

Arbetsliv

14



Förslag till statsbudget för 2007

Arbetsliv

Innehållsförteckning

1	Förslag till riksdagsbeslut	9
2	Arbetsliv.....	11
2.1	Omfattning.....	11
2.2	Utgiftsutveckling	11
2.3	Skatteutgifter.....	12
3	Politikområde Arbetslivspolitik	13
3.1	Omfattning.....	13
3.2	Utgiftsutveckling	13
3.2.1	Skatteutgifter.....	14
3.3	Mål	14
3.3.1	Mål för politikområde Arbetslivspolitik.....	14
3.3.2	Mål för verksamhetsområdena under politikområdet	15
3.4	Insatser	15
3.4.1	Insatser inom politikområdet.....	15
3.4.2	Insatser utanför politikområdet	18
3.4.3	Bidrag till andra politikområden	19
3.5	Resultatredovisning	19
3.5.1	Mål och resultatindikatorer	19
3.5.2	Resultat.....	20
3.5.3	Analys och slutsatser	21
3.6	Revisionens iakttagelser.....	22
3.7	Politikens inriktning	23
3.7.1	Utgångspunkter	23
3.7.2	Minskning av den statliga byråkratin.....	24
3.7.3	Äldre i arbetslivet	24
3.7.4	En långsiktigt hållbar arbetsmiljö	25
3.7.5	Företagshälsovård	25
3.7.6	Flexibilitet, trygghet och inflytande i arbetslivet.....	25
3.7.7	Diskriminering i arbetslivet.....	26
4	Verksamhetsområde Arbetsmiljö	27
4.1	Omfattning.....	27
4.2	Mål och villkor	27
4.3	Insatser	27

4.3.1	Insatser inom verksamhetsområdet.....	27
4.3.2	Insatser utanför verksamhetsområdet.....	29
4.4	Resultatredovisning.....	29
4.4.1	Mål och resultatindikatorer.....	29
4.4.2	Resultat utifrån indikatorerna.....	30
4.4.3	Analys och slutsatser.....	32
4.5	Politikens inriktning.....	33
5	Verksamhetsområde Arbetsrätt	35
5.1	Omfattning	35
5.2	Mål och villkor.....	35
5.3	Insatser.....	35
5.3.1	Insatser inom verksamhetsområdet.....	35
5.3.2	Insatser utanför verksamhetsområdet.....	36
5.4	Resultatredovisning.....	36
5.4.1	Mål och resultatindikatorer.....	36
5.4.2	Resultat.....	36
5.4.3	Analys och slutsatser.....	37
5.5	Politikens inriktning.....	38
6	Verksamhetsområde Lönebildning	41
6.1	Omfattning	41
6.2	Mål.....	41
6.3	Insatser.....	41
6.3.1	Insatser inom verksamhetsområdet.....	41
6.3.2	Insatser utanför verksamhetsområdet.....	43
6.4	Resultatbedömning.....	43
6.4.1	Mål och resultatindikatorer.....	43
6.4.2	Resultat.....	43
6.4.3	Analys och slutsatser.....	44
6.5	Politikens inriktning.....	44
7	Budgetförslag inom arbetslivsområdet	45
7.1	23:1 Arbetsmiljöverket.....	45
7.2	23:2 Arbetslivsinstitutet.....	47
7.3	23:3 Arbetsdomstolen	50
7.4	23:4 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar	51
7.5	23:5 Internationella arbetsorganisationen (ILO)	51
7.6	23:6 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)	52
7.7	23:7 Medlingsinstitutet	53
8	Jämställdhetspolitik	55
8.1	Omfattning	55
8.2	Utgiftsutvecklingen.....	55
8.3	Mål.....	56
8.4	Insatser.....	56
8.4.1	Insatser inom politikområdet	56
8.4.2	Insatser utanför politikområdet.....	58
8.5	Resultatbedömning.....	59
8.5.1	Resultat.....	59
8.5.2	Analys och slutsatser.....	60

8.6	Revisionens iakttagelser.....	61
8.7	Politikens inriktning	61
9	Budgetförslag inom jämställdhetspolitiken	63
9.1	24:1 Jämställdhetsombuds-mannen	63
9.2	24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder	64
9.3	24:3 Delegation för stöd till jämställdhetsintegrering	64
Bilaga 1 Könsfördelningen i statliga myndigheters styrelser		

Tabellförteckning

Anslagsbelopp.....	9
2.1 Utgiftsutveckling inom utgiftsområdet Arbetsliv	11
2.2 Härledning av ramnivån 2007–2009 Utgiftsområde 14 Arbetsliv.....	12
2.3 Ramnivå 2007 realekonomiskt fördelad Utgiftsområde 14 Arbetsliv	12
2.4 Skatteutgifter inom utgiftsområde 14 Arbetsliv, netto.....	12
3.1 Utgiftsutveckling inom politikområdet.....	13
3.2 Skatteutgifter inom politikområdet	14
5.1 Deltidsanställning och tidsbegränsad anställning 2003–2005.....	37
5.2 Deltidsarbete 2003–2005.....	37
5.3 Tidsbegränsad anställning 2003–2005	37
6.1 Förlorade arbetsdagar på grund av konflikt 2000–2005.....	43
6.2 Totala löneutvecklingen per timme inom näringslivet 2000–2005	43
6.3 Löneutvecklingen för hela arbetsmarknaden 2000–2005.....	44
7.1 Anslagsutveckling.....	45
7.2 Offentligrättslig verksamhet	46
7.3 Uppdragsverksamhet	46
7.4 Härledning av anslagsnivån 2007–2009, för 23:1 Arbetsmiljöverket.....	46
7.5 Särskilt bemyndigande om ekonomiska åtaganden.....	47
7.6 Anslagsutveckling.....	47
7.7 Uppdragsverksamhet	48
7.8 Härledning av anslagsnivån 2007–2009, för 23:2 Arbetslivsinstitutet	49
7.9 Särskilt bemyndigande om ekonomiska åtaganden.....	49
7.10 Anslagsutveckling.....	50
7.11 Målstatistik för Arbetsdomstolen, 2003– 2005.....	50
7.12 Genomströmningstid för mål vid Arbetsdomstolen, 2003–2005.....	50
7.13 Härledning av anslagsnivån 2007–2009, för 23:3 Arbetsdomstolen	50
7.14 Anslagsutveckling.....	51
7.15 Härledning av anslagsnivån 2007–2009, för 23:4 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar	51
7.16 Anslagsutveckling.....	51
7.17 Anslagsutveckling.....	52
7.18 HomO:s ärendestatistik 2004 – 2005.....	52
7.19 Härledning av anslagsnivån 2007–2009, för 23:6 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO).....	53
7.20 Anslagsutveckling.....	53
7.21 Härledning av anslagsnivån 2007–2009, för 23:7 Medlingsinstitutet.....	53
8.1 Utgiftsutveckling inom politikområdet.....	55
9.1 Anslagsutveckling.....	63
9.2 Härledning av anslagsnivån 2007–2009, för 24:1 Jämställdhetsombudsmannen ..	63
9.3 Anslagsutveckling.....	64
9.4 Härledning av anslagsnivån 2007–2009, för 24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder ..	64
9.5 Anslagsutveckling.....	64

9.6 Härledning av anslagsnivån 2007–2009, för 24:3 Delegation för stöd till jämförbarhetsintegrering.....	65
--	----

Diagramförteckning

3.1 Sjukskrivna mer än sex månader 1989–2005.....	20
3.2 Andel av sjukfrånvaro som uppges bero på arbetsorsakade besvär 1997–2006.....	20
3.3 Andelen deltagare i personalutbildning av den totala arbetskraften 2005	21
4.1 Antalet dödsfall i arbetsolyckor 1989–2005	30
4.2 Anmälda arbetsolyckor i Sverige 1989–2005	30
4.3 Antal anmälda arbetsolyckor med mer än tre sjukdagar inom EU:s dåvarande 15 medlemsstater 1997–2003.....	31
4.4 Anmälda arbetssjukdomar 1989–2005	31
4.5 Anställda och ohälsa, upplevda besvär kvinnor 1989–2005	32
4.6 Anställda och ohälsa, upplevda besvär män 1989–2005	32
4.7 Andel som inte kan koppla tankarna från arbetet när man är ledig och har lågt handlingsutrymme 1991–2005	32
5.1 Veckoarbetstid 2005	36
6.1 Antal medlingsärenden i riksavtalsförhandlingar där Medlingsinstitutet/Statens förlikningsmännaexpedition förordnat medlare 1999–2005	43

1 Förslag till riksdagsbeslut

Regeringen föreslår att riksdagen

1. bemyndigar regeringen att under 2007 för ramanslaget 23:1 *Arbetsmiljöverket* besluta om bidrag som inklusive tidigare gjorda åtaganden medför behov av framtida anslag på högst 18 550 000 kronor under 2008 (avsnitt 7.1),
2. godkänner att Arbetslivsinstitutet avvecklas per den 1 juli 2007 (avsnitt 7.2),
3. för budgetåret 2007 anvisar anslagen under utgiftsområde 14 *Arbetsliv* enligt följande uppställning:

Anslagsbelopp

Tusental kronor

Anslag	Anslagstyp	
23:1 Arbetsmiljöverket	ramanslag	638 906
23:2 Arbetslivsinstitutet	ramanslag	164 403
23:3 Arbetsdomstolen	ramanslag	25 083
23:4 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar	ramanslag	86
23:5 Internationella arbetsorganisationen (ILO)	ramanslag	23 022
23:6 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)	ramanslag	8 323
23:7 Medlingsinstitutet	ramanslag	52 631
24:1 Jämställdhetsombudsmannen (JämO)	ramanslag	28 601
24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder	ramanslag	416 660
24:3 Delegation för stöd till jämställdhetsintegrering	ramanslag	3 000
Summa		1 360 715

2 Arbetsliv

Det budgetförslag för 2007 som nu lämnas till riksdagen har utformats under den korta tid som enligt riksdagsordningen står till en ny regerings förfogande. Det har inneburit att en fullständig omarbetning av samtliga delar av budgeten i enlighet med regeringens politik inte har varit möjlig. Regeringen kan därför i tilläggsbudgeten behöva återkomma till riksdagen med ytterligare förslag som påverkar budgetåret 2007.

2.1 Omfattning

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

2.2 Utgiftsutveckling

Utgifterna inom utgiftsområdet uppgick till 1,2 miljarder kronor för 2005. Ökningen 2006 beror främst på satsningen att förstärka företagshälsovårdsutbildningen och Arbetsmiljöverkets nyrekryteringar under 2005. Anslagshöjningen 2007 beror på ökade anslag inom politikområde *Jämställdhetspolitik*. Samtidigt sker stora neddragningar inom politikområde *Arbetslivspolitik* till följd av förslaget om minskade resurser för Arbetsmiljöverket, avveckling av Arbetslivsinstitutet samt indrag av det tidigare anslaget 23:3 *Särskilda utbildningsinsatser m.m.*

Tabell 2.1 Utgiftsutveckling inom utgiftsområdet Arbetsliv

Miljoner kronor

	Utfall 2005	Budget 2006 ¹	Prognos 2006	Förslag 2007	Beräknat 2008	Beräknat 2009
Politikområde Arbetslivspolitik	1 117	1 186	1 156	912	710	679
Politikområde Jämställdhetspolitik	35	38	38	448	447	447
Totalt för utgiftsområde 14	1 153	1 224	1 194	1 361	1 157	1 126

¹ Inklusivt tilläggsbudget i samband med 2006 års ekonomiska vårproposition (bet. 2005/06:FiU21) och förslag på tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2007.

**Tabell 2.2 Härledning av ramnivån 2007–2009
Utgiftsområde 14 Arbetsliv**

Miljoner kronor			
	2007	2008	2009
Anvisat 2006¹	1 224	1 224	1 224
<i>Förändring till följd av:</i>			
Pris- och löneomräkning	8	29	54
Beslut	128	-96	-151
Ny ramnivå	1 361	1 157	1 126

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2005 (bet. 2005/06:FiU10). Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

Sammantaget ökar ramnivån mellan 2006 och 2007 (se tabell 2.2). I förändringen ingår både sänkningar och höjningar som bl.a. beror på:

- förändrat och begränsat uppdrag för Arbetsmiljöverket (avsnitt 7.1)
- avveckling av Arbetslivsinstitutet (avsnitt 7.2)
- indrag av det tidigare anslaget 23:3 *Särskilda utbildningsinsatser* (avsnitt 3.7.2)
- ökade resurser till politikområde *Jämställdhet* (avsnitt 9.2).

Realekonomisk fördelning av utgiftsområdesramen under 2007

Den realekonomiska fördelningen av utgiftsområdesramen visar hur anvisade medel beräknas användas under 2007, se tabell 2.3. Den realekonomiska fördelningen baseras på utfallet 2005 samt kända förändringar av anslagens användning.

**Tabell 2.3 Ramnivå 2007 realekonomiskt fördelad
Utgiftsområde 14 Arbetsliv**

Miljoner kronor	
	2007
Transfereringar ¹	521
Verksamhetskostnader ²	835
Investeringar ³	5
Summa ramnivå	1 361

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

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

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

Drygt 800 miljoner kronor av den beräknade realekonomiska fördelningen för ramnivån för utgiftsområdet under 2007 avser myndigheternas verksamhetskostnader. Transfereringarna,

som utgör drygt 500 miljoner kronor, består huvudsakligen av bidrag inom politikområde *Jämställdhetspolitik*. Investeringar utgör 5 miljoner kronor inom utgiftsområde 14.

2.3 Skatteutgifter

Skatteutgifter för utgiftsområdet utgår från förhållandena som gällde vid tiden för 2006 års ekonomiska vårproposition. Skatteförslagen i budgetpropositionen för 2007 kommer till den del det påverkar skatteutgifterna att redovisas i 2007 års ekonomiska vårproposition.

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

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

En utförlig beskrivning av redovisningen av skatteutgifterna finns i bilaga 2 till 2006 års ekonomiska vårproposition. I det följande redovisade nettoberäknade skatteutgifterna med politikområdesanknytning som är att hänföra till utgiftsområde 14 *Arbetsliv*.

Tabell 2.4 Skatteutgifter inom utgiftsområde 14 Arbetsliv, netto

Miljoner kronor		
	Prognos 2006	Prognos 2007
Politikområde Arbetslivspolitik	2 230	*
Totalt för utgiftsområde 14	2 230	*

(*) Skatteutgiften har upphört eller beloppsmässigt ändrats sedan redovisningen i 2006 års ekonomiska vårproposition, bilaga 2.

De enskilda skatteutgifterna inom politikområdet Arbetslivspolitik redovisas närmare under avsnitten 3.2.1.

3 Politikområde Arbetslivspolitik

3.1 Omfattning

Politikområdet Arbetslivspolitik omfattar verksamhetsområdena Arbetsmiljö, Arbetsrätt och Lönebildning.

I politikområdet ingår förvaltningskostnader för:

- Arbetsmiljöverket (anslaget 23:1),
- Arbetslivsinstitutet (anslaget 23:2),
- Arbetsdomstolen (anslaget 23:4),
- Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar (anslaget 23:5),
- ILO-kommittén (anslaget 23:6),

- Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) (anslaget 23:7) och
- Medlingsinstitutet (anslaget 23:8).

Vidare omfattar politikområdet kostnader för:

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

3.2 Utgiftsutveckling

Tabell 3.1 Utgiftsutveckling inom politikområdet

Miljoner kronor

	Utfall 2005	Budget 2006 ¹	Prognos 2006	Förslag 2007	Beräknat 2008	Beräknat 2009
<i>Anslag inom utgiftsområde 14</i>						
23:1 Arbetsmiljöverket	635,8	656,4	645,9	638,9	599,3	566,4
23:2 Arbetslivsinstitutet	332,9	376,9	362,9	164,4	0,0	0,0
23:3 Arbetsdomstolen	23,4	24,9	25,2	25,1	25,5	26,0
23:4 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
23:5 Internationella arbetsorganisationen (ILO)	23,0	23,0	23,0	23,0	23,0	23,0
23:6 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)	7,8	9,2	9,3	8,3	8,5	8,6
23:7 Medlingsinstitutet	48,8	50,0	46,5	52,6	53,7	54,9
2006 14 23:3 Särskilda utbildningsinsatser m.m.	45,6	45,6	43,6	-	-	-
Totalt för politikområde Arbetslivspolitik	1 117,3	1 186,1	1 156,4	912,5	710,1	679,1

¹ Inklusivt tilläggsbudget i samband med 2006 års ekonomiska vårproposition (bet. 2005/06:FiU21) och förslag till tilläggsbudget i samband med denna proposition.

² Till följd av regeringens förslag om indrag av anslaget 23:3 Särskilda utbildningsinsatser m.m. ändras numreringen för anslagen 23:4 Arbetsdomstolen, 23:5 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar, 23:6 Internationella arbetsorganisationen (ILO), 23:7 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) samt 23:8 Medlingsinstitutet.

3.2.1 Skatteutgifter

Skatteutgifter för utgiftsområdet utgår från förhållandena som gällde vid tiden för 2006 års ekonomiska vårproposition. Skatteförslagen i budgetpropositionen för 2007 kommer till den del det påverkar skatteutgifterna att redovisas i 2007 års ekonomiska vårproposition.

Under avsnitt 2.3 redogjordes för vad en skatteutgift är och varför den redovisas. Dessutom ges en samlad bild av det totala stödet i form av skatteutgifter inom utgiftsområde 14. I avsnittet 3.2.1 redovisas de enskilda skatteutgifterna inom utgiftsområdet som tillhör politikområdet Arbetslivspolitik.

Tabell 3.2 Skatteutgifter inom politikområdet

Miljoner kronor, netto

	Prognos 2006	Prognos 2007
Personalvård	- ¹	-
Skattereduktion för avgiften till fackförening	2 230	*
Totalt för politikområde Arbetslivspolitik	2 230	*

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

(*) Skatteutgiften har upphört eller beloppsmässigt ändrats sedan redovisningen i 2006 års ekonomiska vårproposition, bilaga 2.

3.3 Mål

3.3.1 Mål för politikområde Arbetslivspolitik

Målet för politikområdet är goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män. Ovanstående mål är beslutat av riksdagen (prop. 2003/04:1). Resultatbeskrivningen i det följande görs i förhållande till detta mål. I den mån regeringen bedömer att indelningen i politikområden eller mål för dessa bör ändras återkommer regeringen vid ett senare tillfälle.

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

EU:s integrerade riktlinjer för tillväxt och sysselsättning

Medlemsstaterna skall i samarbete med arbetsmarknadens parter bedriva sin politik så att beslutade mål och prioriteringar genomförs enligt EU:s integrerade riktlinjer för tillväxt och sysselsättning (Lissabonstrategin) genomförs. I enlighet med Lissabonstrategin skall medlemsstaterna på ett balanserat sätt främja dessa mål. Arbetslivspolitikerna har främst koppling till ett av dessa mål och prioriteringar, nämligen *Bättre kvalitet och produktivitet i arbete*.

Vidare kan arbetslivspolitikerna bidra till att uppfylla särskilt följande riktlinjer:

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

Länderna återrapporterar årligen den politik som har förts mot bakgrund av riktlinjerna. Hur Sverige genomför EU:s integrerade riktlinjer för tillväxt och sysselsättning (2005–2008) redovisas i det svenska handlingsprogrammet för tillväxt och sysselsättning, som publiceras i November 2006. Se även utgiftsområde 13.

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

Jämställdhetsintegrering

Det jämställdhetspolitiska målet – kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv – och dess delmål skall också beaktas inom ramen för målet för politikområdet. För att tydliggöra eventuella könsmissiga skillnader redovisas den individbaserade statistiken inom politikområdet *Arbetslivspolitik* uppdelat på kön. Statistiken är också så långt som möjligt analyserad utifrån ett könsperspektiv.

3.3.2 Mål för verksamhetsområdena under politikområdet

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

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

Ovanstående mål är beslutade av den tidigare regeringen. Resultatbeskrivningen i det följande görs i förhållande till dessa mål.

3.4 Insatser

3.4.1 Insatser inom politikområdet

Förebyggande arbetsmiljöinsatser

Ohälsa handlar om mer än fysisk ohälsa. Även andra omständigheter är av betydelse. Dessutom leder ohälsan till ett utanförskap, vilket är ett stort problem. Även ersättningsnivåerna i sjukförsäkringen påverkar, se vidare under utgiftsområde 10.

Företagshälsovård

Företagshälsovårdsutredningen överlämnade sitt betänkande Utveckling av god företagshälsovård – ny lagstiftning och andra åtgärder (SOU 2004:113) den 1 december 2004.

En arbetsgrupp inom Regeringskansliet har bearbetat företagshälsovårdsutredningens förslag. Arbetsgruppen konstaterade att företagshälsovården främst bör vara en fråga för arbetsmarknadens parter. Gruppen ansåg samtidigt att staten har starka skäl att genom lämpliga styrmedel främja en kvalitativ företagshälsovård som stöd i det lokala arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet. Statens åtgärder bör dock framför allt vara av understödande karaktär.

Arbetsgruppens promemoria har remissbehandlats. En sammanställning av remissynpunkterna finns tillgänglig i Näringsdepartementet (dnr N2004/9367/ARM). Regeringen avser att återkomma med åtgärder för att stärka företagshälsovården.

Försöksverksamhet för att minska ohälsan inom den offentliga sektorn

Under 2001 och 2002 avsattes totalt 70 miljoner kronor av den tidigare regeringen för försöksverksamhet med syfte att minska ohälsan inom den offentliga sektorn. Verket för innovationssystem (Vinnova) har haft i uppdrag att följa och utvärdera försöksverksamheten. Uppdraget slutredovisades den 1 september 2006. Ett särskilt forsknings- och utvärderingsprojekt har genomförts på myndighetens uppdrag.

När det gäller effekter i form av minskad sjukfrånvaro så konstateras att någon generell slutsats inte kan dras. I huvudsak beror detta på svårigheter att utvärdera effekter med säkerställd koppling till projektens insatser. Forskarna menar dock att projekten varit värdefulla. Genom projekten har det utvecklats en ökad medvetenhet och kunskap om betydelsen av att identifiera och bedöma effekter av projektsatsningar och om nödvändigheten av att arbeta på ett långsiktigt och systematiskt sätt med arbetsmiljön.

Erfarenheterna från försöksverksamheten kommer att spridas vidare bland annat genom att forskarrapporten under våren 2007 publiceras i

bokform. Erfarenheter och resultat finns också tillgängliga via en särskild webbsida www.minskaohalsan.se.

Samverkan mellan arbetsgivare i det förebyggande och rehabiliterande arbetet

Den tidigare regeringen gav den 16 oktober 2003 Verket för innovationssystem (Vinnova) i uppdrag att stödja en utveckling av arbetsgivarsamverkan när det gäller förebyggande och rehabiliterande åtgärder. Totalt 14 miljoner kronor avsattes. Vinnova har i en rapport till Regeringskansliet (Näringsdepartementet) den 31 mars 2006 redovisat uppdraget. Inom ramen för projektet har Vinnova beviljat bidrag till nio utvecklingsprojekt samt genomfört ett antal studier inom området. Flertalet av projekten handlar om s.k. "Arbetsgivarringar" där flera olika arbetsgivare deltar i ett gemensamt nätverk. Samverkan i arbetsgivarringarna syftar bland annat till att genom utbyte inom de deltagande arbetsplatserna finna lämpliga arbetsuppgifter till anställda i en rehabiliteringssituation eller som förebyggande åtgärd. Projektens resultat är ännu inte helt utvärderade. Vinnova kommer under våren 2007 att genomföra en fördjupad utvärdering av projektens resultat. Vinnova genomför också inom ramen för sin ordinarie verksamhet fortsatta satsningar på utvecklingsprojekt med inriktning på rörlighet och omställning.

Arbetsmiljöråd

Arbetsmiljörådets verksamhet inleddes i juni 2004 och avslutades i december 2005. Sammanlagt sammanträffade rådet tio gånger under ledning av den tidigare arbetslivsministern. I rådet deltog skyddsombud, arbetsgivare, representanter från arbetsmarknadens parter, chefer, experter och politiker.

Översyn av arbetsmiljölagen m.m.

Utredningen om arbetsmiljölagen överlämnade den 4 maj 2006 ett delbetänkande. Slutbetänkande skall lämnas 2007. I delbetänkandet klargörs att samverkansorgan som fungerar i

stället för skyddskommitté också skall uppfylla de krav som gäller för en skyddskommitté. Bl.a. får det inte råda någon tvekan om att elevskyddsombud skall delta i arbetet. Utredningen föreslår att elevskyddsombuden får en förstärkt roll när det gäller rätt att lägga fram förslag och delta i beslut. För vuxna studerande införs studerandeskyddsombud som har samma rättigheter som ett vanligt skyddsombud, med undantag för rätten att stoppa arbetet enligt 6 kap. 7 § i arbetsmiljölagen som alltför mycket hänger ihop med det arbetsrättsliga system som gäller för arbetstagare. Utredningen avvisar tanken att arbetsmiljölagen skall omfatta eleverna i förskolan. Arbetsmiljölagen bygger på en utvecklad samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. På förskolan finns barn ned till ett års ålder och varken på förskolor eller på fritidshem finns sådana inslag av arbetsuppgifter som ursprungligen gjorde att lagen utvidgades till utbildningsområdet. Barn i förskola och fritidshem kan inte ta del i ett samverkanssystem på det sätt som arbetsmiljölagen är uppbyggd på. När det gäller tillsynen kan konstateras att det inom Arbetsmiljöverket inte finns kunskaper om barns psykosociala utveckling och hälsa.

Personliga assistenter m.fl. vars arbetsmiljö i dag i vissa fall regleras av lagen om arbete i arbetsgivarens hushåll föreslås fullt ut omfattas av arbetsmiljölagen. Detta skulle innebära att arbetsmiljölagen kommer att omfatta alla grupper av arbetande i Sverige.

Flexibilitet, trygghet och inflytande i arbetslivet

Arbetstid

Den tidigare regeringen uppdrog i januari 2005 åt Arbetslivsinstitutet att genomföra ett försök med arbetstidsförkortning (dnr N2005/261/ARM). En slutrapport om försöket planeras att lämnas 2007.

Anställningsskydd m.m.

Den tidigare regeringen tillkallade en särskild utredare med uppdrag att utreda hur rätten till heltidsanställning kunde stärkas. I november 2005 överlämnades betänkandet Stärkt rätt till heltidsanställning (SOU 2005:05). Betänkandet

har remissbehandlats. Regeringen har inte för avsikt att vidta några åtgärder med anledning av betänkanDET. Se vidare avsnitt 5.5.

Riksdagen beslutade den 18 maj 2006 i enlighet med den tidigare regeringens förslag om ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen (prop. 2005/06:185). Ändringarna innebär bl.a. nya regler om tidsbe-gränsade anställningar och ett stärkt skydd för föräldralediga arbetstagare. Ändringarna i föräldraledighetslagen trädde i kraft den 1 juli 2006 medan ändringarna i anställningsskydds-lagen enligt riksdagens beslut träder i kraft den 1 juli 2007. Regeringen avser att lägga fram en ny proposition i frågan, se vidare avsnitt 5.5.

Arbetstagarinflytande

Inom EU pågår ett arbete med att underlätta för gränsöverskridande företagande. Nya associa-tionsformer tillskapas och nya bestämmelser antas i detta syfte. Arbetstagarnas rätt till gränsöverskridande inflytande tillgodoses på olika sätt i dessa sammanhang.

Arbetstagarinflytande i kooperativa föreningar

Den tidigare regeringen överlämnade genom beslut den 16 mars 2006 propositionen Arbets-tagarinflytande i europakooperativ, m.m. till riksdagen (prop. 2005/06:170). Propositionen innehåller förslag till hur rådets direktiv 2003/72/EG av den 22 juli 2003 om komplettering av stadgan för kooperativa före-ningar med avseende på arbetstagarinflytande skall genomföras i svensk rätt. Riksdagen beslutade om propositionen den 31 maj 2006 och en ny lag om arbetstagarinflytande i europa-kooperativ trädde i kraft den 18 augusti 2006, samma dag som ovan nämnda direktiv skall vara genomfört i medlemsstaterna.

Arbetstagarinflytande inom bolagsrättens område

Hösten 2005 antog EU-parlamentet och ministerrådet direktiv 2005/56/EG av den 26 oktober 2005 om gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar. Direktivet innehåller bland annat regler om arbetstgares rätt till viss information och medverkan vid gränsöverskridande fusioner. Den tidigare regeringen beslutade den 16 februari 2006 att tillsätta en utredning med uppdrag att lämna förslag till hur de arbetsrättsliga bestämmelserna i direktivet ska

genomföras i svensk rätt. Uppdraget ska redovisas senast den 1 november 2006.

Inom EU pågår arbete med att utarbeta ett direktiv om gränsöverskridande flyttning av bolags säte. Även i detta förslag till direktiv är frågor om arbetstagarinflytande aktuella.

Integritet i arbetslivet

Den tidigare regeringen tillkallade i maj 2006 en särskild utredare (dir 2006:55) med uppdrag att lämna förslag till lagreglering av den personliga integriteten i arbetslivet. Uppdraget är planerat att redovisas senast den 15 januari 2008.

Diskrimineringsfrågor

Stöd- och anpassningsåtgärder

Inom Näringsdepartementet upprättades i mars 2006 promemorian ”Skäliga stöd och anpassningsåtgärder för arbetstagare med funktionshinder” med förslag till ändringar i lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder. För-slagen innebär att EG-rättens arbetslivsdirektiv i den del som avser skäliga stöd- och anpassningsåtgärder fullt ut genomförs i Sverige (rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet). Enligt förslagen skall arbetsgivarens skyldigheter i fråga om stöd- och anpassningsåtgärder gälla i alla de sju fall då diskrimineringsförbudet för övrigt gäller, det vill säga också under anställningen vilket tidigare inte var fallet, samt i förhållande till den som söker eller fullgör yrkespraktik utan att vara anställd hos arbetsgivaren. Promemorian har remissbehandlats. I maj 2006 överlämnade den tidigare regeringen proposition 2005/06:207 Skäliga stöd- och anpassningsåtgärder för arbetstagare med funktionshinder till riksdagen. I propositionen föreslås förslagen träda i kraft den 1 december 2006.

Diskrimineringskommittén

I februari 2006 lämnade Diskrimineringskom-mittén sitt slutbetänkande, En sammanhållen diskrimineringslagstiftning (SOU 2006:22). Kommittén föreslår att sju befintliga lagar om diskriminering slås ihop till en sammanhållen diskrimineringslag och att det enbart skall finnas

en ombudsman mot diskriminering. I betänkandet lämnas också förslag till hur bestämmelserna om förbud mot åldersdiskriminering i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling, skall genomföras i svensk rätt. Betänkandet remissbehandlades fram till den 29 september 2006.

Lönebildning

Medlingsinstitutet bildades år 2000 med uppdrag att verka för en väl fungerande lönebildning och att medla i arbetstvister. Medlingsinstitutet är även statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. I samband med att medlingsinstitutet inrättades aviserade regeringen att en utvärdering av verksamheten skulle göras efter ett antal år. I mars 2005 gavs av den tidigare regeringen en utredare i uppdrag att utvärdera Medlingsinstitutets verksamhet under åren 2000–2004. Den 5 april 2006 överlämnade utredaren betänkandet "God sed vid lönebildning – Utvärdering av Medlingsinstitutet" (SOU 2006:32) till den tidigare regeringen. Betänkandet behandlas närmare i avsnitt 6 Verksamhetsområde *Lönebildning*.

Företagens sociala ansvar

I mars 2000 initierade det Europeiska rådet i Lissabon arbetet med företagens sociala ansvar (Corporate Social Responsibility, CSR) och i juni samma år fördes CSR upp på den socialpolitiska dagordningen. CSR är ett begrepp som innebär att företagen på frivillig grund integrerar sociala och miljömässiga hänsyn i sin verksamhet och i sin samverkan med olika aktörer. Arbetet har skett på såväl EU-nivå som nationell nivå.

Den 22 mars 2006 presenterade Europeiska kommissionen meddelandet: "Genomförande av partnerskapet för tillväxt och sysselsättning: göra Europa till ett kompetenscentrum för företagens sociala ansvar" i vilket man ger "Den europeiska alliansen för företagens sociala ansvar" sitt stöd. Det är en öppen allians och europeiska företag uppmanas, oberoende av storlek, att stödja den på frivillig grund. Förslaget inriktas utöver det globala perspektivet

även på en nationell tillämpning. Det är inte något rättsligt instrument.

Europarådets reviderade sociala stadga

Under 2003 avgjordes ett kollektivt klagomål mot Sverige som inleddes av Svenskt Näringsliv. Klagomålet gällde bland annat förekomsten av organisationsklausuler i vissa kollektivavtal. Dessa ansågs stå i strid med artikel 5 i sociala stadgan (negativ föreningsfrihet). Sverige uppmanades av Ministerkommittén att tillse att organisationsklausuler utmönstras ur kollektivavtal och rapportera om detta senast den 30 juni 2005. Den tidigare regeringen rapporterade under 2005 att det inte längre fanns några organisationsklausuler inom byggsektorn; den sektor som klagomålet i första hand rörde. Under 2006 har förnyad kritik framförts av den europeiska kommittén för sociala rättigheter. Kritiken är baserad på uppgifter från Föreningen Svenskt Näringsliv om förekomst av organisationsklausuler inom andra sektorer. Den tidigare regeringen inledde en utredning i ärendet.

Internationella arbetsorganisationen (ILO)

ILO:s högsta beslutande organ, Internationella arbetskonferensen, antog i februari 2006 vid en särskild sjöfartssession en konsoliderad sjöfartskonvention, som reviderar 36 tidigare antagna konventioner på sjöfartsområdet.

I juni 2006 antog arbetskonferensen en konvention (nr 186) och en rekommendation (nr 196) om främjande av arbetsmiljön och en rekommendation (nr 197) om anställningsförhållandet.

Regeringen avser att i separata skrivelser år 2007 förelägga de fyra instrumenten för riksdagen.

3.4.2 Insatser utanför politikområdet

Politikområdet Arbetsliv påverkas av insatser inom andra politikområden som exempelvis arbetsmarknads- och socialpolitiken.

Insatser av arbetsmarknadens parter

Insatser för utvecklingen inom området genomförs av arbetsmarknadens parter. AFA Försäkring, som är ett av Svenskt Näringsliv, LO och PTK samägt försäkringsbolag, svarar i dag för en betydande del av det forsknings- och utvecklingsstöd som finns att tillgå inom området Hälsa och arbetsmiljö (150 miljoner kronor under 2005). Intresseorganisationen Prevent, som har samma ägare som AFA och den ideella föreningen Arbetsmiljöforum, har båda till uppgift att genom utbildning och informationsspridning stödja arbetsplatsernas arbetsmiljöarbete. När det gäller forskning och utveckling, liksom informationsinsatser finns ett samarbete mellan statliga myndigheter och parternas organ bland annat genom den nationella webbplatsen www.arbetsmiljoupplysningen.se. AFA står som värd för detta samverkansprojekt där ett trettiotal organisationer, bl.a. Arbetsmiljöverket och Arbetslivsinstitutet, bidrar med material. Regeringskansliet (Näringsdepartementet) och AFA Försäkring genomförde i mars 2006 ett gemensamt seminarium där arbetsplatsernas arbete för bättre hälsa och arbetsmiljö stod i centrum.

3.4.3 Bidrag till andra politikområden

En viktig aspekt på arbetsmiljöarbetet är effekterna på hälsan i arbetslivet. Ett effektivt arbetsmiljöarbete leder till att ohälsa och olycksfall kan undvikas. Därmed ger insatser inom politikområdet även viktiga bidrag till politikområde 10. Se vidare avsnitt 3.5.2 och avsnitt 4 Verksamhetsområde *Arbetsmiljö* (avsnitt 4.3 och 4.4).

I det följande redovisas särskilt delar av Arbetslivsinstitutets verksamhet som bidrar till målluppfyllelsen inom andra politikområden.

Regeringen föreslår att Arbetslivsinstitutet avvecklas, se avsnitt 3.7.2 och 7.2.

Regional utveckling

Arbetslivsinstitutet har arbetat med kunskapsutveckling kring jobbskapande genom att i olika projekt analysera förutsättningar för nyföretagande och för lokal och regional

utveckling. Den bild som framträder visar stora regionala skillnader med olikartad utvecklingspotential och förnyelseförmåga. Det förefaller som om jobbskapande och arbetsmarknadspolitik i långt större utsträckning än vad som nu är fallet måste relateras till lokala och regionala förutsättningar.

Integration och mångfald

Invandrades och deras barns ställning på arbetsmarknaden har blivit en viktig fråga inom svensk forskning. Arbetslivsinstitutet har arbetat med modellutveckling av integrationsmålens betydelse och hantering inom strukturfonderna, regionala och lokala utvecklingsprogram samt transnationella gemenskapsinitiativ t.ex. inom EU.

Arbetsmarknad ur ett könsperspektiv

Arbetslivsinstitutets projekt "Kön och arbete" har slutrapporterats 2005. Av rapporten framgår att kraven på benägenhet till omställning hos organisationer och individer har ökat. En krympande arbetsmarknad för vissa grupper samt en sänkt sysselsättningsnivå totalt sett har inneburit att många individer lämnar arbetsmarknaden och får sin försörjning genom andra system, som studielån och sjukförsäkringssystemet. Utanförskapet drabbade framför allt ensamstående kvinnor med barn. En kraftig ökning av förtidspensioneringar av unga och medelålders kvinnor kan jämföras med att män i stället har en högre arbetslöshetsnivå. Forskarna menar att aktörerna på arbetsmarknaden och arbetsplatserna i praktiken inte har använt sig av de institutionella regelverk som finns för att skapa likvärdiga villkor mellan kvinnor och män.

3.5 Resultatredovisning

3.5.1 Mål och resultatindikatorer

Målet för politikområde Arbetslivspolitik är goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män. Ovanstående mål är beslutat av riksdagen (prop. 2003/04:1). Resultatbeskrivningen i det följande görs i

förhållande till detta mål. I den mån regeringen bedömer att indelning i politikområden eller mål för dessa bör ändras återkommer regeringen till vid ett senare tillfälle.

På politikområdesnivå redovisas nedanstående indikatorer för resultatet:

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

Resultatindikatorer på verksamhetsområdesnivå redovisas under avsnitten 4 – 6.

Arbetslivsinstitutet har i regleringsbrevet för 2006 fått i uppdrag att i samråd med Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan utveckla och presentera relevanta indikatorer för att beskriva utvecklingen inom arbetslivsområdet. Indikatorerna skall enligt uppdraget vara utformade så att även utvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv beskrivs. Uppdraget skall slutredovisas till Regeringskansliet (Näringsdepartementet) senast den 1 mars 2007.

3.5.2 Resultat

Utvecklingen har under de senaste åren visat på positiva tendenser både när det gäller hälsan i arbetslivet och utvecklingen av arbetsmiljön. Trots denna positiva utveckling kvarstår dock problem.

Hälsan i arbetslivet

Den minskning i ohälsotalet som mäts genom antalet dagar med sjukpenning inklusive rehabiliteringsersättning och sjuk- och aktivitetsersättning som påbörjades vid ingången av 2004 har fortsatt. Förändringen beror dock främst på en minskning när det gäller utbetalda dagar med sjukpenning. Antalet nybeviljade sjuk- och aktivitetsersättningar har planat ut, men antalet personer som återgår till arbete är fortsatt mycket litet. Den ökning av unga som beviljas sjuk- och aktivitetsersättning fortsätter.

Fortfarande är betydligt fler kvinnor än män drabbade både när det gäller den korta och den långa sjukfrånvaron. Fler kvinnor än män uppger också att deras sjukfrånvaro beror på arbetsrelaterade besvär.

Diagram 3.1 Sjukskrivna mer än sex månader 1989–2005

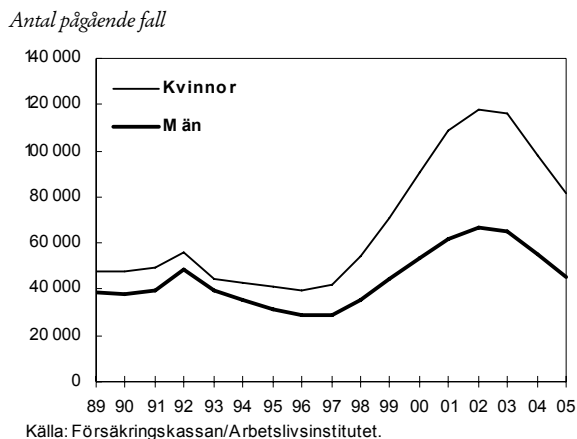


Diagram 3.1 visar på en sedan 2003 fortsatt påtaglig minskning av de långa sjukfallen (mer än sex månader). Diagrammet visar också tydligt de stora skillnader som finns när det gäller mäns och kvinnors andel av de långa sjukfallen. Kvinnorna svarar under 2005 för ett nära dubbelt så stort antal långtidssjukskrivna som männen. Före 1996 då den kraftiga uppgången inleddes fanns endast en måttlig skillnad mellan mäns och kvinnors andel av de långa sjukfallen.

Diagram 3.2 Andel av sjukfrånvaro som uppges bero på arbetsorsakade besvär 1997–2006

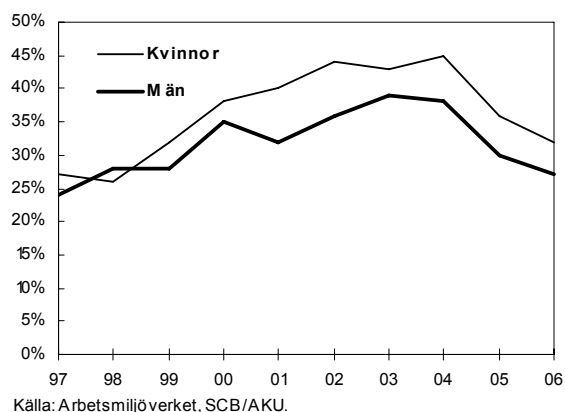


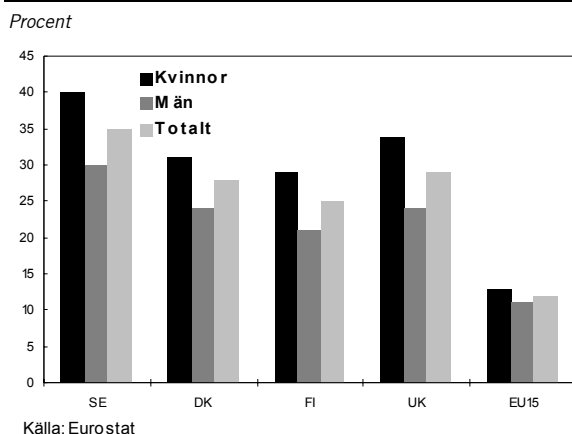
Diagram 3.2 belyser utvecklingen när det gäller självskattad värdering av hur stor del av sjukfrånvaron som beror på arbetet. Materialet grundas på enkätsvar från individer med sjukfrånvaro under en viss mätvecka. Diagrammet visar att det trendbrott som inleddes under 2005 fortsätter även för 2006,

även om minskningen mellan 2005 och 2006 är något mindre än mellan åren 2004 och 2005. Kvinnorna anger fortfarande i högre utsträckning än männen att sjukfrånvaron är arbetsrelaterad, men skillnaden har minskat något under de tre senaste åren. I besvärsundersökningen ställs också frågan om förekomsten av arbetsrelaterade besvär utan att detta medfört sjukfrånvaro. Även här skedde en minskning mellan åren 2004 och 2005. Denna minskning har fortsatt även för 2006 när det gäller männen, men inte för kvinnorna. För 2006 anger 16,8 procent av kvinnorna och 13,7 procent av männen sådana besvär.

Utveckling i arbetet

En bra arbetsmiljö innebär inte bara att risken för arbetsrelaterad ohälsa är låg utan också att det finns goda möjligheter att utvecklas i sitt arbete. Kompetensutveckling av de anställda är en förutsättning för effektivitet och produktivitet i verksamheten. Livslångt lärande stärker individens möjligheter på arbetsmarknaden och möjliggör en större flexibilitet och trygghet för individen. En del av detta lärande genomförs i form av formell eller informell utbildning på arbetsplatsen.

Diagram 3.3 Andelen deltagare i personalutbildning av den totala arbetskraften 2005



Diagrammet visar andelen deltagare i utbildning som procent av den totala arbetskraften i åldrarna 25-64 i Sverige, Danmark, Finland, Storbritannien och EU15. Med utbildning avses både formell och informell utbildning samt informellt lärande. Diagrammet avser 2005.

I jämförelse med de nordiska EU-länderna, Storbritannien samt EU15 ligger Sverige i dessa

mätningar på en hög nivå. Andelen kvinnor som deltar i personalutbildning är i Sverige markant högre än andelen män, ett mönster som även återfinns i jämförelseländerna Danmark, Finland och Storbritannien.

3.5.3 Analys och slutsatser

Det är sammanfattningsvis en blandad bild som framträder i redovisningen ovan. Vissa trender är positiva, men viktiga arbetsmiljöproblem kvarstår, inte minst avseende kvinnors arbetsmiljö och ohälsa. Det kan vidare konstateras att det fortfarande är alltför många som är långtidssjukskrivna. För att nå längre behövs insatser från ett flertal aktörer: staten, arbetsmarknadens parter, företagshälsovården, sjukvården, m.fl. Inte minst i fråga om rehabilitering behöver väsentliga förbättringar åstadkommas. Sannolikheten att individer som beviljats sjuk- eller aktivitetsersättning (tidigare förtidspension) återkommer till arbete har historiskt sett varit liten. Den fortsatta ökningen av antalet unga med sjuk- eller aktivitetsersättning är därför mycket oroande. Den demografiska utvecklingen innebär att allt färre i arbetsför ålder måste försörja fler. En situation där allt fler på grund av ohälsa står helt utanför arbetslivet innebär ett allvarligt hot mot tillväxt och välfärd. Därför är det av stor vikt att arbetsmiljön utformas så att den inte bidrar till ohälsa.

De direkta sambanden mellan insatser inom arbetsmiljöområdet och sjukfrånvaro är svårt att vetenskapligt påvisa. Svårigheten består i att isolerat studera olika arbetsmiljöfaktorer av betydelse och av att förändringarna i sjukfrånvaron även starkt påverkas av andra faktorer såsom förändringar i sjukförsäkringen, konjunktur etc. Den forskning som finns har framför allt behandlat samband där man objektivt har kunnat studera exponering för olika riskfaktorer och deras samband med olika sjukdomstillstånd, exempelvis exponering för asbest och utveckling av silikos. Goda effekter av insatser för att förebygga sjukdomstillstånd har här kunnat påvisas genom jämförande studier med andra länder där motsvarande insatser inte har gjorts. Trots svårigheterna att vetenskapligt bevisa samband inom andra mer komplexa riskområden är det rimligt att anta att samma samband även gäller här.

För att långsiktigt få ned sjukskrivningarna krävs ett aktivt rehabiliteringsarbete och en medvetenhet om betydelsen av förebyggande arbetsmiljöarbete. Förhållandet att sjukfrånvaron är fortsatt mycket högre för kvinnor än för män måste ges fortsatt uppmärksamhet. Insatser behövs i ökad utsträckning både när det gäller rehabilitering och förebyggande insatser inom de kvinnodominerade sektorerna av arbetsmarknaden. AFA Försäkring genomför varje år en analys av sjukfrånvaroutvecklingen när det gäller sitt försäkringsområde. I deras senaste analys påpekas att män som arbetar i kvinnodominerade branscher tenderar att uppvisa samma mönster när det gäller omfattning och orsaker till sjukfrånvaron som sina kvinnliga kollegor. Detta skulle kunna tyda på att det snarare är faktorer i arbetsmiljön inom dessa sektorer än kön som förklarar kvinnornas högre sjukfrånvaro. Det kan vidare konstateras att utvecklingen när det gäller belastningsskadornas antal ligger relativt konstant och att dessa fortsätter att utgöra den vanligaste orsaken till sjukfrånvaro.

En grundläggande förutsättning för att tidigt kunna förebygga olika arbetsmiljörisiker är identifieringen av problemen ute på de enskilda arbetsplatserna. Vidtagna åtgärder och resultaten av dessa beskrivs närmare i avsnitt 4 Verksamhetsområde *Arbetsmiljö* (4.3 och 4.4).

Flexibilitet, trygghet och inflytande i arbetslivet

De insatser som gjorts inom det arbetsrättsliga området rör i första hand lagstiftningen, både i form av nationella initiativ och som ett resultat av internationellt samarbete.

De arbetsrättsliga reglerna i Sverige ger enligt regeringens mening generellt goda förutsättningar för att kombinera trygga förhållanden på arbetsmarknaden med en hög sysselsättning. Regeringen anser att grunderna för arbetsrätten bör bestå också framöver.

Regeringen slår vidare vakt om den svenska modellen där förhållandena på arbetsmarknaden i första hand regleras i avtal mellan arbetsmarknadens parter och anser att det vid sidan av regeringens insatser även är av vikt att arbetsmarknadens parter är engagerade i och tar sin del av ansvaret för utvecklingen av en modern och väl fungerande arbetsrätt.

Riksdagen beslutade våren 2006 efter förslag av den tidigare regeringen om ändringar i bland annat anställningsskyddslagens regler om tidsbegränsade anställningar (prop. 2005/06:185). Regeringen anser att grundprincipen om tillsvidareanställning skall fortsätta gälla, men vill förbättra möjligheterna att anställa för begränsad tid samt även ändra reglerna om företrädesrätt jämfört med det antagna förslaget. Regeringen avser att lägga fram en ny proposition i frågan, se vidare politikens inriktning avsnitt 5.5.

3.6 Revisionens iakttagelser

Revisionsberättelse och revisionsrapport

Riksrevisionen har lämnat revisionsberättelse med invändning till Arbetslivsinstitutet i vilken man konstaterar att genomförd revision har gett en rimlig grund för nedanstående uttalande. Riksrevisionen har följande invändning mot ledningens förvaltning: Anslag 14:23:3 *Särskilda utbildningsinsatser m.m.* har utan regeringens medgivande överskridits med 1,2 miljoner kronor. Arbetslivsinstitutet har inte informerat regeringen om det befarade överskridandet i enlighet med 15 § anslagsförordning (1996:1189).

Riksrevisionen har lämnat revisionsrapport för Arbetslivsinstitutet för 2005 i vilken man rekommenderar att Arbetslivsinstitutet, för att hindra framtida anslagsöverskridanden, så tidigt som möjligt skriftligen bör informera regeringen enligt Anslagsförordningen 15 § och förklara orsakerna till den aktuella situationen samt föreslå lämpliga åtgärder i syfte att undvika ett anslagsöverskridande. Regeringen instämmer i Riksrevisionens uttalande och förslag till åtgärd.

Riksrevisionen har lämnat revisionsberättelse med invändning till Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar i vilken man konstaterar att genomförd revision har gett en rimlig grund för nedanstående uttalande. Årsredovisningen kom in till regeringen den 1 mars 2006. Enligt förordning (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag 2 kap. 1 § ska myndigheten senast den 22 februari lämna en årsredovisning till regeringen. Årsredovisningen för Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar har därmed lämnats för sent.

Riksrevisionen har lämnat revisionsberättelser utan invändning till Arbetsmiljöverket, Arbetsdomstolen och Medlingsinstitutet d.v.s. Riksrevisionen har bedömt att myndigheternas årsredovisningar för räkenskapsåret 2005 i allt väsentligt är rättvisande. Riksrevisionen har inte lämnat några revisionsrapporter för ovanstående myndigheter.

Arbetsmiljöverkets tillsyn

I budgetpropositionen för 2006 meddelade den tidigare regeringen att den avsåg återkomma till riksdagen i nästa budgetproposition avseende de åtgärder som vidtas med anledning av Riksrevisionens rapport Arbetsmiljöverkets tillsyn (RiR 2004:14).

I rapporten föreslog Riksrevisionen att den tidigare regeringen skulle:

- se över målen för arbetsmiljötillsynen samt förbättra sin uppföljning och utvärdering av tillsynen
- överväga vad som behövs för att förbättra samverkan mellan Arbetsmiljöverket och Riksförsäkringsverket (fr.o.m. 1 januari, 2005 Försäkringskassan),
- ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att se över sina mål för tillsynen och förbättra uppföljningen av tillsynsverksamheten,
- ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att utveckla metoder för att förbättra urvalet av tillsynsobjekt samt
- ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att förbättra verksamhetsstatistiken.

I budgetpropositionen för 2006 informerades om att den tidigare regeringen fr.o.m. verksamhetsåret 2005 omformulerat målet för verksamhetsgrenen Tillsyn.

Den tidigare regeringen gav i regleringsbrevet för 2005 Arbetsmiljöverket ett antal uppdrag avseende de delar av tillsynsverksamheten som omfattades av Riksrevisionens rapport. Slutliga rapporter avseende samtliga dessa uppdrag lämnades i mars i år. I det följande ges en kortfattad summering av verkets rapporter.

I fråga om samverkan med Försäkringskassan träffades under 2005 ett nytt samverkansavtal mellan de båda myndigheterna. Med den nationella överenskommelsen som grund har Arbetsmiljöverkets samtliga distrikt under 2005 tecknat nya regionala överenskommelser med

den regionala Försäkringskassan för att operationellt beskriva och anpassa samverkan till regionala förhållanden.

Vad gäller frågan om mål och uppföljning av tillsynsverksamheten har Arbetsmiljöverket inför planeringen av 2006 års verksamhet tagit fram en ny struktur för verkets övergripande mål. Målen omsätts i resultatkontrakt, dels mellan generaldirektören och avdelningscheferna, dels i förhållande till distrikten. Verket genomför flera uppföljningsbesök. Förra året utgjorde sådana besök 18 procent av samtliga besök. Arbetsgivares och arbetstagares synpunkter på genomförda inspektioner har under året undersökts genom en webbaserad enkät. En liknande undersökning planeras inför 2007.

Rutiner för registrering och dokumentation har setts över och reviderats.

Beträffande uppdraget att vidareutveckla metoder för urval av inspektionsobjekt har Arbetsmiljöverket tagit fram ett system för att förbättra underlaget för beslut om vilka objekt som skall inspekteras.

Arbetsmiljöverket har också startat ett utvecklingsarbete inom området inspektionsmetoder. Vad gäller tillsynen av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) pekar verket på en utveckling som gått från vad som kan kallas dokumenttillsyn (granskning av företagens dokumenterade styrsystem för SAM) till en mer företags- och riksanpassad tillsyn, som en del av en större inspektionsinsats. Inspektion kan göras av enbart system/rutiner när syftet är att få igång SAM, särskilt vid mindre företag.

Det är regeringens bedömning att de åtgärder som vidtagits motsvarar förslagen i Riksrevisionens rapport från 2004. Det är viktigt med en kontinuerlig utveckling av kvaliteten i tillsynen. Se vidare avsnitt 4 Verksamhetsområde Arbetsmiljö (avsnitten 4.3 och 4.4).

3.7 Politikens inriktning

3.7.1 Utgångspunkter

Goda möjligheter skall skapas för att alla människor som kan och vill arbeta skall få göra detta utifrån sina förutsättningar. Allas resurser måste tas tillvara. Grupper som står utanför arbetsmarknaden måste beredas tillträde och de

som finns i arbetskraften måste ges bra förutsättningar att vilja stanna kvar även högt upp i åldrarna. Goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män är viktiga förutsättningar för detta. Arbetslivsfrågorna måste beaktas utifrån ett helhetsperspektiv där de olika verksamhetsområdena inom arbetslivspolitikerna samverkar med insatser inom flera andra politikområden. Inriktningen är att åstadkomma ett hållbart arbetsliv som också skapar förutsättningar för hög sysselsättning och en stabil, hög och hållbar tillväxt. För att uppnå detta behövs ett regelverk som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av såväl flexibilitet, trygghet och inflytande som säkerhet och hälsa. Arbetslivspolitikerna kan bidra till utvecklingen genom lagstiftning inom arbetsmiljö och arbetsrätt och genom tillsyn av att lagstiftningen efterföljs.

En ökad internationalisering, snabb teknisk och ekonomisk utveckling skapar nya förutsättningar för näringsliv och arbetsmarknad. Företagen måste för att hävda sig i konkurrensen satsa allt mer på produktivetsförbättringar. Detta ställer i sin tur ökade krav på de anställdas prestationsförmåga och flexibilitet. Regeringen menar att det är viktigt att betona att den goda arbetsplatsen inte innebär bara en arbetsmiljö som är fri från risker för att skadas eller drabbas av sjukdom. Det skall även finnas förutsättningar för de anställda att delta och utvecklas utifrån individuella förutsättningar. Dessa förutsättningar kan se olika ut i olika skeden i livet. Det kan handla om småbarnsföräldrars förutsättningar att förena arbetsliv och privatliv eller om en permanent eller tillfällig nedsättning av arbetsförmågan på grund av ohälsa eller funktionshinder. Det kan också handla om att skapa förutsättningar för äldre att orka och vilja stanna kvar i arbetslivet. Lagstiftningen reglerar det grundläggande skyddet för att säkerställa individens trygghet och fastställa spelreglerna på arbetsmarknaden. Det är regeringens mening att det därutöver bör finnas ett stort intresse hos arbetsmarknadens parter att gemensamt arbeta för ökade anpassningsmöjligheter till individers skilda behov när det gäller exempelvis arbetstid, arbetsuppgifter etc. Ett sådant livscykelinriktat synsätt bör ha stor betydelse för att bidra till att deltagandet i arbetslivet totalt sett ökar och att människor inte slits ut i förtid. Individens trygghet och möjlighet till inflytande över den

egna arbetssituationen skapar också en grund för den kreativitet och utveckling som är nödvändig för att upprätthålla företagets goda konkurrensförutsättningar på en global marknad.

Sveriges konkurrensförmåga bygger i stor utsträckning på en arbetskraft med hög kompetens. Goda förutsättningar till ett livslångt lärande är därmed centralt. Detta lärande kan ske på den enskildes initiativ men också på initiativ av arbetsgivaren i form av kompetensutveckling i arbetet. Att anställda ges möjligheter till kompetensutveckling måste ses som en nödvändig förutsättning för att uppnå en god effektivitet och produktivitet i verksamheten. Livslångt lärande stärker även individens möjligheter på arbetsmarknaden och möjliggör därmed en större flexibilitet och trygghet. Det är angeläget att kunskapen om sambanden mellan arbetsmiljöfaktorer såsom ledarskap, arbetsorganisation, möjlighet till inflytande och verksamheternas produktivitet fortsätter att utvecklas och att den kunskap som redan finns kommer arbetsplatserna till del.

3.7.2 Minskning av den statliga byråkratin

Regeringen föreslår flera åtgärder för att effektivisera den statliga administrationen bl. a. avser regeringen att föreslå sammanslagningar av flera myndigheter för att arbetet skall bedrivas effektivare och kraftfullare. Som ett led i minskningen av den statliga byråkratin, föreslås att anslaget till Arbetsmiljöverket minskas. Vidare föreslås att Arbetslivsinstitutet avvecklas. Dessutom dras det tidigare anslaget 23:3 *Särskilda utbildningsinsatser m.m.* in, då regeringen anser att denna verksamhet inte skall finansieras med statliga medel.

Det är regeringens bedömning att forskning inom arbetslivsområdet är fortsatt viktig, men för att säkra kvaliteten skall forskning med sådan inriktning fortsättningsvis bedömas av forskningsfinansiärer i konkurrens på sedvanligt sätt.

3.7.3 Äldre i arbetslivet

Det är regeringens mening att särskilda insatser behövs för att den äldre arbetskraften bättre ska tas tillvara och för att arbetsgivaren skall våga

anställa äldre arbetskraft. Äldre är en i många stycken underskattad och förbisedd kraft i arbetslivet. De hinder som finns för äldre arbetskraft att få ett nytt jobb bidrar också till en trögrörlig arbetsmarknad. Förutsättningarna måste bli bättre för äldre både att få ett arbete och att kunna och vilja stanna kvar och bidra med sin arbetsförmåga så länge som möjligt. En viktig del i detta är att ett förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av ålder införs. Många äldre har både ork och vilja att på olika sätt bidra i arbetslivet även efter pensionsåldern. Fler äldre bör kunna delta i arbetslivet om arbetsvillkoren i form av arbetsbelastning, arbetstider m.m. i ökad utsträckning kan anpassas till den enskildes förutsättningar. Arbetsmarknadens parter kan spela en viktig roll för utvecklingen av mer flexibla lösningar. Även insatser med syfte att underlätta för företag att anpassa arbetsmiljön så att den bättre passar äldre bör diskuteras. Det är också viktigt med ett regelverk som gör att arbetsgivare vågar anställa äldre arbetstagare. Regeringen avser att återkomma i dessa frågor.

3.7.4 En långsiktig hållbar arbetsmiljö

Utvecklingen har visat att andelen som upplever stress och bristande kontroll i arbetet har ökat. Det finns också påvisade samband mellan lågt inflytande och höga andelar arbetsskador och arbetsrelaterade sjukdomar. Sjukfrånvaro eller nedsatt arbetsförmåga på grund av belastningsskador är fortfarande alltför vanlig både för män och kvinnor. Risken för utslagning från arbetsmarknaden av de individer som på grund av ohälsa inte är fullpresterande har lyfts fram både i forskningen och i debatten. Regeringens insatser inom arbetsmiljöområdet skall syfta till att minska risken för att arbetsrelaterad ohälsa uppstår samt att de individer som drabbas av ohälsa så snart som möjligt skall kunna komma tillbaka till arbetslivet. Den onda cirkel som uppstått med en hög sjukfrånvaro som i sin tur leder till ökad belastning och ökade risker även för de kvarvarande måste brytas. För såväl privata som offentliga arbetsgivare som ser personalens kompetens som en viktig investering och som bedriver en långsiktig planering av verksamheten är en god arbetsmiljö, ett starkt egenintresse.

Arbetsmiljöns betydelse för hälsan i arbetslivet har under åren tydliggjorts bland annat genom den forskning som genomförts för att förklara och förstå den ökade sjukfrånvaron. Det är regeringens mening att den kunskap som tagits fram måste ligga till grund för ett aktivt förebyggande arbetsmiljöarbete på arbetsplatserna. Arbetsmarknadens parter har här ett stort ansvar. Regeringen bedömer att förbättringar kan utlösas när det gäller utvecklingen av arbetsmiljön. En ökad medvetenhet hos både anställda och arbetsgivare har sannolikt bidragit till detta. Även den arbetsrelaterade sjukfrånvaron har minskat något. För att långsiktigt fortsätta denna trend måste fortsatt uppmärksamhet ägnas åt det förebyggande arbetet och vissa verksamma förbättringar av rehabiliteringsarbetet åstadkommas. Utöver det förebyggande arbetet är regeringens förslag om aktiva rehabiliteringsinsatser samt förslag om slopad medfinansiering viktiga åtgärder, se vidare under utgiftsområde 10.

3.7.5 Företagshälsovård

Företagshälsovården bör kunna göra mer och användas bättre i fråga om förebyggande insatser, som ett stöd i återgången till arbete och som en länk mellan arbetsplatsen och hälso- och sjukvården. Företagshälsovården bör framför allt vara en fråga för arbetsmarknadens parter. Regeringen avser att återkomma i frågan hur företagshälsovården kan utvecklas.

3.7.6 Flexibilitet, trygghet och inflytande i arbetslivet

Arbetsrätten är en betydelsefull del av arbetslivspolitikerna. Den arbetsrättsliga lagstiftningen skall utgöra en stabil grund för förhållandena på arbetsmarknaden på ett sätt som tillgodoser både arbetstagares och arbetsgivares behov av flexibilitet, trygghet och inflytande. Vid utformningen av arbetsrätten måste hänsyn även tas till de nya former för verksamhetsstrukturer och arbetsorganisation som utvecklas samt arbetslivets internationalisering.

Även arbetstidens längd och förläggning har betydelse i dessa avseenden.

Ett viktigt komplement till lagstiftning är avtal mellan arbetsmarknadens parter. Det arbetsrättsliga regelverket skall därför även utgöra ett stöd och en ram för arbetsmarknadens parter, så att en utveckling av regleringen på arbetsmarknaden även kan ske genom kollektivavtal.

Politikens inriktning inom politikområde arbetsrätt beskrivs ytterligare under avsnitt 5.5.

3.7.7 Diskriminering i arbetslivet

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

Det är olagligt att diskriminera någon i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Den principiella utgångspunkten för ett skydd mot diskriminering på grund av sexuell läggning är att det i grunden är en fråga om mänskliga rättigheter.

Bekämpning av all slags diskriminering och rasism är en viktig samhällsfråga. Mot denna bakgrund har skyddet mot diskriminering förstärkts och arbetet pågår för att ytterligare förstärka skyddet inom ramen för den fortsatta beredningen av Diskrimineringskommitténs slutbetänkande.

Regeringen avser att föreslå att de olika diskrimineringslagarna samordnas till en gemensam lagstiftning samt att Jämställdhetsombudsmannen, Handikappombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning slås samman till en myndighet. Detta ligger i linje med vad diskrimineringskommittén föreslår. Regeringen avser att återkomma i frågan under 2007.

4 Verksamhetsområde Arbetsmiljö

4.1 Omfattning

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

I verksamhetsområdet ingår Arbetsmiljöverkets tillsyn och övriga verksamhet samt de delar av Arbetslivsinstitutets forsknings-, utvecklings- och utbildningsverksamhet som rör arbetsmiljöfrågor. Vidare ingår bl.a. stöd till den regionala skyddsombudsverksamheten och insatser för att främja uppbyggnad och användande av företagshälsovård. Därtill ingår ett statligt bidrag till arbetsmarknadens parter för funktionsutbildning, styrelseutbildning och allmänna informationsinsatser inom arbetslivsområdet (se avsnitt 4.3.1).

De delar av arbetsmiljöarbetet som behandlar sambandet mellan ohälsa och arbetsmiljö, redovisas i huvudsak under avsnitt 3.

4.2 Mål och villkor

Målet för verksamhetsområdet är en arbetsmiljö som förebygger ohälsa och olycksfall, är anpassad till människors olika fysiska och psykiska förutsättningar samt är utvecklande för individen. Ovanstående mål är beslutat av den tidigare regeringen. Resultatbeskrivningen i det följande görs i förhållande till detta mål.

Vidare kan verksamhetsområdet Arbetsmiljö bidra till att uppfylla EU:s integrerade riktlinjer för tillväxt och sysselsättning (Lissabonstrategin).

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

- bättre balans mellan arbete och privatliv

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

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

4.3 Insatser

4.3.1 Insatser inom verksamhetsområdet

Arbetsmiljötillsyn

De förstärkta resurser som Arbetsmiljöverket har fått i form av en nivåhöjning av anslagen, dels 2001, dels 2004, har inneburit att fler inspektörer har anställts

Det totala antalet besök har ökat med 17 procent jämfört med 2004 (till drygt 38 000). Antalet krav i inspektionsmeddelanden har ökat med 30 procent jämfört med 2004 (till drygt 60 000). Antalet förelägganden/förbud har ökat med 26 procent jämfört med 2004 (till cirka 700). Under året besöktes 21 000 arbetsställen. År 2004 besöktes 17 500.

Vad gäller innehållet i tillsynen kan konstateras att ungefär 60 procent av besöken vid arbetsställen 2005 genomfördes inom ramen för det verksamhetsprogram som gäller åren 2004–2006, dvs. avsåg någon av de i

verksamhetsprogrammet prioriterade sektorerna eller frågorna. Det framgår att 45 procent av alla krav har ställts inom de sex mest kvinnodominerade näringsgrenarna, av dessa svarade utbildning, forskning, vård och omsorg för 32 procent av det totala antalet krav.

Det bör också nämnas att verket under året hade att hantera vissa oförutsedda, större och mycket allvarliga händelser. Det tydligaste exemplet på detta var stormen Gudrun som drabbade stora delar av södra Sverige. Stormens konsekvenser föranledde stora tillsynsinsatser från verkets sida.

Vidare bör nämnas att verket under året genomförde tre större tillsynskampanjer avseende buller, riskbedömning av skolans kemisalar samt trafiksäkerhet som arbetsmiljöfråga. Arbetsmiljöverket har under året vidtagit ett antal åtgärder för att stärka kvaliteten i tillsynen. Fokus har varit att få ytterligare enhetlighet i tillsynen. I avsnitt 3.6 ovan beskrivs ett antal olika utvecklingsinsatser avseende olika delar av tillsynsverksamheten.

Under våren 2005 genomförde Arbetsmiljöverket en webbenkät i syfte att få en uppfattning om hur arbetsgivare och skyddsombud uppfattar verkets inspektioner. Enkäten ger mycket höga positiva värden på frågan om verkets bemötande och kompetens, att kraven som ställts handlar om viktiga problem på arbetsplatsen, och att åtgärderna som verket ställt krav om verkligen kommer att leda till bättre arbetsmiljö på arbetsplatsen.

Regionala skyddsombud

Skyddsombud och regionala skyddsombud är viktiga resurser i arbetsmiljöarbetet. I december 2005 var 2 100 regionala skyddsombud registrerade i Arbetsmiljöverkets skyddsombudsregister. Av dessa var 62 procent män och 38 procent kvinnor. År 2002 fanns cirka 1 800 regionala skyddsombud registrerade. Ökningen av det statliga bidraget till området fr.o.m. 2003 har alltså lett till en förstärkning av den regionala skyddsombudsverksamheten. Det totala antalet skyddsombud i Arbetsmiljöverkets register är cirka 102 000, vilket är en minskning med drygt två procent jämfört med 2004. Av samtliga ombud är 53 procent kvinnor och 47 procent män.

Fr.o.m. 2003 uppgår det statliga bidraget till regional skyddsombudsverksamhet till drygt 100 miljoner kronor. Generellt riktas insatserna främst till företag där det behövs stöd i det lokala arbetsmiljöarbetet såsom småföretag, i form av utbildning, information, medverkan vid tillbud och skyddsronder, m.m. Under året har specifika problemområden såsom buller och belastningsskador uppmärksammats. Både LO och TCO bedömer att det blivit lättare att få gehör för arbetsmiljöförbättringar på arbetsplatserna och att det systematiska arbetsmiljöarbetet har förbättrats. Inom SACO är det Kyrkans akademikerförbund och Lärarnas Riksförbund som bedriver regional skyddsombudsverksamhet.

Forskning vid Arbetslivsinstitutet

Arbetslivsinstitutet är ett kunskapscentrum för arbetslivsfrågor som har i uppdrag att bedriva en mångvetenskaplig forskning och utvecklingsverksamhet samt kunskapsförmedling inom arbetslivsområdet.

Det internationella perspektivet och samarbetet är betydelsefullt för Arbetslivsinstitutet och bedrivs med institut, universitet och forskare över hela världen, samtidigt som en alltmer fördjupad samverkan sker inom ramen för EU.

Ett av de projekt som Arbetslivsinstitutet, tillsammans med fem andra länder har deltagit i är ett EU-finansierat projekt, Neuromuscular assessment of the elderly worker, i vilket man studerat muskelbesvär i nacke/skuldra bland arbetande kvinnor över 45 år. Arbetslivsinstitutets del rör bl.a. ny myofeedback-metod för att minska besvär. Metoden visar positiva resultat och är lämplig för användning i företagshälsovården.

Institutet har även arbetat med att förbättra hörselmiljön och bekämpa buller. Institutet har deltagit i utvecklingsprojekt med syftet att minska deltidsarbetslöshet genom arbetsorganisatoriska förändringar.

Inom området *Arbetsrätt* har institutet bidragit med ny kunskap om vad de tio första åren av EU-medlemskap inneburit på arbetsrättens område. Ett aktuellt område har varit vilka verkningar en ökad tjänstehandel över gränserna får för arbets- och anställningsvillkor.

Inom området *Jämställdhet* har institutet studerat de stora skillnader mellan kvinnor och män som finns i arbetslivet även om Sverige har kommit långt på jämlikhets- och jämställdhetsområdet.

Den tidigare regeringen gav institutet i uppdrag att under 2005 utveckla FoU-verksamhet kring frågor om det moderna arbetslivets sätt att organisera arbetet varför institutet under året ökat resurser för insatser inom det arbetsorganisatoriska området.

Regeringen föreslår att Arbetslivsinstitutet skall avvecklas, se avsnitt 7.2.

Det är regeringens bedömning att forskning inom arbetslivsområdet är fortsatt viktig, men för att säkra kvaliteten skall forskning med sådan inriktning fortsättningsvis bedömas av forskningsfinansiärer i konkurrens på sedvanligt sätt.

Funktionsutbildning

Arbetslivsinstitutet disponerar ett anslag, 23:3 *Särskilda utbildningsinsatser m.m.*, som efter rekvisition från arbetsmarknadens parter betalats ut för funktionsutbildningar, informationsinsatser och EU-bevakning inom arbetslivsområdet.

Regeringen föreslår att anslaget dras in budgetåret 2007.

4.3.2 Insatser utanför verksamhetsområdet

De viktigaste forskningsutförarna utanför verksamhetsområdet är universitet och högskolor (se utgiftsområde 16) samt Institutet för psykosocial medicin (IPM) (se utgiftsområde 9). Statens folkhälsoinstitut (se utgiftsområde 9, politikområde Folkhälsa) är kunskapscentrum inom folkhälsoområdet.

Det är främst Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) (se utgiftsområde 9, politikområde Forskningspolitik under utgiftsområde 16) och Verket för innovationssystem (Vinnova) (se utgiftsområde 24, politikområde Forskningspolitik under utgiftsområde 16) som svarar för forskningsfinansieringen inom området.

Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) har fått i uppdrag att utvärdera delar av arbetsmiljöforskningen.

Uppdraget skall redovisas senast den 31 januari 2007.

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

4.4 Resultatredovisning

4.4.1 Mål och resultatindikatorer

Målet för verksamhetsområdet för 2007 är en arbetsmiljö som förebygger ohälsa och olycksfall, är anpassad till människors olika fysiska och psykiska förutsättningar samt är utvecklande för individen. Ovanstående mål är beslutat av den tidigare regeringen. Resultatbeskrivningen i det följande görs i förhållande till detta mål.

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

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

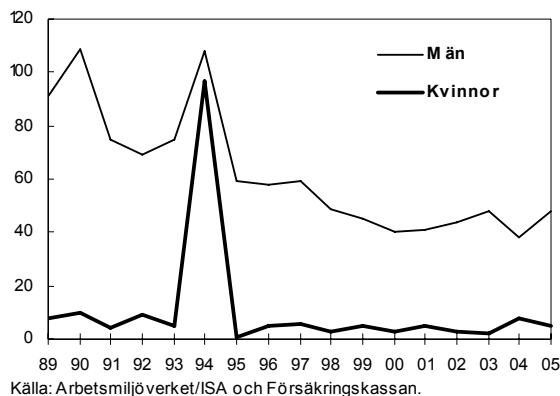
Sambanden mellan arbetsmiljöinsatser, arbetsmiljö och hälsa är komplexa. Dessa samband är föremål för en omfattande forskning både nationellt och internationellt. Arbetsmiljön är en viktig, men inte den enda faktorn som påverkar hälsan. Insatser som görs på arbetsplatsen av arbetsgivare och arbetstagare har störst betydelse för utvecklingen av arbetsmiljön. De statliga insatserna som genomförs inom politikområdet Arbetsliv har självklart en viktig och kompletterande roll. Därtill kommer att insatser som genomförs

inom andra politikområden har en stor betydelse för resultaten inom arbetsmiljöområdet.

4.4.2 Resultat utifrån indikatorerna

Diagram 4.1 Antalet dödsfall i arbetsolyckor 1989–2005

Antal förvärsarbetande

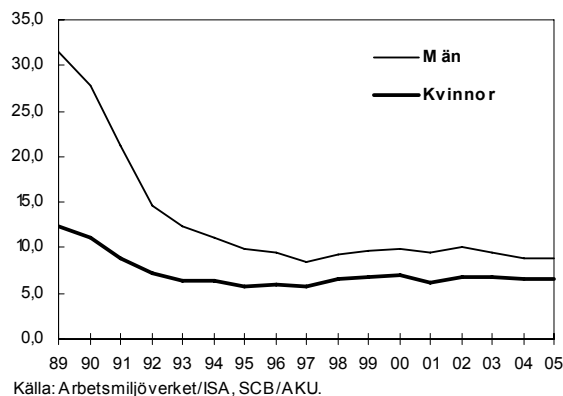


Sett över längre tid innebär utvecklingen färre dödsolyckor i arbetet. Åren 1980–1985 omkom i medeltal 161 personer årligen. Under perioden 1990–1995 var motsvarande siffra 140 per år (116 om undantag görs för fartyget Estonias förlisning som inträffade 2004). Under de första sex åren på 2000-talet har i genomsnitt 64 personer förolyckats per år i arbetet. Samtliga siffror avser anställda, egenföretagare och övriga (t.ex. värnpliktiga och sysselsatta i arbetsmarknadsåtgärder).

Dödsfallen i arbetsolyckor steg 2005 jämfört med året innan, 67 förvärsarbetande, varav 53 anställda omkom i arbetet. Den främsta orsaken till ökningen 2005 var olyckor i samband med uppröjningsarbetet efter stormen Gudrun. Dessa olyckor krävde tio liv bland anställda och egenföretagare i svenskregistrerade företag. I övrigt är det fortfarande fordonsolyckorna som dominerar. Mest olycksdrabbade näringsgrenar var jord- och skogsbruk, transport/kommunikation, byggverksamhet samt tillverkningsindustri. Män är mest drabbade av dödsolyckorna. Av de förolyckade 2005 var 61 män och 6 kvinnor.

Diagram 4.2 Anmälda arbetsolyckor i Sverige 1989–2005

Antal per tusen förvärsarbetande

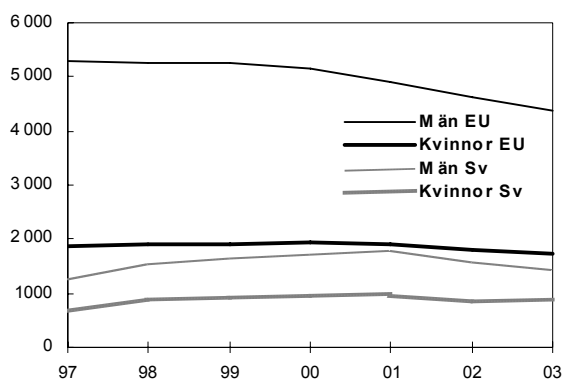


Sett över en längre period har det totala antalet arbetsolycksfall minskat kraftigt. Efter en uppgång i slutet av 1990-talet och början av 2000-talet, minskar olycksfallen åter sedan några år. Enligt Arbetsmiljöverkets preliminära statistik fortsatte antalet anmälda arbetsolyckor att minska under 2005. Jämfört med 2004 är minskningen 3 procent. Antalet olyckor som medförde sjukfrånvaro var i fjol 29 600, varav 40 procent var kvinnor och 60 procent män. Ungefär en tredjedel av arbetsolyckorna medförde längre frånvaro än två veckor.

Handen är den kroppsdel som skadas mest av arbetsolyckor, följt av rygg, höft/ben, fot och skuldra. Bland män är arbete med maskiner mest olycksdrabbat. Yrken inom tung industri dominerar: mekaniker, montör och reparatör. Bland kvinnor har yrken som montör, lagerassistent, vårdbiträde och personlig assistent den högsta relativa frekvensen bland anmälda arbetsolyckor. Frånvaroperiodens längd samvarierar med den drabbades ålder. Genomsnittligt sett ökar frånvaroperioden ju äldre den drabbade är.

Diagram 4.3 Antal anmälda arbetsolyckor med mer än tre sjukdagar inom EU:s dåvarande 15 medlemsstater 1997–2003

Antal per 100 000 sysselsatta inom nio gemensamma branscher

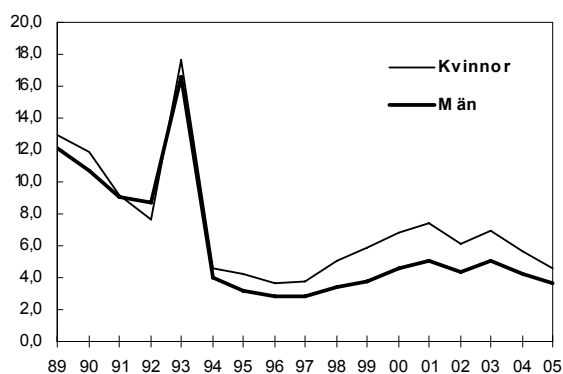


Källa: Eurostat

Av diagrammet framgår antalet anmälda arbetsolyckor med mer än tre dagars sjukfrånvaro åren 1997–2003. (Senare uppgifter föreligger inte från Eurostat.) Det framgår att även om antalet arbetsolyckor för män har sjunkit markant inom EU 15, är nivån för svensk del fortsatt avsevärt lägre. För män ligger den genomsnittliga EU-nivån cirka tre gånger över den svenska. För kvinnor är EU-nivån ungefär dubbelt så hög.

Diagram 4.4 Anmälda arbetssjukdomar 1989–2005

Antal per tusen förvärsarbetande, arbetstagare och egenföretagare



Källa: Arbetsmiljöverket/ISA, SCB/AKU.

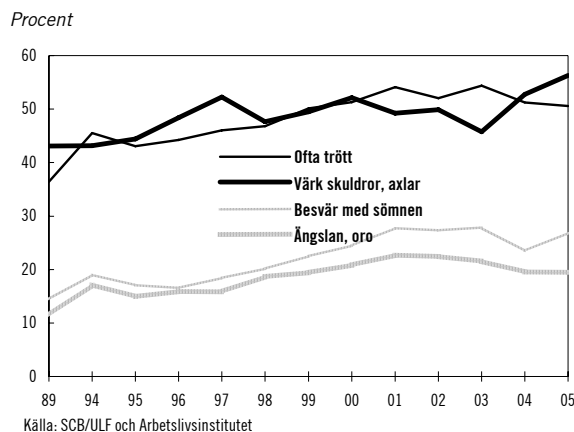
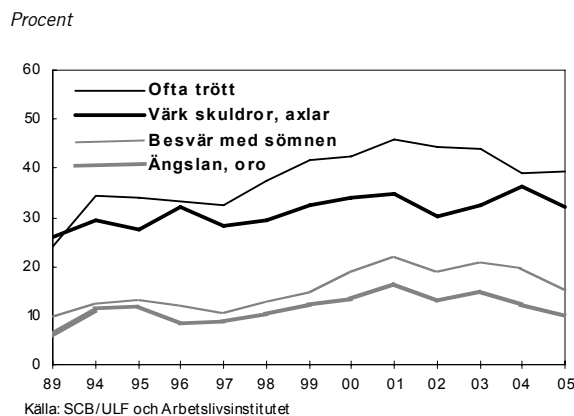
Diagram 4.4 visar en tydlig uppgång i antalet anmälningar av arbetssjukdomar särskilt för kvinnor, från 1997 till 2001. Därefter har uppgången stannat av för både kvinnor och män. Under 2004 minskade antalet anmälningar med cirka 18 procent och en minskning på samma nivå kan noteras även för 2005. Under 2005 anmäldes 17 077 arbetssjukdomar. Av dessa avsåg 55 procent kvinnor och 45 procent män.

De vanligaste arbetssjukdomarna för kvinnor beror på belastningsfaktorer, följda av

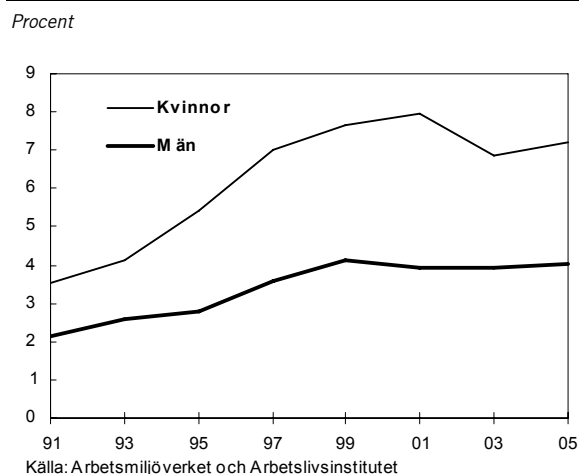
organisatoriska eller sociala faktorer. De vanligaste arbetssjukdomarna för män beror också på belastningsfaktorer, följt av buller. För båda könen gäller att nästan sex av tio anmälda arbetssjukdomar beror på belastningsfaktorer.

Den tillgängliga statistiken över arbetssjukdomar bygger på de anmälningar som kommer in. Den svenska lagstiftningen bygger på ett generellt arbetsskadebegrepp utan hänvisning till några speciellt i förväg utvalda sjukdomar. Att för enskilda fall bestämma om en anmäld skada skall anses orsakad av arbetet är en uppgift för rättspraxis. Under åren har praxis i denna tillämpning förändrats. Fr.o.m. den 1 juli 2002 gäller generösare regler för bedömning av arbetssjukdomar. Incitamentet att anmäla sin skada påverkas givetvis i hög grad av hur man bedömer förutsättningarna att få ersättning för sina skador. Under 2005 prövades knappt 15 000 fall för ersättning och av dessa godkändes drygt 3 000. Svårigheter att få ersättning för skador som uppstått till följd av psykosociala faktorer, exempelvis stress och mobbning, kan innebära att det trots ökningen avseende dessa orsaker ändå finns en underrapportering till systemet. Detta skulle då främst beröra kvinnor eftersom dessa i högre grad än män drabbas av arbetsskador som beror på psykosociala faktorer. För kvinnorna avser 28 procent av anmälningarna organisatoriska eller sociala faktorer. Motsvarande andel för männen är 14 procent.

Diagrammet 4.4 visar på kraftiga svängningar över åren. Dessa svängningar kan till viss del förklaras av hur försäkringen på varierande sätt hanterat arbetssjukligheten över tid. Upp- och nedgångarna under 1992 och 1993 återspeglar de förändringar i försäkringsvillkoren som infördes dessa år. Den uppstramning av regelverket som infördes 1993 föregicks av en massiv informationskampanj, vilket var en trolig anledning till ett kraftigt ökat antal anmälningar. Trots de från och med 2002 generösare reglerna har antalet anmälningar nu under två år kraftigt minskat vilket skulle kunna tyda på en faktisk minskning av antalet arbetssjukdomar utan koppling till försäkringstekniska orsaker.

Diagram 4.5 Anställda och ohälsa, upplevda besvär kvinnor 1989–2005**Diagram 4.6 Anställda och ohälsa, upplevda besvär män 1989–2005**

Diagrammen 4.5 och 4.6 ger en bild av upplevda besvär när det gäller några symptom med koppling till arbetslivet. Som framgår av diagrammen finns stora skillnader mellan kvinnor (diagram 4.5) och män (diagram 4.6), där kvinnorna i högre utsträckning anger upplevda besvär för samtliga variabler. Kvinnorna anger för 2005 ökade besvär när det gäller värk och sömnbesvär, besvären när det gäller trötthet, ängslan och oro ligger i stort på samma nivå som för 2004. När det gäller männen syns en tydlig nedgång under 2005 när det gäller angivna besvär avseende värk, sömn samt ängslan och oro. Männen besvär när det gäller upplevd trötthet har ökat marginellt jämfört med 2004. För båda könen gäller att trötthet och värk är besvär för en mycket stor andel av de svarande.

Diagram 4.7 Andel som inte kan koppla tankarna från arbetet när man är ledig och har lågt handlingsutrymme 1991–2005

Ovanstående index är bildat utifrån fyra olika frågor ur Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning vilka mäter olika aspekter på egenkontroll. Brist på inflytande eller egenkontroll är en faktor som bidrar till stress. Kombinationen av höga krav och låg egenkontroll anses som en väsentlig riskfaktor för ohälsa. I diagram 4.7 kombineras de olika dimensionerna med varandra och visar handlingsutrymme (mätt som den minst gynnsamma positionen i index) och påfrestande arbetssituation (mätt som svårigheter att åtminstone någon gång i veckan inte kunna koppla av tankarna från arbetet när man är ledig). Diagrammet visar att andelen med sådana ogynnsamma kombinationer ökat under åren. Den nedgång som kunde noteras för 2003 när det gäller antalet kvinnor med lågt handlingsutrymme och svårigheter att koppla av tankarna från jobbet har åter vänt upp.

4.4.3 Analys och slutsatser

Den positiva trenden avseende förekomsten av arbetsolyckor och arbetssjukdomar håller i sig både när det gäller kvinnor och män. Arbetssjukdomarna står för den starkaste minskningen, med en tredjedel på tre år. Belastningsfaktorer är fortfarande det dominerande arbetsmiljöproblemet både för kvinnor och för män. Belastningsfaktorer ligger bakom cirka 60 procent av de arbetsrelaterade sjukdomar som anmäls. Även organisatoriska och sociala faktorer är ett viktigt problemområde, särskilt för kvinnor. Sådana

orsaker står för cirka 30 procent av anmälningarna om arbetssjukdom från kvinnor. Vad gäller de självskattade faktorerna som redogörs för i diagrammen 4.6 och 4.7 kan noteras att kvinnornas rapporterade besvär inte har förbättrats på samma sätt som männens. Hälften av kvinnorna anger att de har problem med trötthet och lite drygt var fjärde kvinna har sömnbesvär. Det är också betydligt fler kvinnor som uppger sig ha en arbetssituation med lågt inflytande och svårigheter att släppa tankarna på jobbet.

Orsakerna till den allt jämt höga sjukfrånvaronivån är komplexa och sammansatta av en mängd faktorer. Det kan konstateras att det finns en positiv samvariation mellan sjukfrånvaroutvecklingen och utvecklingen avseende arbetsskador. Både arbetsskador och sjukfrånvaro ökade under slutet av 1990-talet och början av 2000-talet. Sedan några år minskar både antalet arbetsskador och sjukfrånvaron. Till bilden hör emellertid att inte alla arbetsskador leder till sjukfrånvaro. Det totala antalet anmälningar av arbetsolyckor var 2005 113 000. (Motsvarande siffror för 2004 och 2003 var 118 500 respektive drygt 124 000). Även om arbetsolyckan eller arbetssjukdomen inte leder till omedelbar sjukfrånvaro, kan det finnas risk för att det blir följderna på längre sikt om inte åtgärder vidtas i förebyggande syfte.

På samma sätt som att det inte finns någon enskild förklaringsfaktor till hög sjukfrånvaro, kan ingen enskild faktor pekas ut som förklaring till att både sjukfrånvaro och arbetsskador under de senaste åren har minskat.

En kvalitativ och riktad tillsyn har effekt på vilket arbetsmiljöarbete som bedrivs. I en undersökning som Arbetsmiljöverket genomförde 2005, riktad till arbetsgivare och arbetstagare vars arbetsplatser hade fått inspektionsbesök, uppmanades berörda att svara på frågor om inspektionens effekter på deras arbetsplats. En majoritet av de svarande bedömde att de åtgärder som hade genomförts eller som skulle genomföras med anledning av de krav som verket hade ställt i samband med inspektionen, skulle leda till arbetsmiljöförbättringar.

Att tillsyn har effekter på arbetsmiljöarbetet stöds av en rapport i ämnet som nyligen presenterats (Arbetsmiljötillsynens effekter på regel efterlevnad, arbetsmiljö och sjukfrånvaro, Litteraturoversikt, Arbetsmiljöverket Rapport 2006:8). Rapporten syftar till att visa vilken

kunskap som finns om sambandet mellan tillsynens effekter på arbetsmiljön och det vidare sambandet mellan arbetsmiljö och hälsa. Rapportens huvudsats är att det är väl belagt att arbetsmiljöinspektioner kan medverka till förbättringar av arbetsmiljön och att dåliga arbetsmiljöförhållanden riskerar leda till ökad sjukfrånvaro.

(Se avsnitt 7.1 för en redovisning av Arbetsmiljöverkets resurser 2005).

Det kan noteras att såväl LO som TCO har uppgett att man iakttar en viss förbättring när det gäller att lokalt få förståelse för arbetsmiljöarbetet. Arbetsmarknadens parter har en viktig roll att spela när det gäller information och ökad kunskap om arbetsmiljöförhållandenas betydelse för hälsa och utveckling.

Det är som tidigare nämnts (avsnitt 3.5.3) en blandad bild som framträder i fråga om hälsoutvecklingen i arbetslivet. Det är positivt att antalet arbetsskador minskar, men inte alla trender pekar åt rätt håll. Inte minst i fråga om belastningsskador och psykosociala problem är läget fortfarande bekymmersamt.

Som ett komplement till arbetsplatsens egna resurser finns ett behov av expertstöd till arbetsplatserna.

4.5 Politikens inriktning

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

Även psykologiskt och socialt innehåll måste beaktas i arbetets planering och organisering. Detta är också innebörden av arbetsmiljölagens bestämmelser. En god arbetsmiljö är viktig inte bara för att den enskilde skall ha rimliga arbetsförhållanden. Den skall också utformas så att stimulans och möjlighet till utveckling i arbetet gör att de mänskliga resurserna bättre tas tillvara.

Arbetsförmågan hos personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga måste tas tillvara. Det är viktigt att arbetsuppgifter kan anpassas så att personer med

funktionshinder kan arbeta efter sin förmåga. Vidare är det viktigt att det underlättas för äldre att arbeta längre. Flexibla arbetstider och anpassningsbara arbetsplatser är centrala delar för att åstadkomma förbättringar. Arbetsmarknadens parter har här ett stort ansvar.

En arbetsmiljö som inte leder till ohälsa och olycksfall och som är utvecklande för individen skapar förutsättningar för långsiktig effektivitet i verksamheterna, en god produktivitet utveckling och gynnar därigenom samhällsekonomin i stort. Inriktningen måste vara att förhindra ohälsa, utslagning och utestängning från arbetet genom förebyggande åtgärder innan sjukskrivning har blivit ett faktum. En viktig princip i det förebyggande arbetet är att arbetsmiljöarbetet integreras i verksamhetens planering, ledning och drift.

Det kan konstateras att belastningsfaktorer fortfarande är det dominerande arbetsmiljöproblemet för både kvinnor och män. Även organisatoriska och sociala faktorer är fortsatt ett viktigt problemområde. Särskilt stora är problemen inom vård- och omsorgssektorn.

När ohälsa ändå uppstår måste det finnas en fungerande rehabilitering och möjligheter att så snart som möjligt återgå i arbete. Antalet personer som återgår i arbete är alltför litet. Det krävs väsentliga förbättringar.

Utbildning, information och forskning är viktiga komplement till regler och tillsyn. Ökad kunskap behövs om de komplexa sambanden mellan arbetsmiljö och hälsa. Likaså behövs ökad kunskap om arbetsmiljöförhållandenas betydelse för produktivitet utvecklingen. Kunskapen måste förmedlas och komma till praktisk tillämpning på arbetsplatserna.

För att det lokala arbetsmiljöarbetet skall fungera ställs krav på att arbetsgivaren besitter den kunskap och kompetens som erfordras.

Ett effektivt förebyggande arbetsmiljöarbete och väsentliga förbättringar i fråga om rehabilitering kräver insatser av olika aktörer (stat, arbetsmarknadens parter, företagshälsovården, m.fl.), av olika slag och på olika nivåer.

Som ett led i minskningen av den statliga byråkratin, föreslås att Arbetsmiljöverket ges ett förändrat och begränsat uppdrag.

5 Verksamhetsområde Arbetsrätt

5.1 Omfattning

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

På politikområdesnivå (avsnitten 3.4.1 och 3.5.3) redovisas arbetsrättsliga insatser och förslag såväl på nationell nivå, som EU-nivå. Under detta avsnitt redovisas bl.a. diskriminering på grund av sexuell läggning och homofobi i arbetslivet, liksom kunskaps- och kompetensläget inom den arbetsrättsliga forskningen.

Verksamheterna vid Arbetsdomstolen, Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) redovisas på anslagsnivå, under avsnitten 7.3, 7.4 och 7.6.

5.2 Mål och villkor

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

Ovanstående mål är beslutat av den tidigare regeringen. Resultatbeskrivningen i det följande görs i förhållande till detta mål.

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

Arbetsmarknadens parter skall ha möjlighet att göra anpassningar av gällande regler genom avtal där det är lämpligt.

Målet ligger väl i linje med EU:s sysselsättningsriktlinjer. Exempelvis framhålls enligt riktlinje 17 att medlemsstaterna skall genomföra en sysselsättningspolitik som syftar till att uppnå full sysselsättning, förbättra kvaliteten och produktiviteten i arbetet och öka graden av social och territoriell sammanhållning. Enligt riktlinje 18 skall en livscykelinriktad syn på arbete främjas.

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

5.3 Insatser

5.3.1 Insatser inom verksamhetsområdet

Arbetsrättslig forskning

Arbetsrättslig forskning bedrivs kontinuerligt inom olika institutioner, bl. a. Arbetslivsinstitutet och SALTSA. SALTSA är ett forskningsprogram i samverkan mellan Arbetslivsinstitutet, LO, TCO och SACO.

Inom ramen för SALTSA bedrivs problemorienterad arbetslivsforskning ur ett Europaperspektiv i samverkan med europeiska arbetslivsforskare. SALTSA finansieras av

Arbetslivsinstitutet. Forskningen redovisas under avsnitt 4.3.1.

Diskriminering på grund av sexuell läggning

Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) utövar tillsyn över lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Förutom insatser med anledning av enskilda anmälningar består en omfattande del av HomO:s verksamhet av utbildnings- och informationsinsatser för att motverka homofobi, förebygga diskriminering och förbättra kunskaperna om hur man kan förhindra diskriminering och om hur den som drabbats kan få upprättelse. Ombudsmännen genomförde under 2005 särskilda utbildnings- och informationsinsatser om lagarna mot diskriminering. Målet har varit att nå såväl dem som riskerar att diskriminera som dem som riskerar att bli diskriminerade. Under 2005 har HomO bl.a. samarbetat med fackliga organisationer och aktörer inom utbildningsområdet för att motverka diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning genom att fokusera på skolan som arbetsplats.

5.3.2 Insatser utanför verksamhetsområdet

Diskriminering

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

En ny förordning, med krav på att ett stort antal myndigheter skall använda antidiskrimineringsvillkor i upphandlingskontrakt, trädde i kraft den 1 juli 2006. Förutom diskriminering på grund av sexuell läggning skall detta även gälla diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och funktionshinder.

5.4 Resultatredovisning

5.4.1 Mål och resultatindikatorer

Målet för verksamhetsområdet är en arbetsrätt som skapar förutsättningar för ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande. Ovanstående mål är beslutat av den tidigare regeringen. Resultatbeskrivningen i det följande görs i förhållande till detta mål.

Följande resultatindikatorer redovisas inom arbetsrättens område:

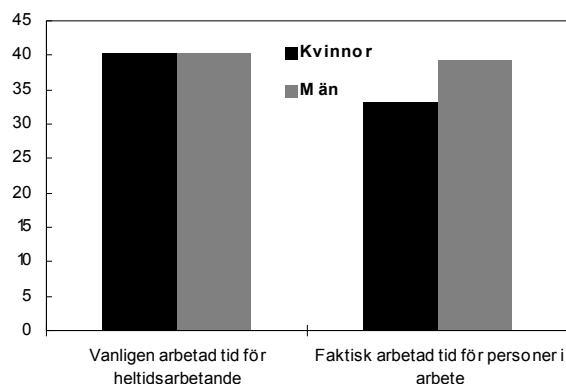
- Veckoarbetstid.
- Deltidsanställning eller tidsbegränsad anställning.
- Deltidsarbete.
- Tidsbegränsad anställning.

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

5.4.2 Resultat

Diagram 5.1 Veckoarbetstid 2005

timmar



Källa: AKU.

Den vanligen arbetade tiden för heltidsarbetande kvinnor är endast marginellt lägre än för heltidsarbetande män och uppgick 2005 till drygt 40 timmar för både kvinnor och män, vilket är ett oförändrat läge för båda grupperna jämfört med 2004, se diagram 5.1. Vanligen arbetad tid för heltidsarbetande avser den tid som heltidsarbetande personer (mer än 34 timmar) uppgår att de arbetar en "vanlig" vecka. Eftersom fler kvinnor än män arbetar deltid representerar diagrammet för vanligen arbetad tid för heltidsarbetande betydligt färre kvinnor än män. Den faktiskt arbetade tiden för alla personer i

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

Tabell 5.1 Deltidsanställning och tidsbegränsad anställning 2003–2005

Procent av totalt anställda

År	Kvinnor	Män
2003	48,4	20,3
2004	49,0	21,7
2005	50,1	22,5

Källa: AKU

Det är betydligt vanligare att kvinnor arbetar i deltidssanställning respektive tidsbegränsad anställning än män. Hälften av kvinnorna och drygt en femtedel av männen är anställda i sådana anställningar.

Som framgår av tabell 5.1 ökade andelen kvinnor och män i deltidss- respektive tidsbegränsade anställningar något under perioden 2003–2005.

Tabell 5.2 Deltidsarbete 2003–2005

Andel deltidssarbetande i procent av samtliga anställda

År	Kvinnor	Män
2003	40,0	10,6
2004	40,8	11,4
2005	39,5	9,9

Källa: AKU

Det är betydligt vanligare att kvinnor deltidssarbetar än män. Av alla anställda kvinnor arbetade 40 procent deltid mot 10 procent av alla anställda män under 2005. Andelen deltidssarbetande kvinnor och män minskade marginellt 2005, efter en mindre ökning tidigare år. Totalt arbetar ungefär var fjärde anställd deltid.

Tabell 5.3 Tidsbegränsad anställning 2003–2005

Antal anställda som har tidsbegränsad anställning i procent av samtliga anställda

År	Kvinnor	Män
2003	17,0	12,3
2004	16,8	13,5
2005	17,6	13,9

Källa: AKU

Kvinnor har i högre omfattning tidsbegränsade anställningar än män. Drygt var sjätte anställd kvinna och knappt var sjunde anställd man hade en tidsbegränsad anställning under 2005. Skillnaderna mellan kvinnor och män har ökat något mellan 2004 och 2005, då kvinnornas andel har ökat mer än mäns.

Diskriminering på grund av sexuell läggning

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

Det är dock svårt att mäta diskrimineringens omfattning och utveckling. Speciellt för denna diskrimineringsgrund är dessutom att en människas sexuella läggning inte märks om hon eller han inte själv ger uttryck för den på något sätt. Flera undersökningar visar dock att diskriminering på grund av sexuell läggning och fördomar mot homo- och bisexuella inte är ovanlig.

Genom HomO:s utbildnings-, informations- och opinionsbildande verksamhet har många fler aktörer kommit i beröring med frågan om hur rätten till likabehandling oavsett sexuell läggning skall kunna säkerställas. En tydlig utveckling är att många nya aktörer har engagerat sig i frågor som har samband med diskriminering på grund av sexuell läggning, till exempel myndigheter, arbetsmarknadens parter samt olika organisationer.

HomO:s myndighetsspecifika verksamhet och frågor som rör diskriminering på grund av sexuell läggning inom övriga områden redovisas under avsnitt 7.6.

5.4.3 Analys och slutsatser

Utvecklingen av det arbetsrättsliga regelverket pågår kontinuerligt, både nationellt och inom ramen för EU-samarbetet. Det kan konstateras

att inom EU aktualiseras de arbetsrättsliga frågorna även i samband med t ex regleringen av bolagsrättsliga frågor och frågan om arbetskraftens rörlighet på arbetsmarknaden.

Nationellt har bland annat ny reglering av tidsbegränsade anställningar samt ökat skydd för föräldralediga arbetstagare beslutats (se avsnitt 3.4.1).

Den arbetsrättsliga lagstiftningen reglerar rättigheter och skyldigheter för aktörerna på arbetsmarknaden. En grundläggande förutsättning för att arbetsrätten skall kunna fungera på ett tillfredsställande sätt är att de som skall tillämpa systemet har kunskap om gällande regler och deras tillämpning, samt att det sker en kontinuerlig utvärdering av reglernas effekter för att de korrigeringar som eventuellt behövs skall kunna göras. Härvid är en väl fungerande arbetsrättslig forskning och kunskapsspridning av stor betydelse.

Regeringens bedömning är att bland annat vissa nya förändringar avseende regleringen av tidsbegränsade anställningar bör genomföras för att bl.a. minska trösklarna på arbetsmarknaden.

Diskriminering på grund av sexuell läggning

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

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

5.5 Politikens inriktning

Arbetsrätten

Ett sunt och vitalt arbetsliv samt trygghet för arbetstagarna är avgörande beståndsdelar för tillväxt. Det är viktigt med goda relationer på arbetsmarknaden, så att arbetstagarna kan känna sig trygga och arbetsgivarna vågar anställa. Sverige behöver ett arbetsrättsligt regelverk som både arbetsgivare och arbetstagare står bakom. Ett samhälle i ständig förvandling ställer stora krav på arbetskraften. Den svenska ekonomin utsätts för ett omvandlingstryck som kräver

anpassning av arbetsstyrkan. Det går inte att stoppa den pågående strukturomvandlingen, men det behövs en politik som bäddar för så mjuka övergångar som möjligt till det nya.

Mot denna bakgrund är det viktigt med en modern och väl fungerande arbetsrätt. Arbetsrätten skall möta kraven på trygghet och inflytande för de anställda, samtidigt som den bidrar till en effektiv och flexibel arbetsmarknad och till ett gynnsamt företagsklimat. Även arbetstidens längd och förläggning har betydelse i dessa avseenden.

Alla människor som kan och vill arbeta skall få möjlighet att göra detta utifrån sina förutsättningar. Hinder för funktionshindrade och äldre att delta i arbetslivet skall därför i möjligaste mån undanröjas. Ett sådant arbete pågår bland annat inom ramen för den fortsatta beredningen av Diskrimineringskommitténs slutbetänkande (SOU 2006:22).

De arbetsrättsliga reglerna ger generellt sett goda förutsättningar för att kombinera trygga förhållanden på arbetsmarknaden med en hög sysselsättning. Regeringen anser att grunderna för arbetsrätten bör bestå också framöver.

Regeringen slår vakt om den svenska modellen där förhållandena på arbetsmarknaden i första hand regleras i avtal mellan arbetsmarknadens parter.

Dagens arbetsmarknad skiljer sig på många sätt från hur den såg ut då merparten av det nuvarande anställningsskyddet tillkom.

Riksdagen beslutade den 18 maj 2006 i enlighet med den tidigare regeringens förslag om ändringar av bland annat anställningsskyddslagens regler avseende tidsbegränsade anställningar. Ändringarna skall enligt riksdagens beslut träda i kraft den 1 juli 2007 (prop. 2005/06:185).

Majoriteten av dem som arbetar på den svenska arbetsmarknaden har tillsvidareanställningar. Regeringen anser att tillsvidareanställningar skall vara grunden på arbetsmarknaden. Men tidsbegränsade anställningar spelar också en mycket viktig roll. De behövs för att arbetsgivare skall kunna anställa personer vid tillfälliga arbetstoppar och ersätta tillfälligt frånvarande personal. Tillfälliga anställningar är också en viktig bro in i arbetslivet för unga och andra människor med liten eller ingen arbetslivserfarenhet. Den höga arbetslösheten bland ungdomar och invandrare kan, enligt bl. a OECD-studier, bero på att anställningsskyddet är mindre flexibelt än vad

som krävs i dagens moderna arbetsliv. Dagens trösklar är för höga. Anställningar på begränsad tid, som komplettering till tillsvidareanställningar, gör det möjligt för grupper som står långt från arbetsmarknaden att etablera sig och få arbetslivserfarenhet. Samtidigt är det viktigt att arbetsgivaren ges möjlighet till ett mer långsiktigt åtagande än i dagens system, så att arbetstagaren får en ordentlig yrkeserfarenhet. Det är rimligt att tillfälliga anställningar skall kunna gälla för en förhållandevis lång tidsperiod. Det ger både företagare och anställda större möjligheter; flexibiliteten ökar samtidigt som tryggheten ökar för den anställde.

Vissa näringar präglas av stora säsongvariationer och kan inte fungera effektivt och nå lönsamhet utan möjlighet att anställa personal under enbart viss tid av året. Att försvåra för dessa verksamheter att säsonganställa är att göra såväl glesbygd som många småföretagare en stor otjänst och medför att deras ekonomiska förutsättningar försämras. För att inte tala om alla dem, ofta unga människor, som gärna tar dessa jobb som komplement eller extra pånugg.

Regeringen avser mot denna bakgrund, i syfte att förbättra möjligheterna till tidsbegränsade anställningar, att återkomma med förslag till förändringar i de av riksdagen antagna reglerna. Inriktningen kommer att vara att en och samma arbetstagare skall kunna ha fri visstidsanställning hos samma arbetsgivare i sammanlagt högst 24 månader under en femårsperiod. Säsonganställning skall vara en möjlig anställningsform. Företrädesrätt till återanställning skall inträda efter sammanlagt mer än 12 månaders anställningstid.

Regeringen avser även att återkomma med förslag om slopandet av de regler i lagen om anställningsskydd som ger äldre arbetstagare rätt att tillgodoräkna sig dubbel anställningstid vid fastställande av turordning vid uppsägningar i arbetsbristsituationer. Regeringen vill i möjligaste mån få bort regler som riskerar att vara åldersdiskriminerande. Ett förbud mot åldersdiskriminering i arbetslivet skall införas. Frågan har utretts av Diskrimineringskommittén

(2006:22). Betänkandet bereds för närvarande inom Regeringskansliet.

Regeringen avser att se över Arbetsdomstolens sammansättning och utformning, se avsnitt 7.3.

Regeringen har inte för avsikt att vidta några åtgärder med anledning av betänkandet Stärkt rätt till heltidsanställning, se avsnitt 3.4.1.

Att den svenska arbetsmarknaden är en del av den internationella arbetsmarknaden innebär både nya möjligheter och utmaningar.

Frågorna kring flexibilitet, trygghet och inflytande och vilka beståndsdelar en effektiv politik för att uppnå dessa mål bör ha återfinns även i den europeiska debatten. Begreppet "flexicurity" diskuteras i olika sammanhang. Varje land måste finna sin egen väg till rätt balans mellan trygghet och flexibilitet för att skapa ett Europa med hög sysselsättning och god konkurrenskraft, samtidigt som medlemsstaterna kan lära av varandra. Målsättningen återfinns även i EU:s integrerade riktlinjer för tillväxt och sysselsättning, särskilt i riktlinje 21 – Främja flexibilitet i kombination med anställningstrygghet och minska segmenteringen av arbetsmarknaden, med vederbörligt beaktande av den roll som tillkommer arbetsmarknadens parter.

Diskriminering på grund av sexuell läggning

Det är varje människas rätt att inte bli utsatt för diskriminering och kränkande bemötande i arbetslivet eller i samhällslivet i övrigt. Mot denna bakgrund har skyddet mot diskriminering på grund av sexuell läggning och homofobi förstärkts och arbete pågår för att ytterligare förstärka skyddet inom ramen för den fortsatta beredningen av Diskrimineringskommitténs slutbetänkande. Den fortsatta inriktningen av arbetet mot diskriminering på grund av sexuell läggning och homofobi har bl.a. beskrivits i den nationella handlingsplanen för mänskliga rättigheter som överlämnades till Riksdagen våren 2006.

6 Verksamhetsområde Lönebildning

6.1 Omfattning

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

Målet för verksamhetsområdet Lönebildning ligger i linje med EU:s sysselsättningsriktlinjer.

6.2 Mål

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

Ovanstående mål är beslutat av den tidigare regeringen. Resultatbeskrivningen i det följande görs i förhållande till detta mål.

För att se till att löneutvecklingen bidrar till makroekonomisk stabilitet och tillväxt och för att höja sin anpassningsförmåga bör medlemsstaterna främja skapandet av lämpliga ramvillkor för löneförhandlingssystemen med full respekt för arbetsmarknadsparternas roll. Medlemsstaterna skall även sörja för en sysselsättningsfrämjande utveckling av arbetskostnader och mekanismer för fastställande av löner genom att bl.a. uppmuntra arbetsmarknadens parter att inom sina respektive ansvarsområden fastställa en lämplig ram för löneförhandlingar, så att produktivitets- och arbetsmarknadsutmaningarna återspeglas på alla relevanta nivåer och så att könsrelaterade löneklyftor undviks.

6.3 Insatser

6.3.1 Insatser inom verksamhetsområdet

2005 års avtalsrörelse omfattade endast en mindre del av arbetsmarknaden. Totalt slöts ett åttiotal nya avtal vilka löpt ut under året. Av de drygt 1,3 miljoner arbetstagare som berördes var omkring 1 miljon anställda inom kommuner och landsting medan övriga 300 000 fanns inom den privata sektorn. Som jämförelse kan nämnas att under 2004 omförhandlades 450 avtal vilka i runda tal berörde 2 miljoner arbetstagare. Närmast jämförbart år är 2002 som liksom 2005 var ett mellanår. Antalet utbrutna stridsåtgärder i samband med förhandlingar om rikstäckande avtal uppgick under 2005 till tre. En av dessa gällde dock ett område där parterna var bundna av avtal om förhandlingsordning, (försäkringsbranschen). Medlare förordnades av Medlingsinstitutet i avtalsförhandlingar på riksnivå i 11 medlingsärenden under året.

I de 70 tvister som hanterades av regionala medlare, dvs. i tvister mellan enskilda arbetsgivare och fackliga organisationer, förekom varsel i 64 ärenden, av vilka mer än hälften återkallades sedan parterna kommit överens om kollektivavtal innan varslade stridsåtgärder trätt i kraft. Majoriteten av ärendena har rört arbetstagarorganisationers krav på att få teckna kollektivavtal med en icke avtalsbunden arbetsgivare. I första hand har detta gällt LO-förbund inom bygg- och transportbranscherna.

Av Medlingsinstitutets ärenden har 20 haft internationell bakgrund, vilket är en ökning i jämförelse med vad som varit fallet under föregående år. Ökningen rör aktioner som

riktats mot fartyg under främmande flagg vilka angjort svensk hamn. Tvisterna har gällt fackliga krav på kollektivavtal för ombordanställda, men också i något fall, indrivningsblockad mot fartyg som visserligen har gällande kollektivavtal men inte betalat ut överenskommen lön.

Medlingsinstitutet har genomfört nio konferenser med skilda teman under året. Intresset för att delta har varit stort. Konferenserna behandlade bland annat utvärdering och erfarenhetsutbyte av 2004 års avtalsrörelse, lönestatistik, Konjunkturinstitutets rapport, arbetskraftskostnader och prognosverksamhet. Därutöver genomför Medlingsinstitutet en årlig konferens om utvärdering av avtalsrörelsen, där bland annat avtalsförändringar på jämställdhetsområdet redovisas. Vidare har Medlingsinstitutet genomfört ett trettiotal överläggningar med arbetsmarknadens parter på såväl central nivå som förbunds nivå.

I enlighet med den tidigare regeringens uppdrag i regleringsbrevet 2005 skall Medlingsinstitutet särskilt fästa parternas uppmärksamhet på vikten av att de centrala kollektivavtalen konstrueras så att avtalen främjar de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. I sin redovisning av uppdraget betonar Medlingsinstitutet två frågor som är lämpliga att reglera i kollektivavtal och som diskuterats i överläggningar med parterna. Dessa är dels betydelsen av genomförande och analys av den årliga lönekartläggningen samt dels att särskilt uppmärksamma löneutvecklingen för kvinnor under föräldraledigheten. Uttömmande beskrivningar av förändringar som genomförts i de centrala avtalen redovisas i Medlingsinstitutets årsrapport Avtalsrörelsen och lönebildningen 2005. I enlighet med uppdraget i regleringsbrevet har Medlingsinstitutet etablerat ett samarbete med Jämställdhetsombudsmannen.

I sin rapport För första gången: Kvinnors och mäns löner jämförda yrke för yrke, redovisar Medlingsinstitutet resultatet av analyser av löneskillnader mellan kvinnor och män. En analys har för första gången gjorts efter yrke – tidigare analyser har avsett yrkesgrupp. För att få en tydlig bild av relationerna mellan kvinnors och mäns lön har olika faktorer som yrke, ålder utbildning och inom vilken del av arbetsmarknaden som arbetet utförts, beaktas

genom en standardvägning. Av de lönepåverkande faktorerna är yrke den faktor som förklarar den största delen av skillnaden i lön mellan män och kvinnor.

Rapporten presenterades vid en presskonferens den 13 juni 2006 och finns tillgänglig i elektronisk form på Medlingsinstitutets hemsida.

Med anledning av att det är hundra år sedan medling i arbetskonflikter reglerades i lag för första gången har Medlingsinstitutet givit ut jubileumsskriften "100 år av medling i Sverige". I skriften belyser historiker, jurister, samhällsvetare och ekonomer medlingens betydelse för lönebildningen och medlingens förutsättningar.

Medlingsinstitutets årsrapport väcker fortsatt stort intresse. Närmare 2 000 exemplar har beställts. Medlingsinstitutet har även noterat ett ökat intresse från andra länder att informera sig om det svenska medlingsväsendet. Under året har studiegrupper från sju olika länder besökt myndigheten.

I mars 2005 gav den tidigare regeringen en utredare i uppdrag att utvärdera Medlingsinstitutets verksamhet under åren 2000–2004. Den 5 april 2006 överlämnade utredaren betänkandet "God sed vid lönebildning - Utvärdering av Medlingsinstitutet" (SOU 2006:32) till regeringen. Betänkandet innehåller en analys av hur lönebildningen långsiktigt har fungerat från 1980-talet och framåt, samt behandlar de förutsättningar som gäller och de krav som ställts på lönebildningen i Sverige sedan början av 2000-talet. Analysen omfattar såväl makroekonomiska förhållanden som förändringar i förhandlingssystem och partsrelationer. Utvärderingen av Medlingsinstitutets verksamhet har genomförts utifrån målet om en väl fungerande lönebildning och arbetsfred samt givet ansvarsfördelningen mellan staten och arbetsmarknadens parter för perioden 2000–2004.

I betänkandet konstateras bl. a. att lönebildningen i Sverige har fungerat väl ur ett samhällsekonomiskt perspektiv under åren 2000–2004, men samtidigt att världsekonomin blir alltmer gränslös och att därmed den svenska ekonomin alltmer konkurrensutsatt. Detta på lite längre sikt, i förening med näringslivets specialisering och den demografiska utvecklingen, innebär enligt utredaren nya krav på lönebildningen

6.3.2 Insatser utanför verksamhetsområdet

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

6.4 Resultatbedömning

6.4.1 Mål och resultatindikatorer

Målet för verksamhetsområdet är en lönebildning i samhällsekonomisk balans samt arbetsfred. Ovanstående mål är beslutat av den tidigare regeringen, Resultatbeskrivningen i det följande görs i förhållande till detta mål.

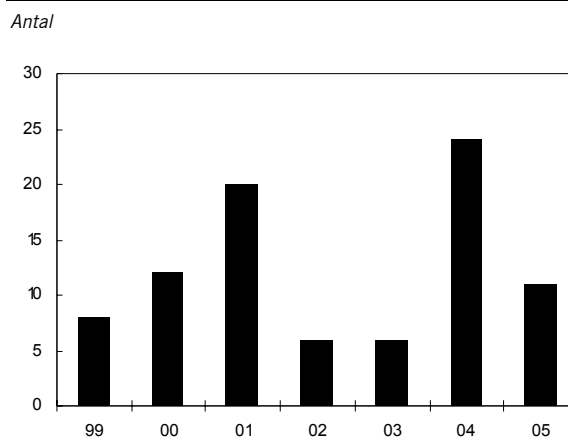
Resultatindikatorer

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

- Antalet medlingsärenden i avtalsförhandlingar på riksnivå där medlare har förordnats av Medlingsinstitutet. Källa: Medlingsinstitutet.
- Antal förlorade arbetsdagar på grund av konflikt. Källa: Medlingsinstitutet.
- Totala löneutvecklingen per timme inom näringslivet i förhållande till euroområdet och USA. Källa: Eurostat.
- Löneutvecklingen per timme för hela arbetsmarknaden. Källa: Medlingsinstitutet.

6.4.2 Resultat

Diagram 6.1 Antal medlingsärenden i riksavtalsförhandlingar där Medlingsinstitutet/Statens förlikningsmännaexpedition förordnat medlare 1999–2005



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

Tabell 6.1 Förlorade arbetsdagar på grund av konflikt 2000–2005

Antal

2000	2001	2002	2003	2004	2005
300	11 100	800	627 500	14 600	568

Källa Medlingsinstitutet

Antalet arbetsdagar som gick förlorade genom arbetsinställelser, det vill säga lovliga och olovliga strejker samt lockouter, uppgick till 568 under 2005. En förklaring till det relativt låga antalet förlorade dagar är att 2005 års avtalsrörelse endast omfattade en mindre del av arbetsmarknaden. Det relativt höga antalet förlorade arbetsdagar under 2003 förklaras av strejken på det kommunala området under våren 2003.

Tabell 6.2 Totala löneutvecklingen per timme inom näringslivet 2000–2005

Procentuell förändring från föregående år

År	Sverige	Euroområdet	USA
2000	3,9	3,8	4,1
2001	4,7	4,1	3,8
2002	3,7	3,5	3,3
2003	3,5	2,7	2,9
2004	3,2	2,5	2,5
2005	3,3	2,3	2,4

Källa Eurostat

Löneutvecklingen i Sverige ligger sedan många år över den i euroområdet och i USA.

Tabell 6.3 Löneutvecklingen för hela arbetsmarknaden 2000–2005

Procentuell förändring från föregående år

2000	2001	2002	2003	2004	2005
3,7	4,4	4,1	3,5	3,3	3,1

Källa Medlingsinstitutet

Sett till hela den svenska arbetsmarknaden var löneökningarna lägre än om endast näringslivet beaktats för 2005, (se tabellerna 6.2 och 6.3). Statistiken är inte baserad på individmätningar, vilket gör att könsuppdelade uppgifter om förlorade arbetsdagar eller löneutveckling inte kan redovisas.

6.4.3 Analys och slutsatser

Sedan slutet av 1990-talet har lönebildningen fungerat relativt väl i Sverige. Detta är framför allt ett resultat av en samsyn mellan parterna på arbetsmarknaden om att löneökningarna inte kan vara högre än vad samhällsökonomin tillåter. Fortfarande är dock löneökningstakten högre än i våra konkurrentländer. Trots de snabbare ökningarna av arbetskraftskostnaderna har den svenska konkurrenskraften kunnat upprätthållas under senare år tack vare en stark produktivitetstutveckling. På sikt måste löneökningstakten, givet produktivitetstutvecklingstakten, ligga i nivå med den i våra konkurrentländer. Ett stort ansvar vilar därför på arbetsmarknadens parter att tillse att löneökningstakten ligger på en nivå som är långsiktigt samhällsökonomiskt hållbar. Arbetsmarknadens parter har samtidigt ansvar för att osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män inte förekommer.

Medlingsinstitutet som bildades 2000 har uppdrag att verka för en väl fungerande lönebildning och att medla i arbetstvister. Medlingsinstitutet är även statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. Måluppfyllelsen för Medlingsinstitutets verksamhet 2005 får enligt den tidigare regeringens bedömning betraktas som god givet de befogenheter och resurser institutet förfogar över.

I samband med att medlingsinstitutet inrättades aviserade regeringen att en utvärdering av verksamheten skulle göras efter ett antal år. Betänkandet "God sed vid lönebildning - Utvärdering av Medlingsinstitutet" (SOU 2006:32), bereds för närvarande inom regeringskansliet.

6.5 Politikens inriktning

Lönebildningen har en avgörande betydelse för den samhällsökonomiska utvecklingen. Sysselsättningen och inflationstrycket i ekonomin påverkas i stor utsträckning av hur väl lönebildningen fungerar. Det finns ett direkt samband mellan löneökningarnas storlek och sysselsättningsutvecklingen.

Givet produktivitetstutvecklingstakten kan Sverige inte ha snabbare löneökningar än i våra konkurrentländer utan att det påverkar sysselsättningen negativt. Möjligheterna för företagen att vältra över ökade kostnader på produktpriserna är små. Detta beror på dels en hårdnande internationell konkurrens som pressar priserna, dels en penningpolitik som syftar till prisstabilitet. Ökade arbetskraftskostnader per producerad enhet i förhållande till våra konkurrentländer leder till att arbetslösheten ökar.

Formerna för lönebildningen är, enligt den tidigare regeringens mening, i första hand en fråga för arbetsmarknadens parter som själva förutsätts ta ansvar för och respektera träffade avtal utan inblandning av staten. Avtal är att föredra framför lagstiftning eftersom ett brett samförstånd mellan parterna skapar stabilitet och legitimitet åt träffade överenskommelser. Ett stort ansvar vilar på arbetsmarknadens parter att tillse att löneökningstakten ligger på en nivå som är långsiktigt samhällsökonomiskt hållbar och att osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män inte förekommer.

7 Budgetförslag inom arbetslivsområdet

7.1 23:1 Arbetsmiljöverket

Tabell 7.1 Anslagsutveckling

Tusental kronor

2005	Utfall	635 781	Anslags- sparande	38 877
2006	Anslag	656 387 ¹	Utgifts- prognos	645 857
2007	Förslag	638 906		
2008	Beräknat	599 271 ²		
2009	Beräknat	566 399 ³		

¹ Inklusivt tilläggsbudget i samband med 2006 års ekonomiska vårproposition (bet. 2005/06:FiU21) och förslag på tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2007.

² Motsvarar 589 240 tkr i 2007 års prisnivå.

³ Motsvarar 545 301 tkr i 2007 års prisnivå.

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

Anslaget avser även kostnader för olika åtgärder för att utveckla företagshälsovården.

Utgifter och anslagssparande 2005

Utgifterna för Arbetsmiljöverkets förvaltning uppgick till 534 miljoner kronor 2005, vilket kan jämföras med 521 miljoner kronor 2004. I stort sett hela ökningen av anslagsförbrukningen av förvaltningsanslaget hänförs till personalkostnader. Antalet årsarbetskrafter har ökat med 21 personer. Utgifterna för den regionala skyddsombudsverksamheten uppgick till 101 miljoner kronor under 2005, vilket motsvarade 2004 års förbrukning.

Arbetsmiljöverket hade ett utgående anslagssparande på knappt 22 miljoner kronor för anslagsposten för förvaltningskostnader vid

utgången av 2005, dvs. cirka 4 procent. Främsta förklaringen till anslagssparandet är återföringen föregående år av indraget anslagssparande 2004.

Arbetsmiljöverket har också disponerat de anslagna resurserna för Hela-projektet, som avser insatser för deltidsarbetslösa. Projektet avslutades i december 2005. Utgifterna uppgick till knappt 60 miljoner kronor under 2005, vilket kan jämföras med 46 miljoner kronor 2004. Utgifterna belastar utgiftsområde 13 *Arbetsmarknad*.

Anslagna resurser 2006

För 2006 har den tidigare regeringen budgeterat knappt 555 miljoner kronor för Arbetsmiljöverkets förvaltning och drygt 101 miljoner kronor för den regionala skyddsombudsverksamheten.

Under 2005 rekryterade Arbetsmiljöverket 75 personer, varav 42 arbetsmiljöinspektörer. Antalet anställda 2005 var totalt 859. Prognosen för förvaltningskostnaderna 2006 uppgår till 544 635 miljoner kronor och för den regionala skyddsombudsverksamheten till 101 222 miljoner kronor.

Sjukfrånvaro 2005

Arbetsmiljöverkets totala sjukfrånvaro i förhållande till tillgänglig arbetstid var 4,7 procent (kvinnor 5,6 och män 3,9) under 2005. År 2004 och 2003 var motsvarande siffror 5,8 respektive 5,9 procent. Av sjukfrånvaron avsåg 72 procent långtidssjukfrånvaro (minst 60 dagar). Arbetsmiljöverket har även under 2005

vidtagit ett antal åtgärder för att förebygga ohälsa, bl.a. utökat stödet till chefer i rehabiliteringsfrågor och genomfört kartläggningar och uppföljningar av den långa sjukfrånvaron.

Budget för avgiftsbelagd verksamhet

Tabell 7.2 Offentligrättslig verksamhet

Tusental kronor

Offentligrättslig verksamhet	Intäkter som får disponeras	Kostnader	Resultat (intäkt-kostnad)
Utfall 2005	91	73	18
Prognos 2006	140	120	20
Budget 2007	200	175	25

Arbetsmiljöverkets offentligrättsliga verksamhet har bestått av verksamhet som rör anmälan/tillstånd angående genetiskt modifierade mikroorganismer. Verksamheten omsatte knappt 100 000 kronor 2005. Arbetsmiljöverket beslutade under 2006 att ändra i föreskriften om innesluten användning av genetiskt modifierade mikroorganismer. Beslutet innebär att verket fr.o.m. den 1 juli 2006 inte tar ut någon avgift för nya anmälningar och ansökningar avseende sådan verksamhet. Verksamheten kommer istället att finansieras av förvaltningsanslaget. En slutfakturering kommer att ske under 2006 och 2007, vilket beräknas leda till ökade intäkter och kostnader för den offentligrättsliga verksamheten under denna period.

Tabell 7.3 Uppdragsverksamhet

Tusental kronor

Uppdragsverksamhet	Intäkter	Kostnader	Resultat (intäkt - kostnad)
Utfall 2005	40 217	38 725	1 492
(varav tjänsteexport)	0	0	0
Prognos 2006	37 310	37 186	124
(varav tjänsteexport)	0	0	0
Budget 2007	35 870	38 799	-2 929
(varav tjänsteexport)	0	0	0

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

Den särskilda informationsverksamheten består främst av försäljning av verkets föreskrifter.

Regeringens övervägande

Regeringen har aviserat kraftiga åtgärder för att minska den statliga byråkratin. Som ett led i denna process minskas Arbetsmiljöverkets anslag med 50 miljoner kronor 2007, med 100 miljoner kronor 2008 och med 155 miljoner kronor 2009.

Vidare minskas anslaget med 2,2 miljoner kronor per år från och med 2007 för att finansiera motsvarande ökning av anslaget 23:8 *Medlingsinstitutet*.

På anslaget finns dessutom 30 miljoner kronor per år till regeringens disposition under perioden 2007–2008 samt 40 miljoner kronor 2009 för insatser avseende företagshälsovården.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 638 906 000 kronor för 2007. Regeringen beräknar ett ramanslag om 599 271 000 kronor för 2008 respektive 566 399 000 kronor för 2009.

Tabell 7.4 Härledning av anslagsnivån 2007–2009, för 23:1 Arbetsmiljöverket

Tusental kronor

	2007	2008	2009
Anvisat 2006¹	656 387	656 387	656 387
<i>Förändring till följd av:</i>			
Pris- och löneomräkning ²	4 694	15 947	30 271
Beslut	-22 175	-73 063	-120 259
Förslag/beräknat anslag	638 906	599 271	566 399

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2005 (bet. 2005/06:FiU10). Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

² Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2006 års statsbudget. Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

Bemyndigande om ekonomiska åtaganden

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

högst 18 550 000 kronor avseende behov av framtida anslag under 2008.

Tabell 7.5 Särskilt bemyndigande om ekonomiska åtaganden

Tusental kronor

	Utfall 2005	Prognos 2006	Förslag 2007	Beräknat 2008	Beräknat 2009
Ingående åtaganden	18 411	18 391	18 391		
Nya åtaganden	18 391	18 391	18 501		
Infriade åtaganden	-17 934	-18 391	-18 391	- 18 501	
Utestående åtaganden	18 391	18 391	18 501		
Erhållet/föreslaget bemyndigande	18 550	18 550	18 550	-	-

7.2 23:2 Arbetslivsinstitutet

Tabell 7.6 Anslagsutveckling

Tusental kronor

År	Slagslag	Belopp	År	Slagslag	Belopp
2005	Utfall	332 894	2005	Anslags-sparande	64 857
2006	Anslag	376 919 ¹	2006	Utgifts-prognos	362 857
2007	Förslag	164 403			
2008	Beräknat	0			
2009	Beräknat	0			

¹ Inklusivt tilläggsbudget i samband med 2006 års ekonomiska vårproposition (bet. 2005/06:FiU21) och förslag till tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2007.

Anslaget avser kostnader för Arbetslivsinstitutets personal, lokaler och övrig förvaltning.

Utgifter och anslagsparande 2005

Utgifterna för Arbetslivsinstitutets verksamhet uppgick till 333 miljoner kronor 2005, varav 283 miljoner kronor för förvaltning och 15 miljoner kronor för företagshälsovårdsutbildning m.m. Utgifterna för verksamheten har därmed ökat något 2005 jämfört med de 326 miljoner kronor som förbrukades 2004.

Arbetslivsinstitutet hade ett utgående anslagssparande på 11 miljoner kronor för anslagsposten Förvaltningskostnader vid utgången av 2005, dvs. cirka 4 procent.

Anslagna resurser 2006

För 2006 har den tidigare regeringen budgeterat drygt 304 miljoner kronor för Arbetslivsinstitutets förvaltning och drygt

44 miljoner kronor för anslaget *Särskilda utbildningsinsatser m.m.* (partsmedel).

Under 2005 var antalet medarbetare på Arbetslivsinstitutet 394 personer. Personalomsättningen är relativt låg, 12 procent under 2005, trots en viss ökning från föregående år. Under 2005 rekryterade Arbetslivsinstitutet 49 personer och 50 slutade sin anställning.

Prognosen för förvaltningskostnaderna 2006 uppgår till 291 miljoner kronor och för försöket med arbetstidsförkortning till 44 miljoner kronor.

Sjukfrånvaro 2005

Arbetslivsinstitutets sjukfrånvaro var lägre 2005 än 2004, men fortfarande hög relaterat till sektorn och staten som helhet. Totala sjukfrånvaron har minskat från 5,5 till 4,7 procent. Kvinnors sjukfrånvaro har minskat från 7,7 till 6,2 procent medan männens ökat marginellt från 2,2 till 2,5 procent. Långtidssjukfrånvarons andel av den totala sjukfrånvaron har ökat till 78,9 procent jämfört med 74,1 procent år 2004. Under 2005 har ett aktivt friskvårdsarbete bedrivits och som ett led i arbetet för att sänka sjukfrånvaron följs all sjukfrånvaro upp och de långtidssjuka är föremål för åtgärder.

Omlokalisering

Den tidigare regeringen uppdrog den 9 juni 2005 till Arbetslivsinstitutet att lokalisera ytterligare 30 årsarbetsstillfällen till Östersund samt att lokalisera 15 årsarbetsstillfällen till Gotland som ett led i att lokalisera statlig

verksamhet till de lokala arbetsmarknadsregioner som berörs av förändringar inom Försvarsmaktens grundorganisation. Etableringen skulle påbörjas under 2005 och vara slutförd senast 2008.

Myndighetsspecifika resultat

Under 2005 fastställdes den nya kompetensprofilen för institutets kärnverksamhet som innebär fokusering av verksamheten. Kompetensutveckling av medarbetare bedrevs och finansierades delvis via medel för aktivt omställningsarbete.

I arbetet med "Genusåret 2006" med fokus på det omgivande samhället har målsättningen varit att samtidigt arbeta med att höja "genusnivån" i den egna organisationen.

Verksamhetens kostnader

Den totala kostnaden för Arbetslivsinstitutets verksamhet uppgick till 394 miljoner kronor, inklusive medel för försök med arbetstidsförkortning under 2005 jämfört med 357 miljoner kronor 2004. Verksamheten finansierades till 84 procent från myndighetens anslag under 2005. Resterande andel utgjordes av extern finansiering (statliga forskningsråd, SIDA, EU, regionala parter och övriga).

Bidraget från övriga statliga finansiärer minskade från 47 till 43 miljoner kronor under perioden 2003–2004. Samtidigt minskade bidraget från EU från 12 till 7 miljoner kronor under perioden 2003–2005. Övriga medel minskade från 16 till 13 miljoner kronor under samma period.

Budget för avgiftsbelagd verksamhet

Tabell 7.7 Uppdragsverksamhet

Tusental kronor

Uppdragsverksamhet	Intäkter	Kostnader	Resultat (intäkt - kostnad)
Utfall 2005 (varav tjänsteexport)	2 579	2 830	-251
Prognos 2006 (varav tjänsteexport)	3 300	3 049	251
Budget 2007 (varav tjänsteexport)	3 300	3 300	0

Uppdragsverksamheten avser bl.a. publikationer, konferenser, seminarier, företagshälsovårdsutbildning och övrig utbildning. Arbetslivsinstitutet har ökat ambitionen inom området från 2005, vilket framgår av tabell 7.7 och som bidrar till målen för verksamhetsområdena Arbetsmiljö och Arbetsrätt.

Regeringens övervägande

Regeringen har aviserat kraftiga åtgärder för att minska den statliga byråkratin. Som ett led i denna process föreslår regeringen att Arbetslivsinstitutet läggs ned per den 1 juli 2007. Arbetslivsinstitutet inrättades med stöd av riksdagens beslut (prop. 1994/95:158, bet. 1994/95 AU9, rskr. 1994/95:103). Regeringen avser att återkomma till riksdagen under 2007 med ytterligare anslagskonsekvenser samt i det fall vissa uppgifter på Arbetslivsinstitutet skall föras över till annan myndighet.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 164 403 000 kronor för 2007.

Från och med 2008 bedömer regeringen att anslaget kan tas bort från statsbudgeten.

Tabell 7.8 Härledning av anslagsnivån 2007–2009, för 23:2 Arbetslivsinstitutet

Tusental kronor

	2007	2008	2009
Anvisat 2006 ¹	378 133	378 133	378 133
<i>Förändring till följd av:</i>			
Pris- och löneomräkning ²	2 722	9 493	17 737
Beslut	-216 452	-387 626	-395 869
Förslag/beräknat anslag	164 403	0	0

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2005 (bet. 2005/06:FiU10). Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

² Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2006 års statsbudget. Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

Bemyndigande om ekonomiska åtaganden

Regeringen föreslår att Arbetslivsinstitutet inte får någon bemyndiganderam för raman-slaget 23:2 *Arbetslivsinstitutet* under 2007.

Tabell 7.9 Särskilt bemyndigande om ekonomiska åtaganden

Tusental kronor

	Utfall 2005	Prognos 2006	Förslag 2007	Beräknat 2008	Beräknat 2009
Ingående åtaganden	36 788	94 951	54 500		
Nya åtaganden	91 500	41 500	0		
Infriade åtaganden	-33 337	-81 951	-35 000		
Utestående åtaganden	94 951	54 500	19 500		
Erhållet/föreslaget bemyndigande	100 000	60 000	0		

7.3 23:3 Arbetsdomstolen

Tabell 7.10 Anslagsutveckling

Tusental kronor				
2005	Utfall	23 397	Anslags-sparande	2 847
2006	Anslag	24 865 ¹	Utgifts-prognos	25 189
2007	Förslag	25 083		
2008	Beräknat	25 481 ²		
2009	Beräknat	26 021 ³		

¹ Inklusive tilläggsbudget i samband med 2006 års ekonomiska vårproposition (bet. 2005/06:FiU21) och förslag till tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2007.

² Motsvarar 25 083 tkr i 2007 års prisnivå.

³ Motsvarar 25 083 tkr i 2007 års prisnivå.

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

Myndighetsspecifika resultat

Antalet mål som kom in till Arbetsdomstolen minskade något under 2005 jämfört med året innan och låg på samma nivå som under 2003, se tabell 7.11 Minskningen hänförde sig huvudsakligen till mål från tingsrätt som överklagats till Arbetsdomstolen, s.k. B-mål. Antalet avgjorda mål under samma period har legat relativt konstant, med en liten ökning 2005 jämfört med 2004. Antalet ineliggande mål vid årets slut var i stort sett detsamma som 2004.

Knappt 70 procent av de mål som kom in till domstolen under 2005 var s.k. A-mål, vilket ligger i nivå med såväl 2003 som 2004. A-mål är den typ av mål i vilken talan väcks direkt i Arbetsdomstolen.

Tabell 7.11 Målstatistik för Arbetsdomstolen, 2003-- 2005

Antal				
	2003	2004	2005	
Inkomna mål	413	439	413	
Avgjorda mål	406	389	413	
Antal domar och särskilt uppsatta beslut	115	111	131	
Inneliggande mål vid årets slut	227	279	282	

Källa: Arbetsdomstolen

Genomströmningstiderna har varit relativt konstanta under perioden 2003 till 2005, vilket framgår av tabell 7.12

Tabell 7.12 Genomströmningstid för mål vid Arbetsdomstolen, 2003–2005

Antal månader			
	2003	2004	2005
A-mål, totalt	7	6	8
A-mål, avgjorda efter dom eller särskilt uppsatt beslut	10	12	12
B-mål, totalt	3	3	4
B-mål, avgjorda efter dom eller särskilt uppsatt beslut	10	10	11

Källa: Arbetsdomstolen

Analys och slutsatser

Arbetsdomstolen har fortfarande låga målbalanser, och de små skiftningarna i genomströmningstiderna torde ha sin förklaring i individuella förhållanden i de enskilda målen. Genomströmningstiderna är av betydelse för att bedöma om arbetsrättsliga tvister avgörs inom rimligt korta tider.

Regeringens övervägande

Regeringen avser att se över Arbetsdomstolens sammansättning och utformning.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 25 083 000 kronor för 2007. Regeringen beräknar ett ramanslag om 25 481 000 kronor för 2008 respektive 26 021 000 kronor för 2009.

Tabell 7.13 Härledning av anslagsnivån 2007–2009, för 23:3 Arbetsdomstolen

Tusental kronor			
	2007	2008	2009
Anvisat 2006 ¹	24 865	24 865	24 865
Förändring till följd av:			
Pris- och löneomräkning ²	218	616	1 156
Förslag/beräknat anslag	25 083	25 481	26 021

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2005 (bet. 2005/06:FiU10).

Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

² Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2006 års statsbudget. Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

7.4 23:4 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar

Tabell 7.14 Anslagsutveckling

Tusental kronor

År	Utfall	Anslags-sparande	Utgifts-prognos
2005	54	19	
2006	Anslag	75 ¹	74
2007	Förslag	86	
2008	Beräknat	87 ²	
2009	Beräknat	89 ³	

¹ Inklusive tilläggsbudget i samband med 2006 års ekonomiska vårproposition (bet. 2005/06:FiU21) och förslag till tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2007.

² Motsvarar 86 tkr i 2007 års prisnivå.

³ Motsvarar 86 tkr i 2007 års prisnivå.

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

Nämnden har hållit ett förberedande sammanträde och ett sammanträde i plenum under 2005. Sammanträdena gällde ett och samma ärende. Nämnden hade i februari 2006 tre pågående ärenden.

Regeringens övervägande

Anslaget ökas med 10 000 kronor från och med 2007 för att finansiera ökade lönekostnader.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 86 000 kronor för 2007. Regeringen beräknar ett ramanslag om 87 000 kronor för 2008 respektive 89 000 kronor för 2009.

Tabell 7.15 Härledning av anslagsnivån 2007–2009, för 23:4 Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar

Tusental kronor

	2007	2008	2009
Anvisat 2006¹	75	75	75
<i>Förändring till följd av:</i>			
Pris- och löneomräkning ²	1	2	4
Beslut	10	10	10
Förslag/beräknat anslag	86	87	89

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2005 (bet. 2005/06:FiU10). Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

² Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2006 års statsbudget. Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

7.5 23:5 Internationella arbetsorganisationen (ILO)

Tabell 7.16 Anslagsutveckling

Tusental kronor

År	Utfall	Anslags-sparande	Utgifts-prognos
2005	22 987	35	
2006	Anslag	23 022 ¹	23 022
2007	Förslag	23 022	
2008	Beräknat	23 022	
2009	Beräknat	23 022	

¹ Inklusive tilläggsbudget i samband med 2006 års ekonomiska vårproposition (bet. 2005/06:FiU21) och förslag till tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen.

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

ILO:s beslutande församling, Internationella arbetskonferensen, antog i juni 2005 arbetsprogram och budget för perioden 2006–2007, omfattande totalt 743 miljoner schweizerfranc. I juni 2004 reviderade konferensen skalan för medlemsländernas bidrag till organisationen i linje med FN:s bidragsskala för perioden 2004–2006, antagen av Generalförsamlingen i december 2003.

I likhet med 2006 utgör Sveriges andel en knapp procent (0,999) av ILO:s budget 2007. Länder som betalar sin avgift tidigt under budgetåret får ett avdrag följande år, ett s.k. *incentive scheme*. Efter avdraget är Sveriges medlemsavgift cirka 3,63 miljoner schweizerfranc för 2007.

Regeringens övervägande

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 23 022 000 kronor för 2007. Regeringen beräknar ett ramanslag om 23 022 000 kronor för 2008 respektive 2009.

7.6 23:6 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO)

Tabell 7.17 Anslagsutveckling

Tusental kronor

År	Utfall		Anslags-sparande	
2005	Utfall	7 778		259
2006	Anslag	9 218 ¹	Utgifts-prognos	9 292
2007	Förslag	8 323		
2008	Beräknat	8 462 ²		
2009	Beräknat	8 642 ³		

¹ Inklusive tilläggsbudget i samband med 2006 års ekonomiska vårproposition (bet. 2005/06:FiU21) och förslag till tilläggsbudget i samband budgetpropositionen för 2007.

² Motsvarar 8 323 tkr i 2007 års prisnivå.

³ Motsvarar 8 323 tkr i 2007 års prisnivå.

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

Myndighetsspecifika resultat

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

Tabell 7.18 HomO:s ärendestatistik 2004 – 2005

Antal

	2004	2005
Antal ärenden totalt	47	62
Varav		
anmälningsärenden	39	47
initiativärenden	8	15
Antal ärenden som avsåg		
arbetslivsområdet	15	9
högskoleverksamhet	6	8
samhällslivet i övrigt	26	45

Källa: HomO

Det totala antalet diskrimineringsärenden har därmed också ökat sedan 2004. Skillnaden mellan 2005 och föregående år beror till stor del

på det ökade antalet ärenden inom områdena varor, tjänster, bostäder, socialtjänst samt hälso- och sjukvård. Fler män än kvinnor står för anmälningar om diskriminering till HomO. Detta är en bestående trend under de fem år som gått sedan HomO inledde sitt arbete. Det är, enligt HomO, svårt att veta något säkert om huruvida den här könsfördelningen speglar de faktiska förhållandena i samhället när det gäller diskriminering på grund av sexuell läggning. Jämfört med föregående år har antalet förfrågningar ökat med 12 procent.

Av de anmälningsärenden som avslutats har 12 rört arbetslivets område. I fem ärenden träffades överenskommelser genom facketts försorg. På övriga samhällsområden har godtagbar lösning uppnåtts i 5 ärenden av de 28 avslutade. Ärenden har i övrigt avslutats bl.a. i brist på bevis eller för att anmälan varit bristfällig. HomO stämde för första gången ett restaurangföretag med stöd av lagen om förbud mot diskriminering under 2004. Det blev en fällande dom i Högsta Domstolen när målet prövades där i början av 2006.

HomO har under året fortsatt samarbeta med myndigheter, kommuner och landsting, t.ex. i utbildningsinsatser av personal. Exempelvis har HomO under 2005 fortsatt sitt samarbete med både Åklagarmyndigheten och Domstolsverket när det gäller utbildning som tar sikte på mänskliga rättigheter, homofobi och rätten till icke-diskriminering oavsett sexuell läggning.

Regeringens övervägande

Regeringen avser att föreslå att de olika diskrimineringslagarna samordnas till en gemensam lagstiftning samt att Jämställdhetsombudsmannen, Handikappombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning slås samman till en myndighet. Detta ligger i linje med vad diskrimineringskommittén föreslår. Regeringen avser att återkomma i frågan under 2007.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 8 323 000 kronor för 2007. Regeringen beräknar ett ramanslag om 8 462 000 kronor för 2008 och 8 642 000 kronor för 2009.

Tabell 7.19 Härledning av anslagsnivån 2007–2009, för 23:6 Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (Homo)

Tusental kronor

	2007	2008	2009
Anvisat 2006¹	9 218	9 218	9 218
<i>Förändring till följd av:</i>			
Pris- och löneomräkning ²	118	274	476
Beslut	-1 013	-1 030	-1 052
Förslag/beräknat anslag	8 323	8 462	8 642

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2005 (bet. 2005/06:FiU10).

Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

² Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2006 års statsbudget. Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

7.7 23:7 Medlingsinstitutet

Tabell 7.20 Anslagsutveckling

Tusental kronor

År	Slagslag	Belopp	År	Slagslag	Belopp
2005	Utfall	48 844	2005	Anslags-sparande	-46
2006	Anslag	50 050 ¹	2006	Utgifts-prognos	46 511
2007	Förslag	52 631			
2008	Beräknat	53 742 ²			
2009	Beräknat	54 913 ³			

¹ Inklusivt tilläggsbudget i samband med 2006 års ekonomiska vårproposition (bet. 2005/06:FiU21) och förslag till tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2007.² Motsvarar 52 631 tkr i 2007 års prisnivå.³ Motsvarar 52 631 tkr i 2007 års prisnivå.

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

Under 2005 uppgick utgifterna för medling till 3,9 miljoner kronor och kostnaderna för analys och information till 45,2 miljoner kronor. Utgiftsprognosen för 2006 är osäker på grund av det svårbedömda behovet av medlingsinsatser under återstoden av året.

Myndighetsspecifika resultat

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

Regeringens övervägande

Utvecklingen på statistikområdet och kraven från användare på fullgod kvalitet på den statistik som Medlingsinstitutet levererar fodrar utökade resurser. Anslaget tillförs därför 2,2 miljoner kronor per år från och med 2007.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 52 631 000 kronor för 2007. Regeringen beräknar ett ramanslag om 53 742 000 kronor för 2008 respektive 54 913 000 kronor för 2009.

Tabell 7.21 Härledning av anslagsnivån 2007–2009, för 23:7 Medlingsinstitutet

Tusental kronor

	2007	2008	2009
Anvisat 2006¹	50 050	50 050	50 050
<i>Förändring till följd av:</i>			
Pris- och löneomräkning ²	381	1 446	2 568
Beslut	2 200	2 246	2 295
Förslag/beräknat anslag	52 631	53 742	54 913

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2005 (bet. 2005/06:FiU10).

Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

² Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2006 års statsbudget. Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

8 Jämställdhetspolitik

8.1 Omfattning

Politikområdet omfattar följande två verksamhetsområden: *Samordningsansvar för jämställdhetspolitiken och särskilda jämställdhetsåtgärder* samt *Motverka könsdiskriminering*. Till politik-

området hör Jämställdhetsombudsmannen (JämO). Politikområdet omfattar anslagen 24:1 *Jämställdhetsombudsmannen*, 24:2 *Särskilda jämställdhetsåtgärder* samt 24:3 *Delegation för stöd till jämställdhetsintegrering*.

8.2 Utgiftsutvecklingen

Tabell 8.1 Utgiftsutveckling inom politikområdet

Miljoner kronor

	Utfall 2005	Budget 2006 ¹	Prognos 2006	Förslag 2007	Beräknat 2008	Beräknat 2009
24:1 Jämställdhetsombudsmannen	23,8	28,3	27,9	28,6	29,1	29,7
24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder	8,5	5,2	5,1	416,7	417,7	417,7
24:3 Delegationen för stöd till jämställdhetsintegrering	2,9	4,0	4,5	3,0	0,0	0,0
Totalt för politikområde Jämställdhetspolitik	35,2	37,5	37,5	448,3	446,7	447,4

¹ Inklusive tilläggsbudget i samband med 2006 års ekonomiska vårproposition (bet. 2005/06:FiU21) och förslag till tilläggsbudget i samband med denna proposition.

8.3 Mål

I propositionen *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål för jämställdhetspolitiken* (prop. 2005/06:155) föreslogs nya mål för jämställdhetspolitiken. Riksdagen antog de föreslagna målen i maj 2006 (bet 2005/06:AU11, rskr. 2005/06:257). I den mån regeringen bedömer att indelningen i politikområden eller mål för dessa bör ändras återkommer regeringen vid ett senare tillfälle.

De av riksdagen antagna målen för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Jämställdhetspolitikens delmål är:

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män skall ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män skall ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män skall ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor skall upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, skall ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Målet för verksamhetsområdet *Samordningsansvar för jämställdhetspolitiken och särskilda jämställdhetsåtgärder* är att ett jämställdhetsperspektiv skall genomsyra alla delar av beslutsprocesser och verksamheter. Målet för verksamhetsområdet *Motverka könsdiskriminering* är att könsdiskriminering skall upphöra. Dessa mål är beslutade av den tidigare regeringen. Resultatbeskrivningen i det följande görs i förhållande till dessa mål.

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

8.4 Insatser

8.4.1 Insatser inom politikområdet

Verksamhetsområde Samordningsansvar för jämställdhetspolitiken och särskilda jämställdhetsåtgärder

Verksamhetsområdet omfattar samordningsansvar för regeringens jämställdhetsarbete, att utveckla strategier och driva på utvecklingen samt att ge stöd till organisationer och utvecklingsprojekt för att främja jämställdhet.

Jämställdhetsintegrering

Under våren 2004 fastställdes en plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet (N2004/3108/JÄM). Planens genomförande innebär ett omfattande förändrings- och utvecklingsarbete som syftar till att Regeringskansliets beslutsprocesser skall jämställdhetsintegreras. Planens övergripande mål är att Regeringskansliet skall ha de bästa möjliga förutsättningarna för att jämställdhet skall genomsyra hela regeringens politik. Planen skall följas upp årligen och uppföljningen av 2005 års arbete redovisas i avsnitt 8.5.1.

Arbetet med jämställdhetsintegrering innebär att arbetsformerna i Regeringskansliet kontinuerligt utvecklas. Fokus för de första två årens arbete har varit att skapa en organisation för arbetet med jämställdhetsintegrering samt att påbörja arbetet med att jämställdhetsintegrera budgetprocessen.

Under 2006 har arbetet med att jämställdhetsintegrera budgetprocessen fortsatt. Det utgör också Sveriges bidrag till ett nordiskt samarbetsprojekt om integrering av ett köns- och jämställdhetsperspektiv i de nordiska statsbudgetarna, vilket pågår t.o.m. december 2006. Vidare har större tyngdpunkt lagts vid att jämställdhetsintegrera lagstiftningsprocessen i Regeringskansliet. Målen för 2006 års arbete rör könsuppdelning av individbaserad statistik, förtydligande av kommittédirektiv när det gäller jämställdhet samt fortsatt arbete med jämställdhetsanalyser i syfte att förbättra myndighetsstyrningen med avseende på jämställdhet.

Utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering i staten, JämStöd, (N 2005:02) inrättades i februari 2005, med uppdrag att erbjuda statliga myndigheter stöd i form av utbildningar, infor-

mation, erfarenhetsutbyte och metoder för jämställdhetsintegrering.

För att förbättra förutsättningarna att driva jämställdhetsintegrering i EU-politiken har en interdepartemental arbetsgrupp under statsrådsberedningens ledning verkat från juni 2005 till juni 2006. Gruppen har gjort en inventering av de olika rådskonstellationernas dagordningar i ett medellångt perspektiv för att identifiera EU-frågor där jämställdhetsperspektivet aktivt bör drivas. Arbetsgruppen har också tagit fram förslag på arbetsformer för hur jämställdhetsarbetet skall få genomslag i EU-samarbetet. En slutrapport lämnas under hösten 2006.

Övriga insatser

Inom politikområdet finns projektmedel avsedda att stödja jämställdhetsprojekt. Fr.o.m. den 1 juli 2006 är denna bidragsgivning reglerad i förordning (2006:390) om statsbidrag till jämställdhetsprojekt. Beslut om bidrag fattas av *Delegationen för fördelning av statsbidrag för kvinnors organisering och jämställdhetsprojekt* (Ju 2005:15).

I juni 2006 överlämnade den tidigare regeringen till riksdagen skrivelsen Handlingsplan för jämställda löner (Skr 2005/2006:213).

I februari 2006 tillsattes en utredning (dir. 2006:23) med uppdrag att kartlägga och redovisa fördelningen av kvinnor och män på maktpositioner inom olika sektorer i Sverige.

I juli 2006 beslutade den tidigare regeringen tillkalla en särskild utredare med uppdrag att kartlägga utvecklingen och omfattningen av könsdiskriminerande reklam i Sverige.

EU-arbete

På förslag av Sverige och fem andra medlemsstater beslutade Europeiska Rådet i mars 2006 om en europeisk jämställdhetspakt. Syftet är att fullt ut ta till vara resurserna i arbetskraften och minska klyftorna mellan kvinnor och män i arbetsliv och samhälle. Syftet är också att möta den demografiska utvecklingen genom att förbättra balansen mellan arbetsliv och privatliv för kvinnor och män så att de mål EU satt upp för samsättning och ekonomisk tillväxt kan nås.

Genomförandet av jämställdhetspakten kommer att följas upp vid Europeiska Rådets vårtoppmöten.

I juli 2006 antogs det omarbetade direktivet om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (2006/54/EG). Vidare antog rådet i

juni 2006 en politisk överenskommelse om förslaget att inrätta ett europeiskt jämställdhetsinstitut. Europaparlamentet och rådet har nu att gemensamt fatta beslut i frågan.

Sverige har tagit initiativ till ett EU-projekt om jämställdhetsintegrering på regeringsnivå. I projektet, som startade 2005, sammanställs kunskaper och erfarenheter från arbetet med jämställdhetsintegrering i EUs medlemsstater. I Sverige, Finland, Litauen och Portugal görs även fördjupade studier och uppföljningar. Projektet avslutas med en konferens i Stockholm i februari 2007.

Internationellt arbete

På Europarådets ministerkonferens, som Sverige stod värd för i juni 2006, deltog ett 30-tal ministrar, vice-ministrar och statssekreterare. Konferensen samlade närmare 300 deltagare från 44 av de 46 medlemsländerna, två observationsländer samt ett antal internationella organisationer. Temat för konferensen var Mänskliga rättigheter och ekonomiska utmaningar i Europa med fokus på jämställdhet. Vid konferensen antog ministerrarna resolutionen ”Att uppnå jämställdhet: en utmaning för mänskliga rättigheter och en förutsättning för ekonomisk utveckling”. Även en handlingsplan för att arbeta vidare i enlighet med resolutionen antogs.

Förenta Nationernas Kvinnokommission höll sin 50:e session i mars 2006. Sessionen ägnades åt två teman: förstärkning av kvinnors deltagande i utvecklingen samt kvinnors deltagande i beslutsfattande processer. Vidare ägnades sessionen åt att ta fram ett nytt arbetsprogram och nya arbetsmetoder för kommissionens fortsatta arbete. Sverige stod värd för ett seminarium om sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter.

I september 2006 lämnade regeringen till FN den sjätte och sjunde rapporten om hur Sverige lever upp till kraven i konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (CEDAW).

Inom ramen för det nordiska jämställdhets-samarbetet har ett nytt samarbetsprogram för åren 2006–2010 antagits av Nordiska Ministerrådet. Detta samarbetsprogram kompletteras årligen med en handlingsplan. Programmet fokuserar på två huvudteman: kön och makt samt kön och ungdom.

Verksamhetsområde Motverka könsdiskriminering

JämO har ett tillsynsansvar över jämställdhetslagen, lagen om likabehandling av studenter i högskolan, och sedan den 1 juli 2005, lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering, där kön har införlivats som diskrimineringsgrund i ett flertal bestämmelser inom olika samhällsområden. Den 1 april 2006 tillkom även tillsynsansvar över delar av lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.

Med anledning av de nya lagarna har JämO satsat på att sprida kunskap inte bara om lagarnas existens och innehåll utan också om bakgrunden till och syftet med lagstiftningen.

8.4.2 Insatser utanför politikområdet

I den jämställdhetspolitiska propositionen lämnas en omfattande redovisning av insatser som genomförts sedan 2003, både inom och utanför politikområdet Jämställdhetspolitik. Redovisningen är uppdelad på respektive politikområde.

Länsstyrelserna skall bidra till jämställdhet i respektive län med utgångspunkt från de nationella målen för jämställdhetspolitiken.

Länsstyrelsernas arbete med jämställdhetsintegrering har stärkts och vidareutvecklats under det senaste året. Sedan 2001 har de genomsnittliga kostnaderna för området jämställdhet på länsstyrelserna ökat något och utgör i snitt knappt två procent av länsstyrelsernas totala kostnader.

Under hösten 2005 tillsattes *Delegationen för fördelning av statsbidrag för kvinnors organisering och jämställdhetsprojekt* (Ju 2005:15). Delegationens uppdrag är att fördela bidrag för kvinnors organisering i enlighet med förordningen (2005:1089) om statsbidrag för kvinnors organisering. Syftet med det nya statsbidraget är att stödja kvinnors organisering i egna sammanslutningar. Bidraget skall även främja deltagande i den demokratiska processen och i samhällslivet samt stimulera möjligheterna för kvinnor att bevaka sina rättigheter och driva sina krav. Delegationen fördelar även projektbidrag som finansieras från anslaget 24:2 *Särskilda jämställdhetsåtgärder*, utifrån riktlinjer i förordning (2006:390) om statsbidrag till jämställdhetsprojekt.

Inom ramen för stödet till våldsutsatta kvinnor och barn har 77,5 miljoner kronor fördelats under 2006 till länsstyrelserna för kvinnojourverksamhet. Medlen har fördelats till kommuner och ideella kvinno-, tjej- och brottsofferjourer som ansökt om medel för att utveckla omhändertagandet av våldsutsatta kvinnor och deras barn. Socialstyrelsen har till uppgift att i samverkan med länsstyrelserna följa upp och utvärdera hur medlen används och skall senast den 1 mars 2007 lämna rapport om detta. Länsstyrelserna skall senast den 1 februari 2007 redovisa hur mycket av medlen som har beviljats och utbetalats.

Den tidigare regeringen har beslutat att inrätta ett nationellt kunskapscentrum för frågor om mäns våld mot kvinnor (NKC). Centret, som övertar uppgifter från Rikskvinnocentrum i Uppsala, skall ha ett rikstäckande perspektiv och bland annat arbeta med att:

- sprida kunskap och information samt bedriva viss utbildning,
- utveckla metoder för bemötande och omhändertagande av kvinnor som har miss-handlats eller våldtagits,
- följa, sammanställa och sprida forskningsresultat och analysera behovet av forskning inom området,
- bedriva forskning med anknytning till den kliniska verksamheten,
- vara ett stöd för myndigheter och organisationer samt
- erbjuda stöd för våldsutsatta kvinnor och deras närstående.

Delegationen för jämställdhet i förskolan lämnade i juli 2006 över sitt slutbetänkande *Jämställd förskola – om betydelsen av jämställdhet och genus i förskolans pedagogiska arbete* (SOU 2006:75) till regeringen. I betänkandet lämnas förslag gällande insatser för att öka kunskaperna hos förskolans personal. Betänkandet har remitterats.

Utredningen om socialtjänstens stöd till våldsutsatta kvinnor har lämnat sitt betänkande *Att ta ansvar för sina insatser* (SOU 2006:65). I betänkandet lämnas förslag till ändring av 5 kap. 11 § socialtjänstlagen, i syfte att förtydliga socialtjänstens ansvar för våldsutsatta kvinnor. I anslutning till lagändringsförslaget föreslås också en rad stödande åtgärder för socialtjänstens arbete med mäns våld mot kvinnor. Vidare föreslås

en förbättrad samordning och tillsyn från länsstyrelsernas sida. Betänkandet har remitterats.

Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet har lämnat betänkandet *Plats på scen* (SOU 2006:42) med förslag om hur ett jämställdhetsperspektiv kan integreras i verksamheterna på scenkonstområdet. Betänkandet har remitterats.

8.5 Resultatbedömning

8.5.1 Resultat

Resultaten av jämställdhetspolitiken mäts bland annat genom att dels följa utvecklingen när det gäller jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet och myndigheter, dels följa de ekonomiska resursernas fördelning mellan kvinnor och män samt kvinnors och mäns representation i kommittéer och statliga lekmannastyrelser. Jämställdhetspolitikens resultat framkommer även i övriga politikområdets resultatredovisningar.

I propositionen *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken* (prop. 2005/06:155) redovisades uppföljningen av den handlingsplan som presenterades i regeringens skrivelse (skr. 2002/03:140) om jämställdhetspolitiken.

Verksamhetsområde Samordningsansvar för jämställdhetspolitiken och särskilda jämställdhetsåtgärder

När det gäller fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män lämnas en redogörelse för utvecklingen i bilaga 4 till finansplanen. I bilagan konstateras att den ekonomiska ojämställdheten mellan kvinnor och män består. De viktigaste orsakerna till detta är att arbetsmarknaden är könssegregerad, att kvinnor arbetar deltid i högre utsträckning än män och att det förekommer osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män vid förvärvsarbete. Fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män skiljer sig mellan olika hushållstyper. Därmed väger orsakerna till den ekonomiskt ojämna fördelningen olika tungt för olika hushållstyper. Bland barnfamiljerna är kvinnors bortavaro från förvärvsarbete efter barnafödande

samt deltidsarbete under barnens uppväxt viktiga orsaker till att kvinnor har lägre inkomst.

I bilagan görs en fördjupad studie av fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män som är 65 år och äldre. Den visar att den ekonomiska ojämställdheten är större bland pensionärer än bland dem som idag är i förvärvsaktiv ålder och den är störst bland de allra äldsta. Orsakerna till den ekonomiska ojämställdheten bland dagens pensionärer är främst att kvinnor har förvärvsarbetat i mindre utsträckning än män och att de som förvärvsarbetat haft lägre lön och arbetat deltid i större utsträckning än män. De skillnader i inkomst bland dagens pensionärer som kommer sig av att kvinnor haft ett lägre deltagande i arbetskraften kommer att minska bland de framtida pensionärerna. Men kvinnors generellt lägre löner och högre grad av deltidsarbete jämfört med män samt könssegregeringen på arbetsmarknaden kommer att ge effekter för den ekonomiska jämställdheten även bland de framtida pensionärerna.

När det gäller representationen av kvinnor och män ges i bilaga 1 en redovisning av könsfördelningen i statliga myndigheters styrelser. Målet om en jämn fördelning av styrelseposter mellan kvinnor och män uppnåddes inom de statliga regionala styrelserna 2002 och har sedan dess legat fast. Inom de statliga centrala styrelserna utgör kvinnor 49 procent och män 51 procent av ledamöterna, vilket är en ökning av andelen kvinnor med en procentenhet sedan 2003. Andelen styrelser där kvinnor är ordförande har ökat med en procentenhet till 38 procent under samma period.

Genomförandet av jämställdhetsanalyser inom alla politikområden har utgjort ett centralt åtagande under mandatperioden. Arbetet har även inbegripit att på basen av analyserna och där det bedömts lämpligt identifiera mål och indikatorer för jämställdhet. Under 2005 genomfördes drygt 120 analyser inom samtliga 48 politikområden. I vissa fall har en enkel analys visat att politikområdet har mycket begränsad eller perifer betydelse för jämställdhetsmålen. Inom andra, mer för jämställdhet mer relevanta, politikområden har mycket omfattande analyser genomförts. Vidare har vikten av ett kontinuerligt kunskaps- och metodutvecklingsarbete uppmärksammas.

Uppföljningen av arbetet med jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet visar bland annat att fler jämställdhetsrelaterade mål och återrap-

porteringskrav har angetts i regleringsbrev och att en förbättring skett vad gäller den könsuppdelade statistiken. Vidare visar uppföljningen att över tre fjärdedelar av de propositioner och skrivelser som beslutades under 2005 innehåller någon form av jämställdhetsanalyser.

Utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering i staten (JämStöd) har i uppdrag att erbjuda stöd i form av utbildningar, information och metoder för jämställdhetsintegrering till statliga myndigheter, inklusive Regeringskansliet. Sedan hösten 2005 har närmare 300 personer från 87 myndigheter deltagit i olika former av öppna utbildningar. Dessutom har fyra utvecklingsprogram bedrivits inom Regeringskansliet, länsstyrelserna och andra myndigheter. Vidare har handledning och annat stöd tillhandahållits enskilda myndigheter i deras arbete med jämställdhetsintegrering. JämStöd har också utvecklat metoder och modeller för jämställdhetsintegrering. Resultat och erfarenheter av JämStöds arbete kommer att presenteras i en rapport i februari 2007.

Projektmedlen inom politikområdet är avsedda att stödja organisationer och verksamheter vilka driver projekt som syftar till att främja jämställdhet, samt metodutveckling inom jämställdhetsområdet.

Under den förra mandatperioden 2002-2006 har 2,5 miljoner kronor avsatts särskilt till projekt rörande sexualiseringen av det offentliga rummet.

Sedan den 1 juli 2006 beslutar *Delegationen för fördelning av statsbidrag för kvinnors organisering och jämställdhetsprojekt* (Ju 2005:15) om projektbidrag. Delegationen lämnar en verksamhetsrapport varje halvår. I december 2006 kommer en första avrapportering om fördelning av medel till jämställdhetsprojekt.

Verksamhetsområde Motverka könsdiskriminering

Antalet anmälningar till JämO om diskriminering på grund av kön gällande jämställdhetslagen ökade från 126 anmälningar 2004 till 171 under 2005. Den största ökningen gäller ärenden om lönediskriminering. Drygt åttio procent av anmälningarna har gjorts av kvinnor. Sammanlagt 197 ärenden avslutades under 2005. Fyra ärenden avgjordes i Arbetsdomstolen. I 79 av ärendena gjorde JämO bedömningen att framgång inte skulle kunna nås i process. Resten avslutades

genom förlikning, genom preskription, återkallades eller genom att anmälaren företräddes av sin fackliga organisation.

Under 2005 gjordes åtta anmälningar som avser lagen om likabehandling av studenter i högskolan. Lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering (DFL) trädde i kraft den 1 juli 2005, och under andra halvåret 2005 gjordes 56 anmälningar.

Enligt en SCB-undersökning genomförd under 2005 på uppdrag av JämO, lever mindre än hälften av alla arbetsgivare upp till jämställdhetslagens krav på att upprätta en jämställdhetsplan. Stora arbetsgivare, både företag och myndigheter, har betydligt oftare en aktuell plan än mindre arbetsgivare. I jämförelse med den förra undersökningen, som genomfördes 1999, har andelen arbetsgivare med en aktuell jämställdhetsplan ökat, framförallt har ökningen skett bland små och medelstora arbetsgivare.

JämO gjorde under 2005 en granskning av tillämpningen av jämställdhetslagens bestämmelser om lönekartläggning.

JämO granskade 166 jämställdhetsplaner under 2005, och sex likabehandlingsplaner. Det totala antalet granskade planer minskade något från året innan.

Tre ärenden har inkommit till Jämställdhetsnämnden under 2005. Två av dessa har avskrivits efter dialog mellan parterna och med nämnden. Ytterligare ett ärende, som inkom 2004, har avskrivits under året. För närvarande handläggs ett ärende i vilket JämO yrkat att nämnden skall förelägga Staten genom Försvarsmakten vid vite att åtgärda vissa brister i jämställdhetsarbetet. Ärendet berör samtliga försvarsgrenar.

8.5.2 Analys och slutsatser

Jämställdhetspolitiken är sektorsövergripande, dvs. ett politikområde vars måluppfyllelse är beroende av beslut och insatser inom andra politikområden. Det innebär att den direkta kopplingen mellan mål, resurser och resultat ofta kan vara svårbedömd, i synnerhet på kort sikt. Det analysarbete och de mål som identifierats inom olika politikområden är av stor betydelse för det samlade genomförandet av jämställdhetspolitiken.

Ett styrinstrument utgörs av Planen för genomförande av jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet. Planen utgår från den inriktning

som redovisades i den jämställdhetspolitiska propositionen 1994 om att jämställdhetsintegrering är strategin för genomförandet av jämställdhetspolitiken.

De planer och program som utarbetas årligen i respektive departement och för Regeringskansliet som helhet ger systematik åt arbetet och möjligheter att prioritera olika områden eller frågor från år till år. Organisationen med jämställdhetssamordnare inom departementen är en viktig stödfunktion i arbetet.

8.6 Revisionens iakttagelser

Riksrevisionen har lämnat revisionsberättelse utan invändning avseende JämO, dvs. Riksrevisionen har bedömt att årsredovisningen för 2005 i allt väsentligt är rättvisande. Ingen effektivitetsrapport har lämnats som berör politikområdet.

8.7 Politikens inriktning

Sverige framställs ofta som ett jämställt land och jämfört med andra länder har möjligheterna för svenska kvinnor blivit bättre. Men fortfarande återstår mycket att göra innan kvinnor och män på allvar har lika möjligheter.

Inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män är fortfarande stora. Låga löner tillsammans med höga skatter för människor med låga och normala inkomster gör att många kvinnor är beroende av bidrag för att få ekonomin att gå ihop. Förmögenhetsskillnaderna mellan kvinnor och män är fortfarande mycket stora, vilket dels beror på att män i större grad än kvinnor äger och driver företag, dels på att kvinnor fortfarande har huvudansvaret när barnen är små och därmed yrkesarbetar en kortare tid av livet.

Många kvinnor diskrimineras enbart på grund av sitt kön och mäns våld mot kvinnor visar inga tecken på att minska. Bland dem som befinner sig allra längst från arbetsmarknaden finns många kvinnor med utländsk bakgrund. Skillnaden i livslängd mellan fattiga och rika män utjämnas, men inte bland kvinnor. Ofta är det ensamstående kvinnor som sitter fast i utanförskap, med små möjligheter att styra över sina egna liv. Därför är det viktigt att arbete alltid lönar sig framför bidrag, att drivkrafter för ut-

vecklingsmöjligheter skapas också för lågutbildade kvinnor och alla ges ökade möjligheter att påverka sin egen livssituation.

Både kvinnor och män måste ha möjlighet att leva på sin egen lön. Kvinnor och män skall också kunna kombinera familjeliv och arbetsliv. Förutsättningarna för att åstadkomma lika villkor för detta skulle bli bättre om möjligheterna att köpa tjänster som underlättar vardagen förbättras genom sänkt skatt på hushållstjänster.

Ett välfärdssamhälle måste kännetecknas av goda levnadsvillkor för alla på jämlika premisser. Kvinnor och män skall ha lika möjligheter att utvecklas, vilket förutsätter frihet från system som konserverar fördelningen av makt och resurser ur ett könsperspektiv. När kvinnor och män delar makt och inflytande i alla delar av samhällslivet, på alla nivåer, får vi ett bättre samhälle. Varannan kvinna är anställd i den offentliga sektorn. Den starka könssegregeringen av arbetsmarknaden måste brytas, eftersom den innebär att kvinnors utvecklings- och karriärmöjligheter begränsas. Utrymmet för enskilda initiativ och eget företagande inom välfärdsområdet måste öka. Med fler arbetsgivare att välja på läggs grunden för bättre arbetsvillkor och bättre löneutveckling i offentlig sektor. Det öppnar också för kvinnors möjligheter att starta företag. De hinder som försvårar kvinnors företagande måste rivas.

Både kvinnor och män skall kunna kombinera familjeliv med arbetsliv och få vardagspusslet att gå ihop. Införandet av en jämställdhetsbonus skulle öka familjernas ekonomiska möjligheter att fördela föräldraledigheten mer jämlikt och förbättra förutsättningarna för jämställdhet samt stärka barnens relation till bägge föräldrarna.

Hot, misshandel och övergrepp är den värsta formen av maktmissbruk och förtryck. Att leva i rädsla för våld, eller i skuggan av våld, begränsar många kvinnors och barns liv. Kvinnors frihet och trygghet måste säkras.

Riksdagen har lagt fast mål för jämställdhetspolitiken. I den mån regeringen bedömer att dessa mål behöver förändras så återkommer regeringen vid senare tillfälle. Det kommer att göras en samlad översyn av beslutade utredningars direktiv och sammansättning på jämställdhetspolitikens område.

Regeringen avser att inom andra politikområden initiera reformer av betydelse för jämställdheten.

9 Budgetförslag inom jämställdhetspolitiken

9.1 24:1 Jämställdhetsombudsmannen

Tabell 9.1 Anslagsutveckling

Tusental kronor

År	Slagslag	Belopp	År	Slagslag	Belopp
2005	Utfall	23 816	2006	Anslags-sparande	113
2006	Anslag	28 346 ¹	2007	Utgifts-prognos	27 929
2007	Förslag	28 601			
2008	Beräknat	29 078 ²			
2009	Beräknat	29 696 ³			

¹ Inklusivt tilläggsbudget i samband med 2006 års ekonomiska vårproposition (bet. 2005/06:FiU21) och förslag till tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2007.

² Motsvarar 28 601 tkr i 2007 års prisnivå.

³ Motsvarar 28 601 tkr i 2007 års prisnivå.

Anslaget avser kostnader för JämO med kansli och för Jämställdhetsnämnden.

Regeringens överväganden

JämO:s uppgift skall fortsatt vara att motverka könsdiskriminering på arbetsmarknaden. Uppgiften gäller även att motverka könsdiskriminering inom de områden som omfattas av de lagar som myndigheten utövar tillsyn inom. Myndigheten skall därvid se till att metoder för att motverka könsdiskriminering (inklusive lönediskriminering) finns tillgängliga samt sprida dessa.

Regeringen avser att föreslå att de olika diskrimineringslagarna samordnas till en gemensam lagstiftning samt att Jämställdhetsombudsmannen, Handikappombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av

sexuell läggning slås samman till en myndighet. Detta ligger i linje med vad Diskrimineringskommittén föreslår. Regeringen avser återkomma i frågan under 2007.

Regeringen avser inte att inrätta den jämställdhetspolitiska myndighet som redovisas i den jämställdhetspolitiska propositionen (prop. 2005/06:155). Regeringen återkommer i frågan om hur jämställdhetsarbetet skall organiseras på myndighetsnivå

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 28 601 000 kronor för 2007. För 2008 beräknas anslaget till 29 078 000 kronor och för 2009 beräknas anslaget till 29 696 000 kronor.

Tabell 9.2 Härledning av anslagsnivån 2007–2009, för 24:1 Jämställdhetsombudsmannen

Tusental kronor

	2007	2008	2009
Anvisat 2006 ¹	28 346	28 346	28 346
<i>Förändring till följd av:</i>			
Pris- och löneomräkning ²	255	732	1 350
Beslut			
Överföring till/från andra anslag			
Övrigt			
Förslag/beräknat anslag	28 601	29 078	29 696

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2005 (bet. 2005/06:FiU10). Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

² Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2006 års statsbudget. Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

9.2 24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder

Tabell 9.3 Anslagsutveckling

Tusental kronor

År	Slagslag	Belopp	År	Slagslag	Belopp
2005	Utfall	8 514		Anslags-sparande	11 375
2006	Anslag	5 160 ¹		Utgifts-prognos	5 068
2007	Förslag	416 660			
2008	Beräknat	417 660			
2009	Beräknat	417 660			

¹ Inklusivt tilläggsbudget i samband med 2006 års ekonomiska vårproposition (bet. 2005/06:FiU21) och förslag till tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2007.

Anslaget skall användas för att stödja projekt och insatser som syftar till att främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

Regeringens överväganden

På anslaget finns 4,6 miljoner kronor för projektbidrag. Beslut om projektbidrag fattas sedan den 1 juli 2006 av *Delegationen för fördelning av statsbidrag för kvinnors organisering och jämställdhetsprojekt* (Ju 2005:15). Riktlinjer för beslutsfattandet finns i förordning (2006:390) om statsbidrag till jämställdhetsprojekt. Vidare avser regeringen att låta se över hur en permanent ordning för fördelning av statsbidrag för kvinnors organisering och jämställdhetsprojekt kan utformas.

På anslaget har beräknats 400 miljoner kronor för insatser på jämställdhetsområdet, bl.a. till forskning om kvinnors hälsa och en handlingsplan för att minska våldet mot kvinnor. Vidare ingår 10 miljoner kronor som tidigare beräknats för en handlingsplan mot prostitution och människohandel för sexuella ändamål.

På anslaget har även beräknats 2 miljoner kronor för insatser inom ramen för skrivelsen Handlingsplan för jämställda löner (Skr 2005/2006:213). Samtidigt minskas det under

utgiftsområde 13 Arbetsmarknad uppförda anslaget 22:3 Köp av arbetsmarknadsutbildning med motsvarande belopp.

Från anslaget förs 3 miljoner kronor för 2007 till anslaget 24:3 *Delegation för stöd till jämställdhetsintegrering*.

Regeringen föreslår att riksdagen anvisar ett ramanslag om 416 660 000 kronor för 2007. För 2008 beräknas anslaget till 417 660 000 kronor och med samma belopp för 2009.

Tabell 9.4 Härledning av anslagsnivån 2007–2009, för 24:2 Särskilda jämställdhetsåtgärder

Tusental kronor

	2007	2008	2009
Anvisat 2006¹	7 660	7 660	7 660
<i>Förändring till följd av:</i>			
Beslut	409 000	410 000	410 000
Överföring till/från andra anslag			
Övrigt			
Förslag/beräknat anslag	416 660	417 660	417 660

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2005 (bet. 2005/06:FiU10). Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

9.3 24:3 Delegation för stöd till jämställdhetsintegrering

Tabell 9.5 Anslagsutveckling

Tusental kronor

År	Slagslag	Belopp	År	Slagslag	Belopp
2005	Utfall	2 861		Anslags-sparande	1 115
2006	Anslag	4 000 ¹		Utgifts-prognos	4 533
2007	Förslag	3 000			
2008	Beräknat	0			
2009	Beräknat	0			

¹ Inklusivt tilläggsbudget i samband med 2006 års ekonomiska vårproposition (bet. 2005/06:FiU21) och förslag till tilläggsbudget i samband med budgetpropositionen för 2007.

Anslaget avser kostnader för stöd till jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter.

Regeringens överväganden

I februari 2005 tillsattes *Utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering i staten, JämStöd* (N 2005:02), som ger stöd till statliga myndigheter. Kommitténs arbete bör förlängas i avvaktan på regeringens beslut om hur arbetet skall organiseras på myndighetsnivå. Regeringen föreslår därför att riksdagen anvisar ett ramanslag på 3 miljoner kronor för 2007. För 2008 och 2009 bedömer regeringen att anslaget kan tas bort från statsbudgeten.

Tabell 9.6 Härledning av anslagsnivån 2007–2009, för 24:3 Delegation för stöd till jämställdhetsintegrering

Tusental kronor

	2007	2008	2009
Anvisat 2006¹	2 000	2 000	2 000
<i>Förändring till följd av:</i>			
Pris- och löneomräkning ²	0	34	77
Beslut	1000	-2 034	-2 077
Överföring till/från andra anslag			
Övrigt			
Förslag/beräknat anslag	3 000	0	0

¹ Statsbudget enligt riksdagens beslut i december 2005 (bet. 2005/06:FIU10). Beloppet är således exklusive beslut på tilläggsbudget under innevarande år.

² Pris- och löneomräkningen baseras på anvisade medel i 2006 års statsbudget. Övriga förändringskomponenter redovisas i löpande priser och inkluderar därmed en pris- och löneomräkning.

Bilaga 1

Könsfördelningen i statliga myndigheters styrelser

Bilaga 1

Könsfördelningen i statliga myndigheters styrelser

Innehållsförteckning

Könsfördelningen i statliga myndigheters styrelser	7
Målet är jämn könsfördelning.....	7
Centrala myndigheters styrelser.....	15
Den udda platsen oftast till en man.....	15
Centrala myndigheters styrelseordförande	15
Centrala myndigheters styrelser där regeringen endast utser en del av ledamöterna	17
Regionala myndigheters styrelser.....	19
Utvecklingen de senaste tre åren.....	19

Tabellförteckning

Tabell 1.1 Ordförande och ledamöter (exkl. personalföreträdare) i styrelser i statliga myndigheter m.m. där regeringen utser samtliga ledamöter fördelade på departement 2004 och 2005.....	7
Tabell 1.2 Ordförande och ledamöter (exkl. personalföreträdare) i styrelser i statliga myndigheter m.m. där regeringen utser samtliga ledamöter fördelade på centrala myndigheter 2005	8
Tabell 1.3 Ledamöter (exkl. personalföreträdare) i styrelser i centrala myndigheter m.m. där regeringen utser en del av ledamöterna fördelade på departement 2005.....	16
Tabell 1.4 Ordinarie ledamöter (exkl. personalföreträdare) i regionala myndigheters styrelser fördelade på myndighetsgrupper 2004 och 2005	17
Tabell 1.5 Ordinarie ledamöter (exkl. personalföreträdare) i regionala myndigheters styrelser fördelade på län 2005	18

Diagramförteckning

Diagram 1.1 Styrelser i statliga myndigheter m.m. 2003-2005	19
---	----

Könsfördelningen i statliga myndigheters styrelser

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

Målet är jämn könsfördelning

Andelen kvinnor bland ledamöterna i de centrala och regionala styrelserna har totalt sett utvecklats mycket positivt. År 1988 hade de centrala styrelserna 28 procent och de regionala 15 procent kvinnor. Tio år senare, 1998, hade de centrala styrelserna 44 procent och de regionala 40 procent kvinnor i sina styrelser. Vid den senaste kartläggningen, för 2004, uppgick andelen kvinnor i de centrala styrelserna till 48 procent och i de regionala till 50 procent. Den föregående regeringen har angivit att slutmålet om en jämn könsfördelning i statliga styrelser skall ligga fast (skr. 1999/2000:24).

Årets redovisning avser förhållanden per den 31 december 2005. Då uppgick andelen kvinnor i de centrala myndigheternas styrelser till 49 procent. Det innebär att andelen kvinnor i genomsnitt ökat med en procentenhet sedan året innan. Arbetet med att öka andelen kvinnor bland ledamöterna i de centrala myndigheternas styrelser går framåt, men målet om en jämn könsfördelning är ännu inte riktigt uppfyllt. I de regionala styrelserna är däremot könsfördelningen oförändrat jämn för fjärde året i rad.

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

Tabell 1.1 Ordförande och ledamöter (exkl. personalföreträdare) i styrelser i statliga myndigheter m.m. där regeringen utser samtliga ledamöter fördelade på departement 2004 och 2005

Antal, könsfördelning (%) och förändring (procentenheter)

DEP.	Ordförande								Ledamöter inkl. ordförande							
	Antal 2005		Könsfördelning				Förändring		Antal 2005		Könsfördelning				Förändring	
	Kv	M	2005		2004		Kv	M	Kv	M	2005		2004		Kv	M
SB	0	2	0	100	0	100	0	0	8	9	47	53	42	58	5	-5
Ju	12	13	48	52	42	58	6	-6	106	106	50	50	49	51	1	-1
UD	3	10	23	77	36	64	-13	13	88	91	49	51	48	52	1	-1
Fö	10	9	53	47	47	53	6	-6	71	90	44	56	47	53	-3	3
S	11	9	55	45	37	63	18	-18	84	79	52	48	52	48	0	0
Fi	14	44	24	76	27	73	-3	3	251	260	49	51	48	52	1	-1
U	38	45	46	54	40	60	6	-6	428	430	50	50	49	51	1	-1
Jo	7	9	44	56	44	56	0	0	62	61	50	50	48	52	2	-2
M	12	23	34	66	38	62	-4	4	151	182	45	55	42	58	3	-3
N	13	30	30	70	31	69	-1	1	148	172	46	54	46	54	0	0
Totalt	120	194	38	62	37	63	1	-1	1 397	1 480	49	51	48	52	1	-1

Tabell 1.2 Ordförande och ledamöter (exkl. personalföreträdare) i styrelser i statliga myndigheter m.m. där regeringen utser samtliga ledamöter fördelade på centrala myndigheter 2005

Antal och könsfördelning (%)

CENTRALA MYNDIGHETER M.M.	Ordförande		Ledamöter inkl. ordförande			
	Antal		Antal		Könsfördelning (%)	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M
Statsrådsberedningen						
Expertgruppen för EU-frågor, Svenska institutet för europapolitiska studier; Sieps	–	1	7	7	50	50
Harpunds nämnden	–	1	1	2	33	67
Justitiedepartementet						
Boverket: Samlingslokaldelegationen	1	–	5	4	56	44
Brottsförebyggande rådets styrelse	1	–	6	4	60	40
Brottsoffermyndighetens råd	1	–	3	3	50	50
Domstolsverket	–	1	5	6	45	55
Fideikommissnämnden	1	–	1	4	20	80
Gentekniknämnden	–	1	8	8	50	50
Högsta domstolen	–	1	7	9	44	56
Integrationsverket	–	1	5	4	56	44
Kriminalvårdsnämnden	1	–	3	2	60	40
Kriminalvårdsstyrelsen	–	1	3	4	43	57
Kriminalvårdsstyrelsen: Personalansvarsnämnden	–	1	1	2	33	67
Notarienämnden	1	–	4	2	67	33
Nämnden mot diskriminering	–	1	6	5	55	45
Nämnden vid Brottsoffermyndigheten	1	–	3	3	50	50
Regeringsrätten	–	1	7	10	41	59
Registernämnden	1	–	3	3	50	50
Revisorsnämnden	1	–	5	4	56	44
Rikspolisstyrelsen	–	1	4	4	50	50
Rikspolisstyrelsen: Tjänsteförslagsnämnden	–	1	4	5	44	56
Rättshjälpsnämnden	1	–	3	1	75	25
Rättsmedicinalverket	–	1	4	3	57	43
Tjänsteförslagsnämnden för domstolsväsendet	–	1	6	5	55	45
Valmyndigheten	–	1	2	3	40	60
Åklagarmyndigheten: Tjänsteförslagsnämnden	1	–	5	4	56	44
Åklagarmyndigheten: Rådgivande nämnden	1	–	3	4	43	57
Utrikesdepartementet						
Myndigheten för utländska investeringar i Sverige	–	1	3	5	38	63
Exportkreditnämnden	–	1	5	5	50	50
Folke Bernadotteakademien: Program- och verksamhetsrådet	–	1	8	5	62	38
Inspektionen för strategiska produkter: Exportkontrollrådet	–	1	3	8	27	73
Inspektionen för strategiska produkter: Teknisk-vetenskapliga rådet	–	1	3	4	43	57

CENTRALA MYNDIGHETER M.M.	Ordförande		Ledamöter inkl. ordförande			
	Antal		Antal		Könsfördelning (%)	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M
Migrationsverket	1	–	5	7	42	58
Nordiska Afrikainstitutet: Program- och forskningsrådet	1	–	5	6	45	55
Sida (Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete)	1	–	5	6	45	55
Sida: Forskningsnämnden	–	1	5	4	56	44
Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll	–	1	5	4	56	44
Svenska institutet	–	1	5	6	45	55
SWEPRO	–	1	4	5	44	56
Utlänningsnämnden	–	1	32	26	55	45
Försvarsdepartementet						
Delegationen för folkrättslig granskning av vapenprojekt	1	–	4	4	50	50
Försvarets materielverk	–	1	3	1	75	25
Försvarets underrättelsenämnd	–	1	2	4	33	67
Försvarshögskolan	–	1	5	4	56	44
Granskningsnämnden för försvarsuppfinningar	–	1	3	4	43	57
Krisberedskapsmyndigheten	1	–	3	4	43	57
Kustbevakningen	1	–	4	5	44	56
Riksvärderingsnämnden	1	–	2	3	40	60
Rådet för insyn i Försvarsmakten	–	1	3	3	50	50
Rådet för räddningstjänst	1	–	7	11	39	61
Statens räddningsverk	1	–	4	5	44	56
Statens räddningsverk: Centrum för risk- och säkerhetsutbildning	–	1	3	6	33	67
Styrelsen för psykologiskt försvar	1	–	4	4	50	50
Styrelsen för psykologiskt försvar: Rådet för rättssäkerhet och personalvård för totalförsvarspliktiga	–	1	7	7	50	50
Styrelsen för psykologiskt försvar: Nationellt råd för samordning och stöd till drabbade med anledning av naturkatastrofen i Asien	1	–	4	5	44	56
Totalförsvarets folkrättsråd	1	–	3	7	30	70
Totalförsvarets forskningsinstitut	1	–	4	5	44	56
Totalförsvarets pliktverk	–	1	3	4	43	57
Överklagandenämnden för totalförsvaret	–	1	3	4	43	57
Socialdepartementet						
Alkohol- och läkemedelssortimentsnämnden	1	–	2	4	33	67
Arvsfondsdelegationen	–	1	5	2	71	29
Försäkringskassan	1	–	4	5	44	56
Handikappombudsmannens råd	–	1	6	6	50	50
Hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd (HSAN)	1	–	5	4	56	44
Institutet för psykosocial medicin	1	–	5	5	50	50
Läkemedelsförmånsnämnden	–	1	5	6	45	55
Läkemedelsverket	–	1	3	4	43	57
Myndigheten för internationella adoptionsfrågor	1	–	4	2	67	33
Provinsialläkarstiftelsens styrelse	1	–	3	2	60	40
Smittskyddsinstitutet	–	1	3	4	43	57

CENTRALA MYNDIGHETER M.M.	Ordförande		Ledamöter inkl. ordförande			
	Antal		Antal		Könsfördelning (%)	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M
Socialstyrelsen	–	1	6	5	55	45
Statens beredning för medicinsk utvärdering	1	–	5	6	45	55
Statens folkhälsoinstitut	1	–	3	2	60	40
Statens institut för särskilt utbildningsstöd	1	–	6	5	55	45
Statens institutionsstyrelse	1	–	6	2	75	25
Statens medicinsk-etiska råd (SMER)	–	1	4	5	44	56
Stiftelsen för vård- och allergiforskning	–	1	4	4	50	50
Stiftelsen WHO Collaborating Centre on International Drug Monitoring	–	1	2	4	33	67
Provinsialläkarstiftelsens styrelse	1	–	3	2	60	40
Finansdepartementet						
AP-fonden: Första	1	–	5	4	56	44
AP-fonden: Andra	–	1	4	5	44	56
AP-fonden: Tredje	–	1	4	5	44	56
AP-fonden: Fjärde	1	–	4	5	44	56
AP-fonden: Sjätte	–	1	2	3	40	60
AP-fonden: Sjunde	–	1	4	5	44	56
Arbetsgivarverket	–	1	5	9	36	64
Bokföringsnämnden	–	1	3	7	30	70
Datainspektionen	–	1	5	4	56	44
Ekonomiska rådet	–	1	2	4	33	67
Ekonomistyrningsverkets råd	1	–	5	5	50	50
Ekonomistyrningsverkets redovisningsråd	1	–	4	3	57	43
Finansinspektionen	–	1	4	5	44	56
Forskarskattenämnden	–	1	3	3	50	50
Fortifikationsverket	1	–	3	4	43	57
Insättningsgarantinämnden	–	1	3	4	43	57
Kammarkollegiet	–	1	4	4	50	50
Kammarkollegiet: Fonddelegationen	–	1	2	3	40	60
Kammarkollegiet: Statens skaderegleringsnämnd	–	1	3	2	60	40
Lotteriinspektionen	–	1	2	4	33	67
Länsstyrelsen BLEKINGE	1	–	5	4	56	44
Länsstyrelsen DALARNA	1	–	5	4	56	44
Länsstyrelsen GOTLAND	1	–	5	4	56	44
Länsstyrelsen GÄVLEBORG	–	1	6	7	46	54
Länsstyrelsen VÄSTRA GÖTALAND	–	1	5	4	56	44
Länsstyrelsen HALLAND	–	1	2	7	22	78
Länsstyrelsen JÄMTLAND	1	–	6	7	46	54
Länsstyrelsen JÖNKÖPING	–	1	5	4	56	44
Länsstyrelsen KALMAR	–	1	4	5	44	56
Länsstyrelsen KRONOBERG	–	1	6	7	46	54
Länsstyrelsen NORRBOTTEN	–	1	5	8	38	62
Länsstyrelsen SKÅNE	–	1	5	4	56	44
Länsstyrelsen STOCKHOLM	–	1	10	3	77	23

CENTRALA MYNDIGHETER M.M.	Ordförande		Ledamöter inkl. ordförande			
	Antal		Antal		Könsfördelning (%)	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M
Länsstyrelsen SÖDERMANLAND	–	1	5	4	56	44
Länsstyrelsen UPPSALA	–	1	4	5	44	56
Länsstyrelsen VÄRMLAND	1	–	6	7	46	54
Länsstyrelsen VÄSTERBOTTEN	–	1	6	7	46	54
Länsstyrelsen VÄSTERNORRLAND	–	1	7	6	54	46
Länsstyrelsen VÄSTMANLAND	–	1	4	6	40	60
Länsstyrelsen ÖREBRO	–	1	6	7	46	54
Länsstyrelsen ÖSTERGÖTLAND	–	1	5	4	56	44
Nämnden för offentlig upphandling	1	–	4	4	50	50
Premiepensionsmyndigheten	–	1	4	4	50	50
Riksgäldskontoret	–	1	3	4	43	57
Skatteverket	–	1	6	4	60	40
Skatterättsnämnden för direkt skatt	–	1	3	4	43	57
Skatterättsnämnden för indirekt skatt	–	1	3	4	43	57
Skiljenämnden i vissa trygghetsfrågor	1	–	3	1	75	25
Statens ansvarsnämnd	–	1	3	2	60	40
Statens fastighetsverk	–	1	5	2	71	29
Statens kvalitets- och kompetensråd	–	1	4	4	50	50
Statens pensionsverk	–	1	4	4	50	50
Statens personadressregisternämnd	1	–	5	4	56	44
Statens tjänstepensions- och grupplivnämnd	–	1	5	3	63	38
Statens utlandslönenämnd	–	1	2	2	50	50
Statistiska centralbyrån: Styrelsen	–	1	4	5	44	56
Statskontorets råd	–	1	5	4	56	44
Tullverket	1	–	5	3	63	38
Utbildnings- och kulturdepartementet						
Arkitektmuseet	–	1	3	4	43	57
Centrala studiestödsnämnden	–	1	6	5	55	45
Centrala Etikprövningsnämnden	–	1	3	4	43	57
Forum för Levande historia	1	–	4	3	57	43
Granskningsnämnden för radio och TV	–	1	5	4	56	44
Högskolans avskiljandenämnd	1	–	5	5	50	50
Högskoleverket	–	1	4	4	50	50
Institutet för framtidsstudier	–	1	5	4	56	44
Institutet för rymdfysik	–	1	4	4	50	50
Internationella programkontoret för utbildningsområdet	–	1	6	4	60	40
Konstnärnämnden	–	1	6	5	55	45
Konstnärnämnden: Styrelsen för Sveriges bildkonstnär- förbund	–	1	6	7	46	54
Kungl. biblioteket	1	–	4	5	44	56
Livrustkammaren, Skoklosters slott och Hallwylska museet	–	1	4	2	67	33
Moderna Museet	1	–	5	5	50	50
Myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning	1	–	3	6	33	67
Myndigheten för skolutveckling	1	–	6	3	67	33

CENTRALA MYNDIGHETER M.M.	Ordförande		Ledamöter inkl. ordförande			
	Antal		Antal		Könsfördelning (%)	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M
Myndigheten för Sveriges nättuniversitet	1	–	5	4	56	44
Nationalmuseum med Prins Eugens Waldemarsudde	–	1	4	4	50	50
Nationellt centrum för flexibelt lärande	–	1	6	5	55	45
Nationellt sekretariat för genusforskning	1	–	4	3	57	43
Naturhistoriska riksmuseet	–	1	4	5	44	56
Nämnden för hemslöjdsfrågor	1	–	6	3	67	33
Polarforskningssektariatet	1	–	2	5	29	71
Presstödsnämnden	1	–	8	7	53	47
Radio- och TV- verket	–	1	1	2	33	67
Regionala etikprövningsnämnden i Göteborg	2	1	25	23	52	48
Regionala etikprövningsnämnden i Linköping	1	1	16	16	50	50
Regionala etikprövningsnämnden i Lund	1	2	24	24	50	50
Regionala etikprövningsnämnden i Stockholm	3	2	40	40	50	50
Regionala etikprövningsnämnden i Umeå	1	1	14	18	44	56
Regionala etikprövningsnämnden i Uppsala	1	2	23	25	48	52
Riksantikvarieämbetet	–	1	4	3	57	43
Riksarkivet	–	1	4	5	44	56
Riksarkivet: Nämnden för enskilda arkiv	–	1	3	4	43	57
Riksställningar	1	–	5	3	63	38
Rådet för forsknings- och utvecklingssamarbete inom EU	1	–	4	5	44	56
Rådet för högre utbildning	–	1	4	5	44	56
Samarbetsnämnden för statsbidrag till trossamfund	–	1	4	4	50	50
Sameskolstyrelsen	1	–	4	1	80	20
Skolväsendets överklagandenämnd	–	1	4	2	67	33
Specialpedagogiska institutet	–	1	4	5	44	56
Specialpedagogiska institutet: Läromedelsrådet	–	1	5	4	56	44
Specialskolemyndigheten	–	1	4	4	50	50
Språk- och folkminnesinstitutet	–	1	2	5	29	71
Statens biografbyrå	1	–	4	3	57	43
Statens försvarshistoriska museer	1	–	3	7	30	70
Statens historiska museer	1	–	4	3	57	43
Statens konstråd	–	1	4	7	36	64
Statens kulturråd	1	–	5	9	36	64
Statens ljud- och bildarkiv	–	1	3	4	43	57
Statens maritima museer	–	1	4	4	50	50
Statens museer för världskultur	1	–	4	5	44	56
Statens musiksamlingar	1	–	3	6	33	67
Statens skolverk	–	1	4	5	44	56
Stiftelsen för kunskaps- och kompetensutveckling	–	1	4	5	44	56
Stiftelsen för lättläst nyhetsinformation och litteratur	1	–	3	3	50	50
Stiftelsen Nordiska museets nämnd	1	–	4	3	57	43
Stiftelsen för strategisk forskning	1	–	7	6	54	46
Stiftelsen svenska filminstitutet	–	1	4	5	44	56
Stiftelsen svenska rikskonsorter	–	1	4	4	50	50
Svenska Unescorådet	1	–	5	4	56	44

CENTRALA MYNDIGHETER M.M.	Ordförande		Ledamöter inkl. ordförande			
	Antal		Antal		Könsfördelning (%)	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M
Svenskt biografiskt lexikon	1	–	3	3	50	50
Talboks- och punktskriftsbiblioteket	1	–	4	3	57	43
Taltidningsnämnden	1	–	7	6	54	46
Tolk- och översättarinstitutet	–	1	5	4	56	44
Ungdomsstyrelsen	–	1	6	5	55	45
Verket för högskoleservice	1	–	5	4	56	44
Vetenskapsrådet: Forskningsforum	–	1	6	7	46	54
Överklagandenämnden för högskolan	1	–	6	4	60	40
Överklagandenämnden för studiestöd	–	1	5	3	63	38
Jordbruksdepartementet						
Allmänna reklamationsnämnden	1	–	4	2	67	33
Djurskyddsmyndigheten	–	1	4	5	44	56
Fastighetsmäklarnämnden	1	–	5	3	63	38
Fiskeriverket	–	1	4	3	57	43
Konsumentverket	1	–	6	4	60	40
Livsmedelsekonomiska institutet	–	1	3	4	43	57
Livsmedelsverket	1	–	5	4	56	44
Marknadsdomstolen	–	1	2	4	33	67
Resegarantinämnden	–	1	3	2	60	40
Statens jordbruksverk	–	1	3	4	43	57
Statens utsädeskontroll	–	1	2	5	29	71
Statens veterinärmedicinska anstalt	–	1	4	5	44	56
Statens växtsortnämnd	–	1	5	4	56	44
Styrelsen för samefonden	1	–	2	4	33	67
Svenska FAO-kommittén	1	–	6	6	50	50
Veterinära ansvarsnämnden	1	–	4	2	67	33
Miljödepartementet						
Affärsverket svenska kraftnät	–	1	2	5	29	71
Boverket	1	–	4	5	44	56
Elsäkerhetsverket: Elsäkerhetsrådet	1	–	5	5	50	50
Fonden för fukt- och mögelskador	–	1	2	3	40	60
Insynsrådet för elberedningsverksamheten vid Affärsverket svenska kraftnät	–	1	3	6	33	67
Insynsrådet för Statens energimyndighet	–	1	2	3	40	60
Kemikalieinspektionen	1	–	4	5	44	56
Kemikalieinspektionen: Tokikologiska rådet	1	–	10	9	53	47
Kärnavfallsfondens styrelse	–	1	3	4	43	57
Lantmäteriverket	–	1	3	5	38	63
Lokala säkerhetsnämnden vid Barsebäcks kärnkraftsverk	–	1	3	6	33	67
Lokala säkerhetsnämnden vid Forsmarks kärnkraftsverk	1	–	5	8	38	62
Lokala säkerhetsnämnden vid Oskarshamns kärnkraftsverk	–	1	3	4	43	57
Lokala säkerhetsnämnden vid Ringhals kärnkraftsverk	–	1	5	5	50	50
Lokala säkerhetsnämnden vid Studsvik AB:s anläggningar	–	1	8	6	57	43

CENTRALA MYNDIGHETER M.M.	Ordförande		Ledamöter inkl. ordförande			
	Antal		Antal		Könsfördelning (%)	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M
Naturvårdsverket	–	1	4	5	44	56
Naturvårdsverket: Friluftsrådet	–	1	6	7	46	54
Naturvårdsverket: Miljömålsrådet	–	1	8	13	38	62
Naturvårdsverket: Rådet för investeringsstöd	1	–	4	4	50	50
Naturvårdsverket: Tillsyns- och föreskriftsrådet	–	1	9	9	50	50
Naturvårdsverket: Vetenskapliga rådet för biologisk mångfald	–	1	6	7	46	54
Oljekrisnämnden	–	1	2	3	40	60
Rådet för hållbar utveckling	1	–	7	5	58	42
Statens bostadskreditnämnd	–	1	3	5	38	63
Statens bostadsnämnd	–	1	2	2	50	50
Statens geotekniska institut	1	–	3	3	50	50
Statens energimyndighet	–	1	4	5	44	56
Statens energimyndighet: Energiutvecklingsnämnden	–	1	5	6	45	55
Statens kärnkraftinspektion	1	–	3	5	38	63
Statens strålskyddsinstitut	–	1	4	5	44	56
Statens VA-nämnd	–	1	4	2	67	33
Stiftelsen för miljöstrategisk forskning	1	–	6	5	55	45
Sveriges meteorologiska och hydrologiska institut	1	–	4	3	57	43
Stiftelsen för internationella institutet för industriell miljöekonomi vid Lunds universitet	1	–	3	2	60	40
Stockholm Environment Institute	–	1	6	7	46	54
Näringsdepartementet						
Arbetsdomstolen	3	1	12	13	48	52
Arbetslivsinstitutet	–	1	3	5	38	63
Arbetsmarknadsstyrelsen	–	1	5	6	45	55
Arbetsmiljöverket	–	1	3	4	43	57
Banverket	–	1	4	5	44	56
Bolagsverkets insynsråd	–	1	3	2	60	40
Glesbygdverket	1	–	4	3	57	43
Handelsflottans kultur- och fritidsråd	1	–	4	4	50	50
ILO-Kommittén	–	1	3	6	33	67
Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen: Insynsrådet	–	1	4	4	50	50
Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering	–	1	4	6	40	60
Institutet för tillväxtpolitiska studier	–	1	4	4	50	50
Jämställdhetsnämnden	1	–	5	4	56	44
Järnvägsstyrelsen: Insynsrådet	–	1	–	1	–	100
Konkurrensverket: Rådet för konkurrensfrågor	–	1	5	6	45	55
Luffartsstyrelsen	–	1	3	2	60	40
Luffartsverket	–	1	5	4	56	44
Medlingsinstitutet	–	1	1	2	33	67
Nämnden för styrelserepresentationsfrågor	1	–	4	5	44	56
Patent- och registreringsverket	1	–	4	4	50	50
Post- och Telestyrelsen	–	1	4	5	44	56
Rederinämnden	–	1	3	3	50	50

CENTRALA MYNDIGHETER M.M.	Ordförande		Ledamöter inkl. ordförande			
	Antal		Antal		Könsfördelning (%)	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M
Rikstrafiken	1	–	3	4	43	57
Rymdstyrelsen	–	1	3	4	43	57
Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige	1	–	3	4	43	57
Sjöfartsverket	–	1	5	5	50	50
Skogsstyrelsen	–	1	4	5	44	56
Statens nämnd för arbetstagares uppfinningar	–	1	3	4	43	57
Statens väg- och transportforskningsinstitut	–	1	4	4	50	50
Stiftelsen Industrifonden	–	1	4	4	50	50
Stiftelsen Norrlandsfonden	–	1	5	4	56	44
Stängselnämnden	1	–	1	–	100	–
Sveriges geologiska undersökning	–	1	3	4	43	57
Tjänsteförslagsnämnden för Patentbesvärsträtten	–	1	4	5	44	56
Turistdelegationen	1	–	3	2	60	40
Verket för innovationssystem	1	–	4	5	44	56
Verket för näringslivsutveckling	–	1	4	5	44	56
Verket för näringslivsutveckling: Regionalpolitiska nämnden	–	1	2	5	29	71
Verket för näringslivsutveckling: Rådet för miljöteknik, miljödriven affärsutveckling och miljöteknikexport	–	1	3	5	38	63
Vägverket	–	1	3	5	38	63

Centrala myndigheters styrelser

Centrala myndigheter, nämnder m.m. ingår i redovisningen. Av tabell 1.1 och 1.2 ovan framgår att den genomsnittliga könsfördelningen bland de ordinarie ledamöterna (inklusive ordförande) har ökat med en procentenhet för kvinnor sedan föregående år och minskat för män, dvs. 49 procent kvinnor och 51 procent män. De i genomsnitt mest jämställda styrelserna återfinns under Justitiedepartementet, Utbildnings- och Kulturdepartementet samt Jordbruksdepartementet med 50 procent kvinnor och 50 procent män. Högst andel kvinnor finns bland ledamöterna i styrelser under Socialdepartementet, med 52 procent kvinnor. Högst andel män i styrelserna har Försvars- och Miljödepartementen, med 56 resp. 55 procent män.

Av totalt 299 styrelser har 222 jämn könsfördelning, dvs. 74 procent. Som jämn könsfördelning räknas förutom lika antal ledamöter även de styrelser där antalet ledamöter är ojämnt och endera könet har den udda platsen (t.ex. en styrelse som har 7 ledamöter inklusive ordförande). 45 styrelser domineras av män (15 procent) och 31 styrelser domineras av kvinnor (10 procent).

Den udda platsen oftast till en man

Sett till genomsnittet för samtliga centrala myndigheters styrelser är målet om en jämn könsfördelning nu tämligen nära att uppnås. Det har genom åren varit en överrepresentation av män. En delförklaring till detta är att den udda platsen (se ovan) i 59 procent av fallen går till en man, en minskning med 5 procentenheter sedan föregående år.

Centrala myndigheters styrelseordförande

Andelen manliga ordföranden är 62 procent och andelen kvinnliga ordföranden 38 procent, en förändring till kvinnornas fördel med 1 procentenhet.

Jämnast könsfördelning bland styrelseordföranden har Socialdepartementet med 55 procent kvinnor och 45 procent män samt Försvarsdepartementet med 53 procent kvinnor och 47 procent män. Socialdepartementet har ökat andelen kvinnliga ordföranden med 18 procentenheter sedan förra året. Försvarsdepartementet tillhörde även förra året de två departement som hade den jämnaste könsfördelningen.

Störst överrepresentationen av män bland styrelseordförandena finns hos Statsrådsberedningen, Utrikesdepartementet och Finansdepartementet. Statsrådsberedningen har oförändrat hundra procent manliga ordföranden, (de är emellertid enbart två stycken), Utrikesdepartementet har 77 procent och Finansdepartementet har 76 procent manliga ordföranden.

Övriga departement ligger på mellan 45 procent och 70 procent manliga ordföranden.

Könsfördelningen bland ordförande i statliga myndigheters centrala styrelser mm har under de senaste tre åren varit mer eller mindre oförändrad.

Tabell 1.3 Ledamöter (exkl. personalföreträdare) i styrelser i centrala myndigheter m.m. där regeringen utser en del av ledamöterna fördelade på departement 2005

Antal och könsfördelning (%)

DEPARTEMENT	Ledamöter utsedda av regeringen				Samtliga ledamöter			
	Antal		Könsfördelning (%)		Antal		Könsfördelning (%)	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M
Justitiedepartementet								
Domstolsverket: Personalansvarsnämnden	2	–	100	–	3	2	60	40
Rikspolisstyrelsen: Personalansvarsnämnden	2	3	40	60	4	4	50	50
Försvarsdepartementet								
Rikshemvärnsrådet	–	1	–	100	1	14	7	93
Socialdepartementet								
Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap	2	3	40	60	6	7	46	54
Finansdepartementet								
Offentliga sektorns särskilda nämnd (SHA-nämnden)	–	5	–	100	2	10	17	83
Statistiska Centralbyrån: nämnden för konsumentprisindex	–	1	–	100	3	13	19	81
Statshälsan	1	2	33	67	2	3	40	60
Trygghetsstiftelsen	2	1	67	33	3	3	50	50
Utbildningsdepartementet								
Vetenskapsrådet	1	3	25	75	5	7	42	58
Vetenskapsrådet: Ämnesrådet för humaniora och samhällsvetenskap	2	2	50	50	5	7	42	58
Vetenskapsrådet: Ämnesrådet för medicin	2	2	50	50	6	5	55	45
Vetenskapsrådet: Ämnesrådet för naturvetenskap och teknikvetenskap	2	4	33	67	4	7	36	64
Jordbruksdepartementet								
Institutet för jordbruks- och miljöteknik (Stiftelsen JTI)	4	3	57	43	4	10	29	71
Sveriges lantbruksuniversitet	5	5	50	50	7	8	47	53
Kulturdepartementet								
Riksteatern	2	–	100	–	8	4	67	33

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

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

Centrala myndigheters styrelser där regeringen endast utser en del av ledamöterna

Tabell 1.3 ovan innehåller statistik gällande könsfördelningen i centrala myndigheters styrelser där regeringen endast utser en del av ledamöterna. Regeringens inflytande över könsfördelningen bland samtliga ledamöter blir i dessa fall begränsat och målet därmed svårare att

na. Könsfördelningen bland de ledamöter som utses av regeringen är generellt sett jämnare än könsfördelningen bland övriga ledamöter. I genomsnitt har regeringen utsett 45 procent kvinnor och 55 procent män; genomsnittet för samtliga ledamöter ligger på 40 procent kvinnor och 60 procent män, en ökning med 2 procentenheter för kvinnorna sedan föregående år.

Tabell 1.4 Ordinarie ledamöter (exkl. personalföreträdare) i regionala myndigheters styrelser fördelade på myndighetsgrupper 2004 och 2005

Antal, könsfördelning (%) och förändring (procentenheter)

MYNDIGHETSGRUPPER	Antal 2005		Könsfördelning (%)				Förändring	
	Kv	M	2005		2004		Kv	M
			Kv	M	Kv	M		
Försäkringskassor	82	79	51	49	52	48	-1	1
Kronofogdemyndigheter	40	50	44	56	46	54	-2	2
Länsarbetsnämnder	86	97	47	53	50	50	-3	3
Polismyndigheter	128	117	52	48	51	49	1	-1
Skogsvårdsstyrelser	41	39	51	49	51	49	0	0
Totalt	377	382	50	50	50	50	0	0

Tabell 1.5 Ordinarie ledamöter (exkl. personalföreträdare) i regionala myndigheters styrelser fördelade på län 2005

Antal och könsfördelning (%)

LÄN	Försäkringskassan				Kronofogdemyndigheten ¹				Länsarbetsnämnden				Polismyndigheten				Skogsvärdsstyrelsen*			
	Antal		Könsförd. (%)		Antal		Könsförd. (%)		Antal		Könsförd. (%)		Antal		Könsförd. (%)		Antal		Könsförd. (%)	
	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M
Blekinge	4	3	57	43					5	4	56	44	5	6	45	55				
Dalarna	4	3	57	43					4	5	44	56	8	5	62	38				
Dalarna-Gävleborg*																	4*	4*	50	50
Gotland	4	3	57	43									2	5	29	71				
Gävleborg	4	3	57	43	3	6	33	67	4	5	44	56	6	7	46	54				
Halland	3	4	43	57					4	5	44	56	5	6	45	55				
Jämtland	3	4	43	57					5	4	56	44	8	3	73	27				
Jönköping	4	3	57	43	3	6	33	67	4	5	44	56	5	6	45	55				
Jönköping-Kronoberg*																	3*	5*	38	63
Kalmar	3	4	43	57	5	5	50	50	4	5	44	56	5	6	45	55				
Kronoberg	3	4	43	57					5	4	56	44	6	5	55	45				
Mellanorland*																	5*	3*	63	38
Mälardalen*																	4*	4*	50	50
Norrbottnen*	4	3	57	43	5	4	56	44	4	6	40	60	10	3	77	23	4*	4*	50	50
Skåne	5	6	45	55	4	5	44	56	3	6	33	67	6	7	46	54				
Stockholm	6	5	55	45	5	4	56	44	4	5	44	56	9	4	69	31				
Södermanland	4	3	57	43	5	4	56	44	5	4	56	44	5	6	45	55				
Södra Götaland*																	4*	4*	50	50
Uppsala	3	4	43	57					3	6	33	67	6	7	46	54				
Värmland	4	3	57	43	4	4	50	50	6	3	67	33	5	8	38	62				
Värmland-Örebro*																	5*	3*	63	38
Västerbotten*	3	4	43	57					5	4	56	44	5	8	38	62	4*	4*	50	50
Västernorrland	3	4	43	57	3	6	33	67	4	5	44	56	5	6	45	55				
Västmanland	4	3	57	43					4	5	44	56	5	6	45	55				
Västra Götaland*	5	6	45	55	3	6	33	67	5	6	45	55	10	3	77	23	4*	4*	50	50
Örebro	4	3	57	43					5	4	56	44	5	6	45	55				
Östergötland	5	4	56	44					3	6	33	67	7	4	64	36				
Östra Götaland*																	4*	4*	50	50
Totalt	82	79	51	49	40	50	44	56	86	97	47	53	128	117	52	48	41	39	51	49

¹ Kronofogdemyndigheterna är indelade i 10 regioner

* Skogstyrelsen har en särskild länsindelning

Regionala myndigheters styrelser

I tabell 1.4 och 1.5 redovisas andelen kvinnor och män i fem regionala myndighetsgrupper. Uppgifterna omfattar samtliga län och avser även här förhållanden per den 31 december 2005. I dessa styrelser var överrepresentationen av män totalt sett åtgärdad och målet om en jämn könsfördelning, 50 procent kvinnor och 50 procent män, har de tre senaste åren varit uppnått och så även i år.

Detta innebär dock inte att varje enskild regional styrelse har en jämn könsfördelning. Ingen av de regionala myndigheterna kan för år 2005 uppvisa en jämn könsfördelning. Av tabell 1.4 framgår att den regionala myndighet där det i genomsnitt var störst skillnad mellan andel kvinnor och män var Kronofogdemyndigheten med 44 procent kvinnor och 56 procent män. Kronofogdemyndigheten har ökat andelen män med två procentenheter och ligger nu på samma nivå som 2003. Länsarbetsnämnderna som förra året hade en jämn könsfördelning har i år 47 procent kvinnor och 53 procent män. Lägst andel män fanns även i år hos Försäkringskassorna med 48 procent män och 52 procent kvinnor.

Utvecklingen de senaste tre åren

Diagram 1.1 Styrelser i statliga myndigheter m.m. 2003-2005

Könsfördelning (%)

