 2001.

Inom socialdepartementet bedrivs även ett arbete med att analysera varför fäder i så hög utsträckning överför sin del av föräldraledigheten till mödrarna.

Storstadspolitiken har som ett av sina mål att bryta den sociala, etniska och diskriminerande segregationen och verka för jämlika och jämställda levnadsvillkor för storstädernas invånare. För att nå målet har regeringen träffat lokala utvecklingsavtal med sju kommuner i storstadsregionerna, där de statliga och kommunala insatserna samlats.

Länsstyrelserna arbetar aktivt med att införliva ett jämställdhetsperspektiv i det dagliga arbetet, inom bl.a. områdena samhällsplanering, regionalekonomi, lantbruk och miljöpolitik. Under 2000 har de flesta länsstyrelser utfört insatser inom framför allt tre områden; integrering av ett jämställdhetsperspektiv inom samtliga sakenheter, frågor rörande mäns våld mot kvinnor samt män och jämställdhet. Länsexperterna samarbetar också med JämO i arbetet med att granska arbetsgivarnas verksamhet för att främja jämställdhet. Vidare har många länsstyrelser tagit initiativ till att driva frågor som rör den köns-

uppdelade utbildningen och arbetsmarknaden. Betydande insatser har även utförts inom området sexualitet och samlevnad. Flera länsstyrelser har särskilt arbetat med utveckling av kvinnors företagande och området hälsa och livsmiljö.

Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) har fått i uppdrag att redovisa de insatser som genomförts för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden, analysera resultatet av dessa samt redovisa en strategi för det fortsatta arbetet. AMS arbete med att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden ingår i det grundläggande uppdraget för arbetsförmedlingsverksamheten.

Statistiska Centralbyrån (SCB) har utvecklat ett jämställdhetsindex som omfattar Sveriges samtliga regioner och kommuner. Detta index är tillgängligt på SCB:s hemsida. I indexbasen ingår könsuppdelad statistik för alla kommuner och län omfattande bl.a. eftergymnasial utbildning, förvärvsarbete, arbetslöshet, inkomsttagare med föräldrapenning, ohälsotal samt könsfördelning i kommunfullmäktige och -styrelser.

5.6 Resultatbedömning

Jämställdhet är ett sektorövergripande politikområde med betydelse även för andra politikområden. En samlad redovisning av jämställdhetspolitiken under de senaste åren finns i regeringens skrivelse till riksdagen (skr 1999/2000:24).

Andelen kvinnor i kommittéer var 41 procent 1999 och 38 procent 2000. Endast kommittéer under jordbruksdepartementet och socialdepartementet har jämn könsfördelning när det gäller ordföranden. Vad gäller ledamöter och sakkunniga har endast utbildningsdepartementet haft en jämn könsfördelning.

Könsfördelningen har inte ändrats i de statliga centrala styrelserna och nämnderna under de två senaste åren. Andelen kvinnor bland ordföranden är 28 procent och andelen kvinnliga ledamöter är 46 procent. I de regionala myndigheternas styrelser är andelen kvinnliga ledamöter 45 procent.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män år 2000 var inom den privata sektorn; industriarbetare 9 procent (8 procent år 1999), industritjänstemän 21 (22 procent), medan löneskillnaden bland de statsanställda var 15 procent (15 procent), de primärkommunanställda 9 procent

(9 procent) och landstingsanställda 29 procent (29 procent).

I bilagor till politikområdet Jämställdhetspolitik redovisas och analyseras utvecklingen vad gäller dels fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män (Bilaga 1), dels könsfördelningen i statliga lekmannastyrelser (Bilaga 2).

Utvärderingen av den första omgången tillväxtavtal (Ds 2001:15) visar att många län initialt haft svårt att integrera jämställdhetsperspektivet i arbetet med tillväxtavtalen, vilket föranlett att jämställdhetsfrågorna tydligare lyfts fram i det senare skedet av avtalsarbetet. Tydligare strategier, metoder och kompetenshöjning efterfrågas.

5.6.1 Analys och slutsatser

Politikområdet Jämställdhetspolitik inrymmer samordningsansvaret för regeringens jämställdhetspolitik. För närvarande övervägs hur ett köns- och jämställdhetsperspektiv mera strukturerat skall integreras i regeringens samlade politik och hur den bör redovisas inom ramen för budgetprocessen. Uppsatta jämställdhetsmål och verksamhet för att främja jämställdheten inom andra politikområden bör tydligare relateras till de övergripande målen för jämställdhetspolitiken. Syftet är bl.a. att skapa ett bättre underlag för att bedöma vilka resultat som erhållits och i vilken mån de jämställdhetspolitiska målen uppnåtts.

Ytterligare steg mot en jämn könsfördelning i statliga styrelser och kommittéer har inte tagits de senaste åren. För att regeringens mål skall uppnås, krävs att departementen skärper uppmärksamheten på könsfördelningen vid tillsättning av ledamöter i kommittéer, styrelser och nämnder.

Löneskillnaderna har inte minskat under de senaste åren (se bilaga 1 Fördelning av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män). Regeringen utgår från att skärpningen i jämställdhetslagen, som ger större möjligheter att bekämpa löneskillnaderna, leder till önskat resultat.

Det är ännu för tidigt att bedöma tillväxtavtalens konkreta effekter på jämställdheten. Den slutsats som kan dras är emellertid att strategin för att integrera jämställdhet som ett perspektiv i arbetet har bidragit till att bredda ansvaret för och engagemanget i jämställdhetsarbetet såväl

nationellt som regionalt och lokalt. Tillväxtavtalen kan komma att bli ett viktigt instrument i jämställdhetspolitiskt hänseende.

5.7 Revisionens iakttagelser

Revisionens iakttagelser har inte givit upphov till några invändningar.

5.8 Budgetförslag

5.8.1 24:1 Jämställdhetsombudsmannen

Tabell 5.2 Anslagsutveckling

Tusental kronor

2000	Utfall	16 565	Anslags-sparande	1 124
2001	Anslag	18 572 ¹	Utgifts-prognos	18 107
2002	Förslag	20 886		
2003	Beräknat	21 396 ²		
2004	Beräknat	21 808 ²		

¹ Inklusive slutjustering med anledning av de statliga avtalsförsäkringarna. En närmare beskrivning av detta finns i tillägsbudgeten i samband med budgetpropositionen avsnitt 9.2.

² Motsvarar 20 886 i 2002 års prisnivå

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

Regeringens överväganden

För 2002 skall inriktningen fortsatt vara en effektivisering och utveckling av verksamheten i syfte att främja ett effektivt och målinriktat jämställdhetsarbete.

Under förutsättning av riksdagens godkännande av propositionen Den öppna högskolan kommer ombudsmännen att förstärkas med sammanlagt 2 miljoner kronor som fördelas mellan dem utifrån den förväntade arbetsmängden

hos respektive ombudsman. JämO:s anslag tillförs därför 600 000 kronor från anslaget 25:73 Särskilda utgifter inom universitet och högskolor m.m. inom utgiftsområde 16 Utbildning och universitetsforskning.

Tabell 5.3 Härledning av nivån 2002–2004*Tusentals kronor*

	2002	2003	2004
Anslagsnivå 2001 ¹	18 572	18 572	18 572
Förändring till följd av:			
Pris- och löneomräkning	1 529	2 039	2 451
Överföring andra anslag m.m. ²	785	785	785
Summa förändring	2 314	2 824	3 236
Förslag/beräknat anslag	20 886	21 396	21 808

¹ Inklusive förslag till tilläggsbudget i samband med 2001 års ekonomiska vårproposition och i samband med budgetpropositionen för 2002.

² Inklusive slutjustering med anledning av de statliga avtalsförsäkringarna. En närmare beskrivning av detta finns i tilläggsbudgeten i samband med budgetpropositionen avsnitt 9.2.

5.8.2 24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder

Tabell 5.4 Anslagsutveckling*Tusental kronor*

År	Utfall	Anslags- sparande	Utgifts- prognos
2000	25 061		19 528
2001	Anslag	13 706	30 234
2002	Förslag	12 206	
2003	Beräknat	13 706	
2004	Beräknat	13 706	

Från anslaget betalas kostnader för jämställdhetsåtgärder som syftar till att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Inom ramen för

anslaget genomförs projektverksamhet och insatser för att främja utvecklingen mot jämställdhet på särskilt angelägna områden. Vidare prövas nya metoder och modeller i jämställdhetsarbetet. Anslagssparandet hänför sig dels till att medel för vissa projekt inte rekvirerades under 2000 samt att insatser riktade mot bl.a. frivilligorganisationer senarelagts till att genomföras under första delen av 2001 i samband med EU-ordförandeskapet.

Regeringens överväganden

Regeringen bedömer att anslagssparandet från 2000 kommer att förbrukas under 2001. För 2002 bör inriktningen fortsatt vara en satsning på utvecklings- och förändringsarbete som syftar till att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Regeringen föreslår 12 206 000 kronor för 2002.

Under 2002 överförs ett engångsbelopp på 1 500 000 kronor till utgiftsområde 17 anslag 30:3 Bidrag till kvinnoorganisationernas centrala verksamhet. Beloppet avses användas för stöd till s.k. paraplyorganisationer.

Tabell 5.5 Härledning av nivån 2002–2004*Tusental kronor*

	2002	2003	2004
Anslagsnivå 2001	13 706	13 706	13 706
Förändring till följd av:			
Överföring andra anslag m.m.	-1 500		
Summa förändring	-1 500	0	0
Förslag/beräknat anslag	12 206	13 706	13 706

Bilaga 1

Fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män

Bilaga 1

Fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män

Innehållsförteckning

Fördelning av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män	5
--	---

Tabellförteckning

1	Månadslön för anställda inom olika sektorer med fördelning på utbildningsnivå år 2000. Medelvärde i kronor per månad.....	6
2	Kvinnors lön i procent av mäns lön åren 1973-2000, heltidsanställda	7
3	Arbetsinkomst för anställda 20-64 år efter sysselsättningsnivå samt för anställda och företagare efter socioekonomisk grupp år 1999, tkr. Antal med arbetsinkomst, 1000-tal.....	8
4	Sammanräknad förvärvsinkomst för personer med förvärvsinkomst efter ålder år 1999, tkr.....	9
5	Inkomst, skatt, ATP-poäng och veckoarbetstid efter åldersgrupper år 1999	11
6	Överskott eller underskott av kapital för personer med kapitalinkomst år 1999. Antal 1 000-tal och medelvärde kapital, tkr.....	11
7	Frivilligt pensionssparande och medelvärde av avdragsgilla pensionspremier år 1999. Andel procent och avdragsbelopp, tkr.....	11
8	Medelinkomst 1999 för personer 18-64 år. Medelinkomst för personer med förekomst av inkomstslag samt andel personer med inkomstslag. Kronor per år samt procent.	13

Fördelning av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män

I bilagan redovisas vissa uppgifter om fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Redovisningen innefattar de inkomster kvinnor respektive män får från marknadsbaserat arbete, kapital eller ersättning och bidrag från socialförsäkringssystemen.

Under år 2000 var drygt 72 procent, motsvarande 2 miljoner personer, av den kvinnliga befolkningen i åldern 16–64 år sysselsatta enligt SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU). För män var andelen sysselsatta 76 procent av befolkningen i åldern 16–64 år, vilket motsvarar nästan 2,2 miljoner personer. Av de sysselsatta kvinnorna var 56 procent anställda på heltid och arbetade 35 timmar eller mer per vecka. Drygt 18 procent arbetade lång deltid, 30 timmar eller mer, medan 20 procent av de sysselsatta arbetade kort deltid, mindre än 30 timmar per vecka. Inte fullt sex procent av de sysselsatta kvinnorna var egna företagare. Drygt 77 procent av de sysselsatta männen var anställda på heltid och arbetade 35 timmar eller mer. Ca två procent arbetade lång deltid och 5,5 procent kort deltid. Inte fullt 15 procent av de sysselsatta männen var egna företagare. Arbetslösheten uppgick till 5 procent av arbetskraften. Andel heltidsarbetande män har ökat med nästan en procentenhet sedan 1997. Andel arbetande med lång eller kort deltid har inte förändrats under perioden. Arbetslösheten bland kvinnor var 4,3 procent av arbetskraften. Sysselsättningen och andelen heltidsarbetande kvinnor har ökat de senaste åren, den korta deltiden har minskat något, medan den långa deltiden i stort sett är oförändrad. Arbetslösheten har minskat betydligt, från 7,6 procent 1997. Arbetslösheten har minskat betydligt även för män, från 8,4 procent 1997.

Den vanligaste orsaken som kvinnor uppger till att de arbetar deltid är att de bär huvudansvaret för arbetet med barn och hem. En annan orsak som nämns i sammanhanget är arbetsmarknadsskäl, dvs. att det inte går att få högre sysselsättningsgrad hos aktuell arbetsgivare. Män uppger att de arbetar deltid i huvudsak för att studier samtidigt bedrivs. Andra skäl är pågående sjukskrivning eller delpensionering.

Olikheter i lön och inkomst för kvinnor och män kan till en del förklaras med skill-

nader i arbetad tid, yrke, befattning, arbetslivserfarenhet, kvalifikationsnivå, utbildning och ålder. Det förekommer emellertid löneskillnader mellan kvinnor och män som enbart beror på frågan om kön, det vill säga osakliga löneskillnader.

I tabell 1 visas sambandet mellan lön och formell utbildningsnivå för kvinnor och män i olika sektorer. Av tabellen går inte att utläsa om det finns ett samband mellan utbildningen och det ansvar och de arbetsuppgifter som individen har. Inom stat, kommuner och landsting avser uppgifterna samtliga anställda, både LO-grupper och tjänstemän. För den privata sektorn redovisas tjänstemän och arbetare var för sig. Redovisningen omfattar såväl heltids- som deltidsanställda. Månadslönen för deltidsanställda har räknats om till heltidslön. För LO-grupperna redovisas en beräknad månadslön där den officiella statistikens timförtjänst räknats om.

Uppgift om utbildningskod finns inte tillgänglig för samtliga anställda som redovisas i tabell 1. Detta medför att summan av de personer som redovisas för olika utbildningsgrupper inte helt överensstämmer med uppgiften om samtliga anställda inom sektorn.

När kvinnor och män efter avslutad utbildning börjar arbeta har det visat sig att män ofta får en högre ingångslön än kvinnor. Inom samtliga kategorier har kvinnor lägre lön än män. Av tabellen framgår även andelen kvinnor av samtliga inom respektive sektor och utbildningsnivå. Av anställda inom primärkommunal och landstingskommunal sektor är 80 procent kvinnor. Inom statlig sektor är andelen 46 procent och i privat sektor 37 procent.

Utbildningsnivån är högre för både kvinnor och män i statlig sektor och i landstingssektorn med 50 respektive 65 procent med eftergymnasial eller högre utbildning. I primärkommunal och privat sektor har mer än två tredjedelar av kvinnorna högst gymnasial utbildning.

Av de sammanlagt 1,75 miljoner kvinnor som ingår i statistiken arbetar hälften inom privat sektor och en tredjedel inom primärkommunal sektor. Av 1,8 miljoner män arbetar 83 procent inom privat sektor och 8 procent inom primärkommunal sektor.

Tabell 1 Månadslön för anställda inom olika sektorer med fördelning på utbildningsnivå år 2000. Medelvärde i kronor per månad.

	KVINNOR		MÄN		KVINNOR REL. MÄN LÖN, %	KVINNOR REL. SAMTL. ANTAL, %
	ANTAL	MÅNADSLÖN	ANTAL	MÅNADSLÖN		
Statligt anställda	99 800	19 800	119 000	23 600	84	46
Förgymnasial utbildning	11 700	16 900	9 900	18 800	90	54
Gymnasial utbildning	38 400	17 500	33 500	20 100	87	53
Eftergymnasial < 3 år	18 000	19 800	30 000	22 700	87	38
Eftergymnasial >= 3 år	26 800	23 000	33 700	26 900	86	44
Forskarutbildning	4 300	27 900	11 000	31 600	88	28
Primärkommunalt anställda	584 100	17 000	152 000	18 900	90	79
Förgymnasial utbildning	89 600	15 100	21 500	15 900	95	81
Gymnasial utbildning	273 300	15 900	55 700	17 200	92	83
Eftergymnasial < 3 år	108 800	17 900	31 900	19 400	92	77
Eftergymnasial >= 3 år	109 500	20 500	41 400	22 400	92	73
Forskarutbildning	500	22 800	800	25 200	90	38
Landstingsanställda	172 900	19 600	43 500	27 500	71	80
Förgymnasial utbildning	8 900	15 400	2 800	16 300	94	76
Gymnasial utbildning	68 700	16 500	12 400	18 100	91	85
Eftergymnasial < 3 år	56 300	20 100	7 900	21 200	95	88
Eftergymnasial >= 3 år	37 000	24 700	16 900	35 300	70	69
Forskarutbildning	1 200	38 600	3 100	47 600	81	28
Tjänstemän privat sektor	528 800	20 500	689 400	27 100	76	43
Förgymnasial utbildning	68 400	18 000	83 300	21 900	82	45
Gymnasial utbildning	273 900	19 000	314 200	24 200	79	47
Eftergymnasial < 3 år	107 300	21 600	155 100	27 200	79	41
Eftergymnasial >= 3 år	73 200	26 800	119 900	36 600	73	38
Forskarutbildning	2 000	34 200	8 300	40 500	84	19
Arbetare privat sektor	321 100	14 900	749 800	16 900	88	30
Förgymnasial utbildning	117 200	14 900	249 000	16 800	89	32
Gymnasial utbildning	180 900	14 800	456 800	16 900	88	28
Eftergymnasial < 3 år	18 000	15 500	33 000	17 100	91	35
Eftergymnasial >= 3 år	3 000	15 400	5 900	16 500	94	34

Källa: SCB, Lönestatistiken

Förändringarna jämfört med 1997 är marginella och löneskillnaderna tycks i stort sett bestå inom samtliga sektorer.

Tabell 2 visar kvinnors lön i procent av mäns lön för heltidsanställda åren 1973–2000. Tabellen är illustrativ och visar på att förskjutningar kan påverka lönerelationen i högre eller

lägre grad inom olika områden. Lärarnas övergång från statligt till kommunalt reglerade löner år 1991 är ett exempel på detta. Även överflyttningen av ca 60 000 anställda från landsting till kommuner i samband med ÄDEL-reformen har påverkat sektorstrukturen. Därtill har omfattande bolagiseringar av statliga affärsdrivande verk (bl.a. Telia och Posten) medfört att deras personal i statistiken numera räknas till privat sektor. Ett aktuellt exempel är att kyrkan skiljs från staten och år 2000 ingår i privat sektor.

För gruppen industriarbetare som har liten lönespridning är skillnaden mellan kvinnors och mäns löner liten. Inom landstingssektorn och för privat anställda tjänstemän är det en större spannvidd mellan löner för olika befattningar. Detta resulterar i en lägre relativ lön för kvinnor, eftersom de högre befattningarna/lönerna i stor omfattning innehåses av män. Uppgifterna för privat sektor avser endast industrin. Övriga delar av privat tjänstesektor, byggnadsindustri m.m. ingår inte i denna tabell.

Tabell 2 Kvinnors lön i procent av mäns lön åren 1973-2000, heltidsanställda

	PRIVAT SEKTOR INDUSTRI- ARBETARE	INDUSTRI- TJÄNSTEMÄN	OFFENTLIG SEKTOR STATS- ANSTÄLLDA	PRIMÄR- KOMMUNALT ANSTÄLLDA	LANDSTINGS- ANSTÄLLDA
1973	84	63	81	74	..
1977	88	70	86	82	..
1981	91	72	89	85	..
1985	90	73	91	87	75
1989	90	75	89	83	74
1991	90	75	85(90) ¹	87(84) ¹	75
1993	91	77	84	86	73
1995	90	77	84	88	70
1999	92	78	85	91	71
2000	91	79	85	91	71

1. Lärarpersonal har fr.o.m. 1991 kommunalt reglerade löner och redovisas bland primärkommunalt anställda. Siffrorna inom parentes är fiktiva tal som visar procent-siffran om jämförelsegruppen varit densamma som tidigare år.
Källa: SCB, lönestatistiken

Den långsiktiga utvecklingen har gått mot ökad ekonomisk jämställdhet mellan könen som följd av ökad sysselsättningsgrad för kvinnor. Löneskillnaderna minskade fram till mitten av 1980-talet, men därefter har en viss ökning skett inom några sektorer.

Tabell 3 visar relationen mellan kvinnors och mäns ekonomiska situation för samtliga med arbetsinkomst. Denna omfattar förutom lön även de inkomstrelaterade transfereringar (t.ex. sjukpenning och föräldrapenning) som

är knutna till arbetet och kompenserar för inkomstbortfall. Retroaktiva utbetalningar av löner faller på det år utbetalning sker. Inkomst av näringsverksamhet för företagare ingår i arbetsinkomstbegreppet. Uppgifterna är hämtade från SCB: s inkomstfördelningsundersökning och avser åldersgruppen 20-64 år. Förutom gruppering efter arbetets omfattning ges information om helårs- och heltidsarbetande där även företagare ingår.

Tabell 3 Arbetsinkomst för anställda 20-64 år efter sysselsättningsnivå samt för anställda och företagare efter socioekonomisk grupp år 1999, tkr. Antal med arbetsinkomst, 1000-tal.

	KVINNOR		MÄN		KVINNORS INKOMST REL. MÄNS %
	ANTAL	INKOMST	ANTAL	INKOMST	
Samtliga	1 961	177,0	2 097	242,6	73
Anställda 20-64 år					
Deltidsarbetande 1 - 49 %	244	80,7	138	84,3	96
Deltidsarbetande 50 - 90 %	507	141,8	159	136,9	104
Helårs- o heltidsarbetande	1 022	220,5	1 441	281,0	78
Helårs och heltidsarbetande anställda och företagare					
Arbetare	248	180,9	488	222,1	81
Tjänstemän på lägre och mellannivå	388	216,9	433	277,1	78
Högre tjänstemän	137	283,7	233	385,5	74
Övriga löntagare	331	231,5	471	291,0	80
Företagare/lantbrukare	26	107,1	104	136,7	78

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

Källa: SCB, HINK

Fler män än kvinnor har arbetsinkomst när företagare och lantbrukare medräknas. Av de anställda har fler kvinnor än män arbetsinkomst även om endast drygt hälften (58 procent) arbetar heltid, vilket ca 83 procent av männen gör. Skillnaden i relativ inkomst mellan kvinnor och män för olika volymer av deltidsarbete påverkas av naturliga skäl av hur stor andel av heltid som arbetet omfattar. Den relativa skillnaden i inkomst för heltidsarbetande påverkas förutom av arbete i olika yrken och näringsgrenar med olika lönenivåer också av att kvinnor i högre utsträckning än män är föräldradiga eller sjukskrivna. Ersättning från socialförsäkringssektorn uppgår normalt till 80 procent av lönen, dock med ett tak på 273 000 kronor, vilket också har en viss inverkan på inkomstrelationen. Det är fyra gånger

så vanligt att män har arbetsinkomst från eget företag som att kvinnor har det. Arbetsinkomsten är även högre.

Den genomsnittliga arbetsinkomsten för heltids- och helårsarbetande män är ca 1 000 kr högre inom privat sektor jämfört med offentlig sektor och uppgår till 282 000 kronor. För kvinnor uppgår arbetsinkomsten till 215 000 kronor inom offentlig sektor och till 227 000 kronor inom privat sektor, vilket innebär en skillnad på ca 12 000 kronor. Skillnaden mellan kvinnors och mäns genomsnittliga löner uppgår då för de heltidsarbetande till 55 000 kronor om året i den privata sektorn och till 66 000 om året i den offentliga sektorn. Denna skillnad tar då inte hänsyn till att personer finns inom olika yrkesområden och yrkesnivåer.

Tabell 4 Sammanräknad förvärvsinkomst för personer med förvärvsinkomst efter ålder år 1999, tkr

	KVINNOR		MÄN		KVINNORS INKOMST REL. MÄNS %
	ANTAL	INKOMST	ANTAL	INKOMST	
Totalt	3 563 000	141,5	3 417 000	204,9	69
Ensamstående	1 954 000	129,6	1 790 000	167,4	77
Sambeskattade	1 609 000	156,0	1 627 000	246,1	63

20-64 år	2 457 000	166,5	2 541 000	229,7	72
65-74 år	402 000	115,0	354 000	184,9	62
75 – år	518 000	88,2	331 000	143,1	62

Sammanräknad förvärvsinkomst består av inkomst av tjänst och inkomst av näringsverksamhet.
Källa: SCB If 20 SM 0101.

För att studera den ekonomiska situationen för samtliga förvärvsarbetande och pensionärer får man övergå till inkomstbegreppet sammanräknad förvärvsinkomst. Detta är ett taxeringsmässigt begrepp, vilket består av inkomst av tjänst och inkomst av näringsverksamhet. Den årliga inkomstens storlek beror, förutom av lönenivå, på skillnader i arbetstid och arbetskraftsdeltagande. Inkomst av kapital ingår däremot inte.

Sammanräknad förvärvsinkomst minus allmänna avdrag (pensionsförsäkring och periodiskt understöd) och minus förlustavdrag utgör taxerad förvärvsinkomst. Vid beskattningen drar man sedan bort grundavdrag eller särskilt grundavdrag för pensionärer för att erhålla den beskattningsbara förvärvsinkomsten.

I tabell 4 redovisas uppgifter för samtliga personer med sammanräknad förvärvsinkomst större än noll. Vuxna inkomsttagare särredovisas som ensamstående eller sambeskattade. Tidigare års uppdelning på inkomsttagare med eller utan barn är inte tillgänglig. Ensamstående/sambeskattade är således ett fåtal inkomsttagare under 18 år, personer i normal förvärvsaktiv ålder 18–64 år och ålderspensionärer.

Inkomstrelationerna i tabellen påverkas av att både förvärvsarbetande och pensionärer ingår. Kvinnor arbetar deltid i större omfattning än män och detta medför lägre årliga inkomster, vilket för sambeskattade tycks ha större betydelse för inkomstrelationen mellan könen, eftersom sambeskattade kvinnor arbetar mera deltid än ensamstående. Att kvinnors inkomster är låga i förhållande till mäns bland pensio-

närer beror på att kvinnor genom sina lägre löner får lägre ATP-pension än män.

Som framgår av tabell 5 ökar den sammanräknade förvärvsinkomsten med stigande ålder och når sina högsta genomsnittliga belopp i åldersgruppen 50–64 år. Detta beror både på arbetskraftens sammansättning i form av heltids-/deltidsarbete, utbildning, karriärmöjligheter, lönenivå och på arbetslöshet.

Kommunalskatten är i skattesystemet proportionell mot beskattningsbar förvärvsinkomst upp till skiktgränsen där en statlig skatt på 20 procent inträder. En ny högre skiktgräns för statlig skatt på 25 procent infördes 1999. Kapitalskatt, fastighetsskatt och förmögenhetsskatt ingår även i slutlig skatt. Åldersgruppen 50–64 år betalar något mer slutlig skatt än yngre grupper då förvärvsinkomsterna i genomsnitt är högre, kapitalinkomsterna är högre och amortering av fastighetsskulder medför lägre underskottsavdrag och högre förmögenhetsskatt.

Det antal ATP-poäng som inkomsttagarna i genomsnitt uppnått är lägre för kvinnor än för män inom varje redovisad åldersgrupp. Medelpoängen har ökat jämfört med föregående år inom alla åldersgrupper utom för de allra äldsta männen. Detta innebär att de som har arbetat har fått en real förbättring av sin pensionsgrundande inkomst till följd av den låga inflationen. Ökningen av den genomsnittliga pensionspoängen är något större för kvinnor än för män.

Andelen utan pensionspoäng har minskat för kvinnor och män i samtliga åldersgrupper. Andelen med poäng påverkas av konjunkturen och av hur många som ingår i arbetskraften.

En hög andel utan poäng medför att den framtida pensionen riskerar att bli lägre.

Enligt RFV:s statistik ökade andelen personer i åldern 16–64 år med maximal pensionspoäng (= 6,50 poäng, dvs. inkomster över 7,5 basbelopp). Andelen kvinnor med maximal poäng var 5,9 procent. Det är den största andelen sedan år 1960 när ATP-systemet infördes. Andelen män med maximal poäng var 21,2 procent, vilket även det är bland de högsta redovisade andelarna sedan 1960. Fortfarande

är det nästan fyra gånger så många män (466 000) som kvinnor (119 000) som uppnår maximal ATP-poäng.

Medelarbetstiden per vecka är lägre för kvinnor än för män i alla åldrar som följd av att deltidsarbete är betydligt vanligare för kvinnor. Att veckoarbetstiden för män överstiger 40 timmar i genomsnitt beror till viss del på övertid men huvudsakligen på att egna företagare ingår i underlaget.

Tabell 5 Inkomst, skatt, ATP-poäng och veckoarbetstid efter åldersgrupper år 1999

		16-19	20-24	25-34	35-49	50-64	SAMTLIGA 20-64
Sammanräknad förvärvsinkomst, tkr	kvinnor	20,8	86,2	152,6	182,2	183,5	166,5
	män	22,8	110,6	206,7	253,6	256,4	229,7
Slutlig skatt, tkr	kvinnor	6,7	28,6	52,6	65,6	68,1	59,9
	män	7,2	38,6	78,3	105,1	112,7	94,9
Genomsnittlig ATP-poäng	kvinnor	0,69	2,07	3,13	3,67	3,82	3,45
	män	0,88	2,73	4,26	4,74	4,80	4,48
Andel utan ATP-poäng	kvinnor	89,6	41,2	14,7	8,3	10,9	14,3
	män	89,2	35,7	12,2	8,1	9,0	12,3
Medelarbetstids per vecka, tim	kvinnor	21,0	31,8	33,9	34,7	33,2	34,1
	män	25,5	37,5	40,7	41,6	39,1	40,7

Källa: SCB If 20 SM 0101 (inkomster), RFV (pensioner), SCB AKU grundtabeller (arbetstid)

Tabell 6 Överskott eller underskott av kapital för personer med kapitalinkomst år 1999. Antal 1 000-tal och medelvärde kapital, tkr

	KVINNOR ÖVERSKOTT ANTAL	TKR	UNDERSKOTT ANTAL	TKR	MÄN ÖVERSKOTT ANTAL	TKR	UNDERSKOTT ANTAL	TKR
Totalt	1 975	12,1	1 514	15,2	1 749	47,0	1 745	15,6
Ensamstående	1 313	9,5	698	11,3	1 164	27,3	782	11,3
Sambeskattade	662	16,6	816	19,1	585	86,2	963	19,0

20-64 år	833	15,6	1 373	15,7	764	78,7	1 560	16,3
65-74 år	257	16,5	90	9,3	197	58,1	125	10,8
75 – år	366	14,3	43	7,3	234	39,5	51	8,4

Medelvärden är beräknade för den grupp som haft kapitalinkomst
Källa: SCB If 20 SM 0101**Tabell 7 Frivilligt pensionssparande och medelvärde av avdragsgilla pensionspremier år 1999. Andel procent och avdragsbelopp, tkr**

	KVINNOR ANDEL %	AVDRAG TKR	MÄN ANDEL %	AVDRAG TKR
Totalt	27,7	6,1	23,8	7,6
Ensamstående	20,4	5,2	19,4	6,0
Sambeskattade	36,7	6,7	28,7	8,7

-24 år	6,7	1,8	6,5	2,1
25-34 år	35,9	3,0	30,9	3,6
35-44 år	45,6	4,6	34,9	6,0
45-54 år	49,2	7,3	36,0	9,4
55-64 år	39,0	9,8	31,1	12,1

Medelvärden är beräknade för den grupp som haft avdrag
Källa: SCB If 20 SM 0101

Skattesystemet skiljer på förvärvsinkomster och inkomst av kapital. I tabell 6 redovisas uppgifter för dem som har överskott eller underskott av kapital. Medelvärdena avser den grupp som har överskott respektive underskott. Det kan noteras att betydligt fler kvinnor än män har ett överskott av kapital även om medelbeloppen är väsentligt lägre och att fler män än kvinnor har underskott av kapital.

Av tabell 7 framgår att en något större andel kvinnor än män gör avdrag i sina deklarationer för inbetalda pensionspremier. Andelarna har ökat sedan 1995 för både kvinnor och män. De avdragna beloppen är något högre än föregående år och högre för män än för kvinnor. Avdragsbeloppen ökar med stigande ålder och är högst strax innan pensionsåldern.

Den skattemässiga avdragsmöjligheten var densamma som föregående år. Möjligheten att dra av försäkringspremien som allmänt avdrag i deklarationen halverades 1995 och premien får 1999 dras av med upp till 18 200 kronor (ett halvt basbelopp). Personer med högre inkomster får dessutom dra av 5 procent av den del av tjänsteinkomsten som överstiger 364 000 kr (10 basbelopp) men inte 728 000 kr (20 basbelopp). För företagare gäller särskilda regler.

Den inkomst en person har kan komma från marknadsbaserat arbete, kapital eller ersättning och bidrag från socialförsäkringssystemen. Av tabell 8 framgår medelvärdet för de olika inkomstslagen, vilka kan ses som delkomponenter av en individuell disponibel inkomst, där transfereringar till hushållen delats lika mellan de samboende. Redovisning sker dels för alla de ca 2,6 miljoner kvinnor och män i åldern 18-64 år som ingår i redovisningen, dels visas medelvärdet för de personer som har inkomstslaget i fråga. Hur många detta är framgår av andelarna som har förekommande variabelvärde. Relationen mellan kvinnor och män för olika medelvärdet är räknat per person och tar inte hänsyn till förekomst av deltidarbete eller hur lång tid under året ersätt-

ningen mottagits. Mottaget underhållsstöd har räknats in i kvinnors inkomst, trots att det egentligen är ett stöd till barnen. För sambe-skattade personer har barnbidrag och bostadsbidrag, vilka också är ett stöd till barnen, delats lika mellan makarna i tabellen. Ingen hänsyn har heller tagits till försörjningsbörda, dvs. att fler personer ska leva på den inkomst som ett hushåll med barn har. Gruppen ensamstående mödrar är väsentligt större än gruppen ensamstående fäder. Av tabellen kan man utläsa att kvinnor får väsentligt mer av de lönerelaterade bidragen när det gäller föräldrapenning, medan män får mer av arbetsmarknadsstöd, sjukpenning och pensioner. Detta beror på att kvinnor i högre utsträckning ansvarar för barn och därför tar ut flest dagar med föräldrapenning, medan mäns högre inkomster får genomslag i de andra lönerelaterade bidragen. De bidrag som är relaterade till barns försörjning - barnbidrag och underhållsstöd - utgår i högre grad till kvinnor som oftare än män är ensamstående förälder. Kvinnor får också i högre utsträckning än män del av behovsrelaterade bidrag såsom socialbidrag och bostadsbidrag.

Sammantaget visar bilagan att de ekonomiska resurserna för kvinnor är mer begränsade än för män. Många av samhällets transfereringar är knutna till löneinkomster. Kvinnor som grupp yrkesarbetar i mindre utsträckning än män både som andel av de sysselsatta och när man ser till antalet arbetade timmar. En betydande andel kvinnor (38 procent av de sysselsatta) deltidsarbetar, även om en viss ökning av heltidsarbetet skett de senaste åren. För många deltidsarbetande kvinnor är det ett ofrivilligt val, då efterfrågan på högre sysselsättningsgrad önskas men ej erbjuds.

Kvinnor tjänar betydligt mindre än män inom samtliga sektorer och oavsett utbildningsnivå. Skillnader i lön får sedan genomslag på föräldrapenning, sjukpenning och andra lönerelaterade bidrag och slutligen på den upp-arbetade pensionsrätten.

Tabell 8 Medelinkomst 1999 för personer 18-64 år. Medelinkomst för personer med förekomst av inkomstslag samt andel personer med inkomstslag. Kronor per år samt procent.

Inkomstslag	Medelinkomst alla		Medelinkomst för personer med värde			Andel med värde på variabeln		
	Kvinnor	Män	Kv. i % av män	Kvinnor	Män	Kv. i % av män	Kvinnor	Män
Marknaden								
Lön	123 757	181 259	68	148 867	220 934	67	83	82
Näringsinkomst	2 092	6 906	30	26 104	46 427	56	8	15
Ränta, utdelning	2 972	6 603	45	5 114	11 159	46	58	59
Reavinst	7 463	14 274	52	37 257	59 892	62	20	24
<i>Summa faktorinkomst</i>	<i>136 284</i>	<i>209 042</i>	<i>65</i>	<i>148 875</i>	<i>227 483</i>	<i>65</i>	<i>92</i>	<i>92</i>
Skattepliktiga ersättningar								
Sjukersättning	6 204	4 418	140	35 991	43 330	83	17	10
Föräldrapenning	4 307	1 185	363	20 756	8 713	238	21	14
Arbetsmarknadsstöd	8 158	8 775	93	48 349	62 362	78	17	14
Studiestöd	2 252	1 177	191	51 053	55 548	92	4	2
Pension	12 234	13 136	93	82 668	107 512	77	15	12
Övrigt	1 009	1 229	82	25 356	25 292	100	4	5
<i>Summa skattepliktiga ersättningar</i>	<i>34 191</i>	<i>29 961</i>	<i>114</i>	<i>59 888</i>	<i>65 887</i>	<i>91</i>	<i>57</i>	<i>45</i>
Skattefria individuella bidrag								
Studiestöd	3 350	2 718	123	27 065	26 115	104	12	10
Underhållsstöd	1 976	390	507	19 477	13 849	141	10	3
Övrigt	26	200	13	9 833	12 028	82	0	2
<i>Summa skattefria bidrag</i>	<i>5 353</i>	<i>3 308</i>	<i>162</i>	<i>25 317</i>	<i>25 449</i>	<i>99</i>	<i>21</i>	<i>13</i>
Familjestöd								
Bostadsbidrag	2 109	913	231	17 678	14 384	123	12	6
Barnbidrag	2 911	2 010	145	8 110	6 751	120	36	30
Socialbidrag	1 799	1 606	112	26 462	24 385	109	7	7
<i>Summa familjestöd</i>	<i>6 820</i>	<i>4 529</i>	<i>151</i>	<i>16 053</i>	<i>12 134</i>	<i>132</i>	<i>42</i>	<i>37</i>
Negativa transfereringar								
Statlig o kommunal inkomstskatt	43 912	67 706	65	46 718	72 272	65	94	94
Annan skatt	12 090	17 350	70	12 714	18 311	69	95	95
Återbetalt studielån	1 028	854	120	6 240	7 268	86	16	12
Givet underhållsstöd	138	913	15	8 448	12 938	65	2	7
<i>Summa negativa transfereringar</i>	<i>57 168</i>	<i>86 838</i>	<i>66</i>	<i>59 398</i>	<i>90 510</i>	<i>66</i>	<i>96</i>	<i>96</i>
Summa disponibel inkomst	125 480	160 002	78	125 714	160 600	78	100	100

Bilaga 2

Könsfördelningen i statliga lekmannastyrelser

Bilaga 2

Könsfördelningen i statliga lekmannastyrelser

Innehållsförteckning

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

Tabellförteckning

1 Könsfördelningen i centrala statliga lekmanstyrelser fördelade på departement; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare.....	6
2 Könsfördelningen i centrala statliga lekmanstyrelser fördelade på myndighet; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare.....	7
3 Andelen kvinnor i regionala myndigheters styrelser; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare	12
4 Antal kvinnor och män i regionala myndigheters styrelser fördelade på län; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare.....	13

Könsfördelningen i statliga lekmanstyrelser

Sedan 1988 har könsfördelningen i statliga myndighetsstyrelser på central och regional nivå redovisats varje år för att ge riksdagen möjlighet att kunna följa utvecklingen. Bakgrunden är de mål för kvinnorepresentationen i statliga organ som föreslogs i 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). De uppgick då till 42 procent. De regionala styrelserna hade detta år 34 procent kvinnor. Slutmålet om 50 procent kvinnliga ledamöter i de statliga lekmanstyrelserna år 1998 har inte uppnåtts. 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, år 1998, hade de centrala styrelserna 44 procent och de regionala 40 procent kvinnor i sina styrelser. Vid den senaste kartläggningen år 1999 uppgick andelen kvinnor i de centrala styrelserna till 46 procent och 43 procent i de regionala styrelserna. Regeringen anser att slutmålet om en jämn könsfördelning i statliga styrelser skall ligga fast och vara uppnått senast år 2001 (rskr. 1999/2000:24, AU 6).

Årets redovisning avser förhållanden per den 31 december 2000. Då uppgick andelen kvinnor till 46 procent i de centrala och 42 procent i de regionala styrelserna.

Andelen kvinnor i statliga kommittéer redovisats årligen i kommittéberättelsen.

Centrala myndigheters styrelser

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

Av tabell 1 och 2 nedan framgår att andelen kvinnor bland de ordinarie ledamöterna (inklusive ordförande) uppgår till 46 procent och därmed ligger på en oförändrad nivå jämfört med år 1999. Högst andel kvinnliga ledamöter finns i styrelser under Socialdepartementet med 53 procent, Jordbruksdepartementet med 50 procent samt Justitiedepartementet och Utbildningsdepartementet, båda med 49 procent. Styrelser under Försvarsdepartementet har lägst andel kvinnliga ledamöter, 38 procent. Av totalt 206 nämnder och styrelser är endast 24 stycken, eller 11 procent jämt könsfördelade. 126 stycken, eller 61 procent domineras av män, medan endast 56 stycken, eller 27 procent har kvinnlig dominans.

Andelen kvinnliga ordföranden uppgår till 28 procent vilket inte innebär någon förändring jämfört med år 1999. Det finns kvinnor som ordförande i styrelser under alla departement. Styrelser under Socialdepartementet har högst andel kvinnor som ordförande, 47 procent. Styrelser under Utrikesdepartementet har minskat sin andel kvinnliga ordföranden till 9 procent år 2000 jämfört med föregående år, då andelen uppgick till 25 procent. Utrikesdepartementet är därmed det departement under vilket styrelserna har lägst andel kvinnliga ordföranden. Näst lägst andel kvinnliga ordföranden har styrelser under Utbildningsdepartementet, 17 procent.

Regionala myndigheters styrelser

I tabell 3 redovisas andelen kvinnor i sex regionala myndighetsgrupper. Uppgifterna omfattar samtliga län och avser även här förhållanden per den 31 december 2000.

Kvinnorna utgör 42 procent av de ordinarie ledamöterna (inklusive ordförande). Motsvarande andel för år 1999 var 43 procent. Av tabell 3 framgår att flest kvinnliga ledamöter återfinns i försäkringskassornas och skogsvårdsstyrelsernas styrelser med 49 procent respektive 47 procent.

Tabell 1 Könsfördelningen i centrala statliga lekmanstyrelser fördelade på departement; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare

DEP.	ORDFÖRANDE		LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE			MÄN		KVINNOR		SAMTLIGA	
	ANTAL KV 2000	M 2000	ANTAL 2000	% 2000	% 1999	ANTAL 2000	% 2000	% 1999	ANTAL 2000	% 2000	
Ju	8	27	131	49	45	138	51	55	269	100	
UD	1	10	66	45	50	81	55	50	147	100	
Fö	6	14	72	38	32	120	62	68	192	100	
S	9	10	86	53	55	75	47	45	161	100	
Fi	4	16	74	44	47	93	56	53	167	100	
U	3	15	79	49	49	82	51	51	161	100	
Jo	1	5	26	50	48	26	50	52	52	100	
Ku	10	15	101	48	47	109	52	53	210	100	
N	14	24	132	45	45	164	55	55	296	100	
M	4	16	82	43	43	108	57	57	190	100	
Totalt	60	152	849	46	46	996	54	54	1845	100	

Tabell 2 Könsfördelningen i centrala statliga lekmanstyrelser fördelade på myndighet; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare

CENTRALA MYNDIGHETER	ORDFÖRANDE		ANTAL LEDAMÖTER INKL. ORDFÖRANDE		
	KV	M	KV	M	SAMTLIGA
Justitiedepartementet					
Domstolsverket		1	4	6	10
Rikspolisstyrelsen		1	4	4	8
Kriminalvårdsstyrelsen		1	3	4	7
Brottsförebyggande rådet		1	5	6	11
Datainspektionen		1	5	4	9
Registernämnden, Rikspolisstyrelsen		1	2	3	5
Personalansvarsnämnden, Rikspolisstyrelsen		1	1	3	4
Tjänsteförslagsnämnden, Rikspolisstyrelsen		1	3	6	9
Nämnden vid Brottsförmyndigheten	1		3	3	6
Tjänsteförslagsnämnden för domstolsväsendet		1	4	5	9
Notarienämnden		1	3	3	6
Rådgivande nämnden vid Riksåklagarens kansli	1		6	1	7
Tjänsteförslagsnämnden för åklagarväsendet		1	6	3	9
Gentekniknämnden		1	6	10	16
Rättshjälpsnämnden		1	3	2	5
Fideikommissnämnden	1		1	4	5
Rättsmedicinalverket		1	4	3	7
Statistiska centralbyrån		1	4	6	10
Kammarkollegiet		1	4	4	8
Statens kvalitets- och kompetensråd		1	4	4	8
Statens skaderegleringsnämnd		1	2	3	5
Statens pensionsverk		1	5	4	9
Statens ansvarsnämnd		1	3	2	5
Offentliga sektorns särskilda nämnd		1	4	3	7
Nämnden för statens avtalsförsäkringar		1		4	4
Statens tjänstepensions- och grupplivnämnd		1	5	3	8
Statens trygghetsnämnd		1	5	1	6
Trygghetsstiftelsen	1		1	2	3
Statens utlandslönenämnd	1		3	1	4
Skiljenämnden för grupplivfrågor		1	5	3	8
Skiljenämnden i vissa trygghetsfrågor	1		2	1	3
Stiftelsen Statshälsan	1		1	1	2
Statskontorets råd		1	4	4	8
Revisorsnämnden		1	3	6	9
Konsumentverket	1		6	5	11
Utrikesdepartementet					
SIDA		1	4	7	11
SIDA, Forskningsnämnden		1	4	5	9
Nordiska afrikainstitutet		1	5	6	11

CENTRALA MYNDIGHETER	ORDFÖRANDE		ANTAL LEDAMÖTER INKL. LEDAMÖTER		SAMTLIGA
	KV	M	KV	M	
Utlänningsnämnden			17	13	30
Rådet för flykting- och invandrarfrågor			6	10	16
Migrationsverket	1		3	5	8
Inspektionen för strategiska produkter/Tekniskvetenskapliga rådet		1	1	6	7
Inspektionen för strategiska produkter/Exportkontrollrådet		1	5	6	11
Delegationen för utländska investeringar i Sverige		1	4	6	10
Exportkreditnämnden		1	4	6	10
Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll		1	4	5	9
Svenska institutet		1	6	6	12
Försvarsdepartementet					
Rådet för insyn i Försvarsmakten		1	4	4	8
Försvarets materielverk	1		3	3	6
Försvarets forskningsanstalt		1	3	8	11
Flygtekniska försöksanstalten		1	3	5	8
Totalförsvarets pliktverk		1	2	3	5
Kustbevakningen	1		3	7	10
Nämnden för personalvård för totalförsvarspliktiga	1		7	9	16
Försvarshögskolan		1	5	8	13
Försvarets underrättelsenämnd		1	2	4	6
Granskningsnämnden för försvarsuppfinningar		1	2	5	7
Riksvärderingsnämnden	1		2	3	5
Överstyrelsen för civil beredskap		1	5	4	9
Statens räddningsverk	1		4	5	9
Styrelsen för psykologiskt försvar		1	2	6	8
Överklagandenämnden för totalförsvaret		1	2	5	7
Rådet för räddningstjänst		1	4	16	20
Sprängämnesinspektionen		1	3	4	7
Totalförsvarets folkrättsråd	1		5	6	11
Vapenprojektdelegationen		1	2	5	7
Totalförsvarets chefsnämnd		1	9	11	20
Socialdepartementet					
Alkoholinspektionen		1	2	4	6
Alkoholsortimentsnämnden	1		1	4	5
Arvsfondsdelegationen	1		2	5	7
Barnombudsmannens råd	1		4	3	7
Folkhälsoinstitutet		1	6	5	11
Handikappombudsmannens råd		1	8	8	16
Hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd	1		5	4	9
Institutet för psykosocial medicin		1	5	6	11
Läkemedelsverket		1	3	4	7
Riksförsäkringsverket	1		5	4	9

CENTRALA MYNDIGHETER	ORDFÖRANDE		ANTAL LEDAMÖTER INKL. LEDAMÖTER		SAMTLIGA
	KV	M	KV	M	
Smittskyddsinstitutet		1	3	4	7
Socialstyrelsen	1		7	4	11
Socialvetenskapliga forskningsrådet		1	2	2	4
Statens beredning för utvärdering av medicinsk metodik		1	6	4	10
Statens institutionsstyrelse		1	5	4	9
Statens medicinsk-etiska råd		1	4	5	9
Statens institut för särskilt utbildningsstöd	1		6	4	10
Statens nämnd för internationella adoptioner	1		7	2	9
Steriliseringersättningsnämnden	1		4		4
Finansdepartementet					
Arbetsgivarverket		1	7	8	15
Bokföringsnämnden		1	4	7	11
Bostadskreditnämnden		1	3	2	5
Ekonomiska rådet		1	2	5	7
Ekonomistyrningsverkets råd		1	5	4	9
Ekonomistyrningsverkets redovisningsråd		1	4	5	9
Riksgäldskontoret		1	4	5	9
Finansinspektionen		1	2	6	8
Forskarskattenämnden		1	6	3	9
Insättningsgarantinämnden		1	3	4	7
Nämnden för offentlig upphandling	1		4	4	8
Riksrevisionsverkets råd	1		5	4	9
Riksskatteverket		1	4	7	11
Fastighetsverket		1	3	5	8
Lotteriinspektionen	1		4	2	6
Fortifikationsverket	1		5	3	8
Premiepensionsmyndigheten		1	5	6	11
Skatterättsnämnden för Direkt Skatt		1	5	7	12
Skatterättsnämnden för Indirekt Skatt		1	5	6	11
Tullverket		1	1	5	6
Utbildningsdepartementet					
Skolväsendets överklagandenämnd		1	3	3	6
Skolverkets kvalitetsgranskningsnämnd		1	7	5	12
Specialskolemyndigheten	1		4	4	8
Statens skolor för vuxna Härnösand		1	4	5	9
Statens skolor för vuxna Norrköping		1	4	5	9
Internationella programkontoret för utbildningsområdet		1	5	6	11
Högskoleverket		1	4	6	10
Verket för högskoleservice		1	4	5	9
Överklagandenämnden för högskolan		1	2	6	8
Distansutbildningsmyndigheten		1	5	6	11
Högskolans avskiljandenämnd		1	4	1	5

CENTRALA MYNDIGHETER	ORDFÖRANDE		ANTAL LEDAMÖTER INKL. LEDAMÖTER		SAMTLIGA
	KV	M	KV	M	
Kungliga biblioteket	1		4	5	9
Statens ljud- och bildarkiv		1	3	3	6
Institutet för rymdfysik		1	3	5	8
Centrala studiestödsnämnden		1	5	6	11
CSN, Delegationen för utländska studerande	1		2	3	5
Svenska unescorådet		1	11	5	16
Delegationen för IT i skolan		1	5	3	8
Jordbruksdepartementet					
Statens jordbruksverk	1		5	3	8
Statens livsmedelsverk		1	6	7	13
Fiskeriverket		1	3	4	7
Statens utsädeskontroll		1	2	4	6
Statens veterinärmedicinska anstalt		1	4	5	9
Sveriges lantbruksuniversitet		1	6	3	9
Kulturdepartementet					
Statens kulturråd	1		7	6	13
Riksarkivet		1	3	5	8
Riksantikvarieämbetet		1	4	5	9
Livruskammaren, Skokloster slott och Hallwylska museet	1		3	3	6
Naturhistoriska riksmuseet		1	5	5	10
Arkitekturmuseet		1	3	4	7
Statens musiksamlingar	1		4	5	9
Talboks- och punktskriftsbiblioteket	1		6	2	8
Svenskt biografiskt lexikon		1	3	4	7
Statens biografbyrå	1		4	3	7
Granskningsnämnden för Radio och TV		1	4	3	7
Presstödsnämnden	1		4	6	10
Taltidningsnämnden		1	4	5	9
Nämnden för hemslöjdsfrågor		1	4	3	7
Språk- och folkminnesinstitutet		1	4	5	9
Moderna museet	1		4	5	9
Nationalmuseum med Prins Eugens Waldemarsudde		1	3	4	7
Riksutställningar		1	6	3	9
Statens historiska museer		1	4	5	9
Statens museer för världskultur	1		5	3	8
Samarbetsnämnden för statsbidrag till trossamfund		1	4	5	9
Statens sjöhistoriska museer		1	3	6	9
Konstnärnsnämnden		1	4	6	10
Statens konstråd	1		3	4	7
Statens försvarshistoriska museer	1		3	4	7

CENTRALA MYNDIGHETER	ORDFÖRANDE		ANTAL LEDAMÖTER INKL. LEDAMÖTER		SAMTLIGA
	KV	M	KV	M	
Näringsdepartementet					
Affärsverket svenska kraftnät		1	3	4	7
Delegationen för främjande av miljöanpassad teknik	1		6	5	11
Elsäkerhetsverket		1	1	9	10
Glesbygdsverket	1		3	3	6
Integrationsverket		1	5	4	9
Konkurrensverket	1		4	6	10
Medlingsinstitutet		1	1	2	3
Nämnden mot diskriminering	1		6	4	10
Närings- och teknikutvecklingsverket		1	3	4	7
Oljekrisnämnden		1	2	3	5
Patent- och registreringsverket		1	4	4	8
Patentbesvärsrätten		1	4	4	8
Rymdstyrelsen		1	3	4	7
Skogsstyrelsen	1		5	4	9
Statens energimyndighet		1	3	5	8
Statens institut för regionalforskning		1	2	4	6
Sveriges geologiska undersökning		1	2	4	6
Turistdelegationen	1		3	4	7
Arbetslivsinstitutet	1		5	3	8
Rådet för arbetslivsforskning	1		4	2	6
Arbetskyddsstyrelsen		1	3	4	7
Arbetsmarknadsstyrelsen		1	4	6	10
Jämställhetsnämnden	1		5	3	8
Nämnden för styrelserepresentationsfrågor	1		4	5	9
Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering		1	4	5	9
Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar		1	4	3	7
Statens järnvägar		1	3	6	9
Banverket		1	3	5	8
Vägverket	1		4	5	9
Sjöfartsverket	1		4	5	9
Handelsflottans kultur- och fritidsråd	1		3	5	8
Lufftartsverket		1	3	5	8
Statens väg- och transportforskningsinstitut		1	3	5	8
Post- och telestyrelsen		1	4	6	10
Kommunikationsforskningsberedningen		1	5	4	9
Rederinämnden		1	3	4	7
Rikstrafiken		1	3	4	7
Stängselnämnden	1		1	2	3
Miljödepartementet					
Kemikalieinspektionen		1	4	5	9
Kemikalieinspektionen: Toksikologiska rådet		1	7	12	19
Statens kärnkraftinspektion	1		5	3	8

CENTRALA MYNDIGHETER	ORDFÖRANDE		ANTAL LEDAMÖTER INKL. LEDAMÖTER		SAMTLIGA
	KV	M	KV	M	
Statens strålskyddsinstitut		1	6	3	9
Statens strålskyddsinstitut: Forskningsnämnden		1	4	6	10
Statens naturvårdsverk		1	4	6	10
Statens naturvårdsverk: Miljöforskningsnämnden		1	5	5	10
Statens naturvårdsverk: Miljöövervakningsnämnden		1	5	6	11
Statens naturvårdsverk: Tillsyns- och föreskriftsrådet		1	5	11	16
Statens naturvårdsverk: Vetenskapliga rådet för biologisk mångfald		1	7	7	14
Boverket	1		6	3	9
Boverket: Stadsmiljörådet	1		6	7	13
Byggforskningsrådet		1	5	5	10
Statens institut för ekologisk hållbarhet		1	4	5	9
Fonden för fukt- och mögelskador		1	2	3	5
Statens geotekniska institut	1		3	3	6
Lantmäteriverket		1	4	5	9
Kärnavfallsfonden		1	1	4	5
SMHI		1	3	6	9
Statens va-nämnd		1		3	3

Tabell 3 Andelen kvinnor i regionala myndigheters styrelser; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare

Procent

MYNDIGHETSGRUPPER	KVINNOR % 2000	1999	FÖRÄNDRING PROCENTENHETER
Försäkringskassor	49	50	-1
Länsskattemyndigheter	44	44	0
Kronofogdemyndigheter	42	41	+1
Länsarbetsnämnder	43	45	-2
Skogsvårdsstyrelser	47	45	+2
Samtliga	45	45	0

Tabell 4 Antal kvinnor och män i regionala myndigheters styrelser fördelade på län; ordinarie ledamöter exkl. personalföreträdare

LÄN	Försäkringskassan		Länsskattemynd.		Kronofogedmynd.		Länsarbetsnämnd		Skogsvårdsstyr.	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M
BLEKINGE	4	3					3	5	4	4
DALARNA	4	3					4	4	4	5
GOTLAND	2	3								
GÄVLEBORG	3	4	4	5	6	4	2	6		
VÄSTRA GÖTALAND	4	5	4	4	4	5	4	6	4	5
HALLAND	4	3					3	5		
JÄMTLAND	3	4	4	5			4	4	4	4
JÖNKÖPING	3	4			2	7	4	4	4	4
KALMAR	3	4			4	5	5	3	4	5
KRONOBERG	4	3	3	5			4	4		
NORRBOTTEN	3	4	5	4			4	4	4	5
SKÅNE	6	5	4	4	3	6	3	6		
STOCKHOLM	5	6	3	7	3	6	4	4	5	4
SÖDERMANLAND	4	3			3	6	2	6		
UPPSALA	4	3					3	5		
VÄRMLAND	4	3			4	4	2	6	4	5
VÄSTERBOTTEN	4	3			5	3	3	5	4	5
VÄSTERNORRLAND	4	3			3	5	2	6		
VÄSTMANLAND	3	4	4	6			4	4		
ÖREBRO	2	4	5	4			5	3		
ÖSTERGÖTLAND	4	5	3	5			5	2		
SUMMA	77	79	39	49	37	51	70	92	41	46

