



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Prop. 1 S

(2019–2020)

Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)

FOR BUDSJETTÅRET 2020

Utgiftskapitler: 600–667, 2470, 2541–2542, 2620–2686

Inntektskapitler: 3600–3642, 5470, 5571, 5607, 5701–5705



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Prop. 1 S

(2019–2020)

Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)

FOR BUDSJETTÅRET 2020

Utgiftskapitler: 600–667, 2470, 2541–2542, 2620–2686

Inntektskapitler: 3600–3642, 5470, 5571, 5607, 5701–5705

Innhold

Del I	Innledende del	9	6.3	Et sikkert og seriøst arbeidsliv	94
1	Regjeringens mål for arbeids- og velferdspolitikken	11	6.3.1	Fleksibilitet og trygge rammer i arbeidslivet	95
2	Profil og satsingsområder	14	6.3.2	Seriøse og anstendige arbeidsvilkår	97
2.1	Samlet budsjettforslag fordelt på programområder og programkategorier	14	6.3.3	Innsats mot arbeidslivs-kriminalitet	99
2.2	Satsinger og hoved-prioriteringer	15	6.3.4	Sikkerhet i petroleumssektoren....	101
3	Sysselsetting, levekår og utviklingen i sentrale inntekts-sikringsordninger	24		<i>Programkategori 09.00 Administrasjon</i>	103
3.1	Innledning	24	Kap. 600	Arbeids- og sosial-departementet	103
3.2	Situasjonen i arbeidsmarkedet	24	Kap. 3600	Arbeids- og sosial-departementet	104
3.3	Arbeidsmiljøtilstanden	30	Kap. 601	Utredningsvirksomhet, forskning mv.	104
3.4	Lavinntekt og levekår	31	Kap. 3601	Utredningsvirksomhet, forskning mv.	111
3.5	Helserelaterte ytelser	33		<i>Programkategori 09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken</i>	112
3.6	Pensjon	38	Kap. 604	Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen	112
3.7	Utvikling i folketrygdens utgifter	41	Kap. 605	Arbeids- og velferdsetaten	114
3.8	Kommunale stønader	45	Kap. 3605	Arbeids- og velferdsetaten	121
4	Anmodningsvedtak	48	Kap. 606	Trygderetten	122
5	Oversiktstabeller	60		<i>Programkategori 09.20 Tiltak for bedrede levekår mv.</i>	124
5.1	Utgifter og inntekter fordelt på kapitler	60	Kap. 621	Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering	124
5.2	Bruk av stikkordet kan overføres .	64	Kap. 3621	Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering	130
Del II	Budsjettforslag	65		<i>Programkategori 09.30 Arbeidsmarked</i>	131
6	Arbeids- og sosial-departementets budsjett-forslag for 2020	67	Kap. 634	Arbeidsmarkedstiltak	131
6.1	Et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting	68	Kap. 3634	Arbeidsmarkedstiltak	139
6.1.1	Bidra til et velfungerende arbeidsmarked med god utnyttelse av arbeidskraften	69	Kap. 635	Ventelønn	140
6.1.2	Innsats for å motvirke frafall fra arbeidslivet	71	Kap. 3635	Ventelønn mv.	140
6.1.3	Inkludering av utsatte grupper på arbeidsmarkedet	77		<i>Programkategori 09.40 Arbeidsmiljø og sikkerhet</i>	141
6.2	Økonomisk og sosial sikkerhet	82	Kap. 640	Arbeidstilsynet	143
6.2.1	Inntektssikring for de i yrkes-aktiv alder	83	Kap. 3640	Arbeidstilsynet	146
6.2.2	Kompensasjon for merutgifter ved nedsatt funksjonsevne	86	Kap. 642	Petroleumstilsynet	147
6.2.3	Pensjon	88	Kap. 3642	Petroleumstilsynet	150
6.2.4	Det sosiale sikkerhetsnett	91	Kap. 5571	Sektoravgifter under Arbeids- og sosialdepartementet	150
			Kap. 643	Statens arbeidsmiljøinstitutt	151
			Kap. 646	Pionerdykkere i Nordsjøen	152

Kap. 648	Arbeidsretten, Riksmekleren mv.	153			
Kap. 649	Treparts bransjeprogrammer	154			
<i>Programkategori 09.50</i>					
	<i>Pensjoner mv. under Statens pensjonskasse</i>	155			
Kap. 611	Pensjoner av statskassen	157			
Kap. 612	Tilskudd til Statens pensjonskasse	158			
Kap. 613	Arbeidsgiveravgift til folketrygden	163			
Kap. 614	Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	163			
Kap. 3614	Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	165			
Kap. 5607	Renter av boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	165			
Kap. 615	Yrkesskadeforsikring	166			
Kap. 3615	Yrkesskadeforsikring	167			
Kap. 616	Gruppelivsforsikring	167			
Kap. 3616	Gruppelivsforsikring	168			
Kap. 2470	Statens pensjonskasse	168			
Kap. 5470	Statens pensjonskasse	172			
<i>Programkategori 09.60 Kontantytelser</i>					
Kap. 660	Krigspensjon	173			
Kap. 664	Pensjonstrygden for sjømenn	175			
Kap. 665	Pensjonstrygden for fiskere	177			
Kap. 666	Avtalefestet pensjon (AFP)	178			
Kap. 667	Supplerende stønad til personer over 67 år	180			
<i>Programkategori 29.20 Enslige forsørgere</i>					
Kap. 2620	Stønad til enslig mor eller far	183			
<i>Programkategori 29.50</i>					
	<i>Inntektssikring ved sykdom og uførhet</i>	187			
Kap. 2650	Sykepengene	188			
Kap. 2651	Arbeidsavklaringspenge	192			
Kap. 2655	Uførhet	198			
<i>Programkategori 29.60</i>					
	<i>Kompensasjon for merutgifter ved nedsatt funksjonsevne mv.</i>	202			
Kap. 2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	202			
<i>Programkategori 29.70 Alderdom</i>					
Kap. 2670	Alderdom	210			
	<i>Programkategori 29.80</i>				
	<i>Forsørgertap og eneomsorg for barn mv.</i>	216			
Kap. 2680	Etterlatte	216			
Kap. 2686	Stønad ved gravferd	219			
<i>Programkategori 29.90 Diverse inntekter</i>					
Kap. 5701	Diverse inntekter	221			
<i>Programkategori 33.30 Arbeidsliv</i>					
Kap. 2541	Dagpenger	224			
Kap. 5705	Refusjon av dagpenger	228			
Kap. 2542	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv.	228			
Kap. 5704	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs	230			
Del III	Omtale av særlege tema	231			
7	Fornye, forenkle og forbedre ...	233			
8	Innsats mot fattigdom	235			
9	FN sine berekraftsmål	241			
10	Likestilling og mangfold	242			
11	Omtale av klima- og miljørelevante saker	251			
12	Samfunnssikkerheit	253			
13	Grunnbeløp, særtillegg og stønader	256			
14	Standardiserte nøkkeltal for nettobudsjetterte verksemdar – STAMI	259			
15	Konvensjon om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet – Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO)	263			
	Forslag	272			

Figuroversikt

Figur 3.1	Sysselsettingsutvikling i utvalgte næringer. Sesongjusterte kvartalstall. Indeks 3. kvartal 2013=100	25	Figur 3.9	Mottakere av helserelevante ytelser som andel av befolkningen i alderen 18–66 år. Bosatte personer født i Norge og alle bosatte. 2001–2018. Pst.	37
Figur 3.2	Sysselsatte i pst. av befolkningen 15–74 år og 15–24 år. Indeks. Januar 2014 = 100. Sesongkorrigerede månedstall	26	Figur 3.10	Utviklingen i antall alderspensjonister i folketrygden, middelbestand. Tusen. Historiske tall 1980–2018. Framskrivninger 2019–2050	38
Figur 3.3	Arbeidsledighet i pst. av arbeidsstyrken. Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) og registrert ledighet. Sesongkorrigerede månedstall	26	Figur 3.11	Utgiftsvirkning av pensjonsreformen målt i fast G. mrd. 2018-kroner (G = 95 800 kroner)	40
Figur 3.4	Registrert ledighet i fylkene. Endring januar 2018-juli 2019. Sesong- og bruddjusterte månedstall. Pst.	27	Figur 3.12	Realvekst i median samlet inntekt etter skatt. Pst. 2007–2017	40
Figur 3.5	Nettoinnvandring etter statsborgerskap. Utvalgte EØS-land, 4 kvartalers glidende gjennomsnitt. Sysselsatte innvandrere med under ett års botid i Norge (per november)	28	Figur 3.13	Lønnstakere etter alder. Pst. av befolkningen i samme aldersgruppe. Bosatte 60–74 år. 2. kvartal 2010–2019	41
Figur 3.6	Utviklingen i NEET-raten. Unge i alderen 15–29 år som ikke er i jobb, utdanning eller annen opplæring. Pst. av alle i aldersgruppen	29	Figur 3.14	Utgifter til økonomisk sosialhjelp og antall stønadsmottakere gjennom hele året. Antall i tusen. Utgifter i mrd. i faste 2018-kroner. 2002–2018	46
Figur 3.7	Estimat på antall tapte årsverk knyttet til mottak av helse-relaterte ytelser (venstre akse) og som andel av befolkningen 18–66 år (høyre akse). Antall i tusen. Andel i pst. Årsgjennomsnitt 2001, 2005, 2009–2018	34	Figur 6.1	Arbeids- og sosialdepartementets mål for sektoren	67
Figur 3.8	Antall mottakere av helserelevante trygdeytelser 18–66 år (venstre akse) og mottakere som andel av befolkningen 18–66 år (høyre akse), korrigeret for at man kan motta mer enn en ytelse samtidig. Antall i tusen. Andel i pst. Tall ved utgangen av året 2001–2018	35	Figur 6.2	Forventet yrkesaktivitet i årsverk etter fylte 50 år	76
			Figur 6.3	Utvikling i antall pensjonister i Statens pensjonskasse	160
			Figur 6.4	Antall sykepengedager betalt av folketrygden utover arbeidsgiverfinansiert periode per lønnstaker per år. Ikke justert og justert for sykepengegrad. Årstall 2001–2018	189
			Figur 6.5	Mottakere av uføretrygd. Antall ved utgangen av året (venstre akse) og som andel av befolkningen 18–67 år (høyre akse). Antall i tusen. Andel i pst. 2001–2018	200

Oversikt over bokser

Boks 2.1	Regjeringens viktigste prioriteringer i arbeids- og velferdspolitikken	17	Boks 6.1	Tilknytningsformer i arbeidslivet	69
Boks 3.1	De største helseutfordringene blant yrkesaktive	30	Boks 6.2	Inkluderingsdugnaden.....	77
Boks 3.2	Lavinntekt som indikator på fattigdom og levekårs- problemer	32			



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

Prop. 1 S

(2019–2020)

Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)

FOR BUDSJETTÅRET 2020

Utgiftskapitler: 600–667, 2470, 2541–2542, 2620–2686

Inntektskapitler: 3600–3642, 5470, 5571, 5607, 5701–5705

*Tilråding fra Arbeids- og sosialdepartementet 20. september 2019,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Solberg)*

Del I
Innledning del

1 Regjeringens mål for arbeids- og velferdspolitikken

Høy sysselsetting og lav arbeidsledighet er sentrale mål for regjeringens økonomiske politikk og er avgjørende for å sikre et bærekraftig velferds-samfunn. Regjeringen vil ha et samfunn der det er muligheter for alle, og hvor alle som kan får delta i arbeidslivet og ta del i velstandsutviklingen.

Det er fastsatt følgende overordnede mål for arbeids- og velferdspolitikken:

1. Et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting
2. Økonomisk og sosial sikkerhet
3. Et sikkert og seriøst arbeidsliv

Gjennom en aktiv arbeids- og velferdspolitikkk legger regjeringen til rette for at flest mulig skal delta i arbeidslivet. Arbeidsmarkedspolitikken skal bidra til et velfungerende arbeidsmarked med omstillingsevne og fleksibilitet for arbeidstakere og arbeidsgivere. Regjeringen har tatt initiativ til en inkluderingsdugnad for å bidra til at flere som står utenfor arbeidslivet kommer i arbeid.

Økonomisk og sosial sikkerhet gjennom gode velferds- og inntektssikringsordninger er viktig både for den enkelte og for arbeidslivets omstillingsevne. For å trygge gode velferdsordninger, må vi lykkes med å inkludere flere av dem som står utenfor arbeidslivet. Gode arbeidsinsentiver er avgjørende for å sikre høy sysselsetting. Utenforskap svekker ikke bare velferdsstatens bærekraft, men forsterker også fattigdomsproblemer og gir varige integreringsutfordringer.

Aldring av befolkningen gir markert høyere utgifter til pensjoner, og det blir færre til å bære kostnadene. Avgangsalderen fra arbeidslivet må økes, samtidig som sysselsettingen for alle i yrkesaktiv alder må opp. Regjeringen vil trygge framtidens pensjoner gjennom en ansvarlig økonomisk politikk og fullføre pensjonsreformen med et pensjonssystem som bidrar til at flere står lenger i arbeid.

Regjeringen legger til rette for et arbeidsliv med trygghet og fleksibilitet for arbeidstakere, seriøse arbeidsgivere og et velfungerende og effektivt trepartssamarbeid. Regjeringen styrker sin innsats mot useriøse virksomheter og arbeidslivskriminalitet. Dette er nødvendig for at seriøse

virksomheter ikke skal tape i konkurranse med useriøse. Et velfungerende arbeidsliv er en forutsetning for helsefremmende arbeid og for å hindre frafall og inkludere flere.

Et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting

Arbeidsmarkedspolitikken må ses i sammenheng med andre politikkområder som helse- og utdanningspolitikken, og er en viktig del av den økonomiske politikken.

En stor og kompetent arbeidsstyrke er vår viktigste ressurs. Det er viktig med et arbeidstilbud som tilpasser seg endringer i etterspørselen etter arbeidskraft. Utvikling av arbeidsstyrkens kompetanse stiller krav til arbeidstakere og arbeidsgivere, til virkemidlene i arbeidsmarkedspolitikken og til samarbeid med utdanningsmyndighetene og partene i arbeidslivet.

Arbeidsgivere må ha tilgang til etterspurt kompetanse, og ledig arbeidskraft må fylle ledige stillinger. Alle som kan jobbe må få muligheten til det. Arbeidsmarkedspolitikken skal bidra til et velfungerende arbeidsmarked med god utnyttelse av arbeidskraften. Det må legges til rette for opplæringstilbud som bl.a. sikrer tilgang på arbeidskraft med relevant yrkesfaglig bakgrunn.

Enkelte grupper opplever særlige utfordringer med å få innpass i arbeidslivet, og har behov for bistand som styrker deres muligheter til å komme i jobb. Regjeringen arbeider for bred deltakelse i arbeidslivet. Inkluderingsdugnden legger til rette for at flere med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en skal kunne delta. Samarbeid med relevante aktører og videreutvikling av virkemidler som gjør det enklere for arbeidsgivere å ansette personer i målgruppen, er en del av dette arbeidet.

Regjeringens ungdomsinnsats bidrar til at unge som har behov for bistand fra Arbeids- og velferdsetaten, raskt får hjelp til å komme i arbeid eller utdanning. Regjeringens integreringsløft legger bl.a. til rette for at innvandrere kommer i jobb og blir aktive deltakere i samfunnet.

For å sikre tett oppfølging av dem som trenger det mest, er det viktig å automatisere og digitali-

sere arbeidsoperasjoner som egner seg for dette. Et brukervennlig nav.no og en målrettet satsing på IKT i Arbeids- og velferdsetaten vrir flere ressurser til hjelp som er tilpasset den enkeltes behov og som bidrar til raskere overgang til arbeid.

Blant personer som står utenfor arbeidslivet i Norge, er det mange som mottar offentlige ytelser. Risikoen for varig utenforskap øker med lengden på fraværet. Regjeringen og partene i arbeidslivet har inngått en ny avtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen 2019–2022) med mål om å bidra til høy sysselsetting gjennom å forebygge og redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

Økonomisk og sosial sikkerhet

Gode velferdsordninger og inkludering av flere i arbeid må spille sammen. En forsterket arbeidslinje og krav til aktivitet i velferdsordningene er viktige virkemidler for å stimulere til økt arbeidsinnsats i befolkningen. Dette demper økningen i framtidige kostnader og bidrar til å sikre mer bærekraftige velferdsordninger.

En stor andel av dem som står utenfor arbeidslivet mottar en helserelatert ytelse, som arbeidsavklaringspenger og uføretrygd. Særlig bekymringsfull er den samlede veksten i disse to ytelsene blant personer under 30 år i løpet av de siste tjue årene. Det er viktig at unge mennesker med svak tilknytning til arbeidslivet ikke får et sykdomsfokus på sine problemer på arbeidsmarkedet dersom det ikke er helseproblemer som ligger direkte til grunn. Tett og god oppfølging er uansett viktig for å hjelpe utsatte unge inn i arbeid eller utdanning.

De siste års endringer i inntektssikringsordningene understøtter muligheten til å kombinere trygd med arbeid. Plikt for kommunene til å stille vilkår om aktivitet til sosialhjelpsmottakere under 30 år ble innført i 2017. Endringene i regelverket for arbeidsavklaringspenger, som trådte i kraft 1. januar 2018, skal gi bedre og mer målrettede stønadsløp, øke insentivene for arbeid og gjøre overgangen tilbake til arbeid enklere.

Behovet for å sikre velferdsordningene gjennom inkludering av flere i arbeidslivet forsterkes av en utvikling der en aldrende befolkning vil føre til en lavere andel yrkesaktive og økte utgifter til pensjon, helsetjenester og omsorgstjenester.

Regjeringens mål er et samfunn med små forskjeller. Regjeringen vil redusere fattigdom og bidra til sosial mobilitet ved å inkludere flere i arbeidslivet og redusere risikoen for at levekårsut-

fordringer går i arv. Arbeid gir inntekt og bedrer levekårene og livsmulighetene til enkeltpersoner og familier. Kompetanse og utdanning øker mulighetene på arbeidsmarkedet.

Mange som står utenfor arbeidslivet har levekårsutfordringer knyttet til helse, bolig eller andre sosiale forhold. De trenger samordnet bistand fra arbeids- og velferdsforvaltningen og andre hjelpeinstanser. Det sosiale sikkerhetsnettet skal bidra til at alle får nødvendig bistand til å kunne delta i arbeidslivet og på andre arenaer i samfunnet. Innsatsen mot fattigdom og for et sterkere sosialt sikkerhetsnett omfatter også tiltak under andre departementer.

Ideelle organisasjoner og sosiale entreprenører er viktige aktører med ulike virkemidler som gjennom sitt mangfold bidrar til å løse sosiale utfordringer i samfunnet, bl.a. ved å få flere inn i arbeidslivet og hindre at mennesker faller utenfor sosiale arenaer.

Regjeringen vil sikre alle en trygg og verdig alderdom, og folketrygdens alderspensjon skal gi et rimelig inntektsnivå i forhold til tidligere inntekt og med en god minstesikring. Et arbeid med å reformere pensjonssystemet har pågått siden Pensjonskommisjonen ble nedsatt i 2001.

Fra 2006 er det lovfestet obligatorisk tjenstepensjon til alle arbeidstakere, som tillegg til alderspensjon fra folketrygden. Det er viktig at også tjenstepensjonene er utformet slik at de støtter opp under målene med pensjonsreformen samt legger til rette for mobilitet mellom privat og offentlig sektor. Omlegging av pensjonsordningen for offentlig ansatte, som innebærer at offentlig sektor i framtiden fullt ut vil være omfattet av pensjonsreformen, gir økte insentiver til å stå lenger i arbeid også for offentlig ansatte.

For å sikre økonomisk bærekraft i velferds-samfunnet og et robust og forutsigbart pensjonssystem, må hovedprinsippene i pensjonsreformen ligge fast over tid.

Et sikkert og seriøst arbeidsliv

Regjeringen arbeider for et arbeidsliv som gir trygge rammer for både arbeidstakere og seriøse arbeidsgivere. Regjeringen vil vektlegge og bygge videre på et velfungerende og effektivt trepartssamarbeid.

Regjeringen fører en aktiv politikk for å bekjempe arbeidslivskriminalitet. Dette er avgjørende for at seriøse virksomheter ikke skal tape i konkurranse med useriøse, og for at arbeidstakere skal ha forsvarlige arbeidsforhold. Innsatsen mot useriøse aktører i utsatte bransjer skal inten-

siveres i nært samarbeid med bransjene selv, og et samordnet og bredt myndighetssamarbeid bidrar til en helhetlig innsats mot arbeidslivskriminalitet. Regjeringen vil også videreutvikle og styrke samarbeidet på europeisk nivå.

Arbeidslivet er mer mangfoldig enn før. Regjeringen fortsetter arbeidet med å modernisere og tilpasse regelverket til framtidens arbeidsliv. Regjeringen legger til grunn at hovedregelen er og skal være fast ansettelse i norsk arbeidsliv. For at arbeidsmarkedet skal fungere hensiktsmessig, er det likevel viktig at virksomhetene har mulighet til å dekke fravær og uforutsette arbeidstopper gjennom midlertidig ansettelse og innleie av arbeidskraft.

Norge har og skal ha en høy arbeidsmiljøstandard. utfordringer i enkelte yrker, bransjer

og næringer følges opp gjennom styrket tilsyn, veiledning og kunnskapsformidling. Den nye IA-avtalen for 2019–2022 har bl.a. satt nasjonale mål, hvor innsatsen skal rettes inn mot de bransjer og sektorer som har potensial for å redusere sykefravær og frafall. IA-avtalen setter arbeidsplassen i sentrum, og tiltakene som iverksettes skal være kunnskapsbaserte. Et mer målrettet og kunnskapsbasert forebyggende arbeidsmiljøarbeid i virksomhetene vil bidra til et helsefremmende arbeidsliv, som samtidig ivaretar et viktig konkurransefortrinn for norske virksomheter. Dette bidrar til et godt og ryddig arbeidsliv for alle, og er viktig for å nå de samfunnsmessige målene om økt inkludering og redusert frafall fra arbeidslivet.

2 Profil og satsingsområder

2.1 Samlet budsjettforslag fordelt på programområder og programkategorier

Betegnelse	mill. kr		
	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
<i>Programområde 09 Arbeid og sosiale formål</i>			
09.00 Administrasjon	488,5	612,9	25,5
09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken	12 564,6	13 082,5	4,1
09.20 Tiltak for bedre levekår mv.	373,4	374,0	0,1
09.30 Arbeidsmarked	9 006,5	9 094,2	1,0
09.40 Arbeidsmiljø og sikkerhet	1 126,2	1 212,4	7,7
09.50 Pensjoner mv. under Statens pensjonskasse	3 038,4	6 126,3	101,6
09.60 Kontantytelser	3 090,0	3 352,0	8,5
Sum før lånetransaksjoner	29 687,6	33 854,2	14,0
Lånetransaksjoner	5 900,0	10 300,0	74,6
Sum Arbeid og sosiale formål	35 587,6	44 154,2	24,1
<i>Programområde 29 Sosiale formål, folketrygden</i>			
29.20 Enslige forsørgere	2 905,9	2 574,6	-11,4
29.50 Inntektssikring ved sykdom, arbeidsavklaring og uførhet	167 420,3	174 671,5	4,3
29.60 Kompensasjon for merutgifter ved nedsatt funksjonsevne m.v.	10 363,4	10 378,7	0,1
29.70 Alderdom	232 178,0	244 300,0	5,2
29.80 Forsørgertap m.v.	2 181,3	2 217,1	1,6
Sum før lånetransaksjoner	415 048,8	434 141,8	4,6
Lånetransaksjoner	0,0	0,0	0,0
Sum Sosiale formål, folketrygden	415 048,8	434 141,8	4,6
<i>Programområde 33 Arbeidsliv, folketrygden</i>			
33.30 Arbeidsliv	11 143,0	9 889,8	-11,2
Sum før lånetransaksjoner	11 143,0	9 889,8	-11,2
Lånetransaksjoner	0,0	0,0	0,0
Sum Arbeidsliv, folketrygden	11 143,0	9 889,8	-11,2
Sum Arbeids- og sosialdepartementet	461 779,4	488 185,9	5,7

Arbeids- og sosialdepartementets samlede budsjettforslag for 2020 er på 488,2 mrd. kroner. Budsjettforslaget innebærer en samlet vekst i utgiftene inkludert lånetransaksjoner på om lag 26,4 mrd. kroner, eller 5,7 pst. sammenlignet med Saldert budsjett 2019.

Budsjettforslaget for 2020 for de G-regulerte ytelsene inkluderer anslått effekt av reguleringen av folketrygdens grunnbeløp per 1. mai 2020 og overhenget fra trygdeoppjøret fra 2019. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2020 med til sammen 11,5 mrd. kroner.

Endringene sammenlignet med Saldert budsjett 2019 påvirkes av at utviklingen i 2019 har avveket noe fra det som lå til grunn for budsjettforslaget for 2019. Dette skyldes flere forhold, bl.a. at veksten i grunnbeløpet i 2019 ble lavere enn det som ble lagt til grunn i budsjettet, og at antall mottakere og gjennomsnittlige ytelser har hatt en annen utvikling enn det som ble anslått. For å illustrere dette sammenligner tabellen under forslaget til budsjett for 2020 med siste anslag på regnskap for 2019 for utgifter til folketrygden og Saldert budsjett 2019.

Utgifter under folketrygden i mill. kroner¹

Betegnelse	Saldert budsjett 2019	Anslag på regnskap 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20 fra saldert budsjett	Pst. endr. 19/20 fra anslag på regnskap
<i>Sosiale formål, folketrygden</i>					
Sykepenger	42 018,7	42 520,0	44 812,0	6,6	5,4
Arbeidsavklaringspenger	32 324,6	29 943,0	29 052,0	-10,1	-3,0
Uføretrygd	93 077,0	94 550,0	100 807,5	8,3	6,6
Alderspensjon	232 178,0	231 940,0	244 300,0	5,2	5,3
Annet ²	15 450,5	15 145,8	15 170,3	-1,8	0,2
<i>Dagpenger</i>	10 253,0	9 200,0	8 964,8	-12,6	-2,6
Sum	425 301,8	423 298,8	443 106,6	4,2	4,7

¹ Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv. er ikke inkludert i denne oversikten.

² Annet inkluderer stønad til enslig mor og far, grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv., etterlatte og stønad ved gravferd.

En oversikt over realveksten for sentrale ytelser i folketrygden under Arbeids- og sosialdepartementet er gitt i tabellen *Utviklingen i folketrygdens ytelser etter stønadstype 2009–2020* under punkt 3.7 Utvikling i folketrygdens utgifter.

2.2 Satsinger og hovedprioriteringer

Det overordnede målet for arbeids- og velferdspolitikken er høy sysselsetting og et omstillingsdyktig arbeidsliv. Gode inntektssikringsordninger understøtter omstillingsevnen ved å gi økonomisk trygghet for den enkelte. Ordningene bidrar til å utjevne inntektsforskjeller. Inntektssikring og trygghet for dem som står utenfor arbeidslivet, må avveies mot gode insentiver til arbeid. Et sikkert og seriøst arbeidsliv er en forutsetning for at seriøse virksom-

heter ikke skal tape i konkurranse med useriøse. Innsatsen rettet mot utsatte næringer, bransjer- og virksomheter styrkes, og ved å bekjempe arbeidslivskriminalitet vil regjeringen gjøre det enklere for de seriøse aktørene i arbeidslivet.

Arbeids- og sosialdepartementets budsjettforslag bygger opp under et velfungerende arbeidsmarked og et mer inkluderende arbeidsliv som skal stimulere til arbeid og selvforsørgelse.

Regjeringens tiltak og virkemidler skal møte utfordringene knyttet til å

- Øke sysselsettingsgraden
- Skape et mer inkluderende arbeidsliv
- Sikre gode velferdsordninger

Tiltak under Arbeids- og sosialdepartementet skal bidra til økt verdiskaping gjennom at flere kommer i arbeid. Regjeringen prioriterer tiltak og virkemid-

ler som fremmer arbeid, aktivitet og omstilling. Et sentralt mål med pensjonsreformen er at flere står lenger i arbeid. En fullføring av pensjonsreformen er derfor viktig. Regjeringen har iverksatt en inkluderingsdugnad for å få flere med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en inn i arbeidslivet. Det er også satt ned et sysselsettingsutvalg som skal vurdere tiltak for å øke sysselsettingen. Regjeringen har videre satt ned et partssammensatt utvalg som skal vurdere ulike tilknytningsformer og virksomhetsorganisering i arbeidslivet. I desember 2018 ble regjeringen ved arbeids- og sosialministeren og partene i arbeidslivet enige om en ny intensjons-

avtale om et mer inkluderende arbeidsliv for perioden 2019–2022 (IA-avtalen 2019–2022).

Velferdsordningene må moderniseres for å være bærekraftige, og utformes slik at de gir gode insentiver til inntektsgivende arbeid for dem som helt eller delvis kan arbeide. Forvaltningen må effektiviseres og gjøres mer brukerorientert gjennom digitalisering. Gjennom modernisering av IKT-systemene blir det utviklet gode digitale tjenester til brukerne, og det kan frigjøres ressurser til å gi individuell bistand til dem som trenger det.

I det følgende gis en overordnet omtale av de viktigste satsingene og prioriteringene for 2020 på Arbeids- og sosialdepartementets ansvarsområde.

Boks 2.1 Regjeringens viktigste prioriteringer i arbeids- og velferdspolitikken

- Innsatsen under regjeringens inkluderingsdugnad foreslås styrket med om lag 50 mill. kroner i 2020. Gjennom økt bevilgning til individuell jobbstøtte og funksjonsassistanse styrkes innsatsen for at flere med nedsatt arbeidsevne, psykiske lidelser eller rusproblemer skal få innpass i arbeidslivet. Innsatsen under inkluderingsdugnaden vil også muliggjøre satsing på arbeidsmarkedstiltak som bl.a. lønnstilskudd og mentor, og bidra til at arbeidsgivere ansetter flere personer med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en.
- For å sikre at flere brukere får tilbud om varig tilrettelagt arbeid (VTA), foreslås bevilgningen til VTA styrket med 38,5 mill. kroner inkludert personellressurser. Dette sikrer videreføring i 2020 av det høye nivået på VTA-plasser i 2. halvår 2019.
- Et godt arbeidsmarked i 2020 tilsier at tiltaksomfanget kan reduseres noe. Det foreslås derfor en reduksjon i bevilgningen til arbeidsmarkedstiltak i 2020. Bevilgningen sikrer fortsatt et godt tilbud til personer med nedsatt arbeidsevne og andre utsatte grupper.
- Det foreslås bevilget 25 mill. kroner til styrket oppfølging av utfordringer i arbeidslivet gjennom en arbeidslivspakke. Satsingen innebærer økt bevilgning til Arbeidstilsynet på 6 mill. kroner for å underbygge oppfølgingen av utsatte næringer og virksomheter gjennom kontroll og håndheving av regelverket. Videre styrkes Petroleumstilsynet med 6 mill. kroner til økt oppfølging av sikkerheten i petroleumsvirksomheten. I tillegg foreslås det bevilget 8 mill. kroner knyttet til norsk deltakelse i Det europeiske arbeidsmarkedsbyrået (ELA), som bl.a. skal bidra til å sikre rettferdig arbeidsmobilitet i det indre marked. Samtidig styrkes Arbeidstilsynet med 2 mill. kroner i forbindelse med tilsynets oppfølging knyttet til ELA. Det foreslås også en bevilgning på 3 mill. kroner til en nemndsløsning for behandling av saker om gjengjeldelse på grunn av varslings-
- Mange unge mottakere av arbeidsavklaringspenger har sammensatte og noen ganger diffuse utfordringer. Tett og god oppfølging er følgelig viktig for å kunne bedre deres arbeidsevne og hjelpe dem inn i arbeid eller utdanning. Det er uheldig at det på kort sikt kan være mer lønnsomt å motta arbeidsavklaringspenger enn å arbeide eller ta utdanning, når det på lang sikt kan føre til økt risiko for varig utenforskap. Regjeringen foreslår derfor å redusere minstestytelsen for nye mottakere av arbeidsavklaringspenger under 25 år, slik at den blir på samme nivå som for unge på andre ytelser, som kvalifiseringsstøtten og støtten i introduksjonsprogrammet. Det foreslås også å avvikle ung ufør-tillegget til alle nye mottakere av arbeidsavklaringspenger, uavhengig av alder. Begge endringer foreslås med virkning fra 1. februar 2020. Samlet er tiltakene anslått å gi en innsparing på 119 mill. kroner i 2020. Ettersom tett og god oppfølging er viktig for å bedre denne gruppens muligheter til arbeid eller utdanning, foreslår regjeringen å benytte et beløp tilsvarende innsparingen i 2020 på forsterket oppfølging av unge mottakere av arbeidsavklaringspenger. Driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten foreslås derfor økt med 119 mill. kroner.

Boks 2.1 (forts.)

- Norge skal ha tilstrekkelige og forsvarlige ordninger for flyktninger som får oppholdstillatelse, men ordningene må både oppleves som, og reelt være, rettferdige, bærekraftige og hensiktsmessige. Velferden vår bygger på vår felles arbeidsinnsats. Derfor er det viktig at flyktninger som får oppholdstillatelse i Norge, stimuleres til raskt å komme i arbeid eller i aktivitet som styrker mulighetene til å komme i arbeid. Regjeringen foreslår å utvikle folketrygdens særskilte bestemmelser for flyktninger, og å heve folketrygdens botidskrav fra tre til fem år. Samtidig foreslås det å utvide ordningen med supplerende stønad til også å gjelde uføre flyktninger. Dette innebærer at flyktninger som er uføre eller har fylt 67 år, sikres en behovsprøvd minsteytelse gjennom denne ordningen, på nivå med minste pensjonsnivå i folketrygden. Regjeringens forslag betyr at flyktninger sidestilles med andre grupper som har kort botid i Norge, så som personer som har fått opphold på grunnlag av sterke menneskelige hensyn eller særlig tilknytning til riket, personer som har fått opphold på grunnlag av familiegjenforening eller familieetablering og nordmenn med lange utenlandsopphold.
 - Ordningen med stønad til barnebriller har hatt en sterk utgiftsøkning de senere årene. Det innføres derfor faste satser for stønad til barnebriller fra 1. mars 2020. Satsen for ordinære briller settes til 1 200 kroner, mens satsen for ekstra tilpassede briller settes til 2 400 kroner.
- Tiltaket er anslått å gi en innsparing på 122 mill. kroner i 2020.
- Fiskeindustrien har endret seg og klarer i dag i større grad enn tidligere å tilpasse seg varierende råstofftilgang. Regjeringen foreslår derfor at maksimal periode med dagpenger ved permittering i fiskeindustrien reduseres fra 52 til 26 uker i løpet av 18 måneder. Maksimal periode blir dermed tilsvarende som for permitterte for øvrig. Det åpnes for at perioden kan utvides til inntil 52 uker ved ekstraordinære og uforutsette situasjoner. De øvrige særreglene for permitterte i fiskeindustrien opprettholdes. Endringen gir reduksjon i utgiftene til dagpenger i 2021 og 2022.
 - En gjennomgang av grunnstønad til ekstra utgifter til fordyret kosthold ved glutenfri kost viser at de faktiske merutgiftene er lavere enn stønaden som gis. Det foreslås at satsen for grunnstønad ved glutenfri kost reduseres til sats 2 for barn og unge i alderen 5–30 år og til sats 1 for øvrige aldersgrupper. Endringen iverksettes fra 1. april 2020. Forslaget innebærer en innsparing på 93 mill. kroner i 2020.
 - I forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 2019 ble rammetilskuddet til kommunene økt med 90 mill. kroner som kompensasjon for anslåtte merutgifter til økonomisk sosialhjelp i 2019 som følge av endringer i regelverket for arbeidsavklaringspenger fra 1. januar 2018. Kompensasjon av kommunenes merutgifter foreslås videreført i 2020 med 92,9 mill. kroner.

2.2.1 Arbeidsmarkedspolitikken

Den aktive arbeidsmarkedspolitikken skal stimulere til god tilgang på arbeidskraft, motvirke avgang fra arbeidslivet til varige trygdeytelser og redusere og forebygge arbeidsledighet.

Det går godt i norsk økonomi, og etterspørslen etter arbeidskraft øker markert. Veksten i sysselsettingen de siste to årene har ført til lavere arbeidsledighet. For å bidra til lav ledighet og høy yrkesdeltakelse, tilpasses de arbeidsmarkedspolitiske virkemidlene situasjonen i arbeidsmarkedet.

Regjeringen vil bruke den positive utviklingen i arbeidsmarkedet til å inkludere flest mulig fra de gruppene som over tid har stått svakt i arbeids-

markedet, inn i ordinært arbeidsliv. Regjeringen har iverksatt en inkluderingsdugnad for å bidra til at flere med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en skal komme over i ordinære jobber.

Arbeidsmarkedspolitikken omtales nærmere under hovedmålet om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting.

Arbeidsmarkedstiltak

Det siste året har sysselsettingen økt, den registrerte ledigheten har falt og den er nå på sitt laveste nivå siden 2008. Antallet personer med nedsatt arbeidsevne har også gått ned. Det gode arbeidsmarkedet tilsier at tiltaksomfanget kan bygges noe

ned. Det foreslås derfor en reduksjon i bevilgningen til arbeidsmarkedstiltak i 2020. Bevilgningen sikrer likevel et fortsatt godt tilbud til personer med nedsatt arbeidsevne og andre utsatte grupper.

Noen grupper er særlig utsatte i arbeidsmarkedet. Det gjelder særlig ungdom og innvandrere fra land utenfor EØS-området, samt personer som har stått lenge uten arbeid. Disse gruppene er særlig prioritert for deltakelse i arbeidsmarkedstiltak. Innsatsen for disse gruppene støttes også av inkluderingsdugnaden.

Den særskilte innsatsen for ungdom og langtidsledige som ble igangsatt i 2017, videreføres.

Arbeidsmarkedstiltakene er viktige virkemidler i inkluderingsdugnaden. Gjennom økt bevilgning til individuell jobbstøtte og funksjonsassistanse styrkes innsatsen for at flere med nedsatt arbeidsevne, psykiske lidelser eller rusproblemer skal få innpass i arbeidslivet. Innsatsen under inkluderingsdugnaden vil også muliggjøre satsing på arbeidsmarkedstiltak som bl.a. lønnstilskudd og mentor, og bidra til at arbeidsgivere ansetter flere personer med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en.

Varig tilrettelagt arbeid (VTA) er tiltak for personer som mottar eller i nær framtid ventes å få innvilget uføretrygd, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging. Tiltaket kan arrangeres i skjermede virksomheter eller i ordinært arbeidsliv. Regjeringen foreslår å videreføre den styrkede innsatsen for denne gruppen ved å øke bevilgningen til VTA i 2020. Det sikrer videreføring av det høye nivået på VTA-plasser i 2. halvår 2019, og innebærer en sterk vekst i antall VTA-plasser i perioden 2018–2020.

Tiltakspenger gis til deltakere på arbeidsmarkedstiltak som ikke har rett til folketrygdtydelser. Formålet med tiltakspenger er å motivere til deltakelse på arbeidsmarkedstiltak og sikre deltakere som ikke har annen ytelse, inntekt i tiltaksperioden. Som et ledd i arbeidet med å forenkle tiltakssystemet foreslås enkelte endringer i ordningen med tiltakspenger i 2020, som bl.a. skal harmonisere tiltakspengeordningen med dagpengeordningen og legge til rette for likebehandling av arbeidssøkere. Det foreslås at mottakere av tiltakspenger og deltakere i kvalifiseringsprogrammet, på samme måte som dagpengemottakere, kun kan motta stønad til reise under gjennomføring av tiltak. Videre foreslås det at tiltaksdeltakere med dagpengerettigheter skal bruke opp retten til dagpenger før ev. overgang til tiltakspenger.

Se hovedmål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting og programkategorien

09.30 Arbeidsmarked for nærmere omtale av arbeidsmarkedstiltakene.

Endringer i permitteringsregelverket

Det gjelder i dag en rekke særregler for permitteringer i fiskeindustrien, bl.a. når det gjelder hvor lenge permitterte kan motta dagpenger. Permitterte i fiskeindustrien kan motta dagpenger under permittering i inntil 52 uker i løpet av en periode på 18 måneder, mens tilsvarende periode for permitterte for øvrig er 26 uker.

Bakgrunnen for alle særreglene er at rammevilkårene for næringen tradisjonelt har vært mer uforutsigbare enn for de fleste andre næringer og behov for gode muligheter for fleksibilitet som følge av usikker råstofftilgang.

Næringen har endret seg gjennom utvikling og bruk av større fartøyer som er mindre sårbare for værforholdene, men særlig gjennom fremveksten av oppdrettsnæringen. Økt bruk av sesongkontrakter og innleid arbeidskraft har gjort bransjen bedre i stand til å møte usikkerheten rundt variasjonene i råstofftilgangen. Antallet permitteringer i fiskeindustrien har over tid gått ned. Kombinert med et godt arbeidsmarked, mener regjeringen dette gir grunnlag for å redusere maksimal periode med dagpenger under permitteringer i fiskeindustrien. Det foreslås å redusere perioden med dagpenger under permitteringer i fiskeindustrien fra 52 til 26 uker i løpet av 18 måneder, fra 1. juli 2020. Maksimal periode blir dermed tilsvarende som for permitterte for øvrig, men det åpnes for at perioden kan utvides til inntil 52 uker ved ekstraordinære og uforutsette situasjoner. De øvrige særreglene for permitterte i fiskeindustrien opprettholdes.

Forslaget vil ikke redusere utgiftene til dagpenger i 2020, men vil gi en utgiftsreduksjon senere år, jf. omtale under programkategori 33.30 Arbeidsliv.

2.2.2 Arbeidslivspakke – styrket oppfølging av utfordringer i arbeidslivet

Arbeidslivet er i stadig utvikling og dette medfører på enkelte områder økte og nye utfordringer. Det foreslås bevilget 25 mill. kroner til styrket oppfølging av utfordringer i arbeidslivet gjennom en arbeidslivspakke. Arbeidslivspakken fordeles på Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet, bevilgning knyttet til norsk deltakelse i Det europeiske arbeidsmarkedsbyrået (ELA) og til etablering av en nemndsløsning for behandling av saker om gjengjeldelse på grunn av varsling.

Arbeidstilsynet

Med utgangspunkt i risikobildet har Arbeidstilsynet aktiviteter rett mot de næringer som har utfordringer når det gjelder arbeidsrelatert sykdom, skade og uforsvarlige arbeidsforhold, useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Oppfølging av useriøse virksomheter og arbeidslivskriminalitet er komplekse og ressurskrevende områder.

En styrking av Arbeidstilsynets kapasitet til økt oppfølging av utsatte næringer, bransjer og virksomheter gjennom kontroll og håndheving av regelverk, vil bidra til at Arbeidstilsynet er en synlig aktør som oppdager og forebygger lovbrudd effektivt.

Det foreslås på denne bakgrunn en styrking av budsjettet fra 2020 på 6 mill. kroner til Arbeidstilsynet for styrket oppfølging av utsatte næringer, bransjer og virksomheter.

Se også omtale under kap. 640 Arbeidstilsynet.

Sikkerhet i petroleumssektoren

Det er enighet om at HMS-regimet i norsk petroleumsvirksomhet i hovedsak fungerer godt. Det er likevel fortsatt utfordringer som må følges opp. Myndighetens oppfølging skal være sterkt og tydelig når virksomhetene ikke etterlever regelverket. Petroleumstilsynets igangsatte arbeid for å videreutvikle sin tilsynsstrategi og virkemiddelbruk må fortsatt styrkes, slik at tilsynet på en sterk og tydelig måte kan følge opp at virksomhetene ivaretar sitt ansvar for sikkerheten.

Det foreslås på denne bakgrunn en styrking av budsjettet fra 2020 på 6 mill. kroner til styrket oppfølging av sikkerheten i petroleumsvirksomheten.

Se også omtale under kap. 642 Petroleumstilsynet og under hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Norsk deltakelse i Det europeiske arbeidsmarkedsbyrået (ELA)

I juni 2019 ble det besluttet å etablere et europeisk arbeidsmarkedsbyrå – ELA. Formålet med ELA er å bidra til å sikre rettferdig arbeidsmobilitet i det indre marked, og bidra til effektiv anvendelse og håndheving av EU-rett på arbeidsmobilitetsområdet og knyttet til trygdekoordinering. ELA skal likevel ikke gripe inn i medlemslandenes kompetanse og partenes autonomi. ELA er et samarbeidsorgan, og skal bl.a. bidra til samarbeid og informasjonsutveksling samt støtte felles tilsyn mellom landene, herunder bidra til å bekjempe svart/uformelt arbeid.

Norsk deltakelse i ELA vil bl.a. kunne bidra til et bedre samarbeid over landegrensene og til en styrket oppfølging av arbeidslivskriminalitet.

Det foreslås på denne bakgrunn en styrking av budsjettet fra 2020 på 8 mill. kroner knyttet til norsk deltakelse i ELA. Arbeidstilsynet vil ha en viktig rolle i den nasjonale oppfølgingen. Det foreslås derfor også bevilget 2 mill. kroner til Arbeidstilsynets oppfølging.

Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget med en egen proposisjon om samtykke til å ta forordningen om ELA inn i EØS-avtalen.

Se nærmere omtale under kap. 601 Utredningsvirksomhet forskning m.m., kap. 640 Arbeidstilsynet og under hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Varsling

Stortinget vedtok i juni 2019 regjeringens forslag i Prop. 74 L (2018–2019) *Endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)*, jf. Innst. 315 L (2018–2019). Det er i proposisjonen bl.a. varslet en videre prosess for etablering av et lavterskeltilbud for saker om gjengjeldelse på grunn av varsling, og det tas sikte på at disse sakene legges til en eksisterende nemnd. Den nærmere utformingen av tiltaket er nå til vurdering i departementet, og det tas sikte på at saken sendes på høring høsten 2019. Det tas videre sikte på påfølgende lovforslag, slik at ny ordning kan iverksettes raskt. For at en utvidelse av dagens nemndsordning raskt skal kunne være operativ, vil det for 2020 være behov for en bevilgning til oppstartskostnader på om lag 3 mill. kroner.

Det foreslås på denne bakgrunn en styrking av budsjettet fra 2020 på 3 mill. kroner til etablering av en nemndsløsning for behandling av saker om gjengjeldelse på grunn av varsling.

Se nærmere omtale under kap. 601.21 og under hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv.

2.2.3 Regelverksendringer og økt oppfølging for unge mottakere av arbeidsavklaringspenger

Det har vært en økning på over 50 pst. etter år 2000 i andelen av befolkningen i aldersgruppen 18–29 år som mottar arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd, noe som regjeringen ser på som svært bekymringsfullt. Innføringen av ordningen med arbeidsavklaringspenger medførte at også andre grupper enn tidligere nå oppfyller vilkårene for å komme inn i ordningen.¹ Det var en markant

økning i antallet unge med lav eller ingen forutgående yrkesinntekt. Mens det ved utgangen av 2011 var 67 pst. av nye mottakere under 30 år som ikke kom fra sykepenger, var denne andelen steget til 78 pst. 2018.

Sysselsettingsutvalget² trekker fram at dette bl.a. kan henge sammen med at i aldersgruppen 18–24 år vil det å motta arbeidsavklaringspenger med en minsteytelse på 2G gi denne gruppen en vesentlig høyere inntekt enn gjennomsnittet for de i samme aldersgruppe som ikke mottar trygd. De påpeker at det er kun i denne aldersgruppen at de som mottar trygd i gjennomsnitt har høyere inntekt enn de som ikke mottar trygd. Sysselsettingsutvalget trekker videre fram at et fokus på sykdom for å komme inn i ordningen kan bidra til medikalisering, der oppfølgingen av personer i denne aldersgruppen i praksis i for stor grad handler om medisinsk oppfølging og i for liten grad om andre forhold som kan bidra til at de får en varig tilknytning til arbeidslivet. Dette vil i så fall på sikt kunne fungere som en fattigdomsfelle, ved at det som framstår som gunstig på kort sikt gjør at man på lang sikt ender opp i en situasjon med varig utenforskap og lav inntekt.

Regjeringen mener at det ikke bør være slik at det på kort sikt kan være mer lønnsomt å gå på trygd enn å arbeide eller ta utdanning for unge mennesker. Regjeringen viser videre til at stønadsnivået i andre ytelser som kvalifiseringsstønad og stønaden i introduksjonsprogrammet for denne aldersgruppen er lavere enn det er for mottakere av arbeidsavklaringspenger.

Regjeringen foreslår derfor å redusere minsteytelsen i ordningen for nye mottakere under 25 år fra 2 G til 2/3 av 2 G med virkning fra 1. februar 2020. Dette tilsvarer nivået på andre ytelser som kvalifiseringsstønad og stønaden i introduksjonsprogrammet for denne aldersgruppen. Denne endringen er anslått å gi en innsparing på 101 mill. kroner i 2020.

Hovedmålsettingen med arbeidsavklaringspenger er aktivitet og å finne mulige veier inn i utdanning eller arbeid. Ung ufør-tillegget har et særskilt krav til sykdom, og dette må ofte utredes samtidig i løpet av perioden. Å avvikle ung ufør-til-

legget i arbeidsavklaringspenger vil bidra til å redusere sykdomsfokuset og økt fokus på oppfølging med sikte på overgang til arbeid eller utdanning. Regjeringen foreslår derfor å avvikle ung ufør-tillegget til alle nye mottakere av arbeidsavklaringspenger, uavhengig av alder, med virkning fra 1. februar 2020. Dette tiltaket er anslått å gi en innsparing på 18 mill. kroner i 2020. Den foreslåtte endringen gjelder kun ung ufør-tillegget under arbeidsavklaringspenger. Ung ufør-tillegget til uføretrygdde berøres ikke.

Regjeringen vil videre peke på at tett og god oppfølging er særlig viktig for å kunne bedre de unges arbeidsevne og hjelpe dem inn i arbeid eller utdanning. Dette var også bakgrunnen for ungdomsinnsatsen som regjeringen satte i gang i 2017, der formålet er å sikre unge raskere oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten. Tett og god oppfølging er av spesiell betydning for unge på helserelaterte ytelser, slik at deres periode som stønadsavhengige ikke er lengre enn nødvendig.

Ettersom tett og god oppfølging er svært viktig for å bedre denne gruppens muligheter til arbeid eller utdanning, foreslår regjeringen å benytte et beløp tilsvarende innsparingen i 2020 på forsterket oppfølging av unge mottakere av arbeidsavklaringspenger. Driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten foreslås følgelig økt med 119 mill. kroner

Se nærmere omtale under hovedmål om økonomisk og sosial sikkerhet og programkategori 29.50 Inntektssikring ved sykdom og uførhet, samt programkategori 09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken.

2.2.4 Grunnstønad til glutenfri kost

Grunnstønad etter folketrygdloven kapittel 6 skal kompensere for nødvendige, varige og løpende ekstrautgifter som funksjonshemmede og kronisk syke har. Grunnstønad gis etter seks satser. Det har over tid vært en sterk vekst i antall personer som mottar stønad til fordyret kosthold ved diett. De fleste nye mottakere av grunnstønad får nå innvilget stønad til fordyret kosthold på grunn av cøliaki og andre glutenintoleranser. En ekstern gjennomgang av grunnstønadsordningen pekte på at satsnivået for ekstrautgifter ved glutenfri diett ble satt for nesten 20 år siden og at de faktiske merutgiftene er lavere enn stønaden som gis. Glutenfrie produkter har over tid blitt mer tilgjengelige på markedet, og prisen på disse produktene har falt. Forbruksforskningsinstituttet SIFO har på opp-

¹ Se f.eks. Mandal, R., Ofte, H.J., Jensen, C. og Ose, S.O. (2015) «Hvordan fungerer arbeidsavklaringspenger som ytelse og ordning?», Rapport A26778, Trondheim: SINTEF, Kann, I.C., og Kristoffersen, P. (2015) «Arbeidsavklaringspenger – helt forskjellig fra forløperne?», Arbeid og velferd 3/2015 og Kann, I.C., Yin, J. og Kristoffersen, P. (2016) «Arbeidsavklaringspenger – utviklingen i hvem som kommer inn», Arbeid og velferd 2/2016

² NOU 2019:7 *Arbeids- og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting.*

drag av departementet kartlagt ekstrautgifter for nødvendig diett som følge av cøliaki. De kartlagte ekstrautgiftene er betydelig lavere enn stønaden som gis. Satsen for grunnstønad til fordyret kosthold ved glutenfri kost er fra 1. mars 2019 redusert til sats 3 for personer i alderen 5–30 år og sats 2 for øvrige aldersgrupper, mot tidligere sats 4. Selv etter satsreduksjonen fra 1. mars 2019 er satsnivået vesentlig høyere enn den ekstrakostnaden som SIFO har beregnet for et glutenfritt kosthold.

På denne bakgrunn foreslås det at satsen for grunnstønad til glutenfri kost reduseres til sats 2 for barn og unge i alderen 5–30 år og til sats 1 for øvrige aldersgrupper. Av hensyn til barn og unges deltakelse i sosiale sammenhenger settes satsnivået til denne gruppen høyere enn for andre. Endringen iverksettes fra 1. april 2020. Endringen innebærer en innsparing på 93 mill. kroner i 2020.

Se nærmere omtale under hovedmål om økonomisk og sosial sikkerhet og programkategori 29.60 Kompensasjon for merutgifter ved nedsatt funksjonsevne mv.

2.2.5 Avvikling av folketrygdens særskilte bestemmelser for flyktninger og heving av folketrygdens botidskrav fra tre år til fem år

Ordnningene for dem som får oppholdstillatelse i Norge skal være tilstrekkelige og forsvarlige, men ikke slik innrettet at de kan føre til vridninger i migrasjonsstrømmene. Ordningene må i størst mulig grad likebehandle flyktninger og norske statsborgere med hensyn til trygderettigheter, og stimulere dem som får opphold i Norge til å være yrkesaktive.

Regjeringen foreslår derfor å avvikle folketrygdens særskilte bestemmelser om flyktninger, med unntak av bestemmelsene som gjelder for ytelser til gjenlevende ektefelle og barnepensjon. De særskilte bestemmelsene innebærer at flyktninger er unntatt fra lovens ordinære vilkår om botid. Dette gjelder både kravet om tre års botid som er et vilkår for i det hele tatt å ha rett til en del ytelser, og kravet om førti års botid for å ha rett til fulle minsteytelser, slik som garantipensjonen. Disse bestemmelsene gjelder utelukkende for personer med formell flyktningstatus etter reglene i utlendingsloven.

Det foreslås samtidig å utvide ordningen med supplerende stønad til også å omfatte uføre personer med flyktningstatus, for å sikre disse stønad til livsopphold og for å unngå at vesentlige kostnader veltes over på kommunene når de særskilte

bestemmelsene om flyktningers rett til uføretrygd fra folketrygden oppheves.

Videre foreslås det å heve botidskravene fra tre til fem år for en rekke ytelser fra folketrygden.

Tiltaket foreslås gjennomført med virkning fra 1. oktober 2020 da det krever administrative forberedelser i Arbeids- og velferdsetaten før tiltaket kan tre i kraft. Innsparingseffekten er om lag 5 mill. kroner i 2020. Tiltaket vil ikke være fullt ut innfasert før 2060. Innsparingseffekten vil øke i tiden frem til full innfasing.

Se nærmere omtale under programkategori 29.70 Alderdom.

Regelverksendringene medfører merkostnader på 33 mill. kroner til administrative forberedelser og IKT-utvikling i Arbeids- og velferdsetaten. Det vises til nærmere omtale under kap. 605, post 01.

2.2.6 Innføring av faste satser for ordningen med stønad til barnebriller

Som følge av at ordningen med stønad til barnebriller har hatt en sterk utgiftsøkning de senere årene, foretok Arbeids- og velferdsdirektoratet en gjennomgang, som bl.a. avdekket at det ble gitt stønad til uforholdsmessig kostbare briller.

Fra 1. mars 2020 innføres det derfor en fast sats for ordinære briller, som settes til 1 200 kroner, og en sats for ekstra tilpassede briller, som settes til 2 400 kroner. Tiltaket er anslått å gi en innsparing på 122 mill. kroner i 2020. Videre vil Arbeids- og sosialdepartementet be Arbeids- og velferdsdirektoratet vurdere om det er behov for å foreta endringer i retningslinjene for ordningen.

Se nærmere omtale under hovedmål om økonomisk og sosial sikkerhet og programkategori 29.60 Kompensasjon for merutgifter ved nedsatt funksjonsevne mv.

2.2.7 Nominell videreføring av tilskuddssatser i folketrygden

Satser for grunn- og hjelpestønad samt enkelte satser på hjelpemiddelområdet under kap. 2661 foreslås videreført nominelt. Samlet utgjør dette en innsparing på Arbeids- og sosialdepartementets budsjett på 88,7 mill. kroner.

2.2.8 Avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen

Regjeringen bygger sin politikk på en effektiv bruk av fellesskapets ressurser. Som i nærings-

livet er det også i offentlig forvaltning et potensial for økt effektivitet. Regjeringen har derfor innført en avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform, og forutsetter at alle statlige virksomheter gjennomfører tiltak for å bli mer effektive. Reformen vil gi incentiver til mer effektiv statlig drift og skape handlingsrom for prioriteringer i statsbudsjettet. Virksomhetene har også god anledning til å planlegge og gjennomføre tiltak for å effektivisere driften når reformen er et årlig krav. Deler av gevinsten fra mindre byråkrati og mer effektiv bruk av pengene overføres til fellesskapet i de årlige budsjettene. Den årlige overføringen settes til 0,5 pst. av alle driftsutgifter som bevilges over statsbudsjettet. For Arbeids- og sosialdepartementet innebærer det at driftsutgifter reduseres med 69 mill. kroner.

2.2.9 Økt barnetrygd og forholdet til sosialhjelp

I Granavolden-plattformen fastslås det at barnetrygden for barn fra null til fylte seks år skal økes i stortingsperioden, og at regjeringen vil sørge for at dette også kan komme familier som er avhengige av økonomisk sosialhjelp til gode. Under Barne- og familiedepartementets kap. 845 Barnetrygd, post 70 Tilskudd foreslår regjeringen å øke barnetrygden for barn opp til fylte seks år med 300 kroner per måned med virkning fra 1. september 2020. Dette utgjør en årlig økning på 3 600 kroner. For å tydeliggjøre at kommunene skal la dette komme sosialhjelpsmottakere til gode, vil de statlige veiledende satsene for økonomisk stønad til livsopphold for kategorien barn 0–5 år bli økt tilsvarende fra samme tidspunkt.

2.2.10 IKT-modernisering i Arbeids- og velferdsetaten

IKT-moderniseringen i Arbeids- og velferdsetaten er et langsiktig program fordelt på tre prosjekter. Modernisering av etatens IKT-systemer er nødvendig for å skifte ut svært gamle systemer som ikke tilfredsstiller krav til sikkerhet og brukervennlige tjenester. Systemene medfører unødvendig mye manuell behandling i ytelsesforvaltningen og gjør det vanskelig å implementere politiske reformer. Målet for programmet er å utvikle gode selvbetjeningsløsninger for brukerne, gi innsyn i egen sak og muligheter for digital kommunikasjon med forvaltningen.

Prosjekt 1 ble avsluttet i 2015. Prosjekt 2 ble avsluttet i tråd med plan sommeren 2019. Prosjekt 3 ble startet opp i 2019 og fortsetter i 2020. 50 pst. av de årlige netto besparelsene på Arbeids- og velferdsetatens driftsbudsjett fra Prosjekt 2 skal bidra til økt handlingsrom i den ordinære budsjettprosessen. For 2020 utgjør det en reduksjon i driftsbudsjettet på 33 mill. kroner.

I Prosjekt 3 planlegges det å innføre nye løsninger for sykepenger, pleiepenger, omsorgspenger m.m. Hensikten med Prosjekt 3 er å etablere fleksible IKT-løsninger som skal gi høy grad av automatisering og god kvalitet i saksbehandling.

For 2020 foreslås en bevilgning på 434,2 mill. kroner til Prosjekt 3 i IKT-moderniseringen i Arbeids- og velferdsetaten.

Se programkategori 09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken for nærmere omtale.

2.2.11 Administrative forberedelser i Statens pensjonskasse for innføring av nye samordningsregler og ny offentlig tjenstepensjon

Nye regler for samordning av offentlig tjenstepensjon med alderspensjon fra folketrygden beregnet med ny opptjeningsmodell ble vedtatt av Stortinget 4. juni 2018, jf. Prop. 61 L (2017–2018) og Innst. 343 L (2017–2018). Samordningsreglene trer i kraft fra 2021 når årskullet født i 1954 fyller 67 år. Dette kullet vil da motta offentlig tjenstepensjon samordnet med alderspensjon fra folketrygden delvis beregnet med ny opptjeningsmodell. Statens pensjonskasse vil i 2020 fortsette arbeidet med de administrative forberedelser slik at de kan forvalte det nye regelverket på en effektiv og korrekt måte. Dette bidrar til rettssikkerhet og trygghet for medlemmene i Statens pensjonskasse.

Statens pensjonskasse har også startet de administrative forberedelser knyttet til ny offentlig tjenstepensjon. Forslag til lovvedtak om den nye tjenstepensjonen ble fremmet 10. april 2019 ved Prop. 87 L (2018–2019). Stortinget har vedtatt lovendringene, jf. behandlingen av Innst. 314 L (2018–2019) og lovvedtak 72 (2018–2019). De samlede forberedelser i Statens pensjonskasse er omfattende, kostnads- og tidkrevende. Departementet vil på egnet måte orientere Stortinget om status i de videre administrative forberedelser.

Det vises til nærmere omtale under programkategori 09.50.

2.2.12 Pensjonsreformen

For å styrke bærekraften i pensjonssystemet og sikre en god fordeling av byrder og goder mellom generasjoner, ble pensjonsreglene lagt om fra 2011. Det nye pensjonssystemet er økonomisk bærekraftig og gir gode insentiver til arbeid. Regjeringen vil trygge framtidens pensjoner gjennom en ansvarlig økonomisk politikk, og fortsetter å gjennomføre pensjonsreformen.

Stortinget vedtok 5. juni nye pensjonsordninger i offentlig sektor, i tråd med avtalen mellom regjeringen og partene i offentlig sektor 3. mars 2018. Som i dag vil reglene være like for kvinner og menn, og sikre en livsvarig utbetaling av pensjon. De nye ordningene gir bedre insentiver til å stå lenger i jobb, gjør det lettere for offentlig ansatte å kompensere for effekten av levealderjusteringen og gjør det enklere å bytte jobb mellom offentlig og privat sektor. Ny AFP utformes etter mønster av ny AFP i privat sektor. Ny alderspensjon utformes som en påslagsordning hvor:

- alle år i jobb fram til 75 år gir pensjonsopptjening
- pensjonen skal beregnes uavhengig av folketrygden
- pensjonen kan tas ut fleksibelt fra 62 år og kan kombineres med arbeidsinntekt uten at pensjonen reduseres.

De nye ordningene skal gjelde fra 2020 og omfatte årskull født fra og med 1963.

2.2.13 IA- avtalen 2019–2022

I desember 2018 ble regjeringen ved arbeids- og sosialministeren og partene i arbeidslivet enige om en ny intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv for perioden 2019–2022 (IA-avtalen 2019–2022). Det overordnede målet med avtalen er å legge til rette for at så mange som mulig kan arbeide så mye som mulig, så lenge som mulig. IA-avtalen skal bidra til høy sysselsetting gjennom å forebygge og redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Partene i avtalen er enige om to nasjonale målsettinger: Sykefraværet skal reduseres med 10 pst. sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018, og frafallet fra arbeidslivet skal reduseres. For å støtte opp under disse målene er avtalepartene enige om å løfte fram to særskilte innsatsområder: forebyggende arbeidsmiljøarbeid og innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær.

Den nye avtalen gjelder for hele arbeidslivet og setter arbeidsplassen i sentrum. I tråd med dette etableres virkemidler som skal være tilgjengelige for hele arbeidslivet. Det skal også prioriteres virkemidler til en målrettet innsats mot bransjer og sektorer som har potensial for å redusere sykefravær og frafall.

Sammenlignet med tidligere avtaleperioder er det gjort betydelige endringer både i avtalens mål, virkeområde, organisering og virkemidler. Sammen med partene i arbeidslivet arbeider myndighetene for å utvikle og etablere de nye virkemidlene, og flere av disse er allerede iverksatt.

Det vises til nærmere omtale under hovedmål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting.

3 Sysselsetting, levekår og utviklingen i sentrale inntektssikringsordninger

3.1 Innledning

Høy sysselsetting og høy produktivitet er grunnlaget for høy verdiskaping. Sysselsettingsandelen i Norge er høy sammenlignet med mange andre OECD-land, selv om avstanden gradvis har avtatt. Det er høy yrkesdeltakelse blant kvinner og seniorer, mens sysselsettingen for menn i alderen 25–54 år er lavere enn gjennomsnittet for OECD. Etter flere år med fall, økte sysselsettingsandelen igjen fra midten av 2017, og lå i 2. kvartal 2019 om lag 1 prosentpoeng høyere enn bunnpunktet.

Den demografiske utviklingen påvirker utgiftene til de rettighetsbaserte ordningene i folketrygden. Vi lever stadig lengre, og befolkningsframskrivninger peker på at denne utviklingen vil fortsette. Det blir gradvis færre i yrkesaktiv alder per pensjonist i Norge. Dette vil innebære at en stadig større andel av samfunnets ressurser må gå til å sikre en trygg og verdig alderdom, noe som stiller offentlige finanser, pensjonssystemet og de øvrige velferdsordningene overfor store utfordringer i årene framover.

Det er for mange i yrkesaktiv alder som i perioder står utenfor arbeidslivet og mottar offentlige ytelser. Særlig er bruken av helserelaterte ytelser høy sammenlignet med andre OECD-land. Personer med svake kvalifikasjoner, personer med helseproblemer, en del unge og noen innvandrergupper har problemer med å få eller beholde jobber. Unge uten videregående opplæring risikerer å få en ustabil yrkeskarriere med mye ledighet og lav pensjonsopptjening. Det er også en utfordring for noen grupper innvandrere å bli integrert i arbeidsmarkedet.

Det største sosiale skillet i Norge går mellom de som har jobb og de som står utenfor arbeidslivet. Det er tendenser til økende inntektsforskjeller og økt andel med vedvarende lavinntekt, selv om forskjellene og forekomsten av lavinntekt er mindre i Norge enn i andre land. Norge er blant landene i verden med høyest levestandard og inn-

tektsnivå, hvilket betyr at grensen for lavinntekt ligger relativt høyt i Norge. Gratis eller subsidierte offentlige tjenester bidrar også til at situasjonen til personer med lavinntekt i Norge er bedre enn i mange andre land. Skattesystemet, omfattende velferdsordninger og offentlige tjenester bidrar til å redusere forskjeller i levekår.

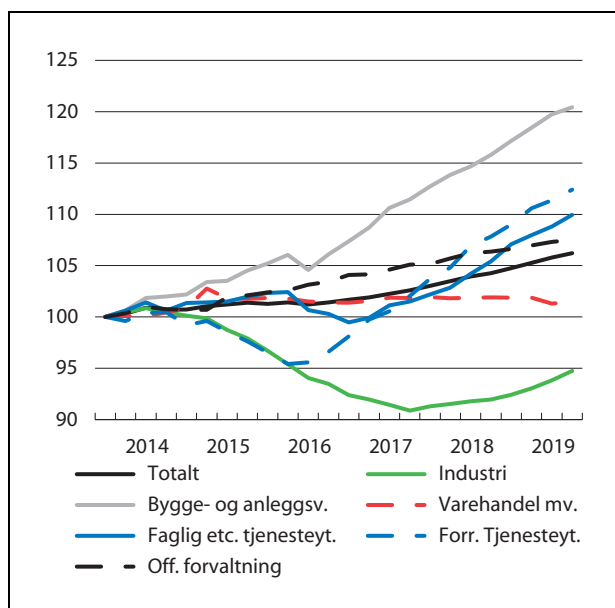
Arbeidsmiljøstandarden i Norge er høy. Det er likevel helse- og sikkerhetsmessige utfordringer i enkelte bransjer og yrker. Arbeidslivskriminalitet er også fortsatt et stort problem, med negative konsekvenser for berørte arbeidstakere, virksomheter og samfunnet for øvrig. Målrettede og kunnskapsbaserte tiltak, tilpasset regulering, kontroll og samarbeid mellom myndigheter og arbeidslivets parter bidrar til å redusere utfordringene i arbeidslivet.

3.2 Situasjonen i arbeidsmarkedet

Sysselsettingen har fortsatt å øke

Oppgangen i norsk økonomi har lagt grunnlag for en god utvikling i arbeidsmarkedet de siste årene. Det er nå 115 000 flere sysselsatte enn da konjunktturene snudde, ved utgangen av 2016. Bare det siste året har det blitt mer enn 50 000 flere personer i jobb, ifølge nasjonalregnskapet for 2. kvartal 2019. Det tilsvarer en vekst på 1,8 pst. Samtidig avtar ledigheten. Økt etterspørsel etter arbeidskraft gjenspeiles også i at antall ledige stillinger har økt gjennom 2018 og 2019.

Oppgangen er bredt basert. Sysselsettingen har økt i hele landet og i de fleste næringer, jf. figur 3.1. Om lag 80 pst. av sysselsettingsveksten det siste året har kommet i privat sektor. Særlig har det vært god vekst i bygg- og anleggssektoren og forretningsmessig og faglig tjenesteyting. Antall sysselsatte i industrien gikk mye ned etter oljeprisfallet i 2014, men har vist ny vekst fra 2. kvartal 2017. Varehandelen har derimot ikke vist samme utvikling. Det kan ha sammenheng med økt netthandel.



Figur 3.1 Sysselsettingsutvikling i utvalgte næringer. Sesongjusterte kvartalstall. Indeks 3. kvartal 2013=100

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Jobbstrømmene i arbeidsmarkedet er betydelige. Hvert år er det mange jobber som opprettes og mange som opphører. Det følger av at nye bedrifter etableres, etablerte bedrifter ekspanderer og bedrifter legges ned. Bak en nettovekst på 58 000 arbeidsforhold (jobber) det siste året fram til i 2. kvartal, skjuler det seg en bruttovekst på 309 000 nye jobber og et opphør på 250 000 jobber, ifølge tall fra SSB. Mer enn to tredjedeler av jobbveksten kom blant etablerte bedrifter, mens noe under en tredjedel kom i nyetablerte bedrifter. Arbeidstakeres bevegelser inn i og ut av virksomheter, såkalte arbeidskraftstrømmer, har et langt større omfang enn jobbstrømmene. Arbeidskraftstrømmer fanger opp at mange skifter jobb fra en virksomhet til en annen, at unge går inn i etablerte jobber, at eldre penjoneres seg og at syke faller ut av jobb.

Bedringen i arbeidsmarkedet er bredt basert geografisk. De regionene som opplevde størst svekkelse som følge av oljedturen, har tatt seg klart opp igjen. Det kommer tydelig fram i ledighetsutviklingen, jf. figur 3.4. Veksten i sysselsetting de siste årene har funnet sted både i distrik-

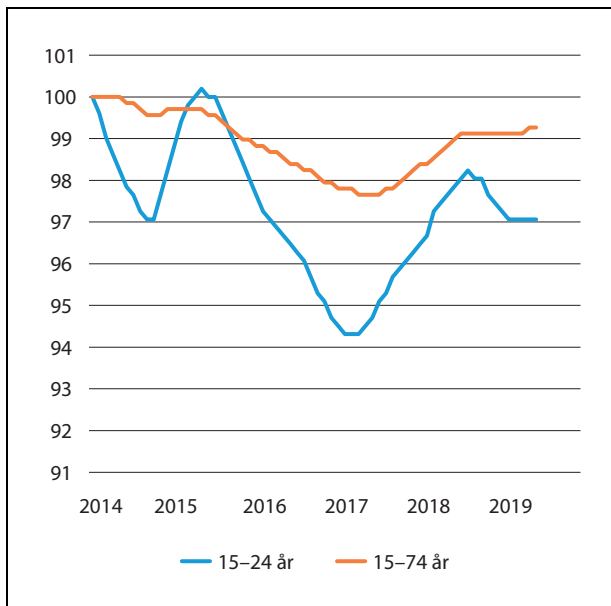
tene og i sentrale strøk, basert på SSBs sentraliseringsindeks. Om vi plasserer sysselsettingen i landets kommuner langs en sentrum-periferi-dimensjon, framkommer det ingen systematiske skjevheter i sysselsettingsandelene over kommunene. Samtidig har den gode veksten i sysselsettingen etter 2016 funnet sted i alle typer kommuner. Det er likevel slik at sysselsettingen har økt mest i de største regionene. Halvparten av den samlede veksten i antall lønnsstakere det siste året til og med 2. kvartal har kommet i Oslo, Akershus og Rogaland.

Oppgangen i antall sysselsatte har vært tilstrekkelig til at også andelen i befolkningen som er sysselsatt har økt. Etter en langvarig nedadgående tendens, økte sysselsettingsandelen igjen fra midten av 2017, jf. figur 3.2. I 2. kvartal 2019 var 67,6 pst. av befolkningen i alderen 15–74 år sysselsatt, justert for normale sesongvariasjoner. Det er om lag én prosentpoeng høyere enn bunnpunktet sommeren 2017. For de yngste, som gjerne kombinerer utdanning og deltidsjobb, har svingningene i sysselsettingen vært større.

I tillegg til konjunkturutviklingen, påvirker demografiske trekk utviklingen i sysselsettingen. De senere årene har en økt andel eldre og innvandrere i befolkningen bidratt til å trekke ned andelen som er i arbeid. På den andre siden bidrar økt utdanningsnivå i befolkningen til høyere sysselsettingsnivå.

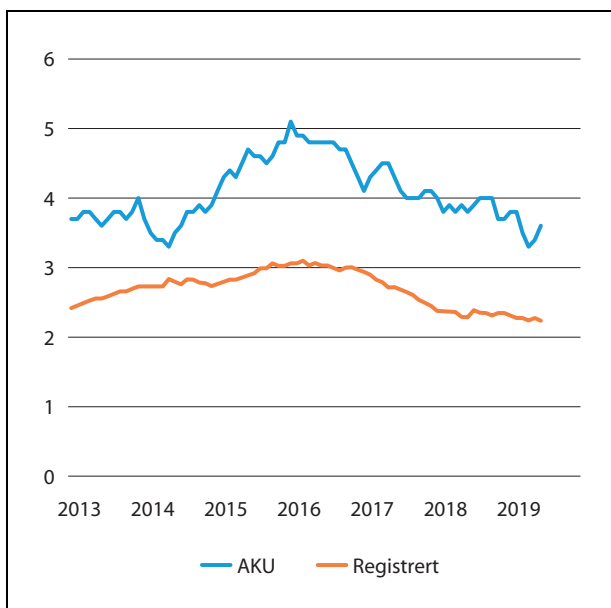
Nye sysselsatte kommer delvis fra ledighet og delvis fra en status utenfor arbeidsstyrken. Bruttostrømmene i arbeidsmarkedet, også når det gjelder personbevegelser, er betydelige hvert år. De største går mellom sysselsetting og utenfor arbeidsstyrken. AKU viser at vel 70 pst. av alle som ble sysselsatt i 2018 ikke hadde deltatt i arbeidsstyrken i kvartalet før. Tilsvarende gikk de største strømmene fra sysselsetting ut av arbeidsstyrken, herunder til alderspensjon. Bare i overkant av 20 pst. av de som forlot sysselsetting ble aktive arbeidssøkere (ledig).

AKU viser en klar nedgang det siste året i antall personer utenfor arbeidsstyrken som oppfatter seg som arbeidssøkere, men som ikke tilfredsstillt definisjonene for å bli regnet som ledig. De har trolig i stor grad gått til sysselsetting.



Figur 3.2 Sysselsatte i pst. av befolkningen 15–74 år og 15–24 år. Indeks. Januar 2014 = 100. Sesongkorrigerte månedstall

Kilde: Statistisk sentralbyrå



Figur 3.3 Arbeidsledighet i pst. av arbeidsstyrken. Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) og registrert ledighet. Sesongkorrigerte månedstall

Kilde: Statistisk sentralbyrå og Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Om lag tre av fire sysselsatte arbeider heltid. Fortsatt er det langt flere kvinner enn menn som jobber deltid, men forskjellen avtar, bl.a. i takt med at flere kvinner har fått høyere utdanning. Det har blitt over 60 000 flere heltidssysselsatte kvinner fra 2013

til 2018. I samme periode har andelen av de sysselsatte kvinnene som arbeider deltid sunket fra 40 pst. til 37 pst. Andelen menn som jobber deltid er langt lavere. Fra 2013 til 2018 har andelen økt så vidt, fra 14,3 pst. til 14,6 pst. En stor andel av de sysselsatte som oppgir å ha en funksjonshemming jobber deltid. I 2019 er denne andelen nær 50 pst.

Både blant kvinner og menn er deltidsandelen høyest blant de yngste og eldste. Blant de yngste har mange deltidsarbeid ved siden av skolegang. Dette har et større omfang blant kvinner enn menn fordi unge menn slutter tidligere i utdanning og går over i jobb, mens kvinner i større grad fortsetter i høyere utdanning. Blant de eldste er helsesituasjon og muligheten til å kombinere pensjon og arbeid viktige forklaringer. Dette mønsteret gjenspeiles i tallene. Av de som jobber deltid, oppgir bare noe over 60 pst. at de har sysselsetting som hovedsakelig virksomhet. Vel 20 pst. oppgir skolegang som hovedbeskjeftigelse, ifølge SSB.

I 2. kvartal 2019 var 6,9 pst. av de sysselsatte i alderen 20–66 år midlertidig ansatt. Det er 0,5 prosentpoeng lavere enn i tilsvarende kvartal i 2013. Nedgangen har vært størst for kvinner de siste årene, selv om andelen fortsatt er høyere for kvinner enn for menn. Andelen midlertidig ansatte avtar sterkt med alder. Blant unge under 25 år er hver fjerde midlertidig ansatt, mens andelen er om lag 13 pst. i gruppen 25–29 år og bare i overkant av 3 pst. i aldersgruppen 40–54 år.

Redusert arbeidsledighet

Oppgangen i sysselsettingen har bidratt til at arbeidsledigheten har avtatt i alt og i de fleste fylker, jf. figur 3.3 og 3.4. AKU-ledigheten har falt fra en topp rundt 5 pst. i begynnelsen av 2016 til 3,6 pst. i juni i år, når en korrigerer for normale sesongvariasjoner. Den registrerte ledigheten har falt til 2,2 pst., sesong- og bruddjustert ved utgangen av august, det laveste nivået på ti år. For begge målene ligger ledigheten nå under gjennomsnittsnivået de siste 20 årene.

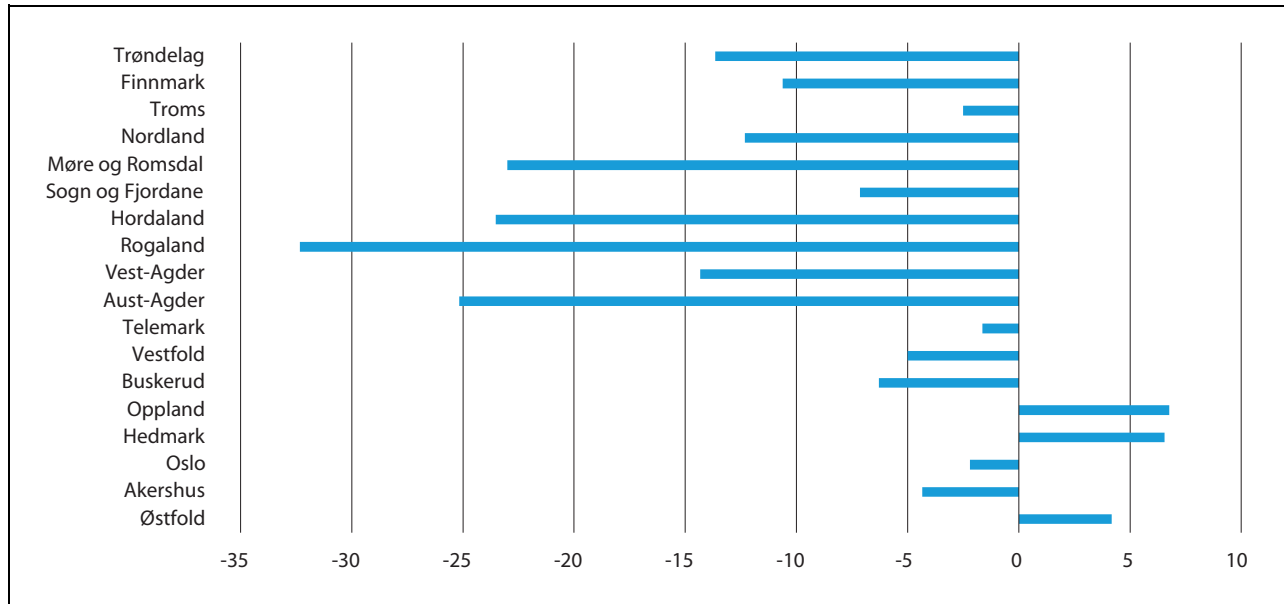
Nedgangen i ledighet skyldes både at det har kommet færre nye ledige inn i statistikken og at mange ledige kommer raskt i arbeid igjen. Hver måned er det store strømmer av personer inn i og ut av ledighet. Overgang til jobb er størst det første halve året, men avtar senere i ledighetsforløpet. Av dem som ble registrert ledige i desember 2018, var mer enn halvparten i jobb i februar, og i overkant av 60 pst. var kommet i arbeid i juni. Omtrent det samme mønsteret så vi for dem som ble ledige i desember året før, der 57 pst. var i

arbeid seks måneder senere. Ytterligere 10 prosentpoeng var tilbake i jobb etter ett og et halvt år.

Eldre og personer med kort utdanning kommer ikke like raskt tilbake i arbeid som andre arbeidsledige, og er derfor overrepresentert blant langtidsledige, dvs. personer som har vært

arbeidsledige i mer enn seks måneder. Ifølge AKU utgjør gruppen langtidsledige om lag 1/3 av alle arbeidsledige.

De senere årene har innvandrere utgjort om lag 40 pst. av alle registrert helt ledig.



Figur 3.4 Registrert ledighet i fylkene. Endring januar 2018-juli 2019. Sesong- og bruddjusterte månedstall. Pst.

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Økt sysselsetting og redusert ledighet har resultert i at det har blitt økt knapphet på arbeidskraft. Bedriftsundersøkelsen fra Arbeids- og velferdsdirektoratet fra våren 2019 viser at mangelen på arbeidskraft har tiltatt sammenlignet med de foregående to årene. Norges Banks regionale nettverk bekrefter dette inntrykket, selv om utviklingen foreløpig ikke tyder på alvorlige kapasitetsproblemer. Det er forskjeller mellom regionene og mellom ulike næringer. Sektorer med størst mangel på arbeidskraft er forretningsmessig og faglig tjenesteyting, helse- og sosialtjenester og bygg og anlegg, mens det er minst mangel i varehandelen og i finans/forsikring.

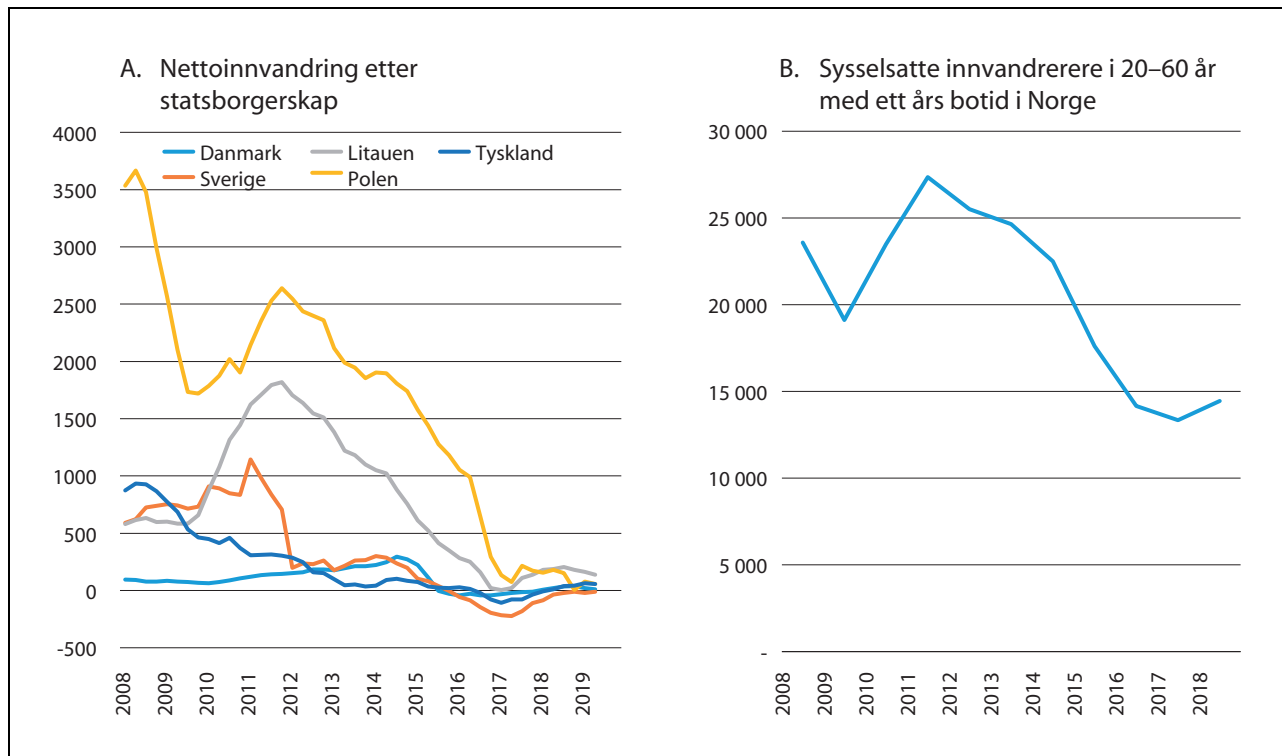
Moderat arbeidsinnvandring

Arbeidsinnvandringen økte sterkt etter EØS-utvidelsene på 2000-tallet, men har falt markert igjen siden 2011, jf. figur 3.5.A. Figuren viser utviklin-

gen i nettoinnvandring fra enkelte EØS-land med stort innslag av arbeidsinnvandrere.

Dette mønsteret gjenspeiles i utviklingen i antall sysselsatte innvandrere med under ett års botid i Norge, jf. figur 3.5.B. Figuren illustrerer nedgangen i årlig brutto arbeidsinnvandring til et lavere nivå de seneste tre årene, med en liten oppgang fra 2017 til 2018. Den årlige tilgangen er likevel over dobbelt så stor nå som på begynnelsen av 2000-tallet. Litt over halvparten kommer fra østeuropeiske land.

Mens det har vært mindre endringer i arbeidsinnvandringen, har sysselsettingen blant lønnstakere på korttidsopphold (lønnstakere ikke registrert som bosatt i Norge) økt med 9 700 personer fra 2. kvartal i fjor til samme kvartal i år. Personer fra EU-land i Øst-Europa står for nesten hele økningen det siste året. I 2. kvartal 2019 var det 89 600 lønnstakere på korttidsopphold i Norge.



Figur 3.5 Nettoinnvandring etter statsborgerskap. Utvalgte EØS-land, 4 kvartalers glidende gjennomsnitt. Sysselsatte innvandrere med under ett års botid i Norge (per november)

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Arbeidsmarkedet for innvandrere

Innvandrere deltar i mindre grad i arbeid enn den øvrige befolkningen. Forskjellen har likevel blitt mindre, og de siste årene har den prosentvise sysselsettingen blant innvandrere økt mer enn i majoritetsbefolkningen. I de to siste årene gjelder dette særlig for personer fra Afrika og Asia.

Ved utgangen av 2018 var sysselsettingsraten 66,6 pst. blant innvandrere i aldersgruppen 20–66 år, og 78,5 pst. i majoritetsbefolkningen. En justering for at innvandrerbefolkningen er yngre enn majoritetsbefolkningen, ville økt forskjellen noe.

Det er store variasjoner i sysselsettingen blant innvandrere etter landbakgrunn, kjønn og botid i Norge. Andelen i jobb er forholdsvis høy blant innvandrere fra land i Europa og Nord-Amerika, som i stor grad har kommet som arbeidsinnvandrere, og lav blant innvandrere fra land i Afrika og Asia som har kommet som flyktninger eller ved familiegjenforening. Sysselsettingen er særlig lav blant kvinner i denne gruppen.

Ledigheten er klart høyere blant innvandrere enn for den øvrige befolkningen, selv om det er store forskjeller mellom ulike landgrupper. I 2. kvartal var ledigheten 5,2 pst. for alle innvandrergupper sett under ett. Ledighetsnivået var

høyest blant innvandrere fra Afrika, med nesten 10 pst.

Arbeidsmarkedet for unge

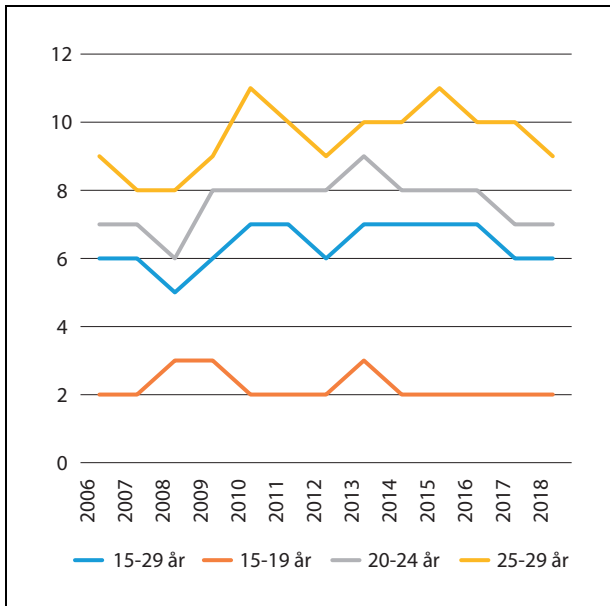
Sysselsettingen svinger normalt mer med konjunktorene blant unge enn øvrige aldersgrupper. I oppgangstider melder unge seg på i arbeidsmarkedet, gjerne på deltid i kombinasjon med utdanning. Det så vi også da konjunktorene snudde fra slutten av 2016. Gjennom det siste året har likevel ikke sysselsettingen blant unge økt mer enn blant eldre aldersgrupper. Det kan ha sammenheng med at oppgangen har kommet i sektorer hvor unge er underrepresentert, mens sysselsettingen har utviklet seg svakere i varehandelen, som har mange unge ansatte. Yrkesdeltakelsen for de yngste under 20 år har fortsatt å falle også de siste årene.

Land som har lav samlet ledighet har gjennomgående også lav ungdomsledighet, og omvendt. Ungdomsledigheten i Norge er forholdsvis lav i internasjonal sammenheng. I juni i år var AKU-ledigheten blant 15–24-åringene i overkant av 10 pst. Nærmere én av tre unge AKU-ledige oppgir at utdanning er deres hovedaktivitet.

En spesiell oppmerksomhet er knyttet til unge under 30 år som verken er under utdanning eller i

arbeid, den såkalte NEET-gruppen («Not in Employment, Education or Training»). NEET-raten er høyest for de eldste i aldersgruppen, og lav blant dem under 20 år. Hovedbildet er at det har vært små bevegelser i NEET-raten det siste tiåret, jf. figur 3.6.

NEET-gruppen er sammensatt. Den består bl.a. av ledige, unge med alvorlige helseproblemer, personer som er hjemme med barn og personer som tar en pause fra arbeid og skole. Innvandrere er klart overrepresentert.



Figur 3.6 Utviklingen i NEET-raten. Unge i alderen 15–29 år som ikke er i jobb, utdanning eller annen opplæring. Pst. av alle i aldersgruppen

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Arbeidsmarkedet for eldre

Personer over 60 år har i stadig større grad deltatt i arbeidslivet de siste 15–20 årene. Kombinasjonen av bedre helse, høyere utdanning og et gjennomgående godt arbeidsmarked er viktige forklaringer. Pensjonsreformen har bidratt til å øke yrkesaktiviteten ytterligere, og særlig i den delen av privat sektor som omfattes av AFP. De første årene etter 2010 var økningen spesielt stor for aldersgruppen 62–66 år. Siden 2014 har økningen vært spesielt stor for aldersgruppen 66–68 år. Fra 2017 til 2018 har veksten i yrkesaktivitet fortsatt for de fleste aldersgruppene over 60 år. De siste par årene har det også vært en økning i gjennomsnittlig avtalt arbeidstid for de eldste aldersgruppene. Se også omtalen av sysselsetting blant eldre under punkt 3.6 Pensjon.

Eldre arbeidstakere bytter jobb i mindre grad enn yngre. Samtidig har eldre arbeidsledige større vanskeligheter enn yngre med å komme tilbake i jobb. Norsk seniorpolitisk barometer viser at eldre arbeidssøkere gjennomgående vurderes som mindre attraktive enn yngre arbeidssøkere. Samtidig viser undersøkelsen at arbeidsgivernes grense for å vurdere når en kompetent arbeidssøker vurderes som uaktuell for å innkalles til intervju, har økt noe det siste tiåret.

Stabil sysselsetting blant funksjonshemmede

Ifølge AKU for 2. kvartal 2019 oppga om lag 17 pst. av befolkningen i alderen 15–66 år, tilsvarende 600 000 personer, å ha en funksjonshemming, dvs. varige helseproblemer som kan medføre begrensninger i det daglige liv. Andelen reduseres med 5–6 prosentpoeng dersom en bare ser på de som har svart at de er funksjonshemmet to år på rad, ifølge en undersøkelse i regi av IA-faggruppen.

Andelen sysselsatte har holdt seg forholdsvis stabil siden midten av forrige tiår. Sysselsettingen blant de som oppgir å ha en funksjonshemming var 44 pst. i 2. kvartal 2019. Det var små forskjeller mellom menn og kvinner.

Nær 50 pst. av sysselsatte funksjonshemmede jobber deltid. Nær én tredjedel mottar samtidig ulike stønader, først og fremst helserelaterte stønader. Den samme undersøkelsen viser at andelen sysselsatte med funksjonshemming som oppgir at arbeidsoppgavene tilpasses, har økt fra 44 til 54 pst. de siste ti årene.

30 pst. av funksjonshemmede som ikke er i arbeid, eller om 104 000 personer, oppgir at de ønsker arbeid. Langt fra alle disse oppfylder vilkårene for å bli regnet som arbeidssøker i AKU. Antallet har endret seg lite over tid.

Nedgang i antall personer med nedsatt arbeidsevne

Personer som oppgir i AKU at de har en funksjonshemming overlapper i noen grad med gruppen av personer som er registrert med nedsatt arbeidsevne hos Arbeids- og velferdsetaten. Nedsatt arbeidsevne er en betegnelse som benyttes for personer som på grunn av sykdom, skade eller andre hindringer har behov for ekstra oppfølging fra NAV-kontoret for å få eller beholde arbeid. Denne gruppen omfatter personer som har gjennomført en arbeidsevnevurdering i arbeids- og velferdsforvaltningen som konkluderer med et betydelig behov for innsats for at personen skal komme i jobb.

Omfanget av personer med nedsatt arbeids- evne har blitt redusert etter en topp i 2011, og nedgangen etter 2017 har vært særlig markert. Også blant unge er det nå nedgang. I juni 2019 var 181 000 personer registrert med nedsatt arbeidsevne. Det utgjorde 5,3 pst. av befolkningen i alderen 18–66 år.

Av de som var registrert med nedsatt arbeids- evne ved utgangen av første kvartal mottok 63 pst. arbeidsavklaringspenger. Denne andelen har vært fallende etter 2010. Samtidig har det vært en økning i andelen som enten mottar kommunale ytelser eller som ikke har stønad fra Arbeids- og velferdsetaten. Den største gruppen av de som blir registrert med nedsatt arbeidsevne kommer fra et arbeidsforhold med sykemelding (50–60 pst.). Mange med nedsatt arbeidsevne kommer over i jobb, men det er også mange som blir uføretrygdet. Av de som sluttet å være registrert med nedsatt arbeidsevne i 4. kvartal 2017, var det en om lag like stor andel (40 pst.) som var i jobb og som mottok uføretrygd seks måneder senere.

3.3 Arbeidsmiljøtilstanden

De fleste i Norge arbeider under gode og forsvar- lige arbeidsforhold. Arbeidsforholdene er jevnt over bedre enn i andre land. Statistisk sentralby- rås (SSB) levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø (LKU-A 2016) viser at nær 9 av 10 arbeidstakere er tilfreds med jobben sin, og andelen som opple- ver å være utsatt for risiko på jobb har falt. Men selv om helhetsbildet er bra er det ikke alltid sam- menfall mellom høy trivsel og høy sikkerhet. Det er fortsatt utfordringer i enkelte bransjer og yrker, og deler av arbeidslivet er preget av høyt sykefravær og tidlig avgang.

Norsk arbeidsliv har endret seg betraktelig fra arbeidsmiljøloven ble innført i 1977 og fram til i dag. Demografisk, teknologisk og global utvikling har ført til at behovet og muligheten for større fleksibilitet i arbeidslivet har økt. Endringer i nærings- og yrkessammensetning gir behov for omstilling. Samtidig har Norge, sammenlignet med andre land, et stabilt og trygt arbeidsliv. Tall fra SSB viser bl.a. at om lag tre av fire sysselsatte arbeider heltid. Fortsatt er det langt flere kvinner enn menn som jobber deltid, men forskjellen avtar, bl.a. i takt med at flere kvinner har fått høyere utdanning. Se også nærmere omtale under pkt. 3.2 om situasjonen i arbeidsmarkedet.

Veksten i tjenesteytende sektor har ført til at stadig flere jobber i yrker preget av kunde-, bruk- er- og pasientrelasjoner med utfordringer knyttet

Boks 3.1 De største helseutfordringene blant yrkesaktive

Faktaboka om arbeidsmiljø og helse 2018, utgitt av Statens arbeidsmiljøinstitutt, gir en oversikt over status og utviklingstrekk på det norske arbeidsmiljøområdet.

De største helseutfordringene blant nor- ske yrkesaktive, både når det gjelder omfang og kostnader i form av redusert helse, syke- fravær og uførhet, er muskel- og skjelettlidel- ser og lettere psykiske plager som angst og depresjon.

Forekomsten av muskel- og skjelettlidelser har ikke endret seg de siste 20 årene, mens forekomsten av psykiske plager har økt noe siden 2009.

Psykiske lidelser har de senere årene blitt mer utbredt som medisinske diagnoser i til- knytning til både sykefravær og uføretrygd.

til emosjonelle krav, rollekonflikter og i enkelte yrkesgrupper; vold og trusler. Undersøkelser³ viser bl.a. at utdannede innen helse-, sosial- og idrettsfag er blant de mest utsatte for vold og trusler. Også utdannede innen samferdsel, sikkerhet og servicefag, samt lærere og pedagogisk utdan- nede er mer utsatt enn landsgjennomsnittet. Kvin- ner er også gjennomgående mer utsatt enn menn.

Videre er fortsatt flere av de tradisjonelle fysiske, kjemiske og mekaniske arbeidsmiljøek- sponeringene utbredt i mange yrker.

Statens arbeidsmiljøinstitutts overvåknings- data indikerer at 25 pst. av alle sykefraværstilfel- lene i løpet av et år kan tilskrives mekaniske eksponeringer og om lag 15 pst. kan tilskrives psykososiale risikofaktorer på arbeidsplassen. Om lag 35 pst. av de med minst ett sykefravær på mer enn 14 dager siste år oppgir at fraværet var arbeidsrelatert.⁴

Arbeidsskader antas å utgjøre om lag 12 pst. av alle skadetilfeller i Norge, og det er særlig høy skaderisiko blant unge menn og utenlandske arbeidstakere. Tallet på arbeidsskadedødsfall har gått betydelig ned i et lengre tidsperspektiv. Det er usikkerhet knyttet til datagrunnlaget, bl.a.

³ Hagen, I.M. (2019). *Vold og trusler – et stort arbeidsmiljø- problem i helse- og sosialsektoren. En kunnskapsoppsummering.* Oslo: Fafo.

⁴ Faktaboka 2018, STAMI, basert på arbeidsmiljø levekårsundersøkelsen 2017, SSB. Arbeidsmiljø levekårsunder- søkelsen og Faktaboka utkommer hvert tredje år.

grunnet underrapportering, men mye tyder likevel på at tallene både for arbeidsskader som medfører sykefravær, og for arbeidsskadedødsfall, er synkende de siste årene fram til 2016. For 2018 har Arbeidstilsynet registrert 29 arbeidsskadedødsfall, mot 27 i 2017 og 25 i 2016, for det landbaserte arbeidslivet. Tall fra Risikonivå i norsk petroleumsvirksomhet (RNNP 2018) viser at det på norsk sokkel ble meldt 193 rapporteringspliktige personskader til Petroleumstilsynet, mot 204 i 2017 og 189 i 2016. 25 av disse skadene ble klassifisert som alvorlige i 2018 mot 29 i 2017 og 17 i 2016. Siden 2010 har det vært to dødsulykker i norsk petroleumsvirksomhet.

For nærmere omtale av sikkerheten i petroleumssektoren, se hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv.

For nærmere omtale av forebyggende arbeidsmiljøarbeid, se omtale under hovedmål om et omsittingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting.

3.4 Lavinntekt og levekår

Det store flertallet i den norske befolkningen har høy levestandard og gode levekår. Gjennom de siste tiårene har det vært en betydelig velstandsøkning og de fleste har hatt en betydelig realinntektsvekst og forbruksvekst.

Ser vi de siste fire årene under ett, har realinntektsveksten til norske husholdninger vært relativt svak. Etter en betydelig realinntektsnedgang i 2016, fikk husholdningene en liten vekst i realinntektene i 2017. Inntektsutviklingen til husholdningene med de laveste inntektene har vært svakere enn i resten av befolkningen. Tall fra SSB viser at det har vært en nedgang i realinntekten på 1,3 pst. for den tidelen med lavest inntekt fra 2013 til 2017. Småbarnsfamilier, enslige foreldre med barn under 18 år og unge aleneboende er grupper som har hatt en svak inntektsutvikling de siste årene.

Norge er blant landene i verden med minst forskjeller i inntekter og levekår, men også her har inntektsulikheten økt noe siden midten av 1980-tallet. Utviklingen i retning av noe større forskjeller skyldes flere forhold. Kapitalinntektene har økt, og dette er inntekter som i stor grad tilfaller husholdningene på toppen av inntektsfordelingen. Endringer i fordelingen av lønnsinntekt har også

trukket i retning av større ulikhet, mens utviklingen for næringsinntekt ser ut til å ha trukket ned. Skatter og overføringer bidrar sammen til betydelig omfordeling, og bidraget har vært ganske stabilt de siste 30 årene. Utviklingen i innvanderbefolkningens størrelse og inntekter har bidratt til å trekke ulikheten noe opp. Formue utgjør en viktig del av husholdningenes økonomiske ressurser. Som i andre land er formue skjevare fordelt i Norge enn inntekter, og ulikheten i fordelingen av formue har økt noe over tid. Inntektsulikheten har imidlertid endret seg lite fra 2016 til 2017.

Fordeling av inntekt og formue har betydning for den enkeltes levekår, men levekår og livskvalitet må vurderes langs flere dimensjoner enn de rent økonomiske. I Meld. St. 13 (2018–2019) om fordeling og sosial bærekraft er det en bred gjennomgang av utviklingen i fordelingen av inntekt og formue og andre forhold som har betydning for ulikhet og muligheter i befolkningen, herunder helse, utdanning, sosiale nettverk, innflytelse og deltakelse i sivilsamfunn og demokratiske prosesser. Offentlig finansierte velferdstjenester som barnehage, skole og utdanning og helse- og omsorgstjenester bidrar til å fremme likhet i muligheter og redusere ulikhet. Verdien av offentlige tjenester utgjør en større andel av inntekten for personer med lav inntekt enn for personer med høy inntekt. Offentlig finansierte velferdstjenester kan dermed bidra til å redusere forskjeller i levekår.

Høy sysselsetting, universelle velferdsordninger og offentlige velferdstjenester utjevner de økonomiske forskjellene i Norge, og har bidratt til at omfanget av fattigdom og lavinntekt er mindre enn i de fleste andre land. En andel av befolkningen har likevel økonomiske ressurser som avviker betydelig fra det generelle inntektsnivået i samfunnet. Noen har så lav inntekt og levestandard at dette begrenser deres forbruksmuligheter og deltakelse i samfunnet. Inntekt er en sentral indikator på fattigdom, men det er også andre levekårsfaktorer som ikke fanges opp av inntektsmålet alene. Et rent inntektsbegrep inkluderer kontantinntekter og stønader, men fanger bl.a. ikke opp verdien av offentlige tjenester. En mye brukt indikator på fattigdom og levekårsproblemer er likevel andelen personer med inntekt under et gitt nivå. Andelen med lavinntekt og sammensetningen av lavinnteksgrup-

Boks 3.2 Lavinntekt som indikator på fattigdom og levekårsproblemer

Det er vanlig å bruke relativ lavinntekt som en indikator på fattigdom. Det tas da utgangspunkt i det generelle inntektsnivået i befolkningen. Lavinntektsgrensen settes i et bestemt forhold til medianinntekten, vanligvis 60 pst. eller 50 pst. av medianinntekten. Medianinntekten er den inntekten som deler befolkningen i to like store deler, der den ene halvparten har lavere inntekt enn medianinntekten, og den andre halvparten har høyere inntekt. EU bruker 60 pst. av medianinntekten som indikator på andel personer i risiko for fattigdom («at-risk-of-poverty»).

Inntektsbegrepet omfatter de fleste kontante inntekter husholdningene mottar, dvs. summen av alle yrkesinntekter, kapitalinntekter og offentlige stønader, fratrukket skatt. Det er som nevnt en del faktorer som påvirker husholdningens økonomiske ressurser, men som ikke omfattes av inntektsbegrepet. Dette gjelder bl.a. verdien av offentlige tjenester, hjemmeproduksjon og verdien av egen bolig.

Studenthusholdninger holdes utenfor, både fordi studier er en forbigående fase og fordi studielån ikke regnes som inntekt i inntektsundersøkelsen.

For å kunne sammenligne inntekten til husholdninger med ulik størrelse og sammensetning, justeres husholdningsinntekten ved hjelp av en såkalt ekvivalensskala for å ta høyde for stordriftsfordeler. Ifølge EUs ekvivalensskala

trenger en familie med to voksne og to barn en inntekt tilsvarende 2,1 ganger inntekten til en enslig for å ha samme levestandard.

Det er vanlig å ta utgangspunkt i lavinntekt over tid for å unngå kortsiktige svingninger i inntekten. Langvarig lavinntekt øker risikoen for fattigdom og levekårsproblemer. Eurostat publiserer tall der en husholdning regnes for å leve med vedvarende lavinntekt dersom inntekten er lavere enn 60 pst. av medianinntekten i målingsåret, samt i to av de tre foregående årene. Som en indikator på fattigdom tas det i Norge utgangspunkt i vedvarende lavinntekt målt som at gjennomsnittsinntekten i en treårsperiode ligger under en lavinntektsgrense satt ved 60 pst. av medianinntekten med EUs ekvivalensskala (EU-60).

Det er i de senere årene presentert flere studier der en har forsøkt å ta hensyn til verdien av offentlige tjenester ved målingen av lavinntekt. Studiene bruker et utvidet inntektsbegrep som i tillegg til registrert kontantinntekt omfatter anslag for verdien av offentlige tjenester. I en studie fra 2017 anslo Aaberge m.fl.¹ at andelen med lavinntekt i Norge nærmere halveres dersom verdien av kommunale tjenester regnes med.

¹ Aaberge, R., Langørgen, A., & P. Lindgren (2017). The distributional impact of public services.

pen påvirkes i stor grad av hvordan en definerer lavinntekt, se boks 3.2.

Andelen med vedvarende lavinntekt har vært relativt stabil siden slutten av 1990-tallet og på 2000-tallet, men har økt siden 2010. Selv om det over tid har vært en betydelig inntektsvekst i gjennomsnitt også i lavinntektsgruppen, har veksten i medianinntekten vært noe høyere. Fra 2013 til 2017 har realinntektsveksten vært svak, og tidelen med lavest inntekter har hatt en nedgang i realinntekten. En annen vesentlig forklaring på økningen i lavinntekt er befolkningsvekst som følge av innvandring. Økningen må også ses i sammenheng med svekkelsen på arbeidsmarkedet fra 2012 og noen år framover, da lavinntekt henger tett sammen med lav yrkesaktivitet. I treårsperioden 2015–2017 hadde 9,6 pst. av befolkningen, om lag 468 000 personer, en inntekt under 60 pst. av mediangjennomsnittet. Dette er en økning på

0,2 prosentpoeng fra forutgående treårsperiode, tilsvarende om lag 13 000 personer.

Forekomsten av vedvarende lavinntekt er høyere blant yngre som bor alene, enslige forsørgere, barnerike familier, personer med innvandrerbakgrunn og blant aleneboende minstepensjonister enn i befolkningen for øvrig. Sammensetningen av lavinntektsgruppen har endret seg over tid. Endrede familiemønstre, med flere enslige forsørgere og aleneboende over tid, har isolert sett bidratt til økt forekomst av lavinntekt, ettersom éнинntektshusholdninger er mer utsatt for lavinntekt enn husholdninger med to inntekter. Andelen med lavinntekt har økt blant barnefamilier med små barn og enslige forsørgere, og dette må ses i sammenheng med inntektsutviklingen for disse gruppene samt økningen i innvandrerbefolkningen. Forekomsten av lavinntekt blant ungdom og unge voksne har også økt. Utviklingen skyldes at

flere unge har fått en svakere posisjon på arbeidsmarkedet.

Samtidig har forekomsten av lavinntekt i andre grupper, bl.a. blant alderspensjonister, gått betydelig ned. Pensjonister har hatt relativt god inntektsvekst de senere årene. Dette skyldes bl.a. økt yrkesaktivitet blant eldre og høyere pensjonsgrunnlag blant nye pensjonistkull. Regjeringen har gjennomført flere tiltak for å styrke pensjonistenes økonomi de siste årene. Grunnpensjonen til gifte og samboende pensjonister er økt, med om lag 4000 kroner per pensjonist. Videre har minste pensjonsnivå til enslige alderspensjonister blitt økt med 4000 kroner i tre omganger, senest med virkning fra 1. september 2019. Minste pensjonsnivå for gifte og samboende har også økt. Regjeringen har også gjennomført betydelige skatteløstelser som også har kommet pensjonistene til gode. Aleneboende minstepensjonister er imidlertid fremdeles overrepresentert i lavinntektsgruppen.

Forekomsten av vedvarende lavinntekt blant innvandrere ligger fortsatt på et høyt nivå. Over 28 pst. av alle personer med innvandrerbakgrunn, herunder personer som har selv har innvandret eller norskfødte med innvandrerforeldre, hadde, målt ut fra EU-60, vedvarende lavinntekt i treårsperioden 2015–2017. Denne andelen har vært stabil de siste årene. Forekomsten av lavinntekt blant personer med innvandrerbakgrunn fra Asia, Afrika og Latin-Amerika, samt Øst-Europa, er enda noe høyere. Forekomsten av lavinntekt blant innvandrere varierer ut fra landbakgrunn, migrasjonsårsak og botid. Mange nyankomne har svak tilknytning til arbeidsmarkedet. I denne gruppen er det mobilitet ut av lavinntekt, etter hvert som en del av disse får en mer etablert tilknytning til arbeidsmarkedet. Noen innvandrergrupper har høy forekomst av lavinntekt til tross for lang botid. Dette gjelder bl.a. innvandrere med bakgrunn fra Somalia, Irak, Syria og Afghanistan.

Det har over en tid vært en økning i andelen barn i husholdninger med vedvarende lavinntekt. Utviklingen er bl.a. forklart av et større innslag av barnefamilier med innvandrerbakgrunn og samtidig svak yrkestilknytning. Det har også vært en økning i lavinntekt blant barn med etnisk norsk bakgrunn, hovedsakelig blant barn som lever med enslig forsørger. Barn med bakgrunn fra landgrupper der familiene er store og yrkesaktiviteten blant mødre er lav, er klart overrepresentert i lavinntektsgruppen. I perioden 2015–2017 levde 106 000 barn (10,7 pst. av alle barn) i husholdninger med vedvarende lavinntekt målt med EU-60. Dette var en økning på 0,4 prosentpoeng

fra foregående treårsperiode. Det tilsvarer om lag 4 000 barn. Antallet barn i lavinntektsgruppen har jevnt over økt også i perioder med stabil andel med lavinntekt, fordi befolkningen øker. Av alle barn i husholdninger med vedvarende lavinntekt har 55 pst. innvandrerbakgrunn.

Som nevnt, er inntekt et av flere forhold som påvirker levekår. Levekårsundersøkelsene viser at lavinntektshusholdninger i større grad enn andre husholdninger rapporterer om materielle og sosiale mangler. Personer med lavinntekt har oftere dårlig helse, bor oftere alene og har mindre sosial kontakt enn andre. Barn i lavinntektshusholdninger opplever først og fremst at de ikke har tilgang til de samme sosiale godene i form av fritidsaktiviteter, skoleaktiviteter og ferie som andre barn.

Norge er blant landene i Europa med minst omfang av vedvarende lavinntekt og lavest andel av befolkningen med risiko for fattigdom og sosial ekskludering. Eurostat har utviklet en indikator for risiko for fattigdom og sosial ekskludering («at-risk-of-poverty» or social exclusion, AROPE) som dekker flere levekårsfaktorer. Indikatoren fanger både opp de som bor i husholdninger med (årlig) lavinntekt, de som tilhører husholdninger med lav arbeidsintensitet og de som av økonomiske grunner har betydelige materielle mangler. Ifølge AROPE-indikatoren er knappe 16 pst. av befolkningen i Norge i risikozonen for fattigdom eller sosialt ekskluderte, mot 22 pst. i EU som gjennomsnitt.

Offentlige tjenester bidrar til at situasjonen til personer med lavinntekt i Norge er bedre enn i mange andre land. Det er stor forskjell på å ha en gitt kontantinntekt i et land der slike tjenester er gratis eller subsidierte, og å ha den samme inntekten i et land der slike tjenester må kjøpes i det private markedet. Ved internasjonale sammenligninger må en også ta i betraktning at lavinntektsgrensen er høyere i Norge enn i de fleste andre land, og at lavinntektsgruppen vil ha en høyere levestandard enn i land med et lavere gjennomsnittlig inntektsnivå.

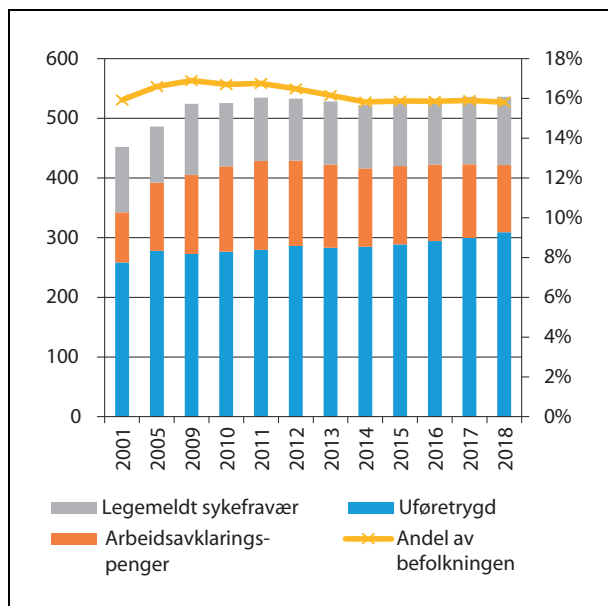
3.5 Helserelevante ytelser

Blant personer som står midlertidig eller langvarig utenfor arbeidslivet, er det mange som mottar en helserelevante trygdeytelse⁵, se figur 3.8. En høy andel stønadsmottakere er dels et uttrykk for et romslig velferdssamfunn med mål om sosial og

⁵ Sykepenger, arbeidsavklaringspenger og uføretrygd regnes her som helserelevante trygdeytelser.

økonomisk utjevning. Videre fører en høy andel sysselsatte også til at flere har rett til innteksrelaterte ytelser. Samtidig kan den høye andelen som mottar en helse-relatert ytelse også være et uttrykk for at personer med helseproblemer har utfordringer med å få innpass i arbeidslivet. Antall mottakere av helse-relaterte ytelser reflekterer imidlertid ikke antall personer som står utenfor arbeidslivet. Dette skyldes dels at flere av dem som mottar en helse-relatert ytelse har et arbeidsforhold som de enten har midlertidig fravær fra eller som de kombinerer med en gradert trygdeytelse, men hovedsakelig fordi det varierer hvem som til enhver tid er mottakere av helse-relaterte ytelser. I sykepengeordningen er gjennomstrømmingen av mottakere stor⁶, og de aller fleste sykepengemottakere er også i et arbeidsforhold. Halvparten av alle som startet et sykepengetilfelle i 2017 kombinerte arbeid og sykepenger gjennom bruk av gradert sykmelding. Videre var 33 pst. av mottakerne av arbeidsavklaringspenger og 20 pst. av mottakerne av uføretrygd i arbeid på ett eller flere tidspunkt i løpet av 2018.

Omfanget og den samfunnsmessige betydningen av mottak av helse-relaterte ytelser i befolkningen kan illustreres ved å se på tapte årsverk som følge av mottak av disse ytelsene. I figur 3.7 er det gitt et estimat på utviklingen i denne størrelsen. Med tapte årsverk knyttet til mottak av helse-relaterte ytelser menes her hvor mange ekstra årsverk det ville utgjort dersom alle som mottok sykepenger på grunn av legemeldt fravær, eller som mottok arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd, i stedet hadde vært i heltidsarbeid. De tapte årsverkene beregnes ved at det tas hensyn til hvor stor andel av en full ytelse hver person mottar og hvor stor andel av året personen mottar denne ytelsen, noe som ikke tas hensyn til i statistikken over antall mottakere av helse-relaterte ytelser. Tallene gir mål på en teoretisk arbeidskraftreserve, og kan ikke tolkes som et realistisk anslag på hvor mange som kan komme i arbeid. Det er ikke tatt hensyn til hvor mye en person arbeidet før mottaket av den helse-relaterte ytelsen startet.



Figur 3.7 Estimat på antall tapte årsverk knyttet til mottak av helse-relaterte ytelser¹ (venstre akse) og som andel av befolkningen 18–66 år (høyre akse). Antall i tusen. Andel i pst. Årsgjennomsnitt 2001, 2005, 2009–2018

¹ Det som tidligere het attføringspenger, rehabiliteringspenger og tidsbegrenset uførestønad er i figuren slått sammen til arbeidsavklaringspenger.

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Antall tapte årsverk som følge av mottak av helse-relaterte ytelser tilsvarte 15,8 pst. av befolkningen i alderen 18–66 år i 2018. Andelen har vært om lag uendret siden 2014, med noen små variasjoner. I gjennomsnitt for 2018 gikk i overkant av 536 000 årsverk «tapt» knyttet til mottak av helse-relaterte ytelser. Dette er om lag samme antall som i 2017. Til sammenligning var det i overkant av 2,5 millioner sysselsatte årsverk i hele befolkningen i 2018.

Sammenlignet med 2001 har antall tapte årsverk knyttet til mottak av helse-relaterte ytelser i befolkningen i alderen 18–66 år økt med om lag 84 200, eller 19 pst. I den samme perioden har antall sysselsatte årsverk i hele befolkningen økt med om lag 26 pst. Økningen i antall tapte årsverk fra 2001 til 2018 skyldes hovedsakelig en økning i tapte årsverk knyttet til mottak av arbeidsavklaringspenger og uføretrygd. Antall tapte årsverk knyttet til legemeldt sykefravær var om lag 5 pst. høyere i 2018 sammenlignet med i 2001, som er langt lavere enn veksten i sysselsettingen i samme periode. Målt som andel av befolkningen var det i 2018 om lag like mange tapte årsverk knyttet til mottakere av helse-relaterte ytelser som i 2001.

Det er mange personer som genererer de tapte årsverkene presentert i figur 3.7. Til

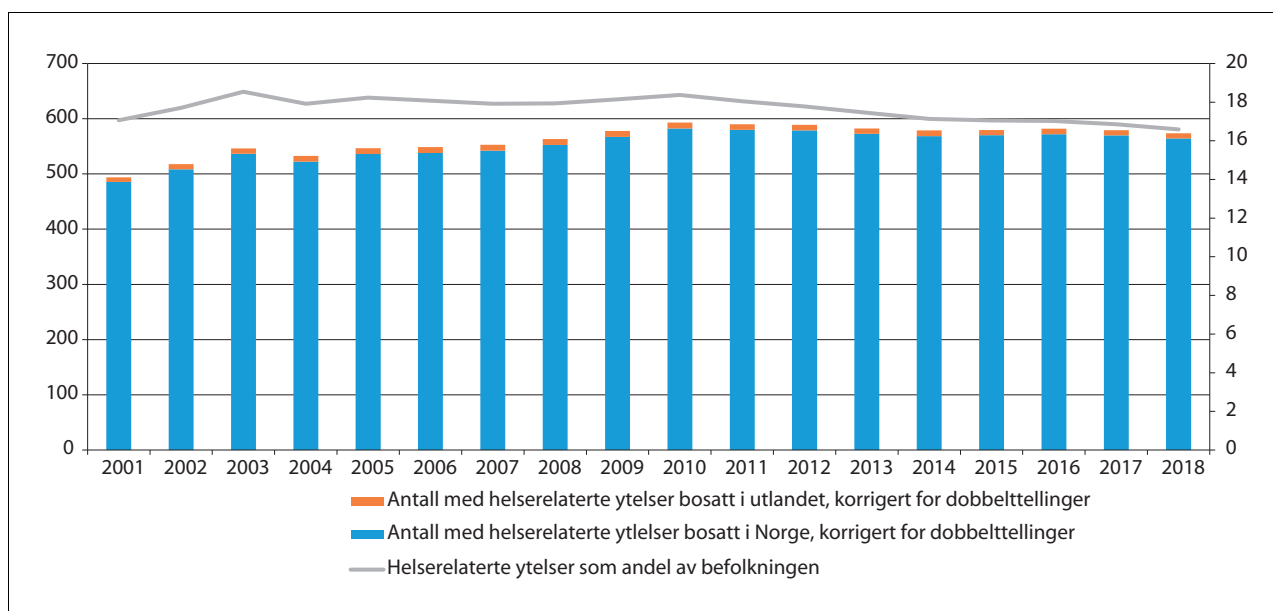
⁶ Brage, S., Kann, I.C., og Thune O. (2013) «Er det slik at få individer står for det meste av sykefraværet?» Arbeid og velferd 3/2013.

sammen har i underkant av 1,33 millioner unike personer tapt hele eller deler av arbeidsåret som følge av mottak av helserelaterede ytelser. Det er derfor ikke slik at 536 000 personer stod permanent utenfor arbeidslivet som følge av mottak av helserelaterede ytelser i 2018. I gjennomsnitt stod det 2,5 personer bak hvert tapte årsverk i 2018. Det er store forskjeller i hvor mange personer som står bak hvert tapte årsverk i de ulike ordningene. De fleste sykefravær er korte, og derfor bidro i underkant av 888 000 personer til de vel 114 600 tapte årsverkene i kategorien sykefravær (dvs. det står 7,7 personer bak hvert tapte årsverk). For personer som mottar arbeidsavklaringspenger står det 1,6 personer bak hvert tapte årsverk, mens i kategorien uføretrygd står det 1,2 personer bak hvert tapte årsverk.

Den faktiske økningen i antall tapte årsverk fra 2001 til 2018 må bl.a. ses i sammenheng med at befolkningen i yrkesaktiv alder har blitt eldre. Dersom befolkningen ikke hadde endret seg fra 2001 til 2018, ville det vært en nedgang på om lag 23 100 personer eller 5,1 pst. i tapte årsverk i

denne perioden. Den faktiske utviklingen i aldersspesifikke rater er da lagt til grunn. Utviklingen varierer mellom aldersgruppene. Reduksjonen i tapte årsverk har særlig funnet sted blant befolkningen 53 år og eldre men også i aldersgruppene 31 til 46 år. I de andre aldersgruppene har det vært en økning.

Antall mottakere av helserelaterede ytelser (bosatt i Norge og justert for dobbelttelling) målt som andel av befolkningen i alderen 18 til 66 år, var 16,6 pst. ved utgangen av 2018, og er 0,3 prosentpoeng lavere enn i 2017. Som illustrert i figur 3.8, har andelen av befolkningen som mottar en helserelatert ytelse vist en avtakende tendens etter 2010 og var i 2018 på sitt laveste nivå i løpet av perioden 2001 til 2018. Antall mottakere av helserelaterede ytelser bosatt i Norge og i utlandet var ved utgangen av 2018 på om lag 574 000, som er en reduksjon på om lag 5 000 mottakere fra 2017. I perioden 2001 til 2018 har dette antallet økt med om lag 80 000, tilsvarende en økning på 16 pst. Økningen er noe lavere enn hva befolkningsutviklingen skulle tilsi.



Figur 3.8 Antall mottakere av helserelaterede trygdeytelser 18–66 år (venstre akse) og mottakere som andel av befolkningen 18–66 år (høyre akse), korrigert for at man kan motta mer enn en ytelse samtidig. Antall i tusen. Andel i pst. Tall ved utgangen av året 2001–2018

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

En nyere analyse av utviklingen i mottakere av helserelaterede ytelser fra 2001 til 2017,⁷ gjennom-

ført av Arbeids- og velferdsdirektoratet, viser at andelen av befolkningen som mottar en helserelatert ytelse holdt seg stabil på rundt 18 pst. fra 2004 til 2010. Etter 2010 har andelen gått ned, og ved utgangen av 2017 var det 16,9 pst. av befolkningen som mottok en helserelatert ytelse. Når vi ser på

⁷ Kalstø, Å. M. og Kann, I. C. (2018) «Færre på helserelaterede ytelser – friskere befolkning?» Arbeid og velferd 4/2018.

de helserelaterte ytelsene hver for seg, har det vært mer bevegelser. Andelen som mottar sykepenger har vært relativt stabil siden 2004. Andelen av befolkningen som mottar arbeidsavklaringspenger har hatt en nedadgående trend siden 2011. Andelen med uføretrygd gikk klart ned fra 2004 til 2009, med innføringen av tidsbegrenset uførestønad. I de påfølgende årene lå andelen relativt stabilt, men andelen har økt noe de siste par årene. Denne økningen må ses i sammenheng med nedgangen i mottak av arbeidsavklaringspenger.

Befolkningssammensetningen i Norge har endret seg mye siden 2001. Vi har fått flere eldre. Siden helsen blir dårligere med alderen bidrar dette isolert sett til flere på helserelaterte ytelser. På tross av at vi har fått en eldre befolkning har altså likevel andelen på helserelaterte ytelser gått ned. Det kan tyde på bedre helse i befolkningen og/eller at det er blitt lettere å være i arbeidslivet med redusert helse sammenlignet med tidligere. Hadde vi hatt like stor andel mottakere av helserelaterte ytelser på hvert alderstrinn i 2017 som i 2001, hadde andelen mottakere i alt vært 1,1 prosentpoeng høyere enn det vi har i dag.

En tidligere analyse⁸ gjennomført av Arbeids- og velferdsdirektoratet viser at andelen av befolkningen som mottok en helserelatert ytelse økte relativt sterkt fra 1992 til 2003. Fra 2003/2004 har det vært redusert eller stabil bruk av helserelaterte ytelser i alle aldersgrupper, unntatt blant de yngste (18–29 år). I den yngste aldersgruppen (18–29 år) falt andelen mottakere av helserelaterte ytelser noe i årene etter 2010, men andelen har økt noe fra 2013 til 2017, som følge av økt antall mottakere av uføretrygd. I motsetning til befolkningen for øvrig, er andelen av befolkningen 18–29 år som mottar en helserelatert ytelse nesten like høy som i 2003. Mye av veksten i uføreandelen blant unge skyldes en økning i andelen som blir uføretrygdet ved 18-års alder. En mulig årsak som er trukket fram, er at flere barn med alvorlige helseproblemer vokser opp og når voksenalderen. I tillegg har den tidligere ordningen med tidsbegrenset uførestønad (2004–2010) ført til at tidspunktet for innvilgelse av uføretrygd har blitt utsatt, som også bidrar til å forklare økningen i uføreandelen blant unge de senere årene.⁹ Utviklingen er motsatt i de eldste aldersgruppene, hvor

andelen mottakere av helserelaterte ytelser har vist en relativt sterk nedgang de siste årene.

Utviklingen i én helserelatert ytelse har nær sammenheng med utviklingen i en annen. Bl.a. viser flere analyser at utviklingen i sykefraværet har stor betydning for antall nye mottakere til de øvrige helserelaterte ytelsene.¹⁰ I lys av dette må nedgangen i bruk av helserelaterte ytelser fra 2004 bl.a. ses i sammenheng med fallet i sykefraværet det samme året. Året etter, i 2005, ble antallet som brukte opp sykepengerrettighetene sine redusert med 22 pst.¹¹ Når antallet som bruker opp sykepengerrettighetene går ned, blir overgangen til mer langvarige helserelaterte ytelser også redusert, noe den samlede utviklingen etter 2004 illustrerer.

Kjennetegn ved mottakere av arbeidsavklaringspenger og uføretrygd illustrerer også den nære sammenhengen mellom utviklingen i de helserelaterte ytelsene. Blant de som startet å motta arbeidsavklaringspenger i 1. kvartal 2019, mottok i underkant av 60 pst. sykepenger to måneder tidligere. Blant de som sluttet å motta arbeidsavklaringspenger i 2. kvartal 2018, mottok drøyt 35 pst. uføretrygd (uten å kombinere dette med arbeid) seks måneder senere. Den reelle overgangen til uføretrygd var imidlertid høyere ettersom 23 pst. av de som sluttet å motta arbeidsavklaringspenger i det samme tidsrommet gikk over til arbeid i kombinasjon med stønad – i mange tilfeller uføretrygd. Statistikk på nye mottakere av uføretrygd i 1. kvartal 2019 viser dessuten at i overkant av 72 pst. av disse var registrert som mottakere av arbeidsavklaringspenger to måneder forut for uføretrygd.

Samlet sett er det ingen enkle forklaringer på utviklingen i bruken av helserelaterte ytelser de senere årene og i de siste tiårene. Ettersom det er store forskjeller i mottak av helserelaterte trygdeytelser mellom kjønn, aldersgrupper og befolkningsgrupper, vil endringer i befolkningssammensetningen påvirke utviklingen i andelen som mottar helserelaterte ytelser.

Selv om endringer i befolkningssammensetningen har hatt betydning for utviklingen i andelen

⁸ Kann, I. C. Sutterud, L. (2017) «Stadig færre på trygd?». Arbeid og velferd 3/2017.

⁹ Bragstad, T. (2018) «Vekst i uføretrygding blant unge.». Arbeid og velferd 2/2018.

¹⁰ Kann, I.C., Brage, S., Kolstad, A., Nossen, J.P. og Thune, O. (2012) «Har gradert sykmelding effekt på sykefraværet?», Arbeid og Velferd 2/2012.

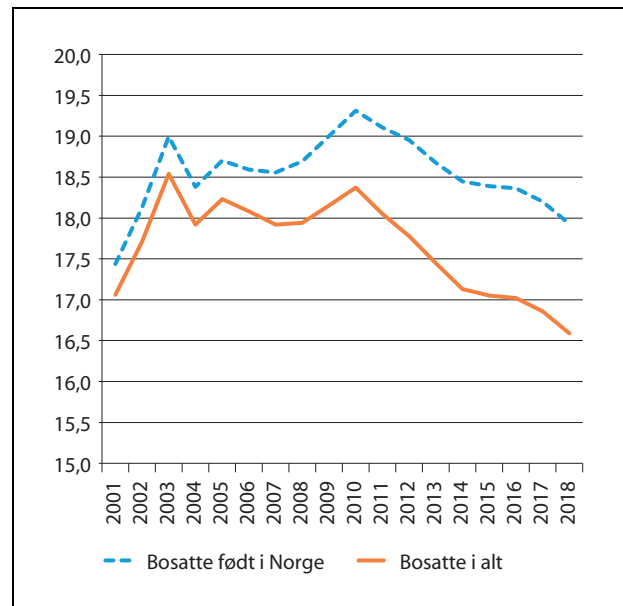
Kann, I. C., Bragstad, T. og Thune, O. (2013) «Stadig flere på trygd?», Arbeid og velferd 3/2013

Kann, I.C. og Lima, I.A.Å. (2015) «Tiltak i NAV Hedmark ga færre nye mottakere av arbeidsavklaringspenger», Arbeid og Velferd 3/2015

¹¹ Kann, I.C., Thune, O. og Galaasen, A.M. (2013) «Gir lavere sykefravær færre på langtidsytelser?», Arbeid og Velferd 3/2013

len mottakere av helserelaterte ytelser de senere årene, tyder flere studier og analyser på at disse endringene i nokså liten grad kan forklare den samlede utviklingen som har funnet sted. Analyser gjort av Arbeids- og velferdsdirektoratet¹² viser at den faktiske nedgangen etter 2004 har kommet på tross av at alderssammensetningen trekker i motsatt retning. Det ser dermed ut til at andre forhold enn endret alderssammensetning i befolkningen forklarer de store endringene i mottak av helserelaterte ytelser de siste 20 årene. Dette kan for eksempel være endringer i befolkningens helse og utdanningsnivå, forhold på arbeidsmarkedet, endringer i regelverk og endringer i individuell adferd. En studie har undersøkt betydningen av endringer i alderssammensetning og utdanningsnivå for veksten i helserelaterte ytelser fra 1994 til 2006. Studien finner at selv om en økende andel eldre isolert sett har bidratt til veksten, har samtidig økt utdanningsnivå trukket i motsatt retning. Det konkluderes med at samlet kan disse endringene forklare svært lite, om noe, av veksten i mottak av helserelaterte ytelser i perioden, slik at utviklingen må forklares av andre forhold.¹³

Et særtrekk ved den demografiske utviklingen er høy arbeidsinnvandring fra midten av 2000-tallet fram til 2011. Den høye arbeidsinnvandringen har bidratt til å trekke ned andelen som mottar helserelaterte ytelser, fordi innvandringen har vært særlig høy i aldersgrupper med lav trygdetilbøyelighet. I tillegg har nyankomne innvandrere i mindre grad opparbeidet seg trygderettigheter, især retten til uføretrygd. Effekten av den store arbeidsinnvandringen som har funnet sted vises i den heltrukne kurven i figur 3.9, som viser utviklingen i andelen av alle bosatte i Norge i alderen 18 til 66 år som mottar en helserelatert ytelse. Andelen mottakere av helserelaterte ytelser blant bosatte født i Norge, som vist i den stiplede kurven, har i hele perioden vært større enn andelen blant alle bosatte. Differansen mellom gruppene har økt over tid fram til og med 2014, og har deretter vært uendret.



Figur 3.9 Mottakere av helserelaterte ytelser som andel av befolkningen i alderen 18–66 år. Bosatte personer født i Norge og alle bosatte. 2001–2018. Pst.

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Resultater fra studier som ser på innvandreres deltakelse i arbeidslivet og bruk av trygdeordninger over tid, indikerer at innvandringens bidrag til en lavere andel mottakere av helserelaterte ytelser de senere årene kan være av midlertidig karakter. En studie av tidligere ankomne grupper av arbeidsinnvandrere viser fallende sysselsetningsrater og betydelig overgang til uføretrygd over tid for disse gruppene, sett i forhold til sammenlignbare grupper av norskfødte.¹⁴ En nyere studie, som bl.a. skiller mellom landbakgrunn og innvandringsårsak, viser forholdsvis store forskjeller i tilpasningen i arbeidsmarkedet mellom ulike innvandringsgrupper. Studien finner at sysselsetningsraten blant innvandrere fra lavinntektsland generelt, og flyktninger og familiegjennforente spesielt, øker de første årene etter ankomst til Norge for så å falle relativt raskt og i løpet av fem til ti år etter ankomst, samtidig som bruken av trygdeordninger øker relativt til norskfødte.¹⁵ I den grad innvandrere bosetter seg permanent i Norge vil innvandringens effekt på mot-

¹² Kann, I. C., Bragstad, T. og Thune, O. (2013) «Stadig flere på trygd?», *Arbeid og velferd* 3/2013 og Kalstø, Å. M. og Kann, I. C. (2018) «Færre på helserelaterte ytelser – friskere befolkning?», *Arbeid og velferd* 4/2018

¹³ Bratsberg, B. og Røed, K. (2011) «Kan demografi forklare veksten i uføret?», *Søkelys på arbeidsmarkedet*, nr. 1–2 2011, s. 321

¹⁴ Bratsberg, B., Raaum, O. og Røed, K. (2011) «Yrkesdeltaking på lang sikt blant ulike innvandrerg grupper i Norge», Rapport 1/2011, Frischsenteret

¹⁵ Bratsberg, B., Raaum, O. og Røed, K. (2017) «Immigrant labor market integration across admission classes», *Nordic Economic Policy Review – Labour Market Integration in the Nordic Countries 2017*

tak av helserelaterte ytelser i befolkningen dermed kunne endre seg over tid.

En rekke analyser utført av Arbeids- og velferdsdirektoratet viser at situasjonen og utviklingen på arbeidsmarkedet har betydning for bruken av helserelaterte ytelser i befolkningen. En artikkel i *Arbeid og velferd*¹⁶ viser at utviklingen på arbeidsmarkedet påvirket sykefraværet på to ulike måter mellom 2000 og 2012, og med motsatt fortegn. For det første var det en tendens til at færre nye sykefravær ble påbegynt når ledigheten var høy. For det andre økte den gjennomsnittlige varigheten av sykefraværene som startet i perioder hvor antall nye arbeidsledige økte. I tråd med dette viser en annen analyse en sammenheng mellom økt ledighet og en økning i antall personer med oppbrukte sykepengere rettigheter i de fem fylkene på Sør- og Vestlandet som opplevde størst økning i ledigheten mellom 2014 og 2016.¹⁷ Andre analyser viser også at økt arbeidsledighet reduserer sannsynligheten for overgang til arbeid for mottakere av arbeidsavklaringspenger.¹⁸ I tillegg øker tilstrømmingen til arbeidsavklaringspenger når ledigheten øker.¹⁹ Tidligere analyser av ordningene attføringspenger, rehabiliteringspenger og tidsbegrenset uførestønad har vist tilsvarende effekter i kjølvannet av finanskrisen i 2008.

3.6 Pensjon

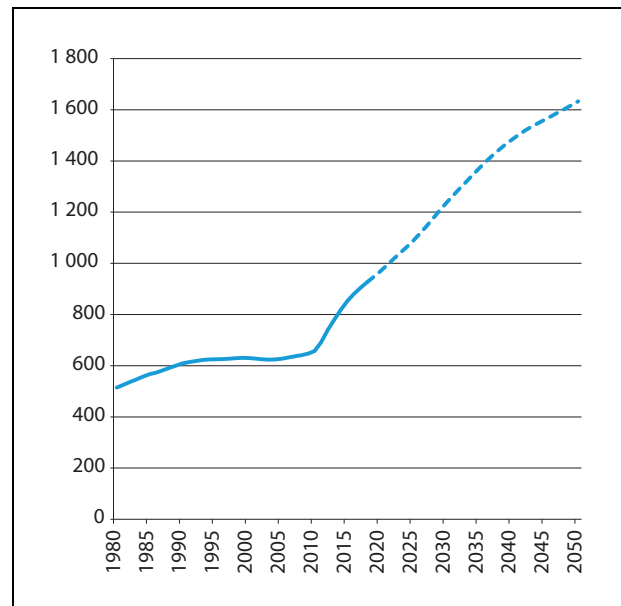
Figur 3.10 viser den historiske utviklingen i antall mottakere av alderspensjon i folketrygden i perioden 1980–2018, samt framskrivninger til 2050. Ved utgangen av 2018 var det 937 000 mottakere av alderspensjon i folketrygden. Antallet har økt sterkt etter 2011 som følge av at en da kunne ta ut alderspensjon fra 62 år, men veksttakten har vært fallende fram mot 2018. Fram mot 2035 anslås det en vekst i antall alderspensjonister på 2–3 pst. per år. Etter dette faller veksttakten i framskrivningene til om lag 1 pst. per år i 2060.

¹⁶ Nossen, J. P. (2014) «Utviklingen i sykefraværet: Betydningen av arbeidsmarkedet, gradering og regelendringer», *Arbeid og velferd* 2/2014

¹⁷ Lima, I. A. Å. (2016) «Hvordan har økt ledighet påvirket bruken av helseytelser og økonomisk sosialhjelp?», *Arbeid og Velferd* 3/2016

¹⁸ Kann, I. C., Yin, J. og Kristoffersen, P. (2016) «Fra arbeidsavklaringspenger til arbeid», *Arbeid og velferd* 2/2016

¹⁹ Kann, I. C., Yin, J. og Kristoffersen, P. (2016) «Arbeidsavklaringspenger – utviklingen i hvem som kommer inn», *Arbeid og velferd* 2/2016 Lima, I. A. Å. (2016) «Hvordan har økt ledighet påvirket bruken av helseytelser og økonomisk sosialhjelp?», *Arbeid og Velferd* 3/2016



Figur 3.10 Utviklingen i antall alderspensjonister i folketrygden, middelbestand. Tusen. Historiske tall 1980–2018. Framskrivninger 2019–2050

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet

Levealderen i befolkningen øker stadig, og dette bidrar til veksten i antall mottakere av alderspensjon. I 1980 var forventet levealder for menn 72 år, og for kvinner 79 år. I 2018 hadde menns og kvinners forventede levealder økt til henholdsvis 81 år og 84 år. Forventet levealder anslås i middelalternativet i SSBs befolkningsframskrivninger fra 2018 å øke videre til 88 år for menn og 90 år for kvinner i 2060. Som følge av at flere tar høyere utdanning, kommer mange senere ut i yrkeslivet enn tidligere. Antall yrkesaktive per alderspensjonist og uføretrygd har sunket fra 3,5 da folketrygden ble etablert i 1967, til 2,2 i 2018, og forventes å reduseres ytterligere til 1,5 i 2060. Denne utviklingen stiller offentlige finanser overfor store utfordringer i de kommende årene, og pensjonsreformen fra 2011 er et viktig bidrag til å sikre framtidens velferdsstat.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har anslått virkninger av pensjonsreformen på folketrygdens utgifter til alderspensjon samlet og fordelt på ulike komponenter i perioden 2011–2018. I figur 3.11 er de ulike komponentene definert som følger:

- Fleksibel pensjon er de samlede endringer i utgifter knyttet til at den enkelte selv kan velge når pensjonen skal tas ut mellom 62 og 75 år. I figuren er dette fordelt på tre ulike effekter:
 - Tidlig uttak er samlede utgifter til mottakere av alderspensjon før 67 år.

- Pensjonsaldersjustering er innsparingen for mottakere over 67 år knyttet til at personer som har tatt ut pensjon før 67 år får en lavere årlig pensjon enn om de hadde tatt ut fra 67 år.
- Utsatt pensjonering er innsparing som følger av at enkelte har utsatt uttaket til etter 67 år.
- Levealdersjustering er innsparingen for mottakere over 67 år som følge av levealdersjusteringen forutsatt uttak av alderspensjon ved 67 år.
- Endret indeksering er innsparing som følge av at pensjoner under utbetaling reguleres lavere enn lønnsveksten.

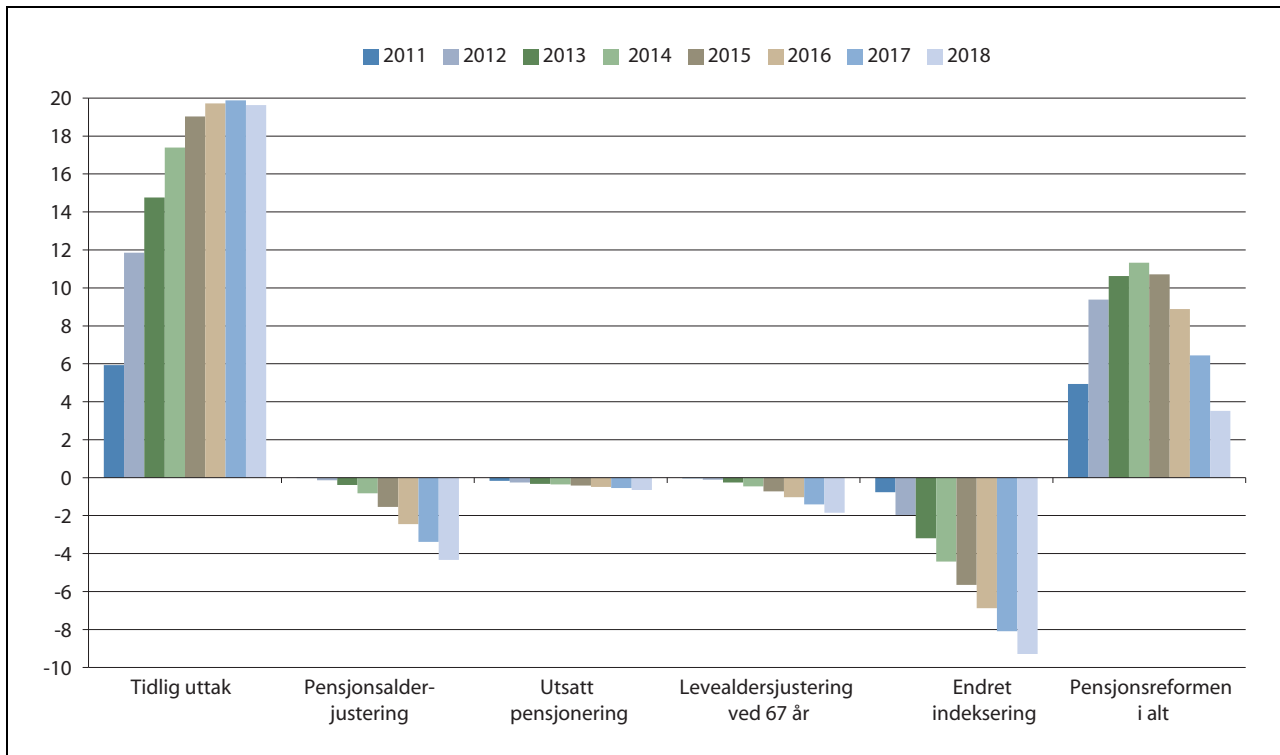
Reformen har samlet anslagsvis bidratt til å øke utgiftene til alderspensjon i folketrygden med 3,5 mrd. kroner i 2018. Innsparingselementene i pensjonsreformen får økende betydning over tid, bl.a. som følge av levealdersjusteringen, og fra 2015 er det anslått at veksten i utgiftene til alderspensjon har vært lavere med pensjonsreformen enn den ville vært uten pensjonsreformen. I 2020 er pensjonsutgiftene anslått å bli lavere med pensjonsreformen enn uten.

Effekten av fleksibel pensjon har til nå blitt klart dominert av at mange har tatt ut pensjon før 67 år. Utgiftene til alderspensjon fra folketrygden på grunn av tidlig uttak av alderspensjon har økt gradvis fra 2011, og utgjorde 19,6 mrd. kroner i 2018. Omfanget av tidlig uttak ser nå ut til å stabiliseres, og det var en svak nedgang i utgiftene til tidliguttak fra 2017 til 2018. Som følge av de nøytrale uttaksreglene der tidlig uttak gir lavere årlig pensjon, vil de økte utgiftene i form av tidlig uttak

på kort sikt motvirkes av reduserte utgifter på lengre sikt. Denne effekten kommer gradvis, slik at de økte utgiftene i form av tidlig uttak fortsatt vil dominere de nærmeste årene. Få personer har foreløpig utsatt uttaket av pensjon til etter 67 år. De samlede merutgifter knyttet til fleksibel pensjon er på i underkant av 15 mrd. kroner i 2018.

Levealdersjusteringen ved 67 år har foreløpig hatt begrenset effekt da den bare gjelder nye mottakere av alderspensjon fra 2011, og innsparingen reduseres av at de første årskullene er delvis skjermet for effekten av levealdersjusteringen. Innsparingen knyttet til levealdersjustering ved 67 år var på nærmere 2 mrd. kroner i 2018. Effekten av levealdersjusteringen vil bli sterkere over tid, og yngre årskull vil i betydelig grad bidra til innsparing gjennom levealdersjustering.

Innsparinger av pensjonsreformen de første årene er særlig knyttet til ny regulering av pensjon under utbetaling, som gjelder alle alderspensjonister og isolert sett har bidratt til innsparinger på over 9 mrd. kroner i 2018. Innsparingen må ses i lys av den sterke økningen i utgiftene til alderspensjon som følge av økningen i antall eldre. Pensjonsreformen tar sikte på å etablere et bærekraftig pensjonssystem som gir en rimelig byrdefordeling mellom generasjonene. Mens levealdersjusteringen vil bidra til betydelige innsparinger fra yngre generasjoner, er bidraget fra dagens eldre i hovedsak knyttet til de nye reglene for regulering av pensjon under utbetaling. Med de utfordringene vi står overfor med finansiering av velferdsordningene er det rimelig at også dagens eldre bidrar til å sikre et bærekraftig pensjonssystem.



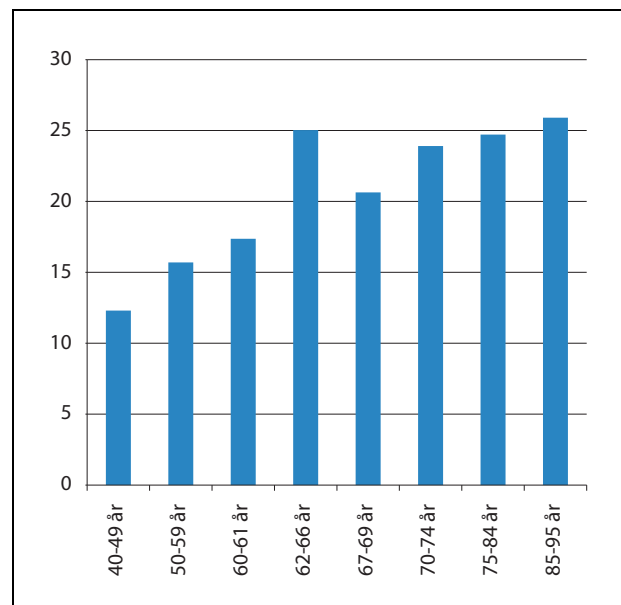
Figur 3.11 Utgiftsvirkning av pensjonsreformen målt i fast G. mrd. 2018-kroner (G = 95 800 kroner)

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet

Regjeringen har gjennomført flere tiltak for å styrke pensjonistenes økonomi de siste årene. Grunnpensjonen til gifte og samboende pensjonister har blitt økt fra 85 pst. til 90 pst. av grunnbeløpet. Økningen var på om lag 4 000 kroner pr pensjonist, det vil si 8 000 kroner pr pensjonistpar. Minste pensjonsnivå til enslige alderspensjonister har blitt økt med 4 000 kroner i tre omganger, og minste pensjonsnivå til gifte og samboende har blitt økt med 1 000 kroner. I tillegg har pensjonistene fått betydelig skattelette. Samlet skattelette i perioden 2014 til 2018 er på om lag 4 mrd. kroner for alderspensjonistene. Disse tiltakene har bidratt til at pensjonistenes kjøpekraft har økt betydelig mer enn det som isolert sett følger av den årlige reguleringen.

Figur 3.11 viser realveksten i median samlet inntekt etter skatt for ulike aldersgrupper i perioden 2007–2017. I denne tiårsperioden har realveksten i medianinntekt etter skatt vært om lag 10–20 pst. for aldersgruppene mellom 40 og 62 år. Til sammenligning var realveksten betydelig høyere – rundt 20–25 pst. – i aldersgruppene over 62 år. Endringer i sammensetningen av pensjonistene og at nye pensjonister har bedre pensjons-

opptjening bidrar til å forklare veksten for de eldre aldersgruppene.



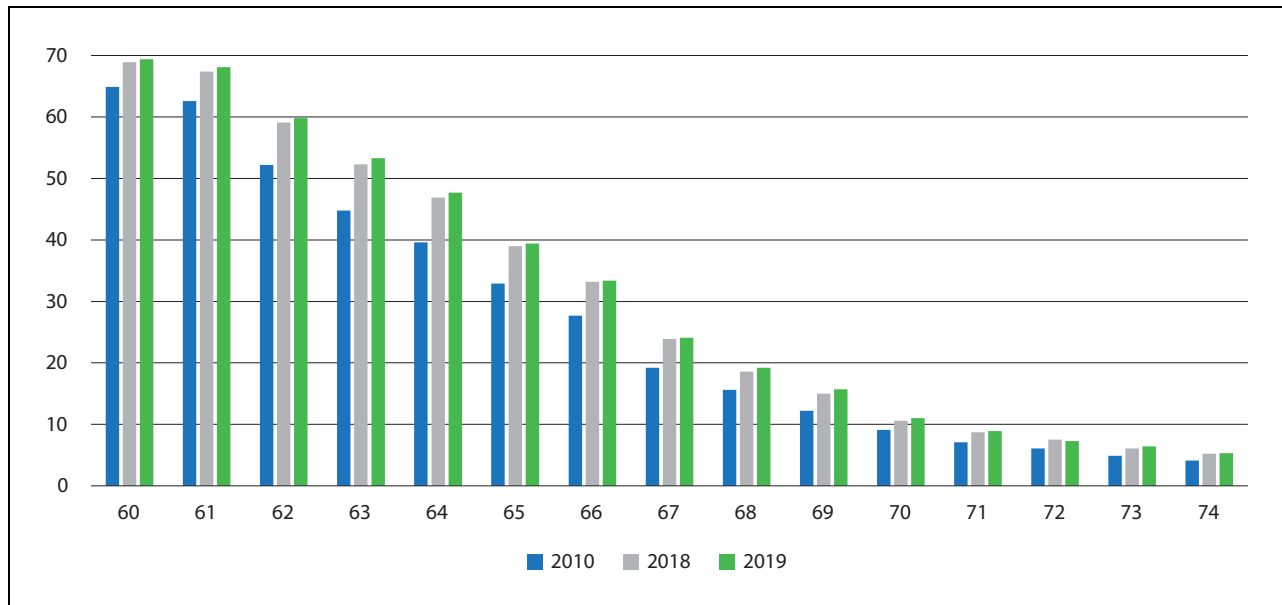
Figur 3.12 Realvekst i median samlet inntekt etter skatt. Pst. 2007–2017

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Syssetting blant eldre

Andelen lønnstakere har økt for alle årskull i alderen 60–74 år fra 2010 til 2019, se figur 3.10. Pensjonsreformen ble innført fra 2011 og den absolutte veksten i andelen lønnstakere har vært spesielt stor i aldersgruppen 62–66 år. Dette har særlig

sammenheng med omleggingen av AFP i privat sektor som sammen med innføringen av fleksibel alderspensjon fra 62 år har styrket insentivene til å stå i arbeid utover 62 år. Også for de som er 67 år eller eldre er flere i arbeid enn før. Fra 2018 til 2019 har det vært en fortsatt vekst i andelen lønnstakere i nesten alle aldersgrupper.



Figur 3.13 Lønnstakere etter alder. Pst. av befolkningen i samme aldersgruppe. Bosatte 60–74 år. 2. kvartal 2010–2019

Kilde: NAVs Aa-register 2010–2014, fra og med 2015 a-ordningen

3.7 Utvikling i folketrygdens utgifter

Her følger en oversikt over utviklingen i realveksten for de sentrale stønadene på Arbeids- og sosialdepartementets ansvarsområde, samt en oversikt over utviklingen i antall mottakere og gjennomsnittlig ytelse.

Tabellen *Utviklingen i folketrygdens utgifter etter stønadstype 2009–2020* under viser utviklingen i folketrygdens utgifter i nominell verdi og realvekst i pst. Dagpenger mv. er ikke inkludert i tabellen. Beløpene for perioden 2009–2018 er basert på regnskapstall, mens beløpene for 2019 er anslag på regnskap. For 2020 brukes utgiftsanslag som følger av regjeringens budsjettforslag i Gul bok 2020.

Tall for realvekst i tabellen under illustrerer utgiftsendringer utover endringer som skyldes generell prisvekst, lønnsvekst eller andre faste reguleringer som gjelder for de ulike stønadene. Endringer i sykepengeutgiftene skyldes bl.a. endringer i fraværstilbøveligheten og antall sysselsatte. Økningen i utgiftene til alderspensjon skyl-

des en økning i antall pensjonister og at nye pensjonister i gjennomsnitt kan ha høyere pensjon enn de som faller fra. For uføretrygd og andre stønader illustrerer tallene hovedsakelig endringer i antall mottakere.

For sykepenger framkommer realveksten ved at utgiftene justeres for lønnsutviklingen. Utgiftene til arbeidsavklaringspenger, uføretrygd, enslige forsørgere og etterlatte justeres for utviklingen i folketrygdens grunnbeløp (G), mens for alderspensjon er det i årene etter 2011 tatt hensyn til at de fleste pensjoner under utbetaling justeres med G fratrukket 0,75 pst. Realveksten viser dermed ikke effekten av at alderspensjon reguleres med en lavere sats enn f.eks. arbeidsavklaringspenger og uføretrygd. Dette vises imidlertid i de nominelle tallene.

Samlet sett har det vært en realvekst i folketrygdens utgifter hvert år siden 2009. Utgiftsveksten i disse rettighetsbaserte ordningene har begrenset handlingsrommet i budsjettpolitikken i betydelig grad, og dette forventes å gjelde også i de kommende årene ved en videreføring av dagens regelverk.

Utviklingen i folketrygdens utgifter etter stønadstype¹ 2009–2020. I nominelle mrd. kroner og gjennomsnittlig årlig realvekst²

Stønadsutgifter	Nominell verdi				Gjennomsnittlig årlig realvekst i pst.		
	2009	2013	2019	2020	2009–2013	2013–2019	2019–2020
Sykepenger	36,2	36,5	42,5	44,8	-3,6	-0,0	1,5
Arbeidsavklaringspenger	30,5	36,5	29,9	29,1	0,5	-5,8	-6,3
Uføretrygd	59,5	71,6	94,6	100,8	0,7	2,0	2,9
Alderspensjon	112,8	164,6	231,9	244,3	6,2	3,8	2,4
Enslig forsørger	3,6	3,7	2,4	2,3	-3,5	-9,2	-5,7
Annet ³	11,2	11,2	12,5	12,6	-2,0	-0,7	-1,5
Sum	253,9	324,2	413,8	433,9	2,4	1,8	1,6

¹ Det er korrigert for større tekniske endringer i perioden. F.eks. er utgiftene til uførepensjon i 2014 og tidligere år justert slik at de er sammenlignbare med bruttoutgiftene til ny uføretrygd fra 2015.

² Stønadsutgiftene følger hovedsakelig kapittelstrukturen, med følgende unntak: Enslige forsørgere omfatter kap. 2620 Stønad til enslig mor eller far, men bidragsforskott er korrigert for inntekter fra bidragspliktige.

³ Annet består av Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv. (kap. 2661), Etterlatte (kap. 2680) og Stønad ved gravferd (kap. 2686).

Hovedtrekkene i utviklingen som ligger til grunn for realveksttabellen er:

Sykepenger

Etter en betydelig økning i det trygdefinansierte sykefraværet i 2009 og foregående år, ble fraværet lavere i årene 2010 til 2012. Fra 2013 og fram til 2015 var det trygdefinansierte sykefraværet per sysselsatt relativt stabilt, for så å bli redusert med 3,4 pst. fra 2015 til 2016, med 1,5 pst. fra 2016 til 2017 og med 3,6 pst. fra 2017 til 2018. Utviklingen så langt i år viser en økning i det trygdefinansierte sykefraværet per sysselsatt i forhold til 2018, og det legges derfor til grunn en økning i det trygdefinansierte sykefraværet fra 2018 til 2019 på 2 pst. For 2020 legges det til grunn nullvekst. Veksten i sykepengeutgiftene påvirkes også av endringer i sysselsettingen. Det har vært sysselsettingsvekst i alle årene, med unntak av en svak nedgang i 2009–2010. Realveksten i folketrygdens sykepengeutgifter anslås til 1,5 pst fra 2019 til 2020, tilsvarende en økning på om lag 0,6 mrd. 2020-kroner.

Arbeidsavklaringspenger

Fra og med 1. mars 2010 ble rehabiliteringspenger, attføringspenger og tidsbegrenset uførestønad erstattet av den nye ytelsen arbeidsavklaringspenger. I 2010 var realveksten 7,0 pst. Veksten antas å være knyttet til overgangen til nytt regelverk. I 2011 flatet veksten noe ut, og fra 2012

har det vært en årlig nedgang i utgiftene som følge av færre mottakere av arbeidsavklaringspenger. I 2018 var nedgangen i gjennomsnittlig antall mottakere per måned større enn i foregående år, og reduksjonen i utgiftene ble også større. Den økte nedgangen skyldes først og fremst en økt avgang fra ordningen, både til uføretrygd og til andre statuser. Dette må ses i sammenheng med regelendringene som ble iverksatt fra 1. januar 2018, nærmere bestemt innstramming av vilkårene for unntak fra den generelle, maksimale varigheten. Nedgangen i antall mottakere per måned forventes å fortsette i 2019, som følge av fortsatt høy avgang fra ordningen, men med en noe høyere tilgang enn i 2018. For 2020 ventes det en noe lavere nedgang i antall mottakere av arbeidsavklaringspenger, som følge av en forventet lavere avgang fra ordningen. Realveksten i folketrygdens utgifter til arbeidsavklaringspenger anslås til -6,4 pst. fra 2019 til 2020, tilsvarende en nedgang på om lag 2 mrd. 2020-kroner.

Uføretrygd

Utgiftene til uføretrygd²⁰ følger i stor grad utviklingen i antall mottakere. De første årene etter 2009 var utviklingen i antall uføre om lag i tråd med den demografiske utviklingen. I 2013 falt

²⁰ Ved innføringen av uføreformens 1. januar 2015 endret ytelsen navn fra uførepensjon til uføretrygd.

antall mottakere av uføretrygd noe da mange uføre nådde pensjonsalder. Siden 2014 har det vært en økning i antall mottakere. Dette har særlig sammenheng med høy tilgang til uføretrygd fra arbeidsavklaringspenger, og at noe færre uføre har nådd pensjonsalder enn tidligere år. I 2020 forventes fortsatt vekst i antall mottakere. Økningen skyldes bl.a. at overgang fra arbeidsavklaringspenger til uføretrygd også i 2020 antas å bli relativt høy. Realveksten i folketrygdens utgifter til uføretrygd anslås til 2,9 pst. fra 2019 til 2020, tilsvarende en økning på om lag 2,8 mrd. 2020-kroner.

Alderspensjon

Fra 2011 ble det mulig å ta ut alderspensjon fra 62 år, mot 67 år tidligere. Mange valgte å ta ut alderspensjon før 67 år, og dette bidro til at utgiftene til alderspensjon økte sterkt fra 2011 og de påfølgende årene. Den årlige veksten i antall alder-

spensjonister under 67 år har vært avtakende, og i 2018 var det en stagnasjon i veksten. Utgiftene til alderspensjon vil likevel øke betydelig også i årene som kommer, hovedsakelig som følge av at det blir flere alderspensjonister over 67 år. I 2020 anslås realveksten i folketrygdens utgifter til alderspensjon til 2,4 pst., tilsvarende en økning på om lag 5,7 mrd. 2020-kroner.

Enslige forsørgere

Utgiftene til enslige forsørgere og etterlatte har vært reelt avtakende i hele perioden. Nedgangen kan ha sammenheng med økt barnehagedekning, at flere har delt omsorg, og at regelverket for å motta overgangsstønad har blitt strammet inn og gjort mer arbeidsrettet. Realveksten i folketrygdens utgifter til enslige forsørgere anslås til -5,3 pst. fra 2019 til 2020, tilsvarende en nedgang på om lag 0,2 mrd. 2020-kroner.

Mottakere¹ av sentrale ytelser 2012–2019. Gjennomsnittstall for året (utvalgte stønadsgrupper)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Pst.vis endring fra 2013 til 2020
<i>1. Varig inntektssikring</i>									
Alderspensjon	781 500	820 100	854 100	881 200	905 300	927 100	947 600	969 500	24,1
Uføretrygd	307 200	309 000	312 100	317 400	322 400	332 500	346 900	357 200	16,3
Etterlatte- pensjoner ²	32 100	30 900	29 700	28 600	27 700	26 900	26 200	25 600	-20,3
I alt	1 120 800	1 160 000	1 196 000	1 227 300	1 255 400	1 286 500	1 320 700	1 352 200	20,7
<i>2. Midlertidig inntektssikring</i>									
Sykepenger til arbeidstakere	120 400	123 900	126 600	124 300	124 800	120 700	125 100	126 400	5,0
Arbeidsavkla- ringspenger	166 200	157 300	150 900	147 400	144 200	132 700	117 900	111 100	-33,1
Overgangsstø- nad til enslige forsørgere	20 600	19 500	18 400	16 000	13 300	11 800	10 700	10 100	-50,7
Dagpenger til arbeidsledige	53 700	58 800	67 100	75 800	65 900	53 200	45 400	43 300	-19,3
I alt	360 800	359 400	363 100	363 400	348 200	318 300	299 100	291 000	-19,4
<i>3. Kompensasjon for merutgifter</i>									
Grunnstønad	124 000	122 400	121 000	119 400	118 100	117 400	118 600	118 600	-4,4
Hjelpestønad	79 600	77 300	75 200	73 500	71 800	65 900	60 800	61 400	-22,8
I alt	203 600	199 700	196 200	192 900	189 900	183 200	179 400	180 000	-11,6

¹ En person kan ha flere stønader. Summen av antall stønadsmottakere i denne tabellen vil derfor være høyere enn det reelle antall personer som får stønad. Tall for 2019 og 2020 er anslag.

² Etterlattepensjoner inkluderer mottakere av pensjon til gjenlevende ektefeller, barnpensjon og pensjon til tidligere familiepleiere.

Gjennomsnittlig ytelse¹ for mottakere av sentrale ytelser, 2012–2019. Tall i 2019-kroner²

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Prosent- vis end- ring fra 2013 til 2020
1. Varig inntektssikring									
Alderspensjon	256 200	256 300	255 400	255 600	256 200	254 900	253 600	252 000	-1,6
Uføretrygd ³	243 900	241 700	280 400	281 200	282 500	282 900	282 200	282 100	15,7
Etterlattepensjo- ner ⁴	92 600	87 200	86 200	84 300	82 900	80 800	79 400	78 100	-15,7
2. Midlertidig inntektssikring									
Sykepenger til arbeidstakere	326 300	323 400	318 800	315 900	313 300	315 800	315 700	315 600	-3,3
Arbeidsavklarings- penger ⁵	261 600	259 600	260 200	259 700	259 800	261 500	258 200	257 500	-1,5
Overgangsstønad til enslige forsørgere	151 000	150 400	155 400	159 900	169 200	165 700	165 900	165 500	9,6
Dagpenger til arbeidsledige	214 400	214 900	219 500	229 300	234 200	220 400	219 600	218 700	2,0
3. Kompensasjon for merutgifter									
Grunnstønad	16 800	17 000	17 000	17 000	17 000	17 000	15 000	14 700	-12,1
Hjelpstønad	25 000	25 100	24 800	24 600	24 400	25 200	26 000	26 000	4,0

¹ Gjennomsnittlig ytelse er beregnet som regnskapstall for året dividert med gjennomsnittlig antall mottakere. Tall for 2019 og 2020 er anslag. For de fleste ytelsene vil dette tilsvare årlig ytelse gitt at man mottar ytelsen et helt år. For sykepenger og arbeidsavklaringspenger er gjennomsnittlig antall mottakere beregnet som det gjennomsnittlige antallet som har fått en utbetaling for hver av månedene i året. Etersom utbetalingene ikke alltid gjelder hele måneder, vil tallene undervurdere årlig ytelse noe for disse to ytelsene.

² Alderspensjon, uføretrygd, etterlattepensjoner, arbeidsavklaringspenger og overgangsstønad til enslige forsørgere er deflatert med veksten i folketrygdens grunnbeløp (G). For sykepenger og dagpenger benyttes gjennomsnittlig årslønnsvekst, mens det for grunnstønad og hjelpstønad omregnes med konsumprisindeksen.

³ Omfatter før 2015 post 70–72 (uførepensjon), fra 2015 post 70.

⁴ Etterlattepensjoner inkluderer pensjon til gjenlevende ektefeller, barnpensjon og pensjon til tidligere familiepleiere.

⁵ Omfatter kap. 2651, post 70 (arbeidsavklaringspenger uten tilleggstønader).

3.8 Kommunale stønader

Økonomisk sosialhjelp

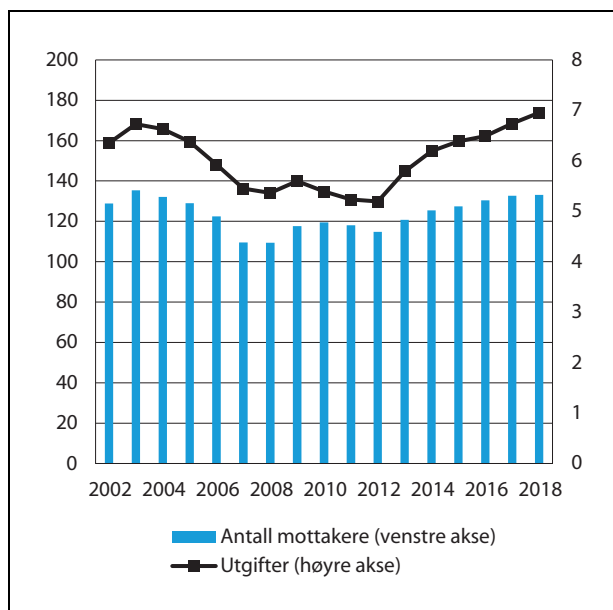
Figur 3.14 viser utviklingen i antall stønadsmottakere og utgiftene til økonomisk sosialhjelp i løpet av året for årene 2002–2018. Veksten i utbetalt

økonomisk sosialhjelp fortsatte i 2018, men veksten var noe lavere enn året før. Det ble utbetalt totalt 6,95 mrd. kroner i økonomisk sosialhjelp i 2018. Dette var en økning på 3,2 pst. i faste priser sammenlignet med 2017.

I løpet av 2018 mottok i alt 133 100 personer økonomisk sosialhjelp. Det var også i 2018 en

økning i antall mottakere, men økningen var mindre enn i de foregående år. Det var 500 flere som mottok økonomisk sosialhjelp i løpet av 2018 enn i 2017, dvs. en vekst på 0,4 pst. I 2017 var veksten på 1,7 pst. Tallet omfatter personer som mottar stønad minst en måned i løpet av året. Dette gjelder både personer som mottar økonomisk sosialhjelp i tillegg til annen inntekt eller stønad, og personer som har stønaden som hovedkilde til forsørgelse. Siden tallene i figur 3.14 illustrerer antall mottakere som mottar sosialhjelp en gang i løpet av året, kan disse tallene ikke sammenlignes med beholdningstall for antall mottakere av helserelaterte ytelser eller dagpenger.

Fra 2017 til 2018 ble antall mottakere redusert med 2 000 i aldersgruppen under 30 år, dvs. en nedgang på 4,3 pst. Dette er en forsterkning av den nedgangen som startet i 2017, da nedgangen i denne aldersgruppen var på 2,1 pst. Nedgangen er mest markert blant de under 25 år. Det ble fra 2017 innført en plikt for kommunene til å stille vilkår om aktivitet til mottakere av økonomisk stønad under 30 år. Lovendringen evalueres, og endelig rapport vil foreligge innen utgangen av 2020.



Figur 3.14 Utgifter til økonomisk sosialhjelp og antall stønadsmottakere gjennom hele året. Antall i tusen. Utgifter i mrd. i faste 2018-kroner. 2002–2018¹

¹ Tall for 2003 og 2004 inkluderer mottak av introduksjonsstønad for nyankomne innvandrere.

Kilde: Statistisk sentralbyrå og Arbeids- og sosialdepartementet.

For første gang på mange år var det i 2018 ingen økning i andelen innvandrere blant sosialhjelpsmottakere. Fra 2017 til 2018 var andelen uforandret på 44,5 pst.²¹ Dette kan bl.a. ha sammenheng med redusert tilstrømming av flyktninger til Norge. I 2010 var 31 pst. av sosialhjelpsmottakerne innvandrere. Denne økningen i innvandrerdelen over tid må ses i sammenheng med økt innvandrerbefolkning. I årene 2015 til 2017 skjedde all vekst i antall sosialhjelpsmottakere blant innvandrere, mens det blant befolkningen ellers var en nedgang i antall mottakere. Generelt er innvandrere overrepresentert blant de som ikke har opptjente rettigheter i folketrygden, bl.a. når det gjelder de helserelaterte ytelsene. Isolert sett kan dette føre til at en større andel av innvandrerbefolkningen mottar økonomisk sosialhjelp enn blant resten av befolkningen.

Den største gruppen sosialhjelpsmottakere er enslige uten barn. Nær 40 pst. av mottakerne av økonomisk sosialhjelp er enslige menn uten barn, mens 22 pst. er enslige kvinner uten barn. Videre forsørger 26 pst. av mottakerne barn under 18 år. Rundt 13 pst. av mottakerne er par uten barn. Disse andelene har vært ganske stabile over flere år.

Sosialhjelp var hovedinntekten til 41 pst. av mottakerne. Dette er en økning på nær ett prosentpoeng fra 2017. En stor andel av sosialhjelpsmottakerne mottar økonomisk sosialhjelp som supplement til ytelser fra folketrygden. Om lag 26 pst. av mottakerne hadde trygd eller pensjon som hovedinntekt i 2018. Denne andelen er redusert hvert år.²² Videre hadde i underkant av 8 pst. av mottakerne introduksjonsstønad som hovedinntekt. Dette er en nedgang på vel ett prosentpoeng fra 2017, og bak denne nedgangen ligger en reduksjon på 1 600 mottakere med introduksjonsstønad som hovedinntekt i 2018. Fram til og med 2017 økte andelen med introduksjonsstønad som hovedinntekt for hvert år, fra nær 3 pst. i 2008. En stor del av økningen i antall sosialhjelpsmottakere til og med 2017 skyldtes at flere mottok sosialhjelp ved siden av introduksjonsprogrammet.

Et flertall av sosialhjelpsmottakerne har et midlertidig og forbigående hjelpebehov. Likevel er det en ikke ubetydelig andel av sosialhjelpsmottakerne som mottar stønad over lang tid, som er

²¹ I statistikken definerer SSB innvandrere som utenlandsfødte med to utenlandsfødte foreldre, og inkluderer ikke norskfødte med innvandrerbakgrunn. Sistnevnte gruppe utgjør 1,5 pst. av alle sosialhjelpsmottakere.

²² 2008 er det første året for denne tidsserien. Da var det 33,5 pst. som mottok økonomisk sosialhjelp ved siden av trygd/pensjon.

gjengangere eller har høy grad av stønadsavhengighet. Rundt fire av ti mottakere hadde stønad i seks måneder eller mer i 2018, mens 13 pst. av mottakerne mottok stønad i tolv måneder. I gjennomsnitt fikk sosialhjelpsmottakerne stønad i 5,4 måneder i løpet av 2018. Dette er noe høyere enn i 2017. Yngre mottakere har gjennomgående kortere stønadsperioder enn eldre.

Det er relativt få av sosialhjelpsmottakerne som har arbeidsinntekt som viktigste inntekt. I 2018 var 13 pst. registrert med enten heltids- eller deltidsarbeid som viktigste arbeidsstatus. Denne andelen har vært ganske stabil de siste ti årene.

Kvalifiseringsstønad

Kvalifiseringsprogrammet med tilhørende kvalifiseringsstønad ble innført fra 1. november 2007

som et ledd i arbeidet med å få flere i arbeid og bedre oppfølgingen av personer som er avhengige av økonomisk sosialhjelp over lengre tid. Fra 1. januar 2010 ble programmet en rettighet i alle kommuner.

Ved utgangen av 2018 var det i underkant av 5 500 deltakere i programmet. Etter å ha ligget høyere ved innføringen av programmet, har antall deltakere de senere år stabilisert seg på mellom 5 000 og 6 000. Av de som gjennomførte eller planmessig avviklet programmet i 2018, gikk 49 pst. til arbeid (heltid, deltid, med eller uten lønnstilskudd) ved programslutt, ett prosentpoeng høyere enn i 2017.

4 Anmodningsvedtak

Oversikt over anmodnings- og utredningsvedtak

Nedenfor gis en oversikt over oppfølging av anmodnings- og utredningsvedtak under Arbeids- og sosialdepartementet. Oversikten inkluderer alle vedtak fra stortingssesjonen 2018–2019 og alle vedtak fra tidligere stortingssesjoner hvor rapporteringen ikke ble avsluttet i forbindelse med behandlingen av Prop. 1 S (2018–2019), samt de vedtakene som kontroll- og konstitusjonskomiteen i Innst. 291 S (2018–2019) mente ikke var utkvittert. I enkelte tilfeller kan oppfølgingen av vedtakene være mer omfattende beskrevet under det aktuelle programområdet i proposisjonen. Det vil i disse tilfellene være en henvisning til hvor denne teksten finnes.

I kolonne 4 i tabellen under angis det hvorvidt departementet planlegger at rapporteringen knyttes til anmodningsvedtaket nå avsluttes eller om departementet vil rapportere konkret på vedtaket også i neste års budsjettproposisjon. Rapporteringen på vedtak som innebærer at departementet skal legge frem en konkret sak for Stortinget

f.eks. proposisjon, stortingsmelding, utredning el., vil normalt avsluttes først når saken er lagt fram for Stortinget.

Selv om det i tabellen angis at rapporteringen avsluttes, vil det i en del tilfeller kunne være slik at oppfølgingen av alle sider av vedtaket ikke er endelig avsluttet. Dette kan f.eks. gjelde vedtak med anmodning til regjeringen om å ivareta særlige hensyn i politikktutforming på et område, der oppfølgingen vil kunne gå over mange år. Stortinget vil i disse tilfellene holdes orientert om den videre oppfølgingen på ordinær måte, gjennom omtale av de relevante politikkområdene i budsjettproposisjoner og andre dokumenter.

Arbeids- og sosialdepartementet viser til at kontroll- og konstitusjonskomiteen i Innst. 291 S (2018–2019) har understreket at det i enkelte tilfeller er nødvendig å fremme forslag om at anmodningsvedtaket oppheves før rapporteringen kan avsluttes. Departementet har i tråd med dette fremmet slikt forslag, jf. forslagsdelen i denne proposisjonen.

Oversikt over anmodnings- og utredningsvedtak, ordnet etter sesjon og nummer

Sesjon	Vedtaks nr.	Stikkord	Rapportering avsluttes (Ja/Nei)
2018–2019	71	Arbeidsdelingen mellom NAV og tiltaksarrangører	Ja
2018–2019	78	Arbeidsforberedende trening (AFT-tiltaket)	Ja
2018–2019	129	Manglende rettigheter i ordningen med pleiepenger	Nei
2018–2019	130	Kjennskap til pleiepengeordningen	Ja
2018–2019	131	Unntak for den som har omsorg for barn og ikke har mulighet for å være i arbeid	Ja
2018–2019	294	Følgeevaluering av pilotprosjektet med velferdsobligasjoner	Ja
2017–2018	1	Endringer i pleiepengeordningen	Ja
2017–2018	42	Særaldersgrenser for ansatte i staten	Nei
2017–2018	163	Sikre økonomisk trygghet for foreldre til alvorlig syke barn gjennom pleiepengeordningen	Ja

Sesjon	Vedtak nr.	Stikkord	Rapportering avsluttes (Ja/Nei)
2017–2018	166	Økonomisk trygghet ved alvorlig syke barn (oppeve tidsbegrensning)	Ja
2017–2018	167	Pleiepenger og omsorgsdager (innføre karensdager)	Ja
2017–2018	168	Pleiepenger og ikke opptjente rettigheter (rett for ikke-yrkesaktive)	Ja
2017–2018	319	Utdanning mens man mottar dagpenger	Nei
2017–2018	321	Overgangsordning for fosterforeldre	Nei
2017–2018	322	Utsiktede virkninger av uførereformen	Ja
2017–2018	428	Bilstøttsordningen for type 1-biler	Nei
2017–2018	430	Bestillingsordningen av hjelpemidler	Nei
2017–2018	431	Bedre IKT-løsninger på hjelpemiddelområdet	Nei
2017–2018	432	Brukerpass videreutvikles og styrkes	Ja
2017–2018	437	Økning av organisasjonsgraden	Ja
2017–2018	511	Vilkår for aktører med drift av helse- og omsorgstjenester	Nei
2017–2018	525	Barnetrygden bør holdes utenfor ved beregning av sosialhjelp	Ja
2017–2018	547	Endringer i arbeidsmiljøloven om ansettelsesforhold	Nei
2017–2018	595	Virksomhetsoverdragelse og svekkelse av pensjonsvilkår	Nei
2017–2018	784	Stans i offentlige ytelser i tilfeller der barn sendes ut av landet mot sin vilje	Ja
2017–2018	818	Samordning med tjenstepensjon fra offentlig sektor	Ja
2017–2018	821	Kontrollfunksjon for å gjennomføre bestemmelsene i arbeidsmiljøloven	Nei
2017–2018	898	Utviklingshemmedes muligheter til et andre år på folkehøgskole	Nei
2017–2018	909	Evalueringsordningen av allmenngjøringsordningen	Nei
2017–2018	911	Omfang og særtrekk ved ulike organiseringer	Nei
2017–2018	1012	Bilstøtte klasse 2	Ja
2016–2017	108	Medlemskap Statens pensjonskasse	Ja
2016–2017	737	Utsendte arbeidstakere og varslingsreglene	Nei
2016–2017	862	Innleie og Arbeidstilsynets tilsynsrolle	Nei
2015–2016	564	Varslingsregler og styrking av varslernet	Ja
2015–2016	565	Terskel for varsel	Ja

Stortingssesjon (2018–2019)

Arbeidsdelingen mellom NAV og tiltaksarrangører
Vedtak 71, 3. desember 2018

«Stortinget ber regjeringen avklare arbeidsdelingen mellom NAV og tiltaksarrangører for å sikre forutsigbarhet for aktørene. En avklaring bør komme i statsbudsjett for 2020.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 1 S (2018–2019), Innst. 2 S (2018–2019).

Det legges til grunn at anmodningsvedtaket gjelder oppfølgingstjenester. Regjeringen har iverksatt en rekke tiltak for å avklare arbeidsdelingen mellom Arbeids- og velferdsetaten og tiltaksarrangørene. Arbeidsdelingen mellom Arbeids- og velferdsetaten og tiltaksarrangørene er i stor grad avklart i form av avtaler, regelverk og føringer for de ulike arbeidsmarkedstiltakene. I samsvar med dette vil Arbeids- og velferdsetaten bidra til dialog og forutsigbarhet for tiltaksarrangørene. Regjeringen har innført en egen forskrift for oppfølgingstjenester i Arbeids- og velferdsetatens egen regi, som trådte i kraft 4. februar 2019. Videre er det opprettet en egen budsjettpost for oppfølgingstjenester i egen regi fra og med 2019, jf. Prop. 1 S (2018–2019). Anmodningsvedtaket anses som fulgt opp. Se utvidet omtale i del II Programkategori 09.30, kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak.

Arbeidsforberedende trening (AFT-tiltaket)
Vedtak 78, 3. desember 2018

«Stortinget ber regjeringen i styringsdialogen med Arbeids- og velferdsdirektoratet vektlegge arbeidsforberedende trening (AFT-tiltaket).»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 1 S (2018–2019), Innst. 2 S (2018–2019).

Anmodningsvedtaket er fulgt opp i tildelingsbrevet til Arbeids- og velferdsdirektoratet for 2019, hvor Arbeids- og sosialdepartementet har bedt Arbeids- og velferdsdirektoratet om å vektlegge bruk av tiltaket arbeidsforberedende trening (AFT-tiltaket). Med utgangspunkt i at budsjettammen for arbeidsmarkedstiltakene er redusert i 2019, har departementet bedt om at direktoratet legger til grunn at den forholdsmessige reduksjonen i AFT-tiltaket skal være lavere enn den gjennomsnittlige reduksjonen i nivået for arbeidsmarkedstiltakene. Faktisk bruk av tiltaket vil imidlertid være avhengig av brukernes behov og forholdene på arbeids-

markedet. Signalene er ivaretatt i gjennomføringen for 1. halvår 2019, hvor AFT-tiltaket har hatt et gjennomsnitt på om lag 7 600 tiltaksplasser inklusive tiltaket kvalifisering i arbeidsmarkedsbedrift som er under utfasing.

Manglende rettigheter i ordningen med pleiepenger

Vedtak 129, 10. desember 2018

«Stortinget ber regjeringen utrede en statlig ordning som sikrer økonomisk trygghet for dem som ikke har opptjent rettigheter i ordningen med pleiepenger. Regjeringen må komme tilbake til Stortinget med forslag om en slik ordning så snart som mulig.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 12 L (2018–2019), Innst. 93 L (2018–2019), Lovvedtak 19 (2018–2019).

Vedtaket er i samsvar med Granavolden-plattformen, hvor det står at regjeringen vil «vurdere ordninger for økonomisk trygghet for foreldre som ikke har opparbeidet seg rettigheter i dagens pleiepengeordning.» Regjeringen vurderer ordninger for økonomisk trygghet for foreldre som ikke har opparbeidet seg rettigheter i dagens pleiepengeordning, og denne vurderingen gjøres som en del av regjeringens arbeid med Likeverdsreformen.

Kjennskap til pleiepengeordningen
Vedtak 130, 10. desember 2018

«Stortinget ber regjeringen sørge for at pleiepengeordningen er godt kjent i det kommunale og statlige hjelpeapparatet, ved alle sykehus/helseinstitusjoner, helsestasjoner og blant fastleger, for å sikre at skriftlig og muntlig informasjon om ordningen blir gitt uoppfordret til alle som har behov for det.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 12 L (2018–2019), Innst. 93 L (2018–2019), Lovvedtak 19 (2018–2019).

Søknad om pleiepenger fremmes alltid i samarbeid med spesialisthelsetjenesten. Departementet har fått bekreftet at det er mye informasjon om pleiepengeordningen i helsetjenestene. Nasjonal faglig veileder for sykmeldere (sykmelderveilederen) omtaler også pleiepenger ved barns sykdom. Veilederen er bl.a. tilgjengelig via Helsedirektoratets nettsider. Det er også tiljen-

gelig informasjon om pleiepenger, hovedsakelig rettet mot pasienter, brukere og pårørende, via helsenorge.no og på nav.no. Helse- og omsorgsdepartementet legger til grunn at sykehussosionomer, spesielt de som jobber på barneavdelinger, er godt kjent med ordningen. På bakgrunn av dette anses pleiepengeordningen som tilstrekkelig kjent i det kommunale og statlige hjelpeapparatet. Anmodningsvedtaket anses dermed som fulgt opp.

Unntak når den som har omsorg for barn og ikke har mulighet for å være i arbeid

Vedtak 131, 10. desember 2018

«Stortinget ber regjeringen fremme forslag om at det gjøres unntak fra lov om folketrygd § 9-11 andre ledd første punktum når den som har omsorg for barnet ikke har mulighet til å være i arbeid mens barnet har tilsyn av andre fordi han eller hun har hatt tilsyn og pleie av barnet på natten og dermed har behov for hvile, eller det er nødvendig å være i beredskap.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 12 L (2018–2019), Innst. 93 L (2018–2019), Lovvedtak 19 (2018–2019).

Vedtaket er fulgt opp gjennom endringer i pleiepengeordningen i Lovvedtak 105 (2018–2019) etter behandling av Prop. 116 L (2018–2019), Innst. 375 L (2018–2019).

Følgeevaluering av pilotprosjektet med velferdsobligasjoner

Vedtak 294, 17. desember 2018

«Stortinget ber regjeringen gjennomføre en følgeevaluering av pilotprosjektet med velferdsobligasjoner og komme tilbake til Stortinget på egnet måte.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 1 S (2018–2019), Innst. 6 S (2018–2019).

Arbeids- og velferdsdirektoratet er sammen med Kriminalomsorgsdirektoratet gitt i oppdrag å gjennomføre en ekstern evaluering av pilotprosjektet med velferdsobligasjoner. Utlysning og tildeeling av evalueringsoppdraget vil skje i løpet av høsten 2019. Arbeids- og sosialdepartementet vil rapportere om status for gjennomføring av evaluering

ringen i årlige budsjettfremlegg. Anmodningsvedtaket anses med dette som fulgt opp.

Stortingssesjon (2017–2018)

Endringer i pleiepengeordningen

Vedtak 1, 11. oktober 2017

«Stortinget ber regjeringen fremme forslag om endringer i pleiepengeordningen som sikrer mer økonomisk trygghet og forutsigbarhet for foreldre med pleie- og omsorgsoppgaver.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Trontalen 2018.

Dette vedtaket er fulgt opp gjennom budsjettforliket inngått 22. november 2017 mellom de daværende regjeringspartiene Høyre og Fremskrittspartiet og samarbeidspartiene Kristelig folkeparti og Venstre, jf. Stortingets behandling av Innst. 15 S (2017–2018), gjennom endringer i pleiepengeordningen i Lovvedtak 19 (2018–2019) etter behandling av Prop. 12 L (2018–2019), Innst. 93 (2018–2019) og gjennom endringer i pleiepengeordningen i Lovvedtak 105 (2018–2019) etter behandling av Prop. 116 L (2018–2019), Innst. 375 L (2018–2019).

Særaldersgrenser for ansatte i staten

Vedtak 42, 4. desember 2017

«Stortinget ber regjeringen vurdere, i samråd med partene i arbeidslivet, om dagens system med særaldersgrenser for ansatte i staten og statlige virksomheter bør endres, i tråd med utviklingen i samfunns- og yrkesliv.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Meld. St. 1 (2017–2018), Innst. 2 S (2017–2018).

I Prop. 87 L (2018–2019), avsnitt 12.4, viser departementet til at det er satt i gang en prosess med partene i arbeidslivet der målet med arbeidet er «å avtale en langsiktig pensjonsløsning for personer med særaldersgrense» og at prosessen som omfatter pensjonsregler for personer med særaldersgrense skal være avsluttet 1. november 2019. Partene er enige om at arbeidet ikke skal gi føringer for hvilke stillinger/oppgaver som i fremtiden skal ha særaldersgrense eller hvilke aldersgrenser som skal gjelde. Det skal avklares i en senere prosess.

Sikre økonomisk trygghet for foreldre til alvorlig syke barn gjennom pleiepengeordningen

Vedtak 163, 11. desember 2017

«Stortinget ber regjeringen fremme et lovforslag som ivaretar selvstendig næringsdrivende og frilansere som får alvorlig syke barn, slik at de ivaretas med tilsvarende pleiepengerettigheter som arbeidstakere.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:17 LS (2017–2018), Innst. 59 L (2017–2018).

I Prop. 1 S (2018–2019) redegjorde departementet for at selvstendig næringsdrivende og frilansere allerede i dag har tilsvarende rettigheter som arbeidstakere, og at regjeringen av den grunn ikke kunne legge fram et lovforslag. Departementet viser til Innst. 291 S (2018–2019) hvor det framgår at komiteen registrerer departementets redegjørelse, men opprettholder vedtaket i påvente av et forslag om å oppheve vedtaket. Departementet fremmer i tråd med dette et slikt forslag. Det vises til forslagsdelen i denne proposisjonen.

Økonomisk trygghet ved alvorlig syke barn (opphøve tidsbegrensning)

Vedtak 166, 11. desember 2017

«Stortinget ber regjeringen i løpet av 2018 fremme en egen sak for Stortinget om å utvide pleiepengeordningen, med rett til 100 pst. kompensasjon av tidligere inntekt, slik at pleiepenger også kan ytes etter 1 300 stønadsdager til personer som har omsorg for barn under 18 år som har en sykdom eller skade og som har behov for kontinuerlig tilsyn og pleie og at ordningen dermed blir en tidsbegrenset ytelse for foreldre med varig syke barn.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:17 LS (2017–2018), Innst. 60 S (2017–2018).

Vedtaket er fulgt opp gjennom endringer i pleiepengeordningen i Lovvedtak 19 (2018–2019) etter behandling av Prop. 12 L (2018–2019), jf. Innst. 93 (2018–2019).

Pleiepenger og omsorgsdager (innføre karensdager)

Vedtak 167, 11. desember 2017

«Stortinget ber regjeringen fremme forslag om innføring av en ordning der det ikke gis pleiepenger for de fem første dagene pr. barn i løpet av hele 18-årsperioden, såfremt foreldrene har fem omsorgsdager disponibelt i det pengepleieperioden starter.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:17 LS (2017–2018), Innst. 60 S (2017–2018).

Departementet la fram sin vurdering av vedtaket i Prop. 12 L (2018–2019). Departementet frarådet da å innføre bestemmelser om karensdager generelt, og frarådet spesielt den foreslåtte måten, da denne gir liten innsparing og relativt store administrative kostnader for Arbeids- og velferdsetaten, familiene og arbeidsgiver. Departementet viser til Innst. 291 S (2018–2019) hvor komiteen registrerer departementets redegjørelse, men samtidig opprettholder vedtaket og minner om regjeringens rett til å fremme forslag om at vedtaket oppheves. Departementet fremmer i tråd med dette et slikt forslag. Det vises til forslagsdelen i denne proposisjonen.

Pleiepenger og ikke opptjente rettigheter (rett for ikke-yrkesaktive)

Vedtak 168, 11. desember 2017

«Stortinget ber regjeringen utrede hvilke konsekvenser det har å innlemme foreldre som ikke har opptjent rettigheter i ordningen.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:17 LS (2017–2018), Innst. 60 S (2017–2018).

Kontroll- og konstitusjonskomiteen kvitterte ut vedtaket i Innst. 291 S (2018–2019), og understreket samtidig muligheten for å følge opp vedtaket i andre sammenhenger. Regjeringen vil utrede en ordning for økonomisk trygghet for foreldre som ikke har opptjent rett til pleiepenger i tilknytning til Likeverdsreformen, jf. omtalen av vedtak 129, 10. desember 2018.

Utdanning mens man mottar dagpenger

Vedtak 319, 15. desember 2017

«Stortinget ber regjeringen utrede adgang til i større grad å åpne opp for å ta utdanning, herunder utdanning som gir studiepoeng, mens man mottar dagpenger.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 1 S (2017–2018), Innst. 15 S (2017–2018).

Det foreligger nå utredninger fra tre offentlige utvalg som bl.a. foreslår ulike utvidelser i adgangen til å ta utdanning mens man mottar dagpenger. Livsoppholdsutvalget (NOU 2018: 13) foreslår et forsøk med utvidet adgang til utdanning for dagpengemottakere som mangler grunn- og videregående skole, og Sysselsettingsutvalget (NOU 2019: 7) foreslår å utvide dette forsøket til å også omfatte høyere utdanning. I NOU 2019: 12, Lærkraftig utdanning, foreslås det å utvide adgangen til å ta utdanning som gir studiepoeng på mer generelt grunnlag. Departementet vil ta stilling til om og hvordan forslagene følges opp etter at høringene av NOU 2018: 13 og NOU 2019: 12 er avsluttet høsten 2019. Regjeringen vil deretter komme tilbake til Stortinget på egnet måte. Vi viser til nærmere redegjørelse under kap. 2541, post 70.

Overgangsordning for fosterforeldre

Vedtak 321, 15. desember 2017

«Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget på egnet måte, med en ytterligere vurdering av Stortingets anmodningsvedtak 11. mai 2017. Stortinget fastslår at regjeringen i sitt forslag etablerer en overgangsordning for fosterforeldre som mottar dagpenger eller AAP. Stortinget merker seg videre at det ikke er gjennomførbart å utvide ordningen ytterligere innen 1. januar 2018, også fordi det ikke er utredet hvordan ytterligere regelverksendringer knyttet til inntektsbegrepet og dets betydning for avkortning kan utformes.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 1 S (2017–2018), Innst. 15 S (2017–2018).

Regjeringen viser til at Fosterhjemsutvalgets utredning, NOU 2018: 18 *Trygge rammer for fosterforeldre*, var på høring våren 2019. Regjeringen mener at det mest hensiktsmessige vil være at videre utredning i lys av utvalgets anbefalinger og oppfølging av anmodningsvedtak 321, 15. desem-

ber 2017 skjer parallelt. Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på egnet måte.

Utsiktede virkninger av uførereformen

Vedtak 322, 15. desember 2017

«Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget på egnet måte med en gjennomgang av utsiktede virkninger av uførereformen basert på ligningstall for 2015 og 2016 ut fra målsettingen om at uføre skulle få en nettoinntekt fremover om lag på nivå med nettoinntekten frem til 1. januar 2015.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 1 S (2017–2018), Innst. 15 S (2017–2018).

I Prop. 1 S (2018–2019) ble det vist til at Arbeids- og sosialdepartementet og Finansdepartementet følger opp vedtaket ved en redegjørelse for beregninger av virkninger på uføres nettoinntekt i 2015 av omleggingen til nytt regelverk med uførereformen, jf. omtalen i Prop. 1 S (2018–2019) for Arbeids- og sosialdepartementet, side 194–197. Det ble ansett som lite hensiktsmessig å fremlegge tilsvarende beregninger basert på ligningstall for 2016 da uføretrygden og andre skattemessige forhold av mange grunner vil kunne endres over tid og påvirkes av mange andre forhold enn selve omleggingen til ny uføretrygd og lønnsbeskatning. Departementet viser videre til at kontroll- og konstitusjonskomiteen i Innst. 291 (2018–2019) har understreket at det i enkelte tilfeller er nødvendig å fremme forslag om at anmodningsvedtaket oppheves før rapporteringen kan avsluttes. Departementet fremmer i tråd med dette et slikt forslag. Det vises til forslagsdelen i denne proposisjonen.

Bilstønadsordningen for type 1-biler

Vedtak 428, 30. januar 2018

«Stortinget ber regjeringen i statsbudsjettet 2019 fremme forslag om å gjeninnføre bilstønadsordningen for type 1-biler for personer i varig tilrettelagt arbeid.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:54 S (2017–2018), Innst. 98 S (2017–2018).

Høsten 2018 lyste Arbeids- og sosialdepartementet og Samferdselsdepartementet ut et oppdrag der det ble bedt om en helhetlig gjennomgang av transportordningene for funksjonshemmede. Gjennomgangen vil bl.a. ta for seg bilstønadsordningen, grunnstønad til transport, TT-ordningen

med videre. SINTEF har fått i oppdrag å ferdigstille en utredning i desember 2019. På bakgrunn av denne utredningen vil regjeringen vurdere å gjøre endringer i eksisterende transportordninger, eventuelt se på mulighetene for en bedre samordning av disse. En del av vurderingen vil være hvorvidt andre transportordninger kan være en bedre løsning for denne gruppen enn stønad til bil. Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på egnet måte etter at gjennomgangen er avsluttet.

Bestillingsordningen av hjelpemidler

Vedtak 430, 30. januar 2018

«Stortinget ber regjeringen sørge for forbedringer i bestillingsordningen av hjelpemidler ved å forenkle administrative rutiner, gjennomgå sortimentet som inngår i ordningen, samt etablere flere eksterne lagre av statlige hjelpemidler i kommunene. Brukere og kommuner må sikres enklere tilgang til et bredt produktspekter med gode løsningsmuligheter.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:57 S (2017–2018), Innst. 101 S (2017–2018).

Departementet viser til Innst. 291 S (2018–2019) hvor det framgår at komiteen registrerer departementets redegjørelse for oppfølging av vedtak 430 i Prop. 1 S (2018–2019), men forutsetter at regjeringen kommer tilbake med informasjon om fremdriften i og resultatet av arbeidet før vedtaket kvitteres ut. Arbeids- og velferdsetaten har siden 2018 arbeidet med ulike forsøk for å fornye og forbedre bestillingsordningen, bl.a. med en utvidelse av produktgruppene og bruk av eksterne lagre av statlige hjelpemidler i kommunene. Utvidet bestillingsordning er nå etablert i fem fylker. Erfaringene fra disse fylkene vil bli tatt med i utviklingen av en ny digital, nasjonal bestillingsordning. Forsøksordningen med eksterne lagre av statlige hjelpemidler har blitt evaluert. Ordningen gir stor gevinst for kommunene med tilgjengelighet av høyfrekvente hjelpemidler og bortfall av søkeprosess. Departementet vil komme tilbake med en nærmere redegjørelse for arbeidet i Prop. 1 S for 2021.

Bedre IKT-løsninger på hjelpemiddelområdet

Vedtak 431, 30. januar 2018

«Stortinget ber regjeringen iverksette arbeidet med å utvikle bedre IKT-løsninger på hjelpemiddelområdet slik at samhandlingen mellom bru-

kere, kommune og stat blir mer smidig, bestillingsordningen styrkes og bruken av lokale lagre øker.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:57 S (2017–2018), Innst. 101 S (2017–2018).

Departementet viser til Innst. 291 S (2018–2019) hvor det framgår at komiteen registrerer departementets redegjørelse for oppfølging av vedtak 431 i Prop. 1 S (2018–2019), men forutsetter at regjeringen kommer tilbake med informasjon om fremdriften i og resultatet av arbeidet før vedtaket kvitteres ut. Arbeids- og velferdsdirektoratet har igangsatt arbeidet med forbedringer av IKT-løsningene på hjelpemiddelområdet, og har som mål å digitalisere tjenestene i større grad i tiden som kommer. Dette skal bidra til mer tilgjengelige, mer fleksible og mer kompetente tjenester – både for kommunene og for brukerne. I første omgang er det igangsatt et arbeid med å forenkle fasen fra et behov oppstår til vedtak foreligger. I løpet av 2019 vil det bli igangsatt et arbeid med andre deler av formidlingsprosessen. Departementet vil komme tilbake med en nærmere redegjørelse for arbeidet i Prop. 1 S for 2021.

Brukerpass videreutvikles og styrkes

Vedtak 432, 30. januar 2018

«Stortinget ber regjeringen sørge for at ordningen med brukerplass videreutvikles og styrkes for å korte ned saksbehandlingstiden og bedre brukermedvirkningen i hjelpemiddelformidlingen. Brukerpassordningen skal være en del av tilbudet ved alle hjelpemiddelsentralene.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:57 S (2017–2018), Innst. 101 S (2017–2018).

Departementet viser til Innst. 291 S (2018–2019) hvor det framgår at komiteen registrerer departementets redegjørelse for oppfølging av vedtak 432 i Prop. 1 S (2018–2019), men forutsetter at regjeringen kommer tilbake med informasjon om fremdriften i og resultatet av arbeidet før vedtaket kvitteres ut.

Brukerpassordningen inngår som del av tilbudet ved alle hjelpemiddelsentralene. Arbeids- og velferdsetaten har sammen med brukerorganisasjonene igangsatt et arbeid for å fornye og revitalisere brukerplassordningen. Dagens ordning og praksis har blitt kartlagt, og hjelpemiddelsentralene har informert om ordningen. Arbeids- og velferdsetaten har sammen med brukerorganisasjonene arrangert tre workshops. Arbeids- og vel-

ferdsetaten har sammen med brukerorganisasjonene besluttet at informasjon til brukere og samhandlere oppdateres og gjøres lettere tilgjengelig. I tillegg utarbeides felles veileder om brukerplass og internrutiner for hjelpemiddelsentralene. Anmodningsvedtaket anses med dette som fulgt opp.

Økning av organisasjonsgraden

Vedtaket 437, 31. januar 2018

«Stortinget ber regjeringen fremme sak til Stortinget med forslag som bidrar til at organisasjonsgraden kan økes, som en anerkjennelse av betydningen av at mange arbeidstakere velger å være fagorganisert.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Erklæring fra Regjeringen Solberg.

I tråd med regjeringsplattformen vil regjeringen legge til rette for et organisert arbeidsliv og et velfungerende og effektivt trepartssamarbeid. Temaet følges opp i et samarbeid med organisasjonene i arbeidslivet. Dette skjer bl.a. innenfor rammen av Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd, herunder en egen arbeidsgruppe som vurderer hva myndighetene og partene kan gjøre sammen for å bidra til økt organisasjonsgrad i arbeidslivet. Departementet viser til at kontroll- og konsultasjonskomiteen i Innst. 291 (2018–2019) har opprettholdt vedtak 437, 31. januar 2018 i påvente av at det fremmes en sak for Stortinget. Departementet viser videre til at kontroll- og konsultasjonskomiteen i Innst. 291 (2018–2019) har understreket at det i enkelte tilfeller er nødvendig å fremme forslag om at anmodningsvedtaket oppheves før rapporteringen kan avsluttes. Departementet fremmer i tråd med dette et slikt forslag. Det vises til forslagsdelen i denne proposisjonen. Se også utdypende omtale under hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Vilkår for aktører som drifter helse- og omsorgstjenester

Vedtaket 511, 27. februar 2018

«Stortinget ber regjeringen vurdere hvordan det kan sikres at aktører som mottar offentlige tilskudd til drift av helse- og omsorgstjenester, har lønns-, arbeids- og pensjonsvilkår på linje med det som gjelder i offentlige virksomheter.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:32 S (2017–2018), Innst. 123 S (2017–2018).

Høsten 2018 nedsatte regjeringen et offentlig utvalg som skal utrede offentlig finansierte velferdstjenester, jf. Stortingets anmodningsvedtak 182 av 12. desember 2017, jf. Innst. 43 S (2017–2018) om behandling av Dokument 8: 19 S (2017–2018). Utvalget skal også se hen til anmodningsvedtak 511 (2017–2018) og 595 (2017–2018) i sitt arbeid. Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på egnet måte når utvalget har fullført sitt arbeid.

Barnetrygden bør holdes utenfor ved beregning av sosialhjelp

Vedtaket 525, 6. mars 2018

«Stortinget ber regjeringen utrede hvorvidt barnetrygden bør holdes utenfor ved beregning av sosialhjelp, og fremme sak for Stortinget på egnet måte.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:20 S (2017–2018), Innst. 149 S (2017–2018).

I Prop. 1 S (2018–2019) redegjorde departementet for sin vurdering om at det ikke er et treffsikkert eller godt tiltak å holde barnetrygden utenfor ved beregningen av økonomisk sosialhjelp for å sikre barnefamilier som mottar sosialhjelp bedre levekår. Departementet viser til Innst. 291 S (2018–2019) hvor det framgår at komiteen anser vedtaket ikke oppfylt ettersom det ikke er fremmet egen sak eller opphevelsesvedtak til Stortinget. Departementet fremmer i tråd med dette et slikt forslag. Det vises til forslagsdelen i denne proposisjonen.

I Prop. 1 S for 2020 foreslår regjeringen å øke barnetrygden med 300 kroner per måned for barn opp til fylte seks år med virkning fra 1. september 2020. Dette utgjør en årlig økning på 3 600 kroner. Som det framkommer av Granavolden-plattformen vil regjeringen sørge for at økningen i barnetrygd for denne gruppen også kan komme familier til gode som er avhengig av økonomisk sosialhjelp. Som en oppfølging av dette vil Arbeids- og sosialdepartementet øke statens veiledende satser for økonomisk stønad til livsopphold for kategorien barn 0–5 år med tilsvarende beløp som vedtatt økning i barnetrygden per måned i tillegg til ordinær prisjustering.

Endringer i arbeidsmiljøloven om ansettelsesforhold
Vedtak 547, 15. mars 2018

«Stortinget ber regjeringen i den varslede proposisjonen om forslag til endringer i arbeidsmiljøloven om fast ansettelse, midlertidig ansettelse i og innleie fra bemanningsforetak vurdere å fremme forslag til endringer som sikrer:

- en tydelig definisjon av faste ansettelser, hvor fast ansettelse innebærer at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, og at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, samt hvor det understrekes at fast ansettelse uten lønn mellom oppdrag ikke oppfyller lovens krav til fast ansettelse.
- en plikt for arbeidsgiver til å gi forutsigbarhet for arbeid og inntekt gjennom en arbeidsplan og som forhindrer kontrakter der arbeidstakere er fast ansatt med den konsekvens at de må stå til disposisjon hele tiden og likevel ikke være sikret mer enn en deltidsjobb.
- at adgangen til innleie begrenses slik at kun virksomheter som er bundet av landsomfattende tariffavtale med fagforening med innstillingsrett, kan inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie, og at virksomheten og bemanningsforetaket på forespørsel fra Arbeidstilsynet skal fremlegge dokumentasjon på at virksomheten er bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett, og at det er inngått avtale med de tillitsvalgte.
- at Arbeidstilsynet gis hjemmel til å føre tilsyn med innleie og sanksjonsmuligheter ved ulovlig innleie.
- forslagene må fremmes på et tidspunkt som gjør det mulig for Stortinget å fatte vedtak innen sommeren 2018.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:58 S (2017–2018), Innst. 131 S (2017–2018).

Anmodningsvedtakets kulepunkter 1–3 er ivarettatt gjennom Stortingets vedtak av lovendringer på grunnlag av Prop. 73 L (2017–2018) og Innst. 355 L (2017–2018). Når det gjelder kulepunkt 4, har departementet hatt ute på offentlig høring et lovforslag om at Arbeidstilsynet gis hjemmel til å føre tilsyn med at innleiereglene etterlevs, samt å gi pålegg og ilegge sanksjoner ved ulovlig innleie, slik det også ble varslet i Prop. 73 L (2017–2018). Det vises også til omtale av oppfølging av vedtak 821 fra 4. juni 2018. Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på egnet måte når arbeidet er ferdigstilt.

Virksomhetsoverdragelse og svekkelse av pensjonsvilkår

Vedtak 595, 10. april 2018

«Stortinget ber regjeringen vurdere hvordan det kan motvirkes at bruk av anbud i offentlig sektor, herunder ved virksomhetsoverdragelse og skifte av leverandør, svekker ansattes pensjonsvilkår.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:101 S (2017–2018), Innst. 197 S (2017–2018).

Regjeringen viser til at det nå er vedtatt ny pensjonsordning for offentlig sektor, som i større grad enn tidligere legger til rette for at de ansatte beholder opptjente rettigheter ved jobbskifte mellom offentlig og privat sektor, for eksempel som følge av konkurranseutsetting eller virksomhetsoverdragelse, jf. Stortingets behandling av Prop. 87 L (2018–2019). Høsten 2018 nedsatte regjeringen et offentlig utvalg som skal utrede offentlig finansiererte velferdstjenester, jf. Stortingets anmodningsvedtak 182 av 12. desember 2017, jf. Innst. 43 S (2017–2018) om behandling av Dokument 8: 19 S (2017–2018). Utvalget skal også se hen til anmodningsvedtak 511 (2017–2018) og 595 (2017–2018) i sitt arbeid. Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på egnet måte når utvalget har fullført sitt arbeid.

Stans i offentlige ytelser i tilfeller der barn sendes ut av landet mot sin vilje

Vedtak 784, 29. mai 2018

«Stortinget ber regjeringen utrede om det kan iverksettes stans i utbetaling av flere offentlige ytelser i tilfeller der barn sendes til utlandet og holdes der mot sin vilje.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:118 S (2017–2018), Innst. 260 S (2017–2018).

Anmodningsvedtaket anses fulgt opp. Regjeringen har lagt fram en proposisjon (Prop. 129 L (2018–2019)) som foreslår at det stilles krav om bosted og opphold i Norge for rett til ektefelle- og barnetillegg. Det gis i dag ektefelle- og barnetillegg til en rekke ytelser. Endringene gjelder dermed dagpenger, arbeidsavklaringspenger, uføretrygd og alderspensjon etter kapittel 19 i folketrygdloven (til personer født til og med 1962), samt kvalifiseringsstønad og tiltakspenger.

Samordning med tjenestepensjon fra offentlig sektor

Vedtak 818, 4. juni 2018

«Stortinget ber regjeringen legge til rette for en helhetlig presentasjon/gjennomgang av fremtidig levealdersjustering og samordning for personer med tjenestepensjon fra offentlig sektor i forbindelse med fremleggelsen av nødvendige lovendringer som følge av avtalen om ny tjenestepensjon for ansatte i offentlig sektor.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 61 L (2017–2018), Innst. 343 L (2017–2018), Lovvedtak 67 (2017–2018).

Vedtaket er fulgt opp ved at det i kapittel 15 i Prop. 87 L (2018–2019) gis en helhetlig presentasjon/gjennomgang av framtidig levealdersjustering og samordning for personer med tjenestepensjon fra offentlig sektor. Prop. 87 L (2018–2019) Endringer i lov om Statens pensjonskasse, samordningsloven og enkelte andre lover (ny tjenestepensjon for ansatte i offentlig sektor) ble lagt frem 10. april 2019.

Kontrollfunksjon for å gjennomføre bestemmelsene i arbeidsmiljøloven

Vedtak 821, 4. juni 2018

«Stortinget ber regjeringen utarbeide forslag til en kontrollfunksjon som skal føre tilsyn med, gi pålegg om og treffe enkeltvedtak for å gjennomføre bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 1-7, kapittel 2 til kapittel 11, samt §§ 14-1 a, 14-5 til 14-8, § 14-9 andre ledd bokstav f andre punktum og andre ledd siste punktum, § 14-12, § 14-12 a, § 14-15 femte ledd og §§ 15-2 og 15-15. Forslaget til kontrollfunksjon legges fram for Stortinget på en egnet måte.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 73 L (2017–2018), Innst. 355 L (2017–2018), Lovvedtak 69 (2017–2018).

Departementet har hatt ute på offentlig høring et lovforslag om at Arbeidstilsynet gis hjemmel til å føre tilsyn med at innleieregulene etterleves, samt å gi pålegg og ilegge sanksjoner ved ulovlig innleie, slik det også ble varslet i Prop. 73 L (2017–2018). Det vises også til omtale av oppfølging av vedtak 547 fra 15. mars 2018. Regjeringen vil komme tilbake Stortinget på egnet måte når arbeidet er ferdigstilt.

Utviklingshemmedes muligheter til et andre år på folkehøgskole

Vedtak 898, 12. juni 2018

«Stortinget ber regjeringen oppheve den innstrammingen som har skjedd i utviklingshemmedes muligheter til å ta et andre år på folkehøgskole.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:172 S (2017–2018), Innst. 377 S (2017–2018).

Regjeringen legger til grunn at Stortingets intensjon er at flere skal få stønad til to år på folkehøgskole.

Opphold på folkehøgskole er vanligvis i ett år. Arbeids- og velferdsdirektoratet har gitt retningslinjer for muligheten til å få støtte til opphold for et andre år. Disse retningslinjene ble endret høsten 2017. Formålet med endringen var å presisere at støtte til et andre år bare skal gis i helt spesielle tilfeller, og at mangelfullt tilbud i hjemkommunen ikke er et argument for slik støtte. Bakgrunnen for presiseringen var en økning i antall søknader om stønad til forlenget opphold, samt at manglende kommunalt tilbud ble oppgitt som grunn i mange søknader.

Dersom vilkårene for støtte til et andre år på folkehøgskole skal mykes opp, krever det endring i folketrygdloven og/eller forskrifter gitt i medhold av denne. Arbeids- og sosialdepartementet vil utrede en eventuell endring i folketrygdloven for at flere skal få stønad til et andre år på folkehøgskole. Denne utredningen vil gjøres som ledd i regjeringens arbeid med Likeverdsreformen, slik at stønad til opphold på folkehøgskole kan ses i sammenheng med andre kommunale og statlige tilbud til og tiltak for ungdom og unge voksne med utviklingshemming.

Evaluering av allmenngjøringsordningen

Vedtak 909, 12. juni 2018

«Stortinget ber regjeringen om å legge frem en sak med evaluering av allmenngjøringsordningen og vurdere å fremme forslag til forbedringer i denne ordningen.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:199 S (2017–2018), Innst. 388 S (2017–2018).

Arbeids- og sosialdepartementet har satt i gang en ekstern evaluering av allmenngjøringsordningen, som skal avsluttes i 2021. Når gjennomgangen foreligger, vil regjeringen ha et

bedre grunnlag for å vurdere ordningen og regjeringen vil da komme tilbake til Stortinget på egnet måte.

Omfang og særtrekk ved ulike organiseringer

Vedtak 911, 12. juni 2018

«Stortinget ber regjeringa greie ut omfang og særtrekk ved organiseringar som franchise, konsern og liknande, med vekt på arbeidsgivaransvar og arbeidstakar sine rettar samt franchisetakar sin posisjon overfor franchisegivar.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:204 S (2017–2018), Innst. 392 S (2017–2018).

Arbeids- og sosialdepartementet har temaene nevnt i anmodningsvedtaket under utredning, herunder omfang og særtrekk ved arbeidsgiveransvar og arbeidstakerrettigheter ved organiseringsformer som franchise, konsern m.m. Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på egnet måte om oppfølging av vedtaket etter gjennomført utredning.

Bilstøtte klasse 2

Vedtak 1012, 15. juni 2018

«Stortinget ber regjeringen snarligst, og senest i samband med budsjettet for 2019, vurdere om rett til bilstøtte klasse 2 også bør gis til mennesker som ikke har sterkt begrenset gangfunksjon, men som av andre grunner, for eksempel utviklingshemming med tidvis utagerende atferd, er avhengige av tilrettelagt bil.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 85 S (2017–2018), Innst. 400 S (2017–2018).

Anmodningsvedtaket anses fulgt opp. Budsjettforliket mellom Høyre, Fremskrittspartiet, Venstre og Kristelig Folkeparti av 20. november 2018 innebærer at ordningen for stønad til bil i gruppe 2 ble utvidet til også å omfatte brukere som er avhengig av spesialtilpasset bil som følge av tidvis utagerende atferd, jf. Innst. 15 S (2018–2019). Som følge av denne utvidelsen for stønad til bil i gruppe 2, ble bevilgningen under kap. 2661, post 74 økt med 32 mill. kroner i Statsbudsjettet 2019.

Stortingssesjon (2016–2017)

Medlemskap, Statens Pensjonskasse

Vedtak 108, punkt 47, 5. desember 2016

«Stortinget ber regjeringen på egnet måte fremme en sak med vurdering av å oppheve reglene som gjør at man må ha vært medlem av Statens pensjonskasse i tre år for å få rett til pensjon.»

Vedtaket ble truffet ved behandlingen av Meld. St. 1 (2016–2017) Nasjonalbudsjettet 2017 og Prop. 1 S (2016–2017) Statsbudsjettet 2017, jf. Innst. 2 S (2016–2017).

Vedtaket er fulgt opp ved at det i avsnitt 7.3.3 i Prop. 87 L (2018–2019) foreslås at man har rett til oppsatt påslagspensjon dersom samlet tjenestetid er minst ett år. Det vises også til at dagens regel som sier at personer med kort tid til aldersgrensen ikke skal bli medlem av pensjonsordningen, foreslås opphevet i proposisjonens punkt 7.2.3 slik at alle som står i aktiv stilling ved pensjonsalder vil få rett til pensjon. Alle offentlig ansatte som er født i 1963 eller senere vil tjene opp rett til alderspensjon etter nye regler.

Utsendte arbeidstakere og varslingsreglene

Vedtak 737, 1. juni 2017

«Stortinget ber regjeringa kome tilbake til Stortinget med forslag som sikrar at utsendte arbeidstakarar blir omfatta av varslingsreglane i arbeidsmiljølova.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 72 L (2016–2017), Innst. 303 L (2016–2017), Lovvedtak 93 (2016–2017).

Regjeringen viser til at spørsmålet om varslervern for utsendte arbeidstakere må vurderes i forhold til utsendingsdirektivet. Dette direktivet er nylig endret, jf. direktiv 2018/957/EU. Regjeringen har det nye direktivet til vurdering, med sikte på innlemmelse i EØS-avtalen og gjennomføring i norsk rett. Spørsmålet om hvorvidt utsendte arbeidstakere skal omfattes av varslingsreglene vil inngå i arbeidet med gjennomføring av endringene i utsendingsdirektivet. Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på egnet måte når dette arbeidet er ferdigstilt.

Innleie og Arbeidstilsynets tilsynsrolle

Vedtak 862, 9. juni 2017

«Stortinget ber regjeringen gjennomgå og vurdere hvordan Arbeidstilsynet kan ha en mer aktiv tilsynsrolle når det gjelder vilkårene knyttet til innleie av arbeidskraft, herunder likebehandlingsreglene.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:111 S (2016–2017), Innst. 391 S (2016–2017).

Departementet har hatt ute på offentlig høring et lovforslag om at Arbeidstilsynet gis hjemmel til å føre tilsyn med at innleiereglerne etterleves, samt å gi pålegg og ilegge sanksjoner ved ulovlig innleie, slik det også ble varslet i Prop. 73 L (2017–2018). Det vises også til omtale av oppfølging av vedtak 547 fra 15. mars 2018 og vedtak 821 fra 4. juni 2018. Regjeringen vil komme tilbake Stortinget på egnet måte når arbeidet er ferdigstilt.

Stortingssesjon (2015–2016)

Varslingsregler og styrking av varslervernet

Vedtak 564 av 5. april 2016

«Stortinget ber regjeringen sette ned en bredt sammensatt ekspertgruppe som skal gå igjennom dagens varslingsregler og komme med forslag til hvordan varslervernet kan styrkes.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:30 S (2015–2016), Innst. 205 S (2015–2016).

Varslingsutvalget, oppnevnt av regjeringen i 2016, la fram NOU 2018: 6 *Varsling – verdier og*

vern 15. mars 2018. Regjeringen fremmet i Prop. 74 L (2018–2019) forslag til endringer i arbeidsmiljølovens regler om varsling som var en oppfølging av de fleste forslagene i Varslingsutvalgets innstilling. Lovendringene som har til formål å styrke varslervernet ble vedtatt i juni 2019, jf. Lovvedtak 70 (2018–2019) ved behandling av Innst. 315 L (2018–2019). Lovendringene trer i kraft 1. januar 2020. Anmodningsvedtaket anses som fulgt opp.

Terskel for varsling

Vedtak 565 av 5. april 2016

«Stortinget ber regjeringen vurdere hvorvidt vilkårene «forsvarlig varsling» og «kritikkverdige forhold» skaper en for høy terskel for varsling.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:30 S (2015–2016), Innst. 205 S (2015–2016).

Regjeringen fremmet i Prop. 74 L (2018–2019) forslag til endringer i arbeidsmiljølovens regler som ble vedtatt i juni 2019, jf. Lovvedtak 70 (2018–2019). Endringene innebærer bl.a. en klargjøring i lovteksten av vilkårene «kritikkverdige forhold», «forsvarlig fremgangsmåte» og «gjengjeldelse», som alle er sentrale begreper i varslingsregelverket. Presiseringen av disse begrepene vil gi et tydeligere og mer forutsigbart regelverk, noe som vil styrke varslernes situasjon og gjøre det enklere for virksomhetene å håndtere varsling på en god måte. Anmodningsvedtaket anses som fulgt opp.

5 Oversiktstabeller

5.1 Utgifter og inntekter fordelt på kapitler

Forslag til statsbudsjett for 2020 under programområde 09 Arbeid og sosiale formål, 29 Sosiale formål, folketrygden og 33 Arbeidsliv, folketrygden.

Utgifter fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
Administrasjon					
600	Arbeids- og sosialdepartementet	224 339	215 613	219 270	1,7
601	Utredningsvirksomhet, forskning m.m.	258 083	272 840	393 625	44,3
	<i>Sum kategori 09.00</i>	<i>482 422</i>	<i>488 453</i>	<i>612 895</i>	<i>25,5</i>
Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken					
604	Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen	386 308	423 500	434 220	2,5
605	Arbeids- og velferdsetaten	12 400 355	12 062 320	12 565 710	4,2
606	Trygderetten	75 025	78 770	82 545	4,8
	<i>Sum kategori 09.10</i>	<i>12 861 688</i>	<i>12 564 590</i>	<i>13 082 475</i>	<i>4,1</i>
Tiltak for bedre levekår mv.					
621	Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering	333 662	373 435	373 960	0,1
	<i>Sum kategori 09.20</i>	<i>333 662</i>	<i>373 435</i>	<i>373 960</i>	<i>0,1</i>
Arbeidsmarked					
634	Arbeidsmarkedstiltak	8 604 487	8 994 490	9 087 222	1,0
635	Ventelønn	21 251	12 000	7 000	-41,7
	<i>Sum kategori 09.30</i>	<i>8 625 738</i>	<i>9 006 490</i>	<i>9 094 222</i>	<i>1,0</i>
Arbeidsmiljø og sikkerhet					
640	Arbeidstilsynet	662 704	656 200	706 000	7,6
642	Petroleumstilsynet	305 215	315 600	324 600	2,9
643	Statens arbeidsmiljøinstitutt	121 821	124 875	152 200	21,9

(i 1 000 kr)

Kap.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
646	Pionerdykkere i Nordsjøen	3 165	3 300	3 388	2,7
648	Arbeidsretten, Riksmekleren m.m.	22 162	23 300	23 830	2,3
649	Treparts bransjeprogrammer	2 447	2 900	2 410	-16,9
	<i>Sum kategori 09.40</i>	<i>1 117 514</i>	<i>1 126 175</i>	<i>1 212 428</i>	<i>7,7</i>
	Pensjoner mv. under Statens pensjonskasse				
611	Pensjoner av statskassen	16 619	17 500	16 000	-8,6
612	Tilskudd til Statens pensjonskasse	4 872 670	2 565 000	5 624 000	119,3
613	Arbeidsgiveravgift til folketrygden	24 000	25 000	25 000	0,0
614	Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	5 396 925	5 929 000	10 333 000	74,3
615	Yrkesskadeforsikring	90 059	91 000	93 000	2,2
616	Gruppelivsforsikring	181 394	206 000	214 000	3,9
2470	Statens pensjonskasse	64 557	104 949	121 264	15,5
	<i>Sum kategori 09.50</i>	<i>10 646 224</i>	<i>8 938 449</i>	<i>16 426 264</i>	<i>83,8</i>
	Kontantytelser				
660	Krigspensjon	249 444	218 000	192 000	-11,9
664	Pensjonstrygden for sjømenn	46 000	37 000	29 000	-21,6
665	Pensjonstrygden for fiskere			43 000	
666	Avtalefestet pensjon (AFP)	2 207 393	2 490 000	2 760 000	10,8
667	Supplerende stønad til personer over 67 år	320 287	345 000	328 000	-4,9
	<i>Sum kategori 09.60</i>	<i>2 823 124</i>	<i>3 090 000</i>	<i>3 352 000</i>	<i>8,5</i>
	<i>Sum programområde 09</i>	<i>36 890 372</i>	<i>35 587 592</i>	<i>44 154 244</i>	<i>24,1</i>
	Enslige forsørgere				
2620	Stønad til enslig mor eller far	2 777 676	2 905 900	2 574 560	-11,4
	<i>Sum kategori 29.20</i>	<i>2 777 676</i>	<i>2 905 900</i>	<i>2 574 560</i>	<i>-11,4</i>
	Inntektssikring ved sykdom, arbeidsavklaring og uførhet				
2650	Sykepenger	40 126 619	42 018 660	44 812 000	6,6
2651	Arbeidsavklaringspenger	33 067 295	32 324 600	29 052 000	-10,1
2655	Uførhet	88 107 768	93 077 000	100 807 500	8,3
	<i>Sum kategori 29.50</i>	<i>161 301 682</i>	<i>167 420 260</i>	<i>174 671 500</i>	<i>4,3</i>
	Kompensasjon for merutgifter ved nedsatt funksjonsevne m.v.				
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	10 083 047	10 363 365	10 378 674	0,1
	<i>Sum kategori 29.60</i>	<i>10 083 047</i>	<i>10 363 365</i>	<i>10 378 674</i>	<i>0,1</i>

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
	Alderdom				
2670	Alderdom	221 068 329	232 178 000	244 300 000	5,2
	Sum kategori 29.70	221 068 329	232 178 000	244 300 000	5,2
	Forsørgertap m.v.				
2680	Etterlatte	2 030 659	1 985 300	1 997 100	0,6
2686	Stønad ved gravferd	191 861	196 000	220 000	12,2
	Sum kategori 29.80	2 222 520	2 181 300	2 217 100	1,6
	<i>Sum programområde 29</i>	<i>397 453 254</i>	<i>415 048 825</i>	<i>434 141 834</i>	<i>4,6</i>
	Arbeidsliv				
2541	Dagpenger	10 959 611	10 253 000	8 964 800	-12,6
2542	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv.	794 191	890 000	925 000	3,9
	Sum kategori 33.30	11 753 802	11 143 000	9 889 800	-11,2
	<i>Sum programområde 33</i>	<i>11 753 802</i>	<i>11 143 000</i>	<i>9 889 800</i>	<i>-11,2</i>
	<i>Sum utgifter</i>	<i>446 097 428</i>	<i>461 779 417</i>	<i>488 185 878</i>	<i>5,7</i>

Inntekter fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
	Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken				
3605	Arbeids- og velferdsetaten	64 672	66 670	66 305	-0,5
	Sum kategori 09.10	64 672	66 670	66 305	-0,5
	Arbeidsmarked				
3634	Arbeidsmarkedstiltak	2 890	200	200	0,0
3635	Ventelønn mv.	13 642	8 000	6 000	-25,0
	Sum kategori 09.30	16 532	8 200	6 200	-24,4
	Arbeidsmiljø og sikkerhet				
3640	Arbeidstilsynet	75 022	45 356	79 750	75,8
3642	Petroleumstilsynet	75 972	78 700	81 220	3,2
5571	Sektoravgifter under Arbeids- og sosialdepartementet	101 020	122 120	119 150	-2,4
	Sum kategori 09.40	252 014	246 176	280 120	13,8

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
Pensjoner mv. under Statens pensjonskasse					
3614	Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	11 831 391	10 923 000	10 427 000	-4,5
3615	Yrkesskadeforsikring	122 881	118 000	101 000	-14,4
3616	Gruppelivsforsikring	109 746	98 000	98 000	0,0
5470	Statens pensjonskasse	75 000	55 645	67 000	20,4
5607	Renter av boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	976 750	963 000	1 034 000	7,4
	<i>Sum kategori 09.50</i>	<i>13 115 768</i>	<i>12 157 645</i>	<i>11 727 000</i>	<i>-3,5</i>
	<i>Sum programområde 09</i>	<i>13 448 986</i>	<i>12 478 691</i>	<i>12 079 625</i>	<i>-3,2</i>
Diverse inntekter					
5701	Diverse inntekter	2 331 969	2 416 650	2 378 160	-1,6
	Sum kategori 29.90	2 331 969	2 416 650	2 378 160	-1,6
	Sum programområde 29	2 331 969	2 416 650	2 378 160	-1,6
Arbeidsliv					
5704	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs	185 609	230 000	210 000	-8,7
5705	Refusjon av dagpenger	21 098	26 800	19 300	-28,0
	<i>Sum kategori 33.30</i>	<i>206 707</i>	<i>256 800</i>	<i>229 300</i>	<i>-10,7</i>
	<i>Sum programområde 33</i>	<i>206 707</i>	<i>256 800</i>	<i>229 300</i>	<i>-10,7</i>
	<i>Sum inntekter</i>	<i>15 987 662</i>	<i>15 152 141</i>	<i>14 687 085</i>	<i>-3,1</i>

5.2 Bruk av stikkordet kan overføres

Under Arbeids- og sosialdepartementet blir stikkordet foreslått knyttet til disse postene utenom postgruppe 30–49

			(i 1 000 kr)	
Kap.	Post	Betegnelse	Overført til 2019	Forslag 2020
601	22	Kunnskapsutvikling i IA-avtalen m.m.		33 000
601	71	Tilskudd til bransjeprogrammer under IA-avtalen m.m.		70 000
604	21	Spesielle driftsutgifter		72 910
621	63	Sosiale tjenester og tiltak for vanskeligstilte	17 144	151 460
621	70	Frivillig arbeid	2 811	125 250
634	76	Tiltak for arbeidssøkere		7 079 465
634	77	Varig tilrettelagt arbeid	26 467	1 603 812
646	71	Oppreisning	700	
646	72	Tilskudd	1 198	3 388
648	21	Spesielle driftsutgifter	2 023	1 100
2650	76	Tilskudd til ekspertbistand og forsøk med kompetanse-tiltak for sykmeldte		102 000

Del II
Budsjettforslag

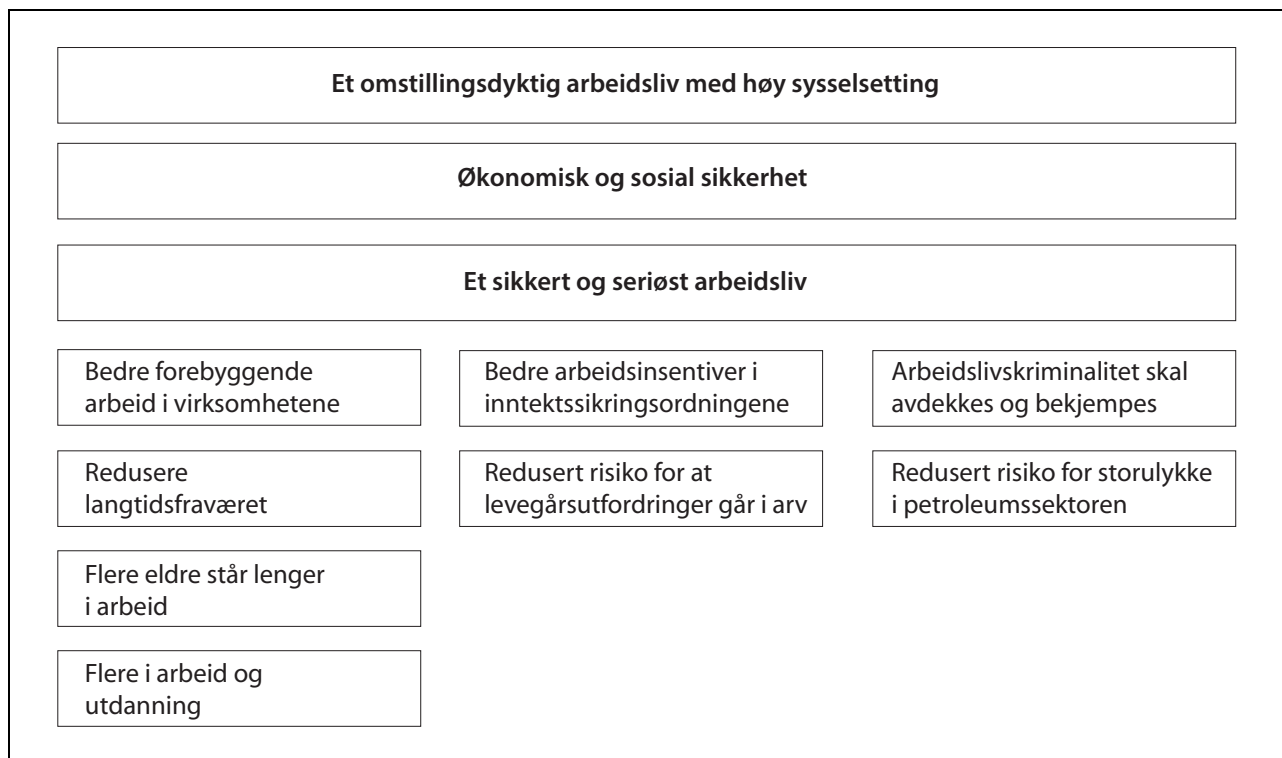
6 Arbeids- og sosialdepartementets budsjettforslag for 2020

Det vises til omtale av regjeringens mål i del I hvor det framgår at det er fastsatt følgende tre hovedmål for arbeids- og velferdspolitikken:

1. Et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting
2. Økonomisk og sosial sikkerhet
3. Et sikkert og seriøst arbeidsliv

De tre hovedmålene påvirker hverandre gjensidig. Det er nær sammenheng mellom arbeid og

velferd, både for den enkelte og for samfunnet. Høy sysselsetting og god produktivitetsutvikling er grunnlaget for verdiskapingen, og dermed avgjørende for å opprettholde et høyt velferdsnivå. Økonomisk og sosial sikkerhet gjennom gode velferdsordninger og inntektssikringsordninger er viktig både for den enkelte og for arbeidslivets omstillingsevne.



Figur 6.1 Arbeids- og sosialdepartementets mål for sektoren

En aldrende befolkning vil i økende grad legge press på offentlige finanser gjennom økte pensjonsutgifter og utgifter til helsetjenester og pleie- og omsorgstjenester. Høyere levealder innebærer at det vil bli gradvis færre arbeidstakere per pensjonist i Norge. Pensjonsreformen er et viktig bidrag til å sikre fremtidens velferdsordninger. Inntektssikringsordningene må være innrettet slik at det lønner seg å arbeide, samtidig som de

må gi en forsvarlig minstesikring for de som ikke er i stand til å forsørge seg gjennom eget arbeid.

Arbeidskraften er en av Norges viktigste ressurser. Mobilisering av grupper som i dag står utenfor arbeidslivet, er viktig for å opprettholde en høy sysselsetting.

Et godt arbeidsmiljø bidrar til økt produktivitet, og motvirker jobbrelaterte skader og sykdom og for tidlig avgang fra arbeidslivet. Rammevilkår

i arbeidslivet, som ulike tilknytningsformer, har betydning for både arbeidstakers fleksibilitet til å kombinere arbeid og privatliv, og for bedriftenes mulighet for tilpassinger som følge av endringer i etterspørsel.

Selv om arbeidsmiljøstandarden gjennomgående er høy, er det likevel utfordringer i enkelte yrker og næringer. Useriøse virksomheter kan forårsake alvorlige konsekvenser i form av utnyttelse av arbeidstakere, økt risiko for skade og seriøse virksomheter kan tape i konkurransen med useriøse. Et sikkert og seriøst arbeidsliv er derfor viktig, både for å opprettholde en høy sysselsetting og for å sikre den enkelte en trygg, helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon.

Under de tre hovedmålene er det fastsatt åtte delmål. Delmålene er knyttet til sentrale utfordringer og endringer som er nødvendige for å nå de overordnede målene. De enkelte delmålene understøtter ikke bare ett enkelt hovedmål, men skal sammen bidra til de tre hovedmålene.

En oversikt over hovedmål og delmål er vist i figur 6.1.

6.1 Et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting

Høy sysselsetting og lav arbeidsledighet er sentrale mål for arbeidsmarkedspolitikken. Et omstillingsdyktig arbeidsliv tilpasser seg raskt endret etterspørsel og bidrar til at bedriftene får tilstrekkelig tilgang på kompetent arbeidskraft, både for å sikre produksjon og unngå presstendenser i økonomien. Dette sikrer at personer som har mistet jobben, ikke blir gående ledig over lang tid og at bedriftene får dekket sitt behov for arbeidskraft. Det bidrar til høy verdiskaping og at flest mulig får utnyttet sine evner. Deltakelse i arbeidslivet er dessuten viktig for den enkeltes mulighet til forsørgelse og selvrealisering, og er et sentralt virkemiddel mot fattigdom.

Regjeringen legger stor vekt på at flest mulig skal kunne delta i arbeidslivet. Regjeringen har satt ned et sysselsettingsutvalg som skal analysere utviklingen i sysselsettingen i Norge, utviklingen i mottak av inntektssikringsytelser og foreslå tiltak som kan bidra til at flere kommer i arbeid.

Et godt rammeverk er en forutsetning for et fortsatt omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting. Regjeringen legger til rette for et arbeidsliv med både trygghet og fleksibilitet for

arbeidstakere, seriøse arbeidsgivere og et velfungerende trepartssamarbeid, og har nedsatt et partssammensatt utvalg som skal vurdere ulike tilknytningsformer og virksomhetsorganisering i arbeidslivet.

Regjeringen arbeider for bred deltakelse i arbeidslivet. Enkelte grupper opplever særlige utfordringer med å få innpass i arbeidslivet og har behov for bistand som styrker deres muligheter til å komme i jobb.

Regjeringen har iverksatt en inkluderingsdugnad for å få flere av dem som står utenfor arbeidslivet inn i arbeid. Inkluderingsdugnaden innebærer et samarbeid mellom ulike aktører, både offentlige og private. Gjennom felles innsats er målet å få flere med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en i jobb.

Unge er en gruppe som ofte er utsatt på arbeidsmarkedet. Kostnaden ved at ungdom blir stående utenfor arbeidsliv og utdanning er høy, både for den enkelte og samfunnet. Regjeringens ungdomsinnsats bidrar til at unge som har behov for bistand, raskt får hjelp til å komme i arbeid eller utdanning.

Innvandrere, særlig med bakgrunn fra Afrika og Asia, har lavere deltakelse i arbeidsmarkedet enn andre grupper. Regjeringens integreringsløft skal bl.a. legge til rette for at innvandrere kommer i jobb.

Blant personer som står utenfor arbeidslivet i Norge, er det mange som mottar offentlige ytelser. Risikoen for varig utenforskap øker med lengden på fraværet. Det er derfor viktig å redusere langtidsfraværet. Regjeringen og partene i arbeidslivet har inngått en ny avtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen 2019–2022) med mål om å bidra til høy sysselsetting gjennom å forebygge og redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

Arbeidsmiljøstandarden i Norge holder et stabilt høyt nivå, men det er likevel utfordringer i enkelte yrker og næringer. Et mer målrettet og kunnskapsbasert forebyggende arbeidsmiljøarbeid er viktig for å opprettholde et høyt nivå på arbeidsmiljøstandarden. Dette vil samtidig bidra til å ivareta et sikkert og seriøst arbeidsliv, at flere skal kunne stå lenger i arbeid, at færre faller fra gjennom skader og sykdom og at flere som står utenfor arbeidslivet kan inkluderes. For nærmere omtale av arbeidsmiljøtilstanden se del I, og for nærmere omtale av arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet, se under hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv.

6.1.1 Bidra til et velfungerende arbeidsmarked med god utnyttelse av arbeidskraften

Et velfungerende arbeidsmarked med høy sysselsetting, lav ledighet og god utnyttelse av arbeidskraften er en forutsetning for høy verdiskaping og for å sikre et bærekraftig velferdssamfunn. Et velfungerende arbeidsmarked skal sørge for god tilgang på arbeidskraft til virksomheter som trenger det, og bidra til at personer som tilbyr arbeidskraft, kan få arbeid. Det er også viktig for å forebygge langvarig ledighet og varig utenforskap for den enkelte, slik at flest mulig er i arbeid og får brukt sine evner.

Boks 6.1 Tilknytningsformer i arbeidslivet

De fleste arbeidstakere jobber under gode og forsvarlige arbeidsforhold, og nær ni av ti rapporterer at de trives i jobben.

Rammevilkår i arbeidslivet, som ulike tilknytningsformer, har betydning for både arbeidstakere og bedriftenes mulighet for tilpassinger som følge av endringer i etterspørsel.

Regjeringen legger til grunn at faste ansettelser skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Samtidig er det viktig at regelverket gir adgang til fleksible ordninger ut fra virksomhetenes behov.

Regjeringen har nedsatt et partssammensatt utvalg som skal vurdere ulike tilknytningsformer og virksomhetsorganisering i arbeidslivet.

For nærmere omtale av arbeidsforhold og tilknytningsformer i arbeidslivet, se omtale under hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Heltid/deltid

I Norge jobber de aller fleste heltid eller frivillig deltid. Litt over 90 pst. av de som jobber deltid oppgir at de ikke ønsker å arbeide mer, mens om lag 10 pst. ønsker å jobbe mer. Regjeringen fremmer en heltidskultur i arbeidslivet og legger til rette for at de som ønsker det kan få heltidsarbeid. Fra 1. januar 2019 er arbeidsmiljølovens bestemmelser om fortrinnsrett for deltidsansatte blitt styrket. Ufrivillig deltid innebærer samfunnsøkonomiske kostnader, bl.a. fordi arbeidskraften ikke fullt ut blir benyttet. Ufrivillig deltid er uheldig for de som rammes, og det er flest kvinner som arbeider

der deltid. Forskjellen avtar imidlertid bl.a. i takt med at flere kvinner har fått høyere utdanning. Det har blitt over 60 000 flere heltidssysselsatte kvinner fra 2013 til 2018. I samme periode har andelen av de sysselsatte kvinnene som arbeider deltid sunket fra 40 pst. til 37 pst. For nærmere omtale av heltid/deltid, se omtale foran i del I, pkt. 3.2 om situasjonen i arbeidsmarkedet og under hovedmålet om et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Dagpengeordningen

Dagpengeordningens hovedformål er å gi delvis kompensasjon i en begrenset periode for bortfall av arbeidsinntekt ved arbeidsledighet. Dagpengene beregnes på grunnlag av tidligere arbeidsinntekt. Det vil si at det er et betydelig innslag av forsikring innebygget i ordningen. Ordningen er også et viktig fordelingspolitisk virkemiddel og inngår i det sosiale sikkerhetsnettet. Samtidig er ordningen utformet med sikte på å motivere til aktiv jobbsøking, bl.a. gjennom aktivitetskrav, mobilitetskrav og sanksjoner. Dette gjør dagpengeordningen også til et viktig arbeidsmarkedspolitisk virkemiddel som skal bidra til overgang til arbeid.

For å sikre rask tilgang på arbeidskraft der behovet er, legges det vekt på at arbeidssøkere må være villige til å bytte bosted eller skifte yrke. For å understreke at de som mottar dagpenger skal være reelle arbeidssøkere, legger regjeringen vekt på at mobilitetskravene i dagpengereguleringen skal håndheves strengt og konsekvent.

Det legges opp til enkelte justeringer i dagpenge- og permitteringsregelverket i 2020, jf. programkategori 33.30 Arbeidsliv for nærmere omtale.

Permitteringsordningen

Permitteringsregelverket gjør det mulig for bedrifter å tilpasse arbeidskraftkostnadene til variasjoner i etterspørselen, og samtidig holde på kompetent arbeidskraft ved midlertidige innskrenkninger. Permitteringsregelverket skal også ta hensyn til at ledig arbeidskraft ikke bør gå uvirksom i tider med høy etterspørsel.

Det gjelder i dag en rekke særregler for permitteringer i fiskeindustrien, bl.a. når det gjelder hvor lenge permitterte kan motta dagpenger. Permitterte i fiskeindustrien kan motta dagpenger under permittering i inntil 52 uker i løpet av en periode på 18 måneder, mens tilsvarende periode for permitterte for øvrig er 26 uker.

Bakgrunnen for alle særreglene er at rammevilkårene for næringen tradisjonelt har vært mer uforutsigbare enn for de fleste andre næringer og behov for gode muligheter for fleksibilitet som følge av usikker råstofftilgang.

Næringen har endret seg gjennom utvikling og bruk av større fartøyer som er mindre sårbare for værforholdene, men særlig gjennom fremveksten av oppdrettsnæringen. Økt bruk av sesongkontrakter og innleid arbeidskraft har gjort bransjen bedre i stand til å møte usikkerheten rundt variasjonene i råstofftilgangen. Antallet permitteringer i fiskeindustrien har over tid gått ned. Kombinert med et godt arbeidsmarked, mener regjeringen dette gir grunnlag for å redusere maksimal periode med dagpenger under permitteringer i fiskeindustrien. Det foreslås å redusere perioden med dagpenger under permitteringer i fiskeindustrien fra 52 til 26 uker i løpet av 18 måneder fra 1. juli 2020. Maksimal periode blir dermed tilsvarende som for permitterte for øvrig, men det åpnes for at perioden kan utvides til inntil 52 uker ved ekstraordinære og uforutsette situasjoner. De øvrige særreglene for permitterte i fiskeindustrien opprettholdes.

Forslaget vil ikke redusere utgiftene til dagpenger i 2020, men vil gi en utgiftsreduksjon senere år jf. omtale under kap. 2541, post 70.

Motvirke langtidsledighet

De fleste arbeidsledige kommer raskt over i arbeid igjen, men for en del blir ledigheten langvarig. Personer som har vært helt arbeidsledige i minst seks måneder regnes som langtidsledige. Langtidsledige er i gjennomsnitt eldre, har lavere utdanning og har i større grad opplevd arbeidsledighet tidligere sammenliknet med alle ledige. Videre er andelen ikke-vestlige innvandrere høyere blant langtidsledige. Overgangen til arbeid synker med ledighetsperiodens lengde, men tiltar igjen ved utløpet av perioden med dagpenger.

Arbeids- og velferdsetaten yter bistand til personer som etter noe tid med jobbsøking på egen hånd, ikke klarer å skaffe seg arbeid. Fra 2. halvår 2017 styrket regjeringen oppfølgingen av dagpengemottakere med kort tid igjen av dagpengeperioden. Innsatsen innebærer at dagpengemottakere med om lag et halvt år igjen av dagpengeperioden vil få oppfølgingssamtaler fra NAV-kontoret for å motiveres til forsterket jobbsøking. Informasjon om ledige stillinger, jobbsøkningsaktiviteter, avklaring av rettigheter til livsopphold og andre tiltak med sikte på overgang til arbeid, er aktuelle

tema for oppfølgingssamtalen. Den forsterkede innsatsen videreføres i 2020.

Arbeids- og velferdsetaten rapporterer om økt oppmerksomhet og tettere oppfølging i Arbeids- og velferdsetaten etter innføringen av den forsterkede oppfølgingen. Ved utgangen av 2018 var det registrert om lag 8 900 dagpengemottakere med mindre enn seks måneder igjen av dagpengeperioden, noe som er en reduksjon på 20 pst. siden utgangen av 2017. Ved utgangen av juni 2019 var det i alt om lag 8 000 dagpengemottakere med mindre enn seks måneder igjen av dagpengeperioden. 44 pst. av målgruppen mottok forsterket oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten.

Arbeidsmarkedstiltak

Arbeidsmarkedspolitikken skal bidra til høy sysselsetting og lav ledighet bl.a. gjennom å motvirke utstøting av utsatte arbeidstakere, bedre mulighetene i ordinært arbeidsliv for personer med nedsatt arbeidsevne og sikre et tilrettelagt arbeidstilbud for særlig utsatte grupper.

Arbeidsmarkedstiltakene er sentrale virkemidler for å få flere over i arbeid. Tiltakene kan bidra til å gjøre personer som står utenfor arbeidslivet bedre kvalifisert, og forhindre at svake grupper varig faller ut av arbeidsmarkedet. Det er viktig at tiltakene understøtter aktivitet og jobbsøking.

Omfanget av arbeidsmarkedstiltakene tilpasses situasjonen i arbeidsmarkedet. Sysselsettingen har økt, registrert ledighet har falt det siste året og antallet personer med nedsatt arbeidsevne har også gått ned. Et godt arbeidsmarked i 2020 tilsier at tiltaksomfanget kan reduseres noe. Det foreslås derfor en reduksjon i bevilgningen til arbeidsmarkedstiltak i 2020. Bevilgningen sikrer fortsatt et godt tilbud til personer med nedsatt arbeidsevne og andre utsatte grupper.

Noen grupper er særlig utsatte på arbeidsmarkedet. Blant ungdom, og blant innvandrere fra land utenfor EØS-området, er det grupper som stiller svakere på arbeidsmarkedet. Det samme gjelder personer som har stått lenge uten arbeid. Disse gruppene er særlig prioritert for deltakelse i arbeidsmarkedstiltak. Innsatsen for disse gruppene støttes også av inkluderingsdugnaden.

Arbeidsmarkedstiltakene er viktige virkemidler i inkluderingsdugnaden. Gjennom økt bevilgning til individuell jobbstøtte og funksjonsassistanse i arbeidslivet styrkes innsatsen for at flere med nedsatt arbeidsevne, psykiske lidelser eller rusproblemer skal få innpass i arbeidslivet. Innsat-

sen under inkluderingsdugnaden vil også muliggjøre satsing på arbeidsmarkedstiltak som bl.a. lønnstilskudd og mentor, og bidra til at arbeidsgivere ansetter flere personer med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en. Det vises til nærmere omtale av inkluderingsdugnaden nedenfor.

Varig tilrettelagt arbeid (VTA) er et tiltak for personer som mottar, eller i nær fremtid ventes å få innvilget uføretrygd, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging. Gjennom VTA tilbys det arbeid i skjermet virksomhet, eller på en ordinær arbeidsplass med oppfølging. VTA er det viktigste arbeidsmarkedstiltaket for utviklingshemmede. I 2018 og 2019 økte nivået på VTA-plasser med om lag 1 300. For å videreføre det høye nivået på VTA-plasser, er det foreslått en økning av bevilgningen til VTA i 2020.

Tiltakspenger gir til deltakere på arbeidsmarkedstiltak som ikke har rett til folketrygdytelse. Formålet med tiltakspenger er å motivere til deltakelse på arbeidsmarkedstiltak og sikre deltakere som ikke har annen ytelse, inntekt i tiltaksperioden. Som et ledd i arbeidet med å forenkle tiltakssystemet foreslås enkelte endringer i ordningen med tiltakspenger i 2020, som bl.a. skal harmonisere tiltakspengeordningen med dagpengeordningen og legge til rette for likebehandling av arbeidssøkere. Det foreslås at mottakere av tiltakspenger og deltakere i kvalifiseringsprogrammet, på samme måte som dagpengemottakere, kun skal kunne motta stønad til reise under gjennomføring av tiltak. Videre foreslås det at tiltaksdeltakere med dagpengerettigheter skal bruke opp retten til dagpenger før ev. overgang til tiltakspenger, jf. nærmere omtale under kap. 634, post 76.

Se programkategori 09.30 Arbeidsmarked for nærmere omtale av arbeidsmarkedstiltakene.

Arbeidsinnvandring

Gjennom arbeidsinnvandring øker tilgangen på arbeidskraft i ulike sektorer, og det norske samfunnet tilføres viktig kompetanse. Norge har gjennom mange år vært en del av et felles nordisk arbeidsmarked, og med EØS-avtalen og EFTA-konvensjonen er Norge en del av det felles europeiske arbeidsmarkedet som sikrer fri bevegelse av arbeidskraft. EØS-avtalen fastsetter prinsippet om like konkurransevilkår i hele markedet.

Regjeringens hovedstrategi for å møte etterspørselen etter arbeidskraft er å mobilisere innenlandske arbeidskraftsressurser. Ved etterspørsel som ikke kan dekkes innenlands, er det lagt til rette for enkel og rask rekruttering av kompe-

tanse fra utlandet. Arbeids- og velferdsetaten samarbeider med andre europeiske arbeidskraftmyndigheter gjennom EURES-nettverket (European Employment Services) med sikte på å hjelpe arbeidsgivere som har behov for å rekruttere arbeidskraft fra utlandet, eller hjelpe personer som ønsker å søke jobb i andre EØS-land.

Regelverket om arbeidsinnvandring fra land utenfor EØS gir på en enkel måte muligheter for norske arbeidsgivere til å rekruttere den utenlandske arbeidskraften som er nødvendig for virksomheten. Rekruttering av arbeidskraft fra land utenfor EØS omfatter for det meste faglært arbeidskraft, utsendte tjenesteytere og sesongarbeidere. Disse må ha oppholdstillatelse for å kunne arbeide i Norge. Søknad om oppholdstillatelse behandles av Utlendingsdirektoratet (UDI). Arbeids- og sosialdepartementet vurderer løpende behov for endringer i utlendingsregelverket som kan bidra til enklere rekruttering av høyt kvalifiserte arbeidstakere. Den årlige kvoten på 5 000 tillatelser til faglærte arbeidstakere har så langt ikke vært noen reell begrensning. Kvoten opprettholdes for å bidra til forutsigbarhet for næringslivet.

Servicesentra for utenlandske arbeidstakere (SUA) gir utenlandske arbeidstakere og deres arbeidsgivere effektiv saksbehandling og informasjon om rettigheter og plikter i det norske arbeidslivet. I servicesenteret samarbeider Skatteetaten, politiet, Utlendingsdirektoratet og Arbeidstilsynet. Et tett samarbeid mellom etatene gir utenlandske arbeidstakere og deres arbeidsgivere et viktig kontaktpunkt med norske myndigheter. Et tett samarbeid mellom etatene kan også bidra til å avdekke arbeidslivskriminalitet og ev. juks med identitet. Det første servicesenteret ble opprettet i Oslo i 2007. I 2009 ble det åpnet SUA i Stavanger og Kirkenes. I Bergen og Trondheim ble SUA opprettet i hhv. 2015 og 2016.

6.1.2 Innsats for å motvirke frafall fra arbeidslivet

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)

I desember 2018 ble regjeringen ved arbeids- og sosialministeren og partene i arbeidslivet enige om en ny intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv for perioden 2019–2022 (IA-avtalen 2019–2022). Det overordnede målet med avtalen er å legge til rette for at så mange som mulig kan arbeide så mye som mulig, så lenge som mulig. IA-avtalen skal bidra til høy sysselsetting

gjennom å forebygge og redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

Sammenlignet med tidligere avtaleperioder er det gjort betydelige endringer både i avtalens mål, virkeområde, organisering og virkemidler. I IA-avtalen 2019–2022 er partene enige om følgende to nasjonale målsettinger: Sykefraværet skal reduseres med 10 pst. sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018, og frafallet fra arbeidslivet skal reduseres. Den bransje- og sektorvise utviklingen innen arbeidsmiljø, sykefravær og frafall er viktig for utviklingen i IA-avtalens nasjonale mål. Innsatsen skal derfor målrettes mot bransjer og sektorer som har potensial for å redusere sykefravær og frafall.

For å støtte opp under målene for avtalen, er avtalepartene enige om å løfte fram to særskilte innsatsområder: forebyggende arbeidsmiljøarbeid og innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær.

Den nye IA-avtalen gjelder for hele arbeidslivet og setter arbeidsplassen i sentrum. Avtalens innsatsområder, organisering og virkemidler skal støtte arbeidet som ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte gjør i den enkelte virksomhet. Gjennom å jobbe godt og systematisk med å forebygge og redusere sykefravær og frafall, skal virksomhetene være med på å skape gode inkluderingsarenaer i arbeidslivet.

Det partssammensatte Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd under ledelse av arbeids- og sosialministeren har ansvaret for oppfølgingen av IA-avtalen på nasjonalt nivå. Den operative oppfølgingen ivaretas av en koordineringsgruppe ledet av Arbeids- og sosialdepartementet, som består av hovedorganisasjonene og myndighetene, herunder Arbeids- og velferdsetaten, STAMI og Arbeidstilsynet. Faggruppen er en partssammensatt arbeidsgruppe som bl.a. skal drøfte status og utvikling i IA-målene.

Med den nye avtalen etableres flere nye virkemidler. I tråd med innretningen av avtalen skal en rekke virkemidler og tiltak være generelle og være tilgjengelige for hele arbeidslivet. Det skal også prioriteres virkemidler til en målrettet innsats mot bransjer og sektorer som har potensial for å redusere sykefravær og frafall. Både innsats og virkemidler i avtalen skal være kunnskapsbaserte.

Nye virkemidler i IA-avtalen 2019–2022

Partene og myndighetene har siden den nye avtalen ble inngått arbeidet med å forberede og implementere de nye virkemidlene. Dette omfatter bl.a.

etableringen av *bransjeprogrammer* for å målrette innsatsen mot bransjer og sektorer som har potensial for å redusere sykefravær og frafall. Det etableres også en ny *arbeidsmiljøsatsing* med vekt på kunnskapsutvikling, formidling og veivisning i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Disse satsingene er nærmere omtalt under bedre forebyggende arbeid i virksomhetene nedenfor. Det vises også til bevilgningsforslag knyttet til disse virkemidlene under kap. 601, kap. 640, kap. 642 og kap. 643.

I tråd med avtalen er det opprettet et *tilskudd til ekspertbistand* til bruk i enkeltsaker med lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær. Formålet med tilskuddsordningen er å forebygge og redusere sykefravær på den enkelte arbeidsplass. Det vil også gjennomføres et *forsøk med kompetansetiltak for sykmeldte* som på grunn av sykdom eller skade ikke kan komme tilbake til sin tidligere arbeidsgiver. Disse virkemidlene er nærmere omtalt under kap. 2650, post 76. Midler til evaluering av tiltakene og til personellressurser til forsøket bevilges under kap. 605.

Som en del av avtalen skal det også prioriteres midler til utvikling av *bedre data- og kunnskapsgrunnlag*. Denne satsingen er nærmere omtalt under kap. 601, post 22.

I avtalen er det enighet om at det skal utvikles en *ny kursmodul om sykmeldingsarbeid* i regi av Senter for Kvalitet i Legekontor (SKIL). SKIL har i 2019 mottatt tilskudd for å gjennomføre dette tiltaket, og det forslås derfor ingen bevilgning til formålet i 2020.

Arbeidet med å skape et inkluderende arbeidsliv skjer i den enkelte virksomhet. For å lykkes med dette kreves godt partssamarbeid. Samtidig kan det være behov for støtte fra myndighetene i arbeidet med IA-avtalens mål og innsatsområder på den enkelte arbeidsplass. Arbeids- og velferdsetaten skal forvalte og videreutvikle en *koordinert arbeidslivstjeneste*, og NAV Arbeidslivssenter, med deres bistand og kompetanse, vil være et sentralt virkemiddel overfor virksomheter i IA-arbeidet. Virksomheter kan inngå samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten, men det skal foreligge en dokumentert dialog mellom partene i den enkelte virksomhet før arbeidslivssentrene yter bistand.

HelseIArbeid er en satsing på helsefremmende og forebyggende kunnskapsformidling på arbeidsplassen, med rask tilgang på individrettet tverrfaglig utredning og avklaring som skal fremme mestring og arbeidsdeltakelse. I IA-avtalen er det enighet om at dette konseptet skal prioriteres og gjennomføres i større grad enn i dag, og

arbeidslivssentrene skal delta i dette. Satsingen er nærmere omtalt under avsnittet om arbeid og helse under pkt. 6.1.2 Inkludering av utsatte grupper på arbeidsmarkedet nedenfor.

I IA-avtalen har partene foreslått at muligheten for å avtale utvidet rett til egenmelding presiseres i folketrygdloven, samt at det innføres en plikt for arbeidsgiver til å drøfte utvidet rett til egenmelding med de tillitsvalgte. Som en oppfølging av dette har Stortinget vedtatt enkelte endringer i bestemmelsene om egenmelding, jf. Prop. 75 L (2018–2019) og Innst. 278 L (2018–2019). Endringene trådte i kraft 1. juli 2019.

Avtalepartene er enige om at nye virkemidler skal finansieres gjennom omprioritering av bevilgninger som tidligere har blitt benyttet til andre tiltak innenfor IA-avtalen. Som en oppfølging av dette, vedtok Stortinget i april 2019 å omprioritere midler i statsbudsjettet for 2019 til nye virkemidler, jf. Prop. 48 S (2018–2019) og Innst. 230 S (2018–2019). Videre vedtok Stortinget ifm. behandlingen av Revidert nasjonalbudsjett 2019, jf. Innst. 391 S (2018–2019), en omdisponering knyttet til deler av midlene til bransjeprogrammene under IA-avtalen. For 2020 foreslås enkelte justeringer i fordelingen av midlene mellom ulike virkemidler og involverte aktører. Det vises til nærmere omtale av bevilgningsforslag under programkategoriene.

IA-avtalen 2014–2018

Målene i ny IA-avtale er endret sammenlignet med målene som gjaldt i foregående avtaleperiode. Det tidligere delmålet i IA-avtalen 2014–2018 om å øke sysselsettingen blant personer med nedsett funksjonsevne, ivaretas nå gjennom inkluderingsdugnaden. Faggruppen for IA-avtalen, som bl.a. skal drøfte status og utvikling i IA-avtalens mål, skal i sin rapport for 2019 ta utgangspunkt i avtalens mål for perioden 2014–2018 og dermed rapportere på utviklingen i de tre delmålene fra foregående avtaleperiode. Faggruppens rapport med en vurdering av måloppnåelsen for 2018 vil foreligge mot slutten av året. Det vises til avsnittet om å redusere langtidssykefraværet nedenfor for en nærmere omtale av sykefraværsutviklingen.

Bedre forebyggende arbeid i virksomhetene

Arbeidskraften er en av Norges viktigste ressurser. Høy sysselsetting er grunnlaget for å opprettholde et bærekraftig velferdssamfunn, samtidig som det er av stor betydning for den enkelte å være i jobb. I Norge arbeider de fleste under gode

og forsvarlige arbeidsforhold. Trepertssamarbeidet, bl.a. om et mer inkluderende arbeidsliv, skal bidra til høy sysselsetting og mobilisering av arbeidskraft gjennom å forebygge og redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Likevel har vi høyere sykefravær enn sammenlignbare land, og også en høy andel som faller ut av arbeidslivet²³. Det kan tyde på at innretningen av det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet i virksomhetene ikke har vært tilstrekkelig målrettet.

Virksomhetene er selv ansvarlige for at arbeidsmiljøet på den enkelte arbeidsplass er fullt forsvarlig. Forbedret arbeidsmiljø oppnås bl.a. ved å redusere og fjerne fysiske/kjemiske og psykososiale forhold som kan gi negative helseutfall i arbeidssituasjoner. For mer effektivt å forebygge negative eksponeringer må virksomhetene gjøre risikokartlegginger og iverksette tiltak ut fra virksomhetens behov, på bakgrunn av oppdatert kunnskap om hvilke faktorer som har dokumentert betydning for arbeidshelse, sykefravær og arbeidsskader. Det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet må videre implementeres systematisk og inngå i virksomhetens drift knyttet til de konkrete arbeidsoppgavene på arbeidsplassen.

Det er godt dokumentert at det foreligger årsakssammenhenger mellom arbeidsmiljøeksponeringer og redusert helse, jobbengasjement og sykefravær hos arbeidstakere. Undersøkelser tyder på at mellom 15 og 40 pst. av sykefraværet helt eller delvis skyldes arbeidsmiljøforhold, men det er store forskjeller mellom bransjer/yrker og virksomheter.²⁴ Det er også tydelige sammenhenger mellom arbeidsmiljøforhold og evne/beslutning om å stå lenger i arbeid. Arbeidsmiljøforhold har samtidig vesentlig betydning for bærekraftig inkludering, og kan bidra til å realisere potensialet i at arbeid skal gi god helse.

Det finnes også etter hvert solid vitenskapelig dokumentasjon på at dårlig arbeidsmiljø er kostbart for samfunnet og for virksomhetene. Nyere forskning ved bl.a. Statens arbeidsmiljøinstitutt viser at gode arbeidsmiljøforhold bidrar positivt til virksomhetenes resultater og produktivitet, såfremt arbeidsmiljøtiltakene er behovsprøvde og kunnskapsbaserte. Dette fordrer imidlertid at

²³ Arbeidsmiljøet i Norge og EU – en sammenligning, 6. europeiske arbeidsmiljøundersøkelse, STAMI-rapport, Årg. 18, nr. 3, Oslo: STAMI 2017. Rapporten er basert på data fra European Working Conditions Survey.

²⁴ Prosentandel på bakgrunn av forskning og beregninger, Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI). Faktaboka 2018, STAMI, basert på arbeidsmiljø levekårsundersøkelsen 2017 (SSB) angir tilsvarende at om lag 35 pst. av de med minst ett sykefravær på mer enn 14 dager siste år oppgir at fraværet var arbeidsrelatert.

arbeidsmiljøet utvikles på basis av reelle behov på den enkelte arbeidsplass, og at tiltakene som iverksettes er knyttet til utførelsen og organiseringen av selve arbeidet. Dette er viktig for at arbeidsmiljøtiltakene skal ha virkning, og det bør derfor være styrende for det systematiske arbeidsmiljøarbeidet.

IA-avtalen 2019–2022 setter arbeidsplassene i sentrum. Bedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid er et satsingsområde i den nye avtalen. Det etableres bl.a. en ny arbeidsmiljøstrategi som skal bidra til kunnskap, kompetanse og verktøy for virksomhetene gjennom målrettet bransje- og arbeidsplassrettet kunnskapsutvikling, formidling og veivisning i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Arbeidet skal bidra til virksomhetenes forebyggende arbeidsmiljøarbeid på de områder som i størst grad bidrar til å redusere sykefravær og frafall. Det arbeides bl.a. med å etablere en pilot for en samlet nettbasert løsning/portal for å formidle kunnskap og gi økt kompetanse om effektivt forebyggende arbeidsmiljøarbeid til bransjer/sektorer og virksomheter.

Den bransje- og sektorvise utviklingen innen arbeidsmiljø, sykefravær og frafall er viktig for å nå IA-avtalens nasjonale mål. For å støtte opp under målene skal innsatsen derfor målrettes mot bransjer og sektorer som har potensial for å redusere sykefravær og frafall. I samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet er det igangsatt bransjeprogrammer i 7 bransjer med særlig potensiale for å bedre det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet og redusere sykefravær og frafall.

Statens arbeidsmiljøinstitutt gjennomfører i 2018 og 2019 et pilotprosjekt i fire bransjer, for å utvikle nye og mer treffsikre metoder for et mer målrettet forebyggende arbeid på virksomhetsnivå. Dette prosjektet kan gi viktig kunnskap i det videre arbeidet, og bygge opp under både den nye arbeidsmiljøstrategien og bransjeprogrammene under IA-avtalen.

Det er i takt med endringene i arbeidslivet fortsatt behov for en systematisk kartlegging av og forskningen på betydningen arbeidsmiljøforhold har på arbeidstakeres helse i spesifikke yrker, bransjer og næringer. Myndighetene følger opp sitt ansvar gjennom regulering, tilsyn, veiledning og tilrettelegging for et velfungerende arbeidsliv, og bidrar til økt kunnskap gjennom forskningsprogrammer og -prosjekter, systematisk dokumentasjon og kunnskapsformidling, bl.a. ved Statens arbeidsmiljøinstitutt.

For omtale av Arbeidsmiljøtilstanden, se Del I, pkt. 3.3. For nærmere omtale av arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet, se hovedmål om et sikkert og

seriøst arbeidsliv. For omtale av Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet og Statens arbeidsmiljøinstitutt, se Programkategori 09.40 Arbeidsmiljø og sikkerhet.

Redusere langtidssykefraværet

Det samlede sykefraværet har vært relativt stabilt siden 2012. I 2018 utgjorde sykefraværet 5,8 pst. av alle avtalte dagsverk, mot 5,9 pst. i 2017.²⁵

I IA-avtalen 2014–2018 var målet å redusere sykefraværet med 20 pst. fra nivået i 2. kvartal 2001. Med et sykefravær på 5,8 pst. i 2018 ble foregående avtaleperiodes mål ikke nådd, selv om årsgjennomsnittet for 2018 er nær det laveste nivået som er registrert i løpet av hele IA-perioden fra 2001. Som nevnt under omtalen av IA-avtalen over, vil faggruppen for IA-avtalen mot slutten av inneværende år rapportere nærmere på måloppnåelsen i foregående avtaleperiode.

I IA-avtalen 2019–2022 er et av de to nasjonale målene å redusere sykefraværet med 10 pst. fra årsgjennomsnittet i 2018. Det innebærer en målsetting om å redusere sykefraværsnivået til 5,2 pst. Sykefraværsprosenten tilsvarer antall tapte dagsverk som følge av sykefravær som andel av avtalte dagsverk. Dersom antallet avtalte dagsverk holder seg stabilt, kan en nedgang i sykefraværsprosenten på 10 pst. beregnes til en nedgang på 13 000 tapte årsverk per år.²⁶ Dersom det legges til grunn at både det trygdefinansierte og det arbeidsgiverfinansierte fraværet blir redusert med 10 pst., vil dette kunne gi en årlig besparelse for folketrygden på 4,2 mrd. kroner og om lag 2,6 mrd. kroner for arbeidsgiverne. Siste tilgjengelige statistikk viser at det sesong- og influensajusterte sykefraværet var på 5,9 pst. i 2. kvartal 2019.

Norge har et høyere sykefravær enn land det er naturlig å sammenligne seg med, og det er en utfordring at det samlede sykefraværet har vært stabilt høyt over flere år. Analyser viser at utviklingen i langtidssykefraværet følger utviklingen i det

²⁵ Fra og med publisering av sykefraværstall for 4. kvartal 2018 er det gjort endringer i beregningsmetoden for sykefraværsprosenten. Den såkalte feriekorrigeringen av sykefraværet er fjernet, og sykefraværstallene har fra samme tid også blitt justert for brudd i statistikken som følge av overgang til a-ordningen fra 2015. Det er beregnet tidsserier basert på ny beregningsmetode tilbake til 2. kvartal 2000, da sykefraværstatistikken ble opprettet. Endringene i beregningsmetoden gir noe lavere nivåfall, men endrer ikke på bildet av den samlede utviklingen i sykefraværet.

²⁶ Dersom antallet avtalte dagsverk er stabilt, vil en oppnå en reduksjon i sykefraværsprosenten på 10 pst. ved å redusere de tapte dagsverkene med 10 pst. Beregningen er foretatt med utgangspunkt i antall tapte dagsverk som følge av egenmeldt og legemeldt sykefravær i 2018.

samlede sykefraværet tett, og at utviklingen i sykefraværet dermed har nær sammenheng med antall personer som har overgang til andre helse-relaterte ytelser, jf. omtale i del I, punkt 3.5 Helse-relaterte ytelser. Det betyr at å redusere sykefraværet vil være et viktig bidrag for å hindre frafall fra arbeidslivet og overgang til mer langvarige helse-relaterte ytelser. Særlig er det viktig å redusere langtidssykefraværet, både fordi flest dagsverk går tapt i forbindelse med lengre fravær, men også fordi sannsynligheten for frafall fra arbeidslivet øker med fraværets varighet. Samtidig er det ikke slik at alle som har brukt opp sykepengereffektene sine går ut av arbeidslivet. Tall for 2017 viser at så mange som 62 pst. var i arbeid seks måneder etter at sykepengereffektene var brukt opp.²⁷ 68 pst. av denne gruppen var i arbeid i kombinasjon med mottak av en annen ytelse, i hovedsak arbeidsavklaringspenger.

Det har over flere år vært et omfattende lovregulert system for oppfølging av sykefravær. De fire sentrale sykefraværsaktørene – den sykmeldte, arbeidsgiver, sykmelder og Arbeids- og velferdsetaten – omfattes av dette systemet, og det stilles ulike krav til hver enkelt av disse. Formålet med dagens oppfølgingssystem er bl.a. tidlig innsats, tett oppfølging, tilrettelegging og utprøving av arbeidsevne. Samlet sett er intensjonen at dette skal bidra til redusert sykefravær. Økt og bedre bruk av gradert sykmelding er i denne forbindelse et sentralt virkemiddel, og har tidligere også vært et uttalt mål i IA-avtalen. Ekspertgruppen som deltok i første fase av Sysselsettingsutvalget viser til flere studier som finner positive effekter av gradert framfor full sykmelding for langtidssykmeldte arbeidstakere. I tillegg til å redusere graden og varigheten av pågående sykefravær, reduserer det også bruken av helselaterte trygdeytelser i tiden etter sykefraværet og øker sannsynligheten for å forbli i arbeid de påfølgende årene.²⁸ Ekspertgruppen har bl.a. foreslått endringer i sykepengeordningen med sikte på å begrense langvarig sykefravær ved å gjøre det mer lønnsomt, både for arbeidsgivere og arbeidstakere, å bruke gradert sykemelding. Den gjennomsnittlige sykmeldingsgraden²⁹ er redusert siden starten

av IA-samarbeidet – fra 88,3 pst. i 2. kvartal 2001 til 83,9 pst. i 1. kvartal 2019. De tre siste årene har årsgjennomsnittet for gjennomsnittlig sykmeldingsgrad økt noe. Selv om omfanget av gradert sykefravær de siste årene har ligget på de høyeste nivåene i IA-perioden, ser det ut som om tendensen til stadig økt gradering har snudd.

Som en del av den nye IA-avtalen etableres flere nye virkemidler som skal bidra til redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Det er bl.a. etablert en ny ordning med tilskudd til ekspertbistand til bruk i enkeltsaker med lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær. Det skal også gjennomføres et forsøk med kompetansetiltak for sykmeldte som på grunn av sykdom eller skade ikke kan komme tilbake til sin tidligere arbeidsgiver. Disse tiltakene er nærmere omtalt under kap. 2650, post 76.

Prosjektet med å utvikle et beslutningsstøttesystem for sykmeldere avsluttes i 2019. Systemet består bl.a. av beskrivelser av anbefalt sykmeldingslengde og gradering/arbeidsbelastning for om lag 250 ulike diagnoser, og skal gi faglig støtte til sykmeldere og sikre større forutsigbarhet og likebehandling i sykmeldingsprosessen. Fortsatt gjenstår noe arbeid knyttet til integrasjon med fastlegenes elektroniske pasientjournalssystemer (EPJ). Arbeids- og velferdsdirektoratet og Helse- og velferdsdirektoratet har fått i oppdrag å utarbeide en sluttrapport for prosjektet. Rapporten skal ferdigstilles i oktober 2019 og vil supplere den eksterne evalueringen som er foretatt av Sintef samt se beslutningsstøttesystemet i sammenheng med andre tilgjengelige verktøy for sykmeldere. Det vises til nærmere omtale i Prop. 1 S (2019–2020) for Helse- og omsorgsdepartementet.

Arbeids- og velferdsetaten har en sentral rolle i sykefraværsarbeidet, og etatens oppfølging av sykmeldte har de senere årene blitt styrket gjennom en bedre og mer konsekvent håndheving av aktivitetskravet for rett til sykepenger ved åtte ukers sykmelding. Det pågår en omfattende digitalisering av etatens arbeid med sykefravær, i regi av Arbeids- og velferdsdirektoratet. I 2018 ble det innført digital sykmelding og søknad om sykepenger over hele landet. Det er i den forbindelse også gjort endringer som gjør det mulig for 100 pst. sykmeldte arbeidstakere å prøve seg i jobb uten å gi særskilt melding til Arbeids- og velferdsetaten og uten å miste sin yrkesskadedekning. Det arbeides videre med utvikling av digitale løsninger for å sikre både bedre oppfølging og bedre brukermøter.

For å få rett til sykepenger er utgangspunktet etter dagens regelverk og praksis at det kreves

²⁷ NOU 2019: 7 *Arbeid og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting*. Statusen «i arbeid» er her definert som at vedkommende er registrert i Aa-registeret og at avtalt arbeidstid er minst fire timer i uken.

²⁸ NOU 2019: 7 *Arbeid og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting*.

²⁹ Gjennomsnittlig sykmeldingsgrad per tapte dagsverk er det beste målet på gradering. Et nivå på 100 betyr at inngenting av fraværet er gradert, mens et nivå på 50 innebærer at alt fravær i gjennomsnitt er gradert med 50 pst.

personlig oppmøte hos lege for at lege skal kunne vurdere vilkår for å kunne skrive sykmelding. Av Granavolden-plattformen framgår det at regjeringen vil innføre krav om at fastleger skal tilby e-konsultasjon til dem som ønsker det, og det er ønskelig med en lovgivning som er teknologinøytral som åpner for å ta i bruk løsninger som er kostnadseffektive og brukervennlige. Departementet har på denne bakgrunn, i samarbeid med Helse- og omsorgsdepartementet, gitt et felles oppdrag til Arbeids- og velferdsdirektoratet og Helsedirektoratet om å utrede bruk av e-konsultasjon ved sykmelding. Utredningen skal etter planen foreligge ved årsskiftet 2019/2020.

Flere eldre står lenger i arbeid

Ettersom det blir en større andel eldre i befolkningen, blir yrkesaktiviteten blant eldre stadig viktigere i årene som kommer.

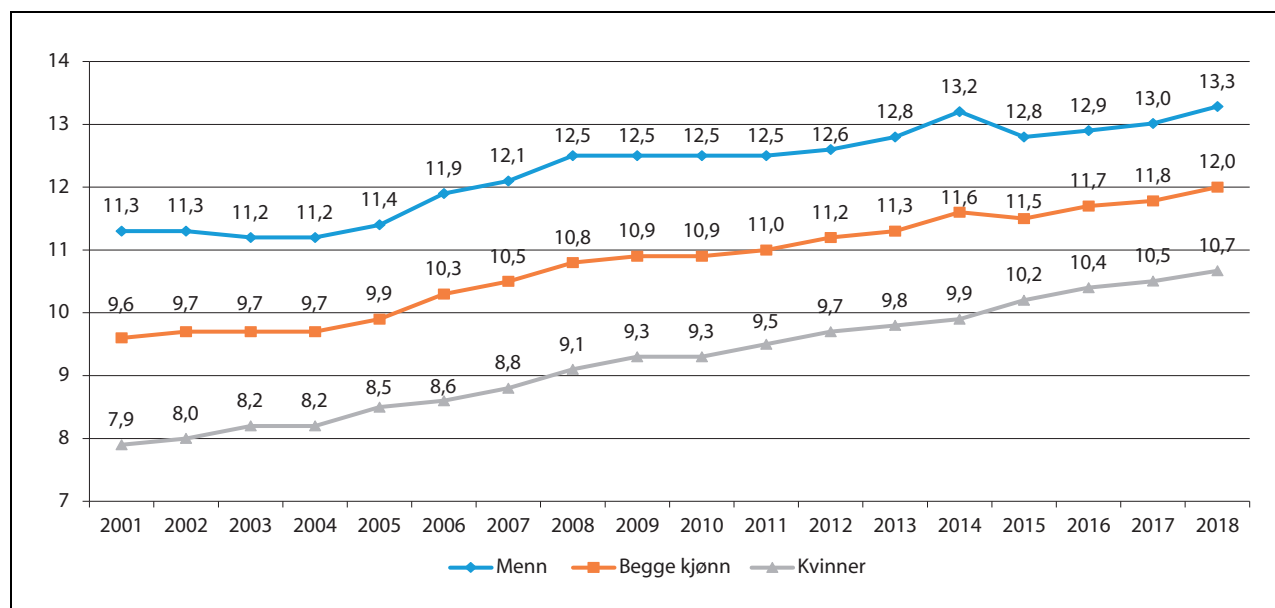
Som følge av økt levealder, bedre helse og insentiver i pensjonssystemet er det grunn til å forvente økt arbeidstilbud fra eldre arbeidstakere. Kunnskap om pensjon, holdninger til eldre arbeidstakere og forebyggende tiltak som legger til rette for at folk ikke faller ut av arbeidslivet pga. mangelfull kompetanse og skadelige arbeidsmiljøbelastninger er sentralt for at flere skal kunne stå lenger i arbeid.

Et sentralt mål med pensjonsreformen er å stimulere eldre til å stå lenger i arbeid. Dette sikrer den enkelte gode pensjoner, samtidig som en høy arbeidsstyrke bidrar til økte skatteinntekter og til

at våre velferdsordninger kan videreføres og videreutvikles. Gjennom pensjonsreformen har den enkelte fra 2011 hatt mulighet for fleksibelt uttak av alderspensjon mellom 62 og 75 år, samt å kombinere arbeid og alderspensjon uten avkorting av pensjonen. Samtidig er regelverket utformet slik at det stimulerer til å stå lenge i arbeid. AFP og tjenestepensjonsordningene i privat sektor er lagt om slik at de støtter opp under prinsippene i folketrygdens alderspensjon.

I 2018 ble det enighet om en omlegging av AFP og tjenestepensjonsordningene i offentlig sektor som vil stimulere til å stå lenger i arbeid. Endringene skal gjelde fra og med 1963-kullet, og vil dermed gradvis kunne få effekt på uttak av pensjon fra 2025 og framover.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har utarbeidet en indikator for «forventet yrkesaktivitet etter 50 år». Ved beregning av indikatoren tas det hensyn til stillingsandel, slik at indikatoren viser forventet antall årsverk etter fylte 50 år som et gjennomsnitt for hele befolkningen. Indikatoren viser at det har vært en klar vekst i yrkesaktiviteten blant eldre de siste årene. Fra 2009 til 2018 økte antall forventede yrkesaktive år etter 50 år med drøyt ett år, se figur 6.2. I 2018 kunne en 50-åring forvente å ha 12,0 gjenstående årsverk i arbeidslivet. Forventet yrkesaktivitet etter 50 år er høyere for menn enn for kvinner. Økningen i forventet gjenstående yrkesaktivitet har vært noe sterkere for kvinner enn menn i perioden fra 2001 til 2018, og kjønnsforskjellene har dermed blitt noe redusert over tid.



Figur 6.2 Forventet yrkesaktivitet i årsverk etter fylte 50 år

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet

Nytt datagrunnlag om arbeidsforhold fra 2015 gir et brudd i tidsserien fra 2014 til 2015. Det er usikkert i hvilken retning dette bruddet trekker. Tallene for 2017 er foreløpige.

Økningen i sysselsettingsandelen blant eldre de senere årene kan skyldes flere forhold:

- Pensjonsreformen fra 2011 har gjort det mer gunstig å stå lenger i jobb, og jobbinsentivene har i størst grad blitt forbedret for arbeidstakere i privat sektor med rett til AFP
- Levealderen øker over tid, og dette har også medført en økning i antall friske leveår
- Kvinner er generelt mer yrkesaktive enn tidligere, og dette bidrar til å øke yrkesaktiviteten blant eldre kvinner
- Sysselsettingen blant seniorer øker med utdanningsnivået, og andelen med høyere utdanning har økt også blant de eldre
- Bedre helse, høyere utdanning og økt andel seniorer i arbeidsstyrken kan ha bidratt til mer positive holdninger til eldre arbeidstakere
- IA-arbeidet kan i seg selv kan ha hatt en positiv effekt ved at flere omfattes av seniortiltak, og at virksomheter med IA-avtale har økt fokus på seniorpolitikk
- Aldersgrensen i arbeidsmiljøloven ble hevet til 72 år i 2015, samtidig som det ble innført en nedre grense på 70 år for såkalte bedriftsinterne aldersgrenser. Tidligere praktiserte mange bedrifter en aldersgrense på 67 år.

6.1.3 Inkludering av utsatte grupper på arbeidsmarkedet

Flere i arbeid og utdanning

Regjeringen legger stor vekt på å virkeliggjøre målet om et arbeidsliv hvor alle kan delta. Det er viktig å utnytte den positive utviklingen i arbeidsmarkedet til å få inkludert flest mulig i ordinært arbeidsliv fra de gruppene som over tid har stått svakt på arbeidsmarkedet.

Inkluderingsdugnad

I 2018 tok regjeringen initiativ til en inkluderingsdugnad for å bidra til at flere med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en skal komme over i ordinære jobber.

Boks 6.2 Inkluderingsdugnaden

Inkluderingsdugnaden innebærer et samarbeid mellom offentlige og private aktører, på tvers av ulike sektorer. Arbeids- og velferdsetaten har en sentral rolle i gjennomføringen av inkluderingsdugnaden, sammen med bl.a. utdannings- og helsemyndighetene. Innsatsen skal bidra til å:

- senke terskelen inn i arbeidslivet og gjøre det lettere for arbeidsgivere å ansette personer fra inkluderingsdugnadens målgrupper. Dette skal skje gjennom bruk av virkemidler som gir økt trygghet for både arbeidsgiver og arbeidssøker.
- styrke mulighetene for opplæring slik at flere kvalifiseres til arbeid. Dette kan skje gjennom tilrettelagte opplegg for fagopplæring, eller gjennom kortere, yrkesrettede kurs.
- videreutvikle og styrke tilbudet for arbeidssøkere med psykiske lidelser og/eller rusproblemer, slik at flere kan delta i arbeidslivet samtidig som de mottar medisinsk oppfølging.

Satsinger og tiltak som ledd i inkluderingsdugnaden i 2018 og 2019

For å senke terskelen inn i arbeidslivet og gjøre det lettere for arbeidsgivere å ansette personer fra inkluderingsdugnadens målgrupper, ble Arbeids- og velferdsetatens rekrutteringsbistand til arbeidsgivere styrket fra 2. halvår 2018. Styrkingen ble videreført i 2019. Styrkingen ga grunnlag for flere markedskontakter i etaten. Markedskontaktene skal skaffe oversikt over virksomhetenes behov for arbeidskraft, finne kandidater som kan være aktuelle for jobb i virksomhetene og sikre koordinert innsats for virksomheter med samarbeidsavtale om rekruttering og inkludering. Arbeids- og velferdsdirektoratet rapporterer om at dette har bidratt til å gi økt innsikt i arbeidsgiveres behov og en mer positiv holdning hos arbeidsgivere til samhandling med Arbeids- og velferdsetaten. Arbeids- og velferdsetaten har inngått flere nye samarbeidsavtaler om rekruttering, kvalifisering og inkludering med store nasjonale virksomheter, og avtalene gir også grunnlag for samarbeid lokalt.

Fra 1. juli 2019 er det innført endringer i regelverket for ordningen med lønnstilskudd slik at

den blir enklere for arbeidsgivere å ta i bruk. Lønnstilskudd er et effektivt virkemiddel for å få flere arbeidssøkere med redusert eller varierende produktivitet i arbeid. Endringene legger til rette for økt bruk av lønnstilskudd.

Det er ønskelig at staten skal gå foran i inkluderingsarbeidet. Regjeringen har som ledd i inkluderingsdugnaden satt som mål at minimum 5 pst. av alle nyansatte i staten skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. Departementene følger opp virksomhetenes arbeid. Difi tilbyr støtte og veiledning. Ved utgangen av 2018 var det foreløpig ingen som hadde nådd målet. Arbeids- og sosialdepartementet er det departementsområdet som rapporterer best tall for sin sektor. Her er andelen ansatte med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en 4,5 pst. For å legge til rette for bedre måloppnåelse, foreslår regjeringen en rekke endringer, bl.a. i forskrift til statsansatteloven. Forslagene er sendt på høring i august 2019. Et nytt traineeprogram for personer med nedsatt funksjonsevne og høyere utdanning er også lansert. For nærmere omtale se Prop. 1 S (2019–2020) for Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Partene i arbeidslivet bidrar til å fremme inkludering i arbeidslivet. Ringer i vannet 2 startet i 2019 som et toårig prosjekt med bakgrunn i de gode erfaringene som ble gjort i NHOs arbeidsinkluderingsprosjekt, Ringer i vannet. Som følge av at de andre arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidstakerorganisasjonene er invitert til å delta i samarbeidsprosjektet, ble erfaringsgrunnlaget for prosjektet utvidet til å omfatte flere modeller for inkludering, herunder inkluderingsmodellen «Springbrett» i regi av Spekter, Virkes «JobbLoop» og KS-prosjektene «Menn i helse» og «Inn i jobb». Det utvidede prosjektet har fått navnet «Vi inkluderer!», og målet er å utvikle og prøve ut en samlende modell for inkludering i arbeid, ev. oppdelt i en privat og en offentlig modell. Det er opprettet prosjektlederstillinger i Arbeids- og velferdsetaten i NAV Vestland, NAV Trøndelag og NAV Oslo knyttet til prosjektet.

Flere av dem som har hull i CV-en mangler den kompetansen som arbeidslivet etterspør. Et sentralt innsatsområde i inkluderingsdugnaden er å styrke mulighetene for opplæring slik at flere kvalifiseres til arbeid. Det er med virkning fra 1. juli 2019 gjort endringer i reglene for opplærings tiltakene i Arbeids- og velferdsetaten som innebærer at flere brukere får tilgang til et bedre opplæringstilbud som gir formell kompetanse, bl.a. innen fag- og yrkesopplæring.

Kunnskapsdepartementet har videre iverksatt forsøk med modulbasert fagopplæring for å gjøre opplæringen mer fleksibel og tilpasset voksne. I forbindelse med inkluderingsdugnaden ble det i 2019 gitt midler til utvikling av nye moduler i lærefag innen helse- og oppvekstfag og bygg- og anleggsteknikk. Forsøkene med de nye modulene starter høsten 2019.

Kompetansepluss, som er en tilskuddsordning for opplæring i grunnleggende ferdigheter, ble styrket i 2019. Kompetansepluss skal bidra til at voksne får nødvendig kompetanse til å mestre krav og omstilling i arbeidslivet. Økningen har medført at flere får tilbud om kurs i grunnleggende ferdigheter på arbeidsplassen. For nærmere omtale se Prop. 1 S (2019–2020) for Kunnskapsdepartementet.

Mange står utenfor arbeidslivet på grunn av psykiske helseproblemer. For å videreutvikle og styrke tilbudet for arbeidssøkere med psykiske lidelser, ble Arbeids- og velferdsetaten i 2019 styrket med midler til å ansette flere jobbspesialister for å bistå personer med psykiske lidelser og/eller rusproblemer med deltakelse i arbeidslivet. Individuell jobbstøtte (IPS) innebærer samarbeid mellom jobbspesialister og helsetjenesten og skal gi koordinerte tilbud om arbeidsrettet oppfølging og behandling. I 2019 ble det også gitt støtte til etablering av nye tiltak med individuell jobbstøtte over Helse- og omsorgsdepartementets budsjett. I 2018 innvilget Helsedirektoratet tilskuddsmidler til 53 virksomheter, en økning fra 27 virksomheter i 2017. Om lag 525 personer (44 pst.) har kommet i ordinært lønnet arbeid eller har startet opp utdanning. For nærmere omtale se Prop. 1 S (2019–2020) for Helse- og omsorgsdepartementet.

Innsatsen under inkluderingsdugnaden videreføres og intensiveres i 2020.

Satsinger og tiltak som ledd i inkluderingsdugnaden i 2020

Arbeidsmarkedstiltakene er viktige virkemidler i inkluderingsdugnaden. Gjennom økt bevilgning til individuell jobbstøtte og funksjonsassistanse i arbeidslivet i 2020 styrkes innsatsen for at flere med nedsatt arbeidsevne, psykiske lidelser eller rusproblemer skal få innpass i arbeidslivet. Innsatsen under inkluderingsdugnaden vil også muliggjøre satsing på arbeidsmarkedstiltak som bl.a. lønnstilskudd og mentor, og bidra til at arbeidsgivere ansetter flere personer med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en.

Mentorordningen er innrettet som et tilskudd som skal kompensere for tapt arbeidstid og det

merarbeid oppfølgingen kan påføre virksomheten. Gjennom mentorordningen kan tiltaksdeltakeren få bistand for å kunne gjennomføre arbeidsmarkedstiltak eller for å få eller beholde lønnet arbeid i en ordinær virksomhet. Mentorordningen kan bidra til å senke terskelen inn i arbeidslivet for dugnadens målgrupper og utvikle virksomhetenes kompetanse på oppfølgingsområdet. Det legges til rette for kompetanseheving og promotering av mentorordningen i Arbeids- og velferds-etaten og overfor arbeidsgiver.

Funksjonsassistanse i arbeidslivet gis til yrkesaktive personer som har omfattende fysiske funksjonsnedsettelse og behov for tett tilrettelegging og oppfølging på arbeidsplassen fra en lønnet assistent. Gjennom ordningen med funksjonsassistent kan personer i målgruppen få nødvendig bistand til praktiske oppgaver og ledsaging i arbeidssituasjonen. Ordningen sikrer forutsigbarhet hos arbeidsgivere og brukere for nødvendig tilrettelegging og oppfølging på arbeidsplassen, og er en vesentlig del av virkemiddelapparatet for å inkludere målgruppen i ordinært arbeidsliv.

Individuell jobbstøtte (IPS) er en oppfølgingstjeneste som skal tilby koordinert arbeidsmarkeds- og helsebistand for personer med psykiske lidelser eller rusproblemer. Individuell jobbstøtte er en systematisk oppfølgingsmetode som utføres av en jobbspesialist. Modellen legger opp til en formalisert og integrert samhandling mellom kommune, spesialisthelsetjenesten og NAV-kontoret.

Virkemidlene er nærmere omtalt under kap. 634, post 01, post 76 og post 79.

Innsatsen under inkluderingsdugnaden må ses i sammenheng med andre tiltak og satsinger for målgruppene.

Strategi for likestilling av mennesker med funksjonsnedsettelse

En helhetlig strategi for likestilling av mennesker med funksjonsnedsettelse – *Et samfunn for alle* – ble lagt fram i 2018, og gjelder for perioden 2020–2030. Strategien har fire innsatsområder: utdanning, arbeid, helse og omsorg samt kultur og fritid. Strategien er dynamisk og gjelder for hele tiårs perioden, mens en handlingsplan for likestilling av mennesker med funksjonsnedsettelse for perioden 2020–2025, vil bli lagt fram høsten 2019. Det vises til nærmere omtale av strategien og handlingsplanen i Prop. 1 S (2019–2020) for Kulturdepartementet.

Innsats for personer med nedsatt arbeidsevne

Mange i yrkesaktiv alder står utenfor arbeidslivet på grunn av helseutfordringer og mottar offentlig inntektssikring. Det er bekymringsfullt at mange får lange perioder utenfor arbeidslivet som kan gi økt sannsynlighet for uføretrygd og varig ekskludering fra arbeidslivet.

Med begrepet nedsatt arbeidsevne menes personer som på grunn av sykdom, skade eller andre hindringer har behov for ekstra oppfølging fra arbeids- og velferdsforvaltningen for å få eller beholde arbeid. Ved utgangen av juni 2019 var om lag 181 000 personer registrert med nedsatt arbeidsevne. Av de som var registrert med nedsatt arbeidsevne ved utgangen av første kvartal 2019 mottok 63 pst. arbeidsavklaringspenger.

Arbeids- og velferdsforvaltningen har ansvar for å tilby arbeidsrettet oppfølging til personer som trenger bistand for å komme i arbeid eller fortsette i et arbeidsforhold. Den enkeltes bistandsbehov fastsettes etter en arbeidsevnevurdering og kan omfatte arbeidsrettede tilbud og annen oppfølging som medisinsk behandling, rehabilitering, sosial trening/oppfølging og tilrettelegging. Det er betydelig variasjon i hvilke behov den enkelte bruker har for bistand. En stor andel av gruppen har behov for medisinsk oppfølging og rehabilitering før de kan være aktuelle for jobb eller arbeidsrettede tiltak. For andre er det mulig og hensiktsmessig å komme i gang med arbeidsrettede tiltak samtidig med at de mottar medisinsk behandling, jf. omtalen nedenfor om *Arbeid og helse*. Den arbeidsrettede bistanden til personer med nedsatt arbeidsevne skal være helhetlig og individuelt tilpasset for å bidra til raskere overgang til arbeid.

Mange med nedsatt arbeidsevne mottar inntektssikringsytelser. Regjeringen har gjennomført flere endringer i inntektssikringsordningene som skal bidra til at flere med nedsatt arbeidsevne kommer i arbeid. Se nærmere omtale av regelverksendringene under hovedmålet om økonomisk og sosial sikkerhet.

Arbeid og helse

Det er et mål for regjeringen at flere med nedsatt arbeidsevne og med ulike helseproblemer, skal kunne delta i arbeidslivet.

Mens det for noen tiår siden var en alminnelig oppfatning at det å ha helseutfordringer ikke var forenlig med arbeid, viser forskning at arbeid og aktivitet i mange tilfeller er helsefremmende.³⁰ En kunnskapsoppsummering fra 2014

viser at dette særlig gjelder for psykiske lidelser.³¹ Selv om de fleste med psykiske helseproblemer deltar i arbeid eller utdanning, har mange likevel svak eller ingen tilknytning til arbeidslivet, og psykiske lidelser er årsak til en stadig større andel av sykefravær og uføretrygding. Psykiske lidelser og plager er en av de største utfordringene for en god folkehelse i Norge, og fører til redusert livskvalitet for den enkelte. Kostnadene for samfunnet forbundet med sykefravær og uføretrygd er dessuten svært høye.

Mange med ulike helseproblemer vil trenge samtidig bistand fra både arbeids- og velferdsforvaltningen og helsetjenestene for at målet om arbeid og bedre helse skal nås. Dette gjør at helse- og velferdsforvaltningen må samarbeide for å kunne møte brukernes behov for tjenester. Helsedirektoratet og Arbeids- og velferdsdirektoratet fikk derfor i 2018 et likelydende oppdrag om å utvikle arbeid- og helseområdet som et fagfelt. Direktoratene har bl.a. anbefalt at det utarbeides felles faglige anbefalinger for tjenesteutøvere innen både helse- og arbeidsrettede tjenester.

Helse- og omsorgsdepartementet og Arbeids- og sosialdepartementet vil i 2020 videreføre samarbeidet med mål om å bedre tjenestetilbudet til personer som trenger samtidige helse- og arbeidsrettede tjenester for å forbli eller komme i arbeid. Samtidighet i behandling og arbeidsrettet bistand gir i mange tilfeller raskere overgang til arbeid enn der arbeidsrettede tjenester gis først etter eller sent i behandlingsforløpet. Å videreutvikle samarbeidet mellom helse- og arbeidsrettede tjenester er også et sentralt tema i inkluderingsdugnaden, der målet er å videreutvikle og styrke tilbudet for arbeidssøkere med psykiske lidelser og/eller rusproblemer slik at flere kan delta i arbeidslivet samtidig som de mottar medisinsk behandling. Inkluderingsdugnaden er nærmere omtalt ovenfor.

I de fleste fylker er det inngått samarbeidsavtaler mellom NAV fylke og spesialisthelsetjenesten. Avtalenes karakter varierer fra å være mer overordnet til angivelser av felles tiltak og regelmessige møter. På kommunenivå har det også vært en positiv utvikling. I 2018 var det i 291 kommuner/bydeler (66 pst.) etablert et samarbeid mellom helse- og omsorgstjenesten og Arbeids- og vel-

ferdsetaten om arbeidsrettet rehabilitering til personer med psykiske lidelser og/eller rusmiddelproblemer/-avhengighet, dvs. en økning på 8 pst. fra 2017.³²

HelseArbeid er et tiltak i den nye IA-avtalen og en modell for tjenestesamhandling om helsefremmende og forebyggende tiltak rettet mot arbeidslivet. Modellen sikter seg inn mot grupper som står i fare for å bli sykmeldt eller falle ut av arbeidslivet på grunn av muskel-, skjelett- og/eller psykiske plager. Ved utgangen av 2018 ble dette tilbudet gitt i de tre nordligste fylkene Nordland, Troms og Finnmark. HelseArbeid består av både et bedrifts- og et individtiltak. Høsten 2018 ble det igangsatt et forskningsprosjekt ved Universitetet i Tromsø som skal undersøke om bedriftstiltaket kan gi økt mestring og arbeidsdeltakelse. Som det framgår av IA-avtalen 2019–2022, er det ønskelig at tiltaket gjennomføres i større omfang enn i dag, men innenfor rammen av dagens regelverk og prioriteringsforskriften. Arbeidslivssentrene skal delta i dette arbeidet.

For personer med moderate til alvorlige psykiske lidelser er det godt dokumentert at tiltaket individuell jobbstøtte (IPS) gir gode resultater.³³ Samarbeidsmodellen ble i løpet av 2018 et tilbud i alle fylker. Tiltaket er basert på at personer med moderate til alvorlige psykiske helseproblemer skal raskest mulig over i ordinært, lønnet arbeid med bistand fra en jobbspesialist. Brukerne skal få helsetjenester parallelt med bistanden knyttet til arbeid. Sykehuset i Nordland har fått 15 mill. kroner fra Norges forskningsråd til å forske på implementeringen av individuell jobbstøtte i de tre nordligste fylkene. I forbindelse med inkluderingsdugnaden foreslår regjeringen å styrke ordningen med individuell jobbstøtte i Arbeids- og velferdsetaten, jf. omtale av budsjettforslag under kap. 634, post 01.

Helsedirektoratet og Arbeids- og velferdsdirektoratet samarbeider om å utarbeide en modell for et systematisk samarbeid mellom arbeidsrettede tjenester i Arbeids- og velferdsetaten og helsetjenester i kommunene, ev. også i spesialisthelsetjenesten, for mennesker med lettere

³⁰ Waddell, G. og Burton, K. (2006) *Is work good for your health and well-being?*, London, TSO

³¹ Van der Noordt, M., Ljzelenberg, H., Droomers, M. og Propper, K. (2014) *Health effects of employment: a systematic review of prospective studies*, Occupational and Environmental Medicine, 71:730-736

³² Solveig Osberg Ose, Silje L. Kaspersen, Marian Ådnanes, Eva Lassemo og Jorid Kalseth (2018) *Kommunalt psykisk helse- og rusarbeid 2018: Årsverk, kompetanse og innhold i tjenestene*, Sintef

³³ Silje Endresen Reme, Karin Monstad, Tonje Fyhn, Simon Øverland, Kari Ludvigsen, Vigdis Sveinsdottir, Camilla Løvvik og Stein Atle Lie (2016) *Effektevaluering av Individuell jobbstøtte (IPS)*. Sluttrapport, Uni Helse og Rokkansenteret Nøkleby, H., Blaasvær, N. og Berg RC. (2017) *Supported Employment for arbeidssøkere med bistandsbehov: en systematisk oversikt*, Folkehelseinstituttet

til moderate psykiske problemer. Arbeidet bygger bl.a. på erfaringer fra tiltakene Senter for jobb-mestring og Rask psykisk helsehjelp.

Det er også en omtale av Arbeid og helse i Helse- og omsorgsdepartementets Prop. 1 S (2019–2020) under kap. 781 Forsøk og utvikling mv.

Innsats for unge

Unge arbeidstilbud er fleksibelt. Unge har ofte korte ledighetsperioder, og flere skifter mellom utdanning og arbeid i starten av sin arbeidskarriere. Mange jobber deltid samtidig som de er under utdanning. Samtidig er unge mer utsatt på arbeidsmarkedet. Det er spesielt viktig å fange opp unge tidlig, slik at de får nødvendig bistand til å fullføre utdanning og delta i arbeidslivet.

Ungdom er tydelig prioritert både ved tilde-ling av arbeidsmarkedstiltak og ved forsterket oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten gjennom ungdomsinnsatsen. Ungdomsinnsatsen som startet opp i 2017, skal sikre unge under 30 år rask oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten. Innsatsen videreføres i 2020.

NAV-kontorene er som ledd i ungdomsinnsatsen styrket med kompetanse og ressurser til tverrfaglige ungdomsteam og ungdomskontakter, og gjennom bruk av egne jobbspesialister. Dette er veiledere som har færre brukere i sin portefølje enn andre veiledere i Arbeids- og velferdsetaten for å kunne drive tettere, individuell oppfølging av ungdom som trenger det. Arbeids- og velferdsdirektoratet rapporterer at ungdomsinnsatsen har ført til økt lokalt samarbeid med arbeidsgivere, og det er utviklet flere lokalt tilrettelagte ungdomstiltak. Det har også blitt en tettere samhandling mellom Arbeids- og velferdsetaten og videregående skole, den kommunale helsetjenesten og barnevernet.

I 1. tertial 2019 hadde om lag 17 000 unge passert fristen ved åtte ukers ledighet for når tiltak skal være iverksatt. I alt 70 pst. var i aktivitet eller under medisinsk behandling. Ytterligere 10 pst. hadde fått tilbud om forsterket oppfølging fra NAV-kontoret. Andelen unge arbeidssøkere og unge med nedsatt arbeidsevne som deltar i arbeidsmarkedstiltak, er betydelig høyere enn gjennomsnittet i disse brukergruppene.

Mange unge mottakere av arbeidsavklaringspenger har sammensatte og noen ganger diffuse utfordringer. Tett og god oppfølging er følgende viktig for å kunne bedre deres arbeidsevne og hjelpe dem inn i arbeid eller utdanning. På denne

bakgrunn foreslår regjeringen å øke driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten til forsterket oppfølging av unge mottakere av arbeidsavklaringspenger. Forslaget må ses i sammenheng med at regjeringen foreslår å redusere minsteytelsen i ordningen med arbeidsavklaringspenger for nye mottakere under 25 år fra 2020. Forslagene er nærmere omtalt under hovedmålet om økonomisk og sosial sikkerhet og programkategori 29.50 Inntektssikring ved sykdom, samt under programkategori 09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken.

Kunnskapsdepartementet leder *0–24-samarbeidet* (2015–2020), der også Arbeids- og sosialdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, Barne- og familiedepartementet og Justis- og beredskapsdepartementet deltar. Målet er å styrke oppfølgingen av utsatte barn og unge i alderen 0–24 år for å hindre frafall i videregående opplæring og senere utenforskap i samfunnet. Samarbeidet skal tilrettelegge for bedre koordinerte tjenester, og at utsatte barn og unge og familiene deres får tilpasset og tidlig hjelp. Ved at flere lykkes i skolen og fullfører videregående opplæring, legges grunnlaget for en varig tilknytning til arbeidslivet. 0–24-samarbeidet er avgrenset til områder der innsats på tvers av sektorer er vesentlig for å nå målet. Departementene har gitt oppdraget til underliggende direktorater, som jobber med å skape et felles kunnskapsgrunnlag, samordning av virkemidler, tverrfaglige utviklingstiltak og bygge kapasitet for varig innsats på tvers av sektorer. Arbeids- og velferdsdirektoratet deltar i samarbeidet, som ledes av Utdanningsdirektoratet.

Som ledd i *0–24-samarbeidet* foreslår regjeringen å slå sammen deler av statlige tilskuddsordninger rettet mot barn og unge i en pilot for programfinansiering fra 2020. Formålet er å unngå sektorisering ved at kommunene i større grad kan søke om midler som svarer til utfordringene lokalt og på den måten gi bedre lokale tjenester og tiltak ut i fra barn og unges behov. Midlene skal benyttes til å utvikle og gjennomføre tverrsektorielle og tverrfaglige tiltak for utsatte barn og unge under 24 år og deres familier. Se nærmere omtale under kap. 621, post 63 og i Prop. 1 S (2019–2020) for Kunnskapsdepartementet.

Innsatsen for utsatte unge må også ses i sammenheng med oppfølgingen av FN's bærekraftsmål, delmål 8.6 om å redusere andelen unge som verken er i arbeid, utdanning eller opplæring, betydelig innen 2020.

Innsats for innvandrere

Regjeringen la høsten 2018 fram integreringsstrategien *Integrering gjennom kunnskap – Regjeringens integreringsstrategi (2019–2022)*. Hovedmålet med strategien er å øke innvandreres deltakelse i arbeids- og samfunnsliv. Satsing på kunnskap, kompetanse og kvalifisering er det viktigste grepet i integreringsstrategien.

Arbeid er – i tillegg til utdanning/kvalifisering, hverdagsintegrering og retten til å leve et fritt liv – ett av fire innsatsområder i integreringsstrategien. Et av hovedgrepene har vært å forbedre relevante arbeidsmarkedstiltak. Omleggingen av opplæringstiltakene fra 1. juli 2019 vil innebære at prioriterte grupper innenfor arbeidsmarkedspolitikken, som innvandrere, får tilgang til et bedre opplæringstilbud enn de har hatt tidligere, jf. nærmere omtale under kap. 634, post 76.

Som ledd i arbeidet med integreringsløftet, sendte Kunnskapsdepartementet høsten 2019 på alminnelig høring forslag til ny integreringslov, jf. nærmere omtale i Prop. 1 S (2019–2020) for Kunnskapsdepartementet. Lovforslaget innebærer bl.a. endringer som skal bidra til at flere som deltar i introduksjonsprogrammet, får en varig og stabil tilknytning til arbeidslivet. Omleggingen av opplæringstiltakene åpner opp for at kommunen og Arbeids- og velferdsetaten kan samarbeide om lengre løp for deltakere i introduksjonsprogrammet.

Innvandrere som har problemer med å skaffe seg arbeid på egen hånd, vil kunne motta arbeidsrettet bistand fra NAV-kontoret. Innvandrere fra land utenfor EØS-området er blant dem som prioriteres ved tildeling av arbeidsmarkedstiltak. Blant arbeidsledige i denne gruppen deltok 27 pst. på arbeidsmarkedstiltak i 2018, mot 20 pst. i befolkningen for øvrig. Majoriteten av deltakerne kom fra Asia og Afrika. Blant innvandrere deltok flere kvinner enn menn på arbeidsmarkedstiltak.

For innvandrere som har en kompetanse som er etterspurt i arbeidsmarkedet, har regjeringen og partene i arbeidslivet blitt enige om å samarbeide om et hurtigspor inn i arbeidslivet. Oppfølgingsansvaret for hurtigsporet er lagt til Arbeids- og velferdsetaten, og etaten samarbeider med kommunene om introduksjonsprogrammet for nyankomne innvandrere. Hurtigsporet bygger på ordninger som allerede eksisterer, og Arbeids- og velferdsetaten benytter relevante virkemidler, herunder lønnstilskudd, kombinert med tilbud om norskopplæring i kommunal regi. Erfaring viser at hurtigsporet er mest aktuelt for en svært avgrenset målgruppe som har med seg en kompetanse som relativt raskt kan anvendes i arbeidsliv-

vet. Arbeids- og velferdsdirektoratet har samarbeidet med Inkluderings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) om å utarbeide informasjon og råd vedrørende arbeidet med hurtigsporet.

Videre arbeid i Sysselsettingsutvalget

Regjeringen satte i januar 2018 ned en ekspertgruppe for å analysere utviklingen i sysselsettingen og i mottak av inntektssikringsytelser. Ekspertgruppen fikk i oppdrag å foreslå tiltak for at flere skal komme i arbeid og at færre skal falle utenfor arbeidslivet på varig stønad. Ekspertgruppen fikk også i oppdrag å gi anbefalinger om mulige endringer i støtte- og inntektssikringsordninger, med sikte på økt sysselsetting.

Ekspertgruppen som ble ledet av professor Steinar Holden, la fram sine forslag i mars 2019 i NOU 2019: 7 *Arbeid og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting*. Ekspertgruppen har i rapporten kommet med anbefalinger til mulige endringer i systemet som kan understøtte økt sysselsetting, både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. De viktigste er:

- En ny sykepengeordning
- En arbeidsorientert uføretrygd
- Reduserte minstenivåer for arbeidsavklaringspenger for unge, men samtidig økt oppfølging
- Tettere oppfølging og økte ressurser til arbeidsrettede tiltak
- Tiltak for økt sysselsetting blant seniorer og eldre

Ekspertgruppens arbeid er første del av et sysselsettingsutvalg hvor arbeidet skjer i to faser. I fase to som startet opp i juni 2019, vil partene i arbeidslivet og fagekspertene fortsette drøftingen, og ta stilling til forslagene fra ekspertgruppen og ev. ytterligere forslag som fremmes i fase to. Det legges opp til at fase to skal vare i om lag ett år.

6.2 Økonomisk og sosial sikkerhet

Gode velferds- og inntektssikringsordninger er viktige både for arbeidslivets omstillingsevne og for den enkelte. Velferdsordningene må stimulere til arbeid, samtidig som de som ikke kan delta i arbeidslivet pga. helse eller alder skal være sikret en forsvarlig inntekt.

Alderspensjon fra folketrygden gir et rimelig inntektsnivå i forhold til tidligere inntekt. Samtidig skal pensjonssystemet stimulere til at eldre arbeidstakere står lenger i arbeid. Pensjonsreformen begrenser veksten i utgiftene til alderspen-

sjon og legger til rette for et økt arbeidstilbud, men er ikke alene tilstrekkelig for å sikre bærekraften i velferdsordningene.

Mange av de som i perioder står utenfor arbeidslivet mottar helserelaterede ytelser. Inntektssikringsordningene skal gi gode arbeidsinsentiver og gjøre det lønnsomt for den enkelte å utnytte sin arbeidsevne. Det sosiale sikkerhetsnettet bidrar til at alle får nødvendig bistand for å kunne delta i arbeidslivet og på andre arenaer i samfunnet. Et helhetlig og godt samordnet tjenestetilbud til utsatte barn og unge og deres familier er viktig for å redusere risikoen for at levekårsutfordringer går i arv.

6.2.1 Inntektssikring for de i yrkesaktiv alder

Noen mennesker er ikke i stand til å ta inntektsgivende arbeid av helsemessige årsaker. Andre vil i perioder ikke finne arbeid. Inntektssikringsordningene i folketrygden gir økonomisk trygghet ved å sikre den enkelte inntekt. Dette gjelder både ved midlertidig inntektsbortfall som for eksempel ved arbeidsledighet eller sykdom, og når man trer ut av arbeidslivet på grunn av alder eller varig svikt i arbeidsevnen. Folketrygdens system for å sikre inntekt ved sykdom og ledighet er utformet slik at man i hovedsak opparbeider rettigheter gjennom arbeid. For flere ytelser er tidligere arbeidsinntekt også en forutsetning for å komme inn under ordningen. Deltakelse i arbeidslivet gir dermed god inntektssikring ved ledighet, sykdom og uførhet siden retten til og størrelsen på stønadsinntekter ofte avhenger av tidligere arbeidsinntekt.

Kompensasjonsgraden, eller hvor stor andel av den bortfalte inntekten som blir erstattet, er noe ulik i de forskjellige ordningene. I sykepengeperioden gis det full inntektskompensasjon opp til seks ganger folketrygdens grunnbeløp. De andre ordningene har en noe lavere kompensasjonsgrad. De fleste vil dermed få høyere inntekt dersom de går fra trygd til arbeid. Dette stimulerer til deltakelse i arbeidslivet. Når en tar hensyn til samspillet mellom livsoppholdsytelser, minstenivåer i disse, tilleggsytelser og skattesystem, kan det likevel være tilfeller hvor den økonomiske gevinsten av å arbeide framfor å motta trygd på kort sikt kan være liten eller fraværende. Dette vil særlig gjelde for personer med lave inntekter.

Bruk av aktivitetskrav i inntektssikringsordningene kan bidra til færre passive mottakere og økt sysselsetting, og er et sentralt virkemiddel for å styrke den enkeltes muligheter for å komme i arbeid og bli selvforsørget. Analyser viser at krav

til aktivitet kan bidra til økt arbeidstilknytning og kortere stønadsløp, men at dette forutsetter systematisk og konsekvent håndheving.³⁴ Med unntak av for uføretrygd stilles det aktivitetskrav i inntektssikringsordningene. Det er et krav at dagpengemottakere skal være reelle arbeidssøkere og kunne, med visse forbehold, ta ethvert arbeid hvor som helst i landet. For de helserelaterede ytelsene fastsettes aktivitetskrav ut fra hva som er hensiktsmessig av helsemessige grunner. Det skal reageres ved manglende oppfyllelse av aktivitetsplikter. Det er innført plikt for kommunene til å stille vilkår om aktivitet til mottakere av sosialhjelp under 30 år.

Bedre arbeidsinsentiver i inntektssikringsordningene

Norge har en høy andel stønadsmottakere, jf. omtale i del I, punkt 3.5 Helserelaterede ytelser. Denne gruppen utgjør størstedelen av de i yrkesaktiv alder som står utenfor arbeidslivet. Særlig bekymringsfull er veksten blant personer under 30 år.

En høy andel stønadsmottakere er dels et uttrykk for et romslig velferdssamfunn med mål om sosial og økonomisk utjevning. Videre fører en høy andel sysselsatte også til at flere har rett til stønad. Den høye andelen som mottar stønad kan imidlertid også være et uttrykk for at personer med helseproblemer og/eller manglende kompetanse har utfordringer med å få innpass i arbeidslivet.

Inntektssikringsordningene må utformes på en slik måte at de bygger opp under målet om flere i arbeid. For å analysere utviklingen i sysselsettingen og i mottak av inntektssikringsordninger, har regjeringen satt ned et sysselsettingsutvalg, jf. omtale under hovedmål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting. Utvalget er bl.a. bedt om å vurdere mulige tiltak for å øke yrkesdeltakelsen blant personer som har nedsatt

³⁴ Kann, I. C., Lima, I. A. Å. og Kristoffersen, P. (2014) «Håndheving av aktivitetskravet i Hedmark har redusert sykefraværet», Arbeid og velferd 3/2014. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet

Bjørnstad, A. F. (2015) «Økt sysselsetting blant mottakere av overgangsstønad», Arbeid og Velferd 2/2015. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet

Nossen, J. P. og Brage, S. (2015) «Aktivitetskrav og midlertidig stans av sykepenger – hvordan påvirkes sykefraværet?», Arbeid og Velferd 3/2015. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet

Lande, S., Yin, J. og Sørbø, J. (2016) «Håndheving av aktivitetskrav gir færre ledige i Hedmark», Arbeid og Velferd 1/2016. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet

funksjonsevne, nedsatt produktivitet eller ikke kan jobbe full tid, samt å vurdere om offentlige overføringer og støtteordninger til personer i yrkesaktiv alder er tilstrekkelig formålsrettet og egnet til å støtte opp under økt yrkesdeltakelse og sysselsetting. I mars 2019 la ekspertgruppen som deltok i første fase fram sine analyser og anbefalinger i NOU 2019: 7 *Arbeid og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting*. I fase to av arbeidet, ble det i april 2019 nedsatt et utvalg hvor partene i arbeidslivet og ekspertgruppen skal fortsette drøftingene med utgangspunkt i forslagene fra første fase, og eventuelle nye forslag som måtte komme for å øke sysselsettingen.

Da ordningen med arbeidsavklaringspenger ble innført i 2010, var målet tidligere og bedre oppfølging, og at flere skulle raskere tilbake til arbeidslivet. Samlet varighet på arbeidsavklaringspenger ble imidlertid ikke redusert sammenlignet med de tre tidligere ytelsene og overgangen til arbeid økte heller ikke. Dette var bakgrunnen for lovendringene som ble innført fra 1. januar 2018, jf. Prop. 74 L (2016–2017) og Innst. 390 L (2016–2017). For å oppnå økt overgang til arbeid, må inn-satsen settes inn tidlig. Risikoen for å ikke komme tilbake til arbeid øker med varigheten av fraværet. Bedre og mer målrettede stønadsløp reduserer risikoen for varig frafall fra arbeidslivet, og kan oppnås gjennom tidligere igangsetting av arbeidsrettet aktivitet og ved å gjennomføre medisinsk behandling og arbeidsrettet aktivitet samtidig.

Lovendringene i 2018 skulle tydeliggjøre arbeidsavklaringspenger som en midlertidig helserelatert ytelse, med en presisering av at helseproblemer må være en vesentlig medvirkende årsak til at arbeidsevnen er nedsatt med minst halvparten for å kunne komme inn i ordningen. Sammen med iverksatte tiltak for å styrke og målrette det arbeidsrettede tilbudet i Arbeids- og velferdsetaten er målet en raskere avklaring av stønadsmottakers arbeidsevne og raskere overgang til arbeid. Endringene gjelder i hovedsak for nye tilfeller fra 1. januar 2018. Dette innebærer at effektene av regelendringene vil komme over tid.

I løpet av 2018 var det en kraftig reduksjon i antall mottakere av arbeidsavklaringspenger. Nedgangen var betydelig sterkere enn i de foregående år, og skyldtes først og fremst en økt avgang fra ordningen, både til uføretrygd og til andre statusser. Dette må ses i sammenheng med regelendringene som ble iverksatt fra 1. januar 2018, særlig knyttet til innstramming av vilkårene for unntak fra den generelle, maksimale varigheten. I tillegg til økning i antallet avganger til uføretrygd, har Arbeids- og velferdsdirektoratets beregnet at

om lag 1 900 flere mottok sosialhjelp i 2018 enn året før som følge av innstrammingen i unntaksbestemmelsen fra maksimal varighet. Utviklingen i arbeidsavklaringspenger omtales nærmere under programkategori 29.50, kap. 2651.

Departementet følger effektene av regelverkendringene løpende. Bl.a. har Arbeids- og velferdsdirektoratet i tildelingsbrevet for 2018 fått i oppdrag å igangsette evalueringer av endringene i ordningen. Dette omtales nærmere under programkategori 29.50, kap. 2651.

I henhold til Prop. 74 L (2016–2017) om endringer i regelverket for arbeidsavklaringspenger er det enighet om at kommunene skal kompenseres for eventuelle større merutgifter som følge av regelendringene for arbeidsavklaringspenger fra 1. januar 2018. Kommunenes rammetilskudd ble økt med 90 mill. kroner i forbindelse med Revidert Nasjonalbudsjett 2019, jf. Prop. 114 S (2018–2019). Det foreslås at økningen videreføres med 92,9 mill. kroner i statsbudsjettet for 2020. De ulike endringene vil ha potensiell effekt fra ulike tidspunkter, og de endelige effektene vil framkomme over tid. Departementet er i dialog med KS om dette.

Nye endringer i regelverket for arbeidsavklaringspenger

Det har vært en økning på over 50 pst. etter år 2000 i andelen av befolkningen i aldersgruppen 18–29 år som mottar arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd, noe som regjeringen ser på som svært bekymringsfullt. Innføringen av ordningen med arbeidsavklaringspenger medførte at også andre grupper enn tidligere nå oppfyller vilkårene for å komme inn i ordningen.³⁵ Det var en markant økning i antallet unge med lav eller ingen forutgående yrkesinntekt. Mens det i 2011 var 67 pst. av nye mottakere under 30 år som ikke kom fra sykepenger, var denne andelen steget til 78 pst. ved utgangen av 2018.

Sysselsettingsutvalget³⁶ trekker fram at dette bl.a. kan henge sammen med at i aldersgruppen 18–24 år vil det å motta arbeidsavklaringspenger med en minsteytelse på 2 G gi denne gruppen en

³⁵ Se f.eks. Mandal, R., Ofte, H.J., Jensen, C. og Ose, S.O. (2015) «Hvordan fungerer arbeidsavklaringspenger som ytelse og ordning?», Rapport A26778, Trondheim: SINTEF, Kann, I.C., og Kristoffersen, P. (2015) «Arbeidsavklaringspenger – helt forskjellig fra forløperne?», Arbeid og velferd 3/2015 og Kann, I.C., Yin, J. og Kristoffersen, P. (2016) «Arbeidsavklaringspenger – utviklingen i hvem som kommer inn», Arbeid og velferd 2/2016.

³⁶ NOU 2019: 7 *Arbeid og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting*.

vesentlig høyere inntekt enn gjennomsnittet for de i samme aldersgruppe som ikke mottar trygd. De påpeker at det er kun i denne aldersgruppen at de som mottar trygd i gjennomsnitt har høyere inntekt enn de som ikke mottar trygd. Sysselsettingsutvalget trekker videre fram at et fokus på sykdom for å komme inn i ordningen kan bidra til medikalisering, der oppfølgingen av personer i denne aldersgruppen i praksis i for stor grad handler om medisinsk oppfølging og i for liten grad om andre forhold som kan bidra til at de får en varig tilknytning til arbeidslivet. Dette vil i så fall på sikt kunne fungere som en fattigdomsfelle, ved at det som framstår som gunstig på kort sikt gjør at man på lang sikt ender opp i en situasjon med varig utenforskap og lav inntekt.

De fleste unge på arbeidsavklaringspenger har liten eller ingen arbeidserfaring og vil i dag få en minsteytelse på 2 G. Regjeringen mener at det ikke bør være slik at det på kortsikt kan være mer lønnsomt å gå på trygd enn å arbeide eller ta utdanning for unge mennesker. Regjeringen viser videre til at stønadsnivået i andre ytelser som kvalifiseringsstønad og stønaden i introduksjonsprogrammet for denne aldersgruppen er lavere enn det er for mottakere av arbeidsavklaringspenger.

Regjeringen mener at nivået på arbeidsavklaringspenger for unge mennesker bør ses i sammenheng med inntektsnivået for jevnaldrende som ikke mottar ytelser, samt at ytelsen for unge mottakere av arbeidsavklaringspenger blir på samme nivå som for unge på andre ytelser som kvalifiseringsstønad og stønaden i introduksjonsprogrammet. Dette er også i tråd med Sysselsettingsutvalgets vurderinger. Regjeringen foreslår derfor at minsteytelsen for arbeidsavklaringspenger til nye mottakere under 25 år reduseres fra 2 G til 2/3 av 2 G fra 1. februar 2020. Dette er samme ytelse som gis i kvalifiserings- og introduksjonsprogrammet for denne aldersgruppen.

Regjeringen foreslår også å avvikle ung uførtillegget for alle nye mottakere av arbeidsavklaringspenger, uavhengig av alder, med virkning fra 1. februar 2020. Ung uførtillegget utgjør 0,44 G og skal kompensere for varig inntektsbortfall for personer som har fått arbeidsevnen nedsatt i ung alder (før 26 år) på grunn av alvorlig og varig sykdom, skade eller lyte. Samtidig er arbeidsklaringspenger en midlertidig ytelse, og mottakerne har en uavklart arbeidsevne. I dag får om lag halvparten av de som får innvilget ung uførtillegget dette utbetalt først etter at perioden på arbeidsavklaringspenger er over, etter at retten til tillegget er avklart underveis i perioden. Å avvikle ung uførtillegget for mottakere av arbeidsavklaringspen-

ger, vil bidra til å redusere sykdomsfokuset i denne perioden og økt fokus på oppfølging med sikte på overgang til arbeid eller utdanning. Den foreslåtte endringen gjelder kun ung uførtillegget under arbeidsavklaringspenger. Ung uførtillegget til uføretrygdede berøres ikke.

I tillegg til liten eller ingen arbeidserfaring, har unge mottakere av arbeidsavklaringspenger ofte en sammensatt og noen ganger diffus problematikk som ligger til grunn for deres nedsatte arbeidsevne. Regjeringen vil peke på at tett og god oppfølging er særlig viktig for å kunne bedre de unges arbeidsevne og hjelpe dem inn i arbeid eller utdanning. Dette var også bakgrunnen for ungdomsinnsetningen som regjeringen satte i gang i 2017, der formålet er å sikre unge raskere oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten. Tett og god oppfølging er av spesiell betydning for unge på helserelatert ytelse slik at deres periode som stønadsavhengige ikke er lengre enn nødvendig.

Ettersom tett og god oppfølging er svært viktig for å bedre denne gruppens muligheter til arbeid eller utdanning, foreslår regjeringen å benytte et beløp tilsvarende den innsparingen som følger av disse tiltakene i 2020 på forsterket oppfølging av unge mottakere av arbeidsavklaringspenger. Driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten foreslås følgelig økt med tilsvarende beløp. Det vises også til nærmere omtale av forslagene under programkategori 29.50 Inntektssikring ved sykdom og uførhet samt programkategori 09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken.

Forsøk med kommunalt ansvar for arbeidsavklaringspenger

Det framgår av Granavolden-plattformen at regjeringen vil vurdere en nasjonal forsøksordning hvor en andel av det statlige trygdebudsjettet overføres til utvalgte kommuner som får ansvar for å finansiere noe av trygden sammen med staten, og får beholde besparelsen dersom de lykkes i å hjelpe utsatte grupper inn i arbeidslivet. I en veiledende kunngjøring på Doffin høsten 2018 inviterte departementet forskningsmiljøer til å komme med råd og innspill til hvordan et forsøk kan utformes for å få pålitelig kunnskap om effekter, jf. omtale i Prop. 1 S (2018–2019). Kunngjøringen var basert på at et forsøk skal gå ut på å gi enkelte kommuner økt økonomisk ansvar for arbeidsavklaringspenger og undersøke om dette kan bidra til at flere inkluderes i arbeid og at antall stønads-mottakere dermed reduseres. Regjeringen har fortsatt til vurdering den konkrete innretningen av forsøket.

Plikt for kommunene til å stille krav om aktivitet

Stortinget har vedtatt en plikt for kommunene til å stille vilkår om aktivitet til mottakere av økonomisk stønad etter sosialtjenesteloven, jf. Innst. 208 L (2014–2015). Regjeringen foreslo høsten 2016, og fikk Stortingets tilslutning til, at det i første omgang innføres en plikt for kommunene til å stille vilkår om aktivitet ved tildeling av økonomisk stønad til mottakere under 30 år. Lovendringen ble innført fra 1. januar 2017. Regjeringen har i Granavolden-plattformen sagt at den vil stille krav om å delta i norskopplæring for mottakere av økonomisk sosialhjelp som på grunn av manglende norskferdigheter ikke er selvhjulpne. På bakgrunn av dette har departementet nylig sendt på høring forslag om endringer i aktivitetsplikten i sosialtjenesteloven for å bidra til at kommunen tar ansvar for å hjelpe og stille krav til mottakere av økonomisk sosialhjelp som trenger bedre norsk-kunnskaper for å komme i arbeid. Se nærmere omtale under punkt 6.2.4 Det sosiale sikkerhets-nettet.

Krav om bosted og opphold i Norge for rett til barne- og ektefelle tillegg

Det framkommer av Granavolden-plattformen at regjeringen vil jobbe for tiltak som kan begrense og stanse eksport av velferdsytelser. Regjeringen har i Granavolden-plattformen også sagt at den vil iverksette tiltak for å unngå at barn mot sin vilje sendes til skoler i utlandet hvor de utsettes for vold og overgrep. Regjeringen har lagt fram en proposisjon, Prop. 129 L (2018–2019), hvor det foreslås å stille krav om bosted og opphold i Norge for rett til ektefelle- og barnetillegg. Budsjetteffektene som følge av krav om bosetting i Norge for mottakere av forsørgingstillegg til alderspensjon og uføretrygd er nærmere omtalt under kap. 2655, post 70 og kap. 2670, post 73. Det har ikke vært mulig å tallfeste budsjetteffekten av krav om bosetting og opphold i Norge for barn og ektefelle det mottas forsørgingstillegg for. Som følge av utgifter til implementering av regelverk-sendringene, foreslås en økning av Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning, se nærmere omtale under kap. 605, post 01.

Endringer i pleiepengeordningen

Pleiepengeordningen som erstatter tapt arbeidsinntekt for personer som har omsorg for barn som på grunn av sykdom, skade eller lyte har behov for kontinuerlig tilsyn og pleie, er blitt vesentlig

utvidet under denne regjeringen. Målgruppen ble utvidet i 2017, da man fjernet kravet om at barnets sykdom måtte være livstruende eller svært alvorlig, og varig syke barn ble omfattet generelt. Fra 1. januar 2019 kan pleiepenger ytes til barnet fyl-ler 18 år.

Regjeringen foreslo i Prop. 116 L (2018–2019) endringer i folketrygdloven som legger til rette for foreldre som mottar pleiepenger og som har nattlig tilsyn eller må være i beredskap mens barnet har tilsyn av andre. Lovendringen trådte i kraft 1. juli 2019, og innebærer at det ved gradering av ytelsen tas hensyn til foreldre som ikke kan arbeide mens barna har tilsyn av andre, som følge av nødvendig nattevåk eller behov for å være i beredskap.

Det framgår av Granavolden-plattformen at regjeringen vil beholde pleiepengeordningen som en tidsbegrenset ytelse. Regjeringen har i Granavolden-plattformen sagt at den vil vurdere ordninger for økonomisk trygghet for foreldre som ikke har opparbeidet seg rettigheter i dagens pleiepengeordning. Utredningen må ses i sammenheng med eksisterende ordninger for denne gruppen, og regjeringen vil utrede hvilke konsekvenser ulike innretninger kan få før et ev. forslag fremmes. Det vises for øvrig til omtale av vedtak 129, 10. desember 2018 i del I, punkt 4 Anmodningsvedtak.

6.2.2 Kompensasjon for merutgifter ved nedsatt funksjonsevne

Endringer i grunnstønadsordningen

Formålet med grunnstønad etter folketrygdloven kapittel 6 er å kompensere for nødvendige, varige og løpende ekstra utgifter som funksjonshemmede og kronisk syke har. Grunnstønad gis etter seks satser.

Det har over tid skjedd store endringer i bruken av grunnstønadsordningen, både hva gjelder hvilke diagnoser stønadsmottakerne har og hvilke typer utgifter som dekkes. Det har over tid bl.a. vært en sterk vekst i antall personer som mottar stønad til fordyret kosthold ved diett. De fleste nye mottakere av grunnstønad får nå innvilget stønad til fordyret kosthold på grunn av cøliaki og andre glutenintoleranser. En ekstern gjennomgang av grunnstønadsordningen³⁷ pekte på at satsnivået for ekstra utgifter ved glutenfri diett ble satt for nesten 20 år siden og at de faktiske merut-

³⁷ Proba samfunnsanalyse, Rapport 2017-012 *Gjennomgang av grunnstønadsordningen*.

giftene er lavere enn stønaden som gis. Glutenfrie produkter har over tid blitt mer tilgjengelige på markedet, og prisen på disse produktene har falt. Forbruksforskningsinstituttet SIFO har på oppdrag av Arbeids- og sosialdepartementet kartlagt ekstrautgifter for nødvendig diett som følge av cøliaki.³⁸ Utgangspunktet for beregningen har vært at den glutenfrie matkurven skal nå det samme målet for energiinntak som referansebudsjettets matkurv, og at den glutenfrie matkurven skal holde seg innenfor ernæringsanbefalingene når det gjelder energifordeling i kosten. SIFO har beregnet ekstrakostnaden ved et glutenfritt kosthold til i størrelsesorden 655 kroner per måned, eller 7 860 kroner per år.

Som følge av Stortingets behandling av statsbudsjettet for 2019 ble satsen for grunnstønad til fordyret kosthold ved glutenfri kost fra 1. mars 2019 redusert til sats 3 for personer i alderen 5–30 år og sats 2 for øvrige aldersgrupper, mot tidligere sats 4. Sats 3 utgjør i forslaget til statsbudsjett 1 372 kroner per måned fra 1. januar 2020 (16 464 per år) og sats 2 utgjør 1 047 kroner per måned (12 564 kroner per år).

Grunnstønadsatsen til fordyret kosthold ved glutenfri diett er, selv etter satsreduksjonen fra 1. mars 2019, vesentlig høyere enn den ekstrakostnaden som SIFO har beregnet for et glutenfritt kosthold. SIFOs beregninger har dokumentert at de reelle ekstrakostnadene ved glutenfri diett er lavere enn gjeldende satser, og dette gir et faglig grunnlag for å redusere satsen ytterligere. Regjeringen mener derfor at det er nødvendig å redusere satsene utover det som ble besluttet i Stortinget. Norsk cøliakiforening har anført at det er spesielt viktig at satsene for glutenfri kost tar høyde for ekstrautgifter knyttet til barn og unges deltakelse i sosiale sammenhenger. Av hensyn til barn og unges sosiale deltakelse foreslår regjeringen at satsnivået for barn og unge i aldersgruppen 5–30 år likevel settes høyere enn det som følger av SIFOs kartlegging, da denne ikke omfatter ekstrakostnader ved utespising og måltider utenfor hjemmet.

Regjeringen foreslår at grunnstønad til ekstrautgifter ved glutenfri kost for barn og unge i aldersgruppen 5–30 år reduseres til sats 2 og til sats 1 for øvrige aldersgrupper. Sats 2 utgjør i forslaget til statsbudsjett 1 047 kroner per måned fra 1. januar 2020 (12 564 kroner per år) og sats 1

utgjør 686 kroner per måned (8 232 kroner per år). Regjeringens forslag til satser for å dekke ekstrautgifter til fordyret kosthold ved glutenfri diett ligger høyere enn de ekstrakostnadene som SIFO har kartlagt og beregnet for et glutenfritt kosthold (i størrelsesorden 7 860 kroner per år). Endringen iverksettes fra 1. april 2020.

Det foreslås også to endringer for rett til grunnstønad etter folketrygdloven § 6-3 for ekstrautgifter d) til teksttelefon og i særlige tilfeller til vanlig telefon og e) ved bruk av proteser, støttebandasje o.l.

Se nærmere omtale av endringene i grunnstønadsordningen under programkategori 29.60 Kompensasjon for merutgifter ved nedsatt funksjonsevne mv.

Hjelpemidler

Hjelpemidler og tilrettelegging er helt nødvendig for å sikre at personer med nedsatt funksjonsevne kan delta i samfunnslivet på lik linje som andre. Tiltak etter folketrygdloven kapittel 10 skal sikre at personer med varig nedsatt funksjonsevne får tilgang til nødvendige og hensiktsmessige tiltak for å oppnå dette.

Det finnes i dag en rekke transportordninger for personer med en funksjonsnedsettelse. Disse har i hovedsak blitt etablert enkeltvis, og uten noen overordnet plan. Det er i noen grad også en viss overlapp mellom ordningene, og det er flere aktører som har ansvar for de ulike ordningene. Arbeids- og sosialdepartementet og Samferdselsdepartementet lyste høsten 2018 ut et forskningsoppdrag der det bes om en helhetlig gjennomgang av transportordningene for funksjonshemmede. Departementene har inngått avtale med SINTEF om oppdraget, og endelig rapport skal leveres i desember 2019. På bakgrunn av utredningen vil regjeringen vurdere å gjøre endringer i eksisterende transportordninger, eventuelt se på mulighetene for en bedre samordning av disse. Med en bedre samordning av tjenestene, vil brukerne kunne få et bedre og mer helhetlig transporttilbud, tilpasset den enkeltes behov.

Ordningen med aktivitetshjelpemidler for personer over 26 år ble innført fra 1. juli 2014. Bevilgningen er rammestyrkt, som innebærer at Arbeids- og velferdsetaten kan iverksette stans i innvilgelsen av søknader om aktivitetshjelpemidler når bevilgningen er brukt opp, selv om vilkårene for å få tildelt aktivitetshjelpemidler er oppfylt. Ordningen har nå eksistert i fem år, og det er derfor ønskelig å gjennomføre en evaluering for å se på hvordan ordningen har fungert, herunder hvor-

³⁸ Oppdragsrapport nr. 6-2018 *Kartlegging av ekstrautgifter. Utgifter til mat for personer med cøliaki og andre diagnosegrupper og til klær og sko for personer med sykdommer eller lidelser som fører til ekstraordinær slitasje på klær eller sengetøy.*

dan ordningen kan innrettes slik at flest mulig i målgruppen skal kunne motta aktivitetshjelpemidler. Evalueringen igangsettes høsten 2019. Det legges opp til at rapporten fra evalueringen vil kunne foreligge sommeren 2020. Brukerorganisasjonene FFO og Norges Handikapforbund vil bli involvert i arbeidet på en egnet måte.

Innføring av faste satser for ordningen med stønad til barnebriller

Ordnningen med stønad til barnebriller har hatt en sterk utgiftsøkning de senere årene. Utgiftene i 2017 og 2018 var hhv. 195 og 215 mill. kroner. Til sammenligning var utgiftene i 2008 70 mill. kroner. På bakgrunn av dette foretok Arbeids- og velferdsdirektoratet en gjennomgang av ordningen, som bl.a. avdekket at det ble gitt stønad til uforholdsmessig kostbare briller.

Fra 1. mars 2020 innføres det derfor en fast sats for ordinære briller, som settes til 1 200 kroner, og en sats for ekstra tilpassede briller, som settes til 2 400 kroner. Satsene gjelder utgifter til glass og innfatning.

Gjennomgangen viste også at det er behov for å se nærmere på praktiseringen av ordningen med stønad til barnebriller. Departementet vil derfor be Arbeids- og direktoratet vurdere om det er behov for å foreta endringer i retningslinjene.

Se nærmere omtale av endringene under programkategori 29.60 Kompensasjon for merutgifter ved nedsatt funksjonsevne mv.

6.2.3 Pensjon

Pensjonspolitikken har som mål at pensjonssystemet skal være økonomisk og sosialt bærekraftig, og sikre både dagens og kommende generasjoner forutsigbare og gode pensjoner. Pensjonssystemet må derfor gi gode incentiver til arbeid, samtidig som det er fleksibelt slik man selv kan velge når og hvor stor andel som skal tas ut. Det må videre ha en god likestillings- og fordelingsprofil, oppleves som rettferdig, være mest mulig oversiktlig og forutsigbart, og ha god oppslutning i befolkningen.

Det er fra 2011 gjennomført en omfattende reform av pensjonssystemet som trygger framtidens pensjoner og bidrar til å styrke bærekraften. Reformen stimulerer til høy yrkesdeltakelse som igjen øker offentlige inntekter. Yrkesaktiviteten blant eldre har økt etter 2010, samtidig som reformen gir mulighet for en fleksibel overgang mellom arbeid og pensjon. Utgiftene til alderspensjon blir på lang sikt lavere enn om reformen ikke hadde

blitt gjennomført, men utgiftene vil selv med pensjonsreformen fortsette å øke sterkt i årene framover som følge av en økende andel eldre.

På lang sikt er det særlig levealdersjusteringen som bidrar til innsparinger. Nye årskull av alderspensjonister må ved økende levealder utsette uttaket av pensjon for å få samme pensjon som eldre årskull. Den nye reguleringen av alderspensjon fra 2011 gjelder for alle alderspensjonister og demper utgiftsveksten de første årene. Det er rimelig at også dagens eldre bidrar til å sikre et bærekraftig pensjonssystem.

Regjeringen vil fullføre pensjonsreformen i både privat og offentlig sektor, med et pensjonssystem som bidrar til at flere står lenger i arbeid.

Folketrygdens alderspensjon er bærebjelken i pensjonssystemet, og de øvrige pensjonsordningene er tilpasset denne. Innføringen av fleksibelt uttak av alderspensjon i folketrygden og levealdersjustering fra 2011 har gjort det nødvendig å justere en rekke tilstøtende ordninger, både i og utenfor folketrygden. Mye av dette arbeidet er gjennomført, men det pågår fortsatt arbeid på ulike områder som omtales nærmere nedenfor.

Offentlig tjenestepensjon

Regjeringen og partene i offentlig sektor kom til enighet om en ny pensjonsløsning for offentlig sektor av 3. mars 2018. Avtalen omfatter både alderspensjon og AFP. Som i dag vil reglene være like for kvinner og menn, og sikre en livsvarig utbetaling av pensjon. De nye ordningene gir bedre incentiver til å stå lenger i jobb, gjør det lettere for offentlig ansatte å kompensere for effekten av levealdersjusteringen og gjør det enklere å bytte jobb mellom offentlig og privat sektor.

Ny AFP utformes etter mønster av ny AFP i privat sektor og ny alderspensjon utformes som en påslagsordning hvor:

- alle år i jobb fram til 75 år gir pensjonsopp-tjening
- pensjonen skal beregnes uavhengig av folketrygden
- pensjonen kan tas ut fleksibelt fra 62 år og kan kombineres med arbeidsinntekt uten at pensjonen reduseres.

Departementet fulgte opp avtalen med lovforslag i de lovfestede offentlige tjenestepensjonsordning, som ble vedtatt av Stortinget 5. juni, 2019 jf. lov 21. juni 2019 nr. 26, Lovvedtak 72 (2018–2019), Innst. 314 L (2018–2019) og Prop. 87 L (2018–2019). De nye ordningene gjelder fra 2020 og omfatter årskull født fra og med 1963.

I pensjonsavtalen 3. mars 2018 framgår det at regelverket for personer med særaldersgrenser som er født i 1963 eller senere må tilpasses påslagsmodellen. I påvente av en endelig avtale om pensjon til personer med særaldersgrense har Stortinget vedtatt å videreføre en tidligpensjonsordning for personer med særaldersgrense for årene fram til fylte 67 år.

AFP i privat sektor

LO og NHO gjennomførte en evaluering av AFP-ordningen i 2017, og både LO og NHO konkluderte etter evalueringen med at ordningen etter omleggingen i 2011 i hovedsak har fungert som forutsatt, men at det er enkelte forhold ved dagens ordning som bør utredes videre. Dette gjelder bl.a. at AFP-ytelsen kan være uforutsigbar for arbeidstakerne og arbeidsgiverne, og at de ufonderte forpliktelsene i AFP-ordningen med uendret premie forventes å øke i årene fremover. I evalueringsrapporten er dette synliggjort ved beregninger som anslår at de ufonderte forpliktelsene kan øke fra 13 mrd. kroner i 2016 til mellom 40 og 60 mrd. kroner i 2040.

LO og NHO ble i tariffoppgjøret i 2018 enige om å gjennomføre en felles utredning av en ny AFP-modell. Arbeids- og sosialdepartementet og Finansdepartementet bistår partene i utredningsarbeidet, under forutsetning av at ny AFP-ordning har et bærekraftig finansielt grunnlag over tid, understøtter målene med pensjonsreformen, herunder ved at den gir insentiver til å være i arbeid, og fungerer godt som en del av det samlede pensjonssystemet, jf. statsministerens brev til Riksmegleren 8. april 2018. Som det framgår av brevet legger regjeringen til grunn at statens økonomiske bidrag begrenses til det som med realistiske forutsetninger følger av en videreføring av dagens ordning.

Reform av ytelser til etterlatte

Regjeringen oppnevnte 2. oktober 2015 et offentlig utvalg med oppdrag å utrede etterlatteytelsene i folketrygden. Utvalget hadde i mandat å vurdere behovet for de enkelte etterlatteytelsene, og komme med tilråding om hvilke etterlatteytelser folketrygden skal ha i fremtiden og eventuelt utformingen av disse. Utvalget leverte sin rapport, NOU 2017: 3 Folketrygdens ytelser til etterlatte – forslag til reform, 2. februar 2017. Forslaget ble sendt på høring med høringsfrist 1. juni 2017.

Utvalgets forslag er til oppfølging i departementet, og det tas sikte på å følge opp utredningen med et lovforslag. I påvente av reform er det gitt midlertidige regler for gjenlevende uføre og alderspensjonister.

Gjenlevende i årskullene 1954 til 1957 som tar ut alderspensjon innen utløpet av 2019, kan ha rett til et eget gjenlevendetillegg. Utformingen av regelen innebærer at det fra 2020 bare gis eventuelle gjenlevenderettigheter for den delen av pensjonen som er opptjent etter gamle regler. En vurdering av hvilke regler som skal gjelde for gjenlevende i ny alderspensjon, vil bli omfattet av departementets forslag til en samlet reform av folketrygdens ytelser til etterlatte.

Gjenlevende uføre kan ha rett til et tidsbegrenset gjenlevendetillegg til sin uføretrygd. Det vil fortsatt bli innvilget gjenlevendetillegg til uføretrygd inntil nye regler er vedtatt.

Alderspensjon til forsørgere

Departementet sendte 17. september på høring et forslag om å avvikle reglene om tillegg i alderspensjon for forsørgere. Det framgår av Ot.prp. nr. 37 (2008–2009) at spørsmålet om pensjonsnivået til pensjonister som forsørger ektefelle over 60 år vil bli vurdert sammen med folketrygdens etterlattepensjoner, forsørgingstillegg og andre familierelaterte ytelser. Departementet tar sikte på at oppfølgingen av denne høringen kan ses i sammenheng med oppfølgingen av innstillingen til etterlatteutvalget.

I høringsnotatet foreslår departementet at det ikke innføres ordninger i ny alderspensjon som gir høyere alderspensjon til pensjonister som forsørger ektefelle eller barn og at gjeldene regler skal fases ut på slik at det gir små forskjeller mellom påfølgende årskull.

Alderspensjon til uføre

Levealdersjustering av alderspensjonen innebærer at en må arbeide noe lengre for å få samme pensjon når befolkningens levealder øker, alternativt akseptere lavere pensjon. Dagens yrkesaktive er forventet å leve lengre enn tidligere generasjoner, og bedre helsetilstand i kombinasjon med lavere pensjonsnivåer for en gitt uttaksalder vil sannsynligvis medføre at flere kommer til å stå lengre i arbeid og dermed kompensere for hele eller deler av levealdersjusteringen. Personer som mottar uføretrygd har varig nedsatt inntektsevne, og har dermed ikke samme muligheten til å kompensere for effekten av levealdersjusteringen. En

utvikling med forlenget yrkesaktivitet blant arbeidsføre vil dermed kunne føre til økende forskjell mellom uføres og arbeidsføres alderspensjonsnivå dersom opptjeningsreglene for uføre holdes uendret. På lengre sikt antar derfor Arbeids- og sosialdepartementet at det vil være behov for å skjerme uføre for deler av levealderjusteringen eller på annen måte sikre et rimelig forhold mellom uføres og arbeidsføres alderspensjon.

Fordi det var usikkerhet knyttet til hvordan arbeidsføre ville tilpasse seg de nye reglene for alderspensjon, ble det i 2011 etablert en skjermingsordning for uføre under antakelse av at de arbeidsføre ville kompensere for deler av levealderjusteringen. Skjermingsordningen gir et tillegg i alderspensjonen til personer som er født i 1944–1953 og som mottok uføretrygd ved fylte 67 år. Tillegget skjermer mottakerne for 0,25 prosentpoeng (om lag halvparten) av virkningen av levealderjusteringen.

Departementet varslet i Prop. 1 S (2018–2019) at en skulle komme tilbake til Stortinget med en bred vurdering av uføres alderspensjon. Departementet viser i den forbindelse til høringsnotat om alderspensjon til tidligere mottakere av uføretrygd, utsendt 17. september. Departementet konstaterer at det ikke har vært behov for å gi uføre i de årskullene som så langt har hatt overgang til alderspensjon en skjerming for levealderjusteringen. Om ikke de arbeidsføres adferd endres i vesentlig grad, vil det heller ikke i de nærmeste årene være behov for å skjerme uføre fra effekten av levealderjusteringen. Departementet har på bakgrunn av dette ikke fremmet forslag om å utvide dagens skjermingstillegg til også å omfatte årskull født 1954 og senere. Departementet vil følge utviklingen i avgangsmønster og gjennomsnittlige pensjonsnivåer videre, med mål om å sikre rimelige pensjonsnivåer etter hvert som levealderen øker.

Pensjonsordningene for sjømenn og fiskere

De årlige utgiftene til pensjoner og administrasjon dekkes løpende etter et utligningsprinsipp. Etter lov om pensjonstrygd for sjømenn § 8 er inntektene avgift på arbeidstakere og rederier, tilskudd fra trygdens fond og lovbestemte tilskudd fra staten. Trygden er garantert av staten. Det betyr at dersom de ordinære finansieringskildene ikke er tilstrekkelig til å dekke pensjonsforpliktelsene, plikter staten å dekke underskuddet.

Departementet fremmet forslag til ny pensjonsordning i Prop. 118 L (2018–2019) Endringer

i lov 3. desember 1948 nr. 7 om pensjonstrygd for sjømenn (ny pensjonsordning). Proposisjonen er oversendt Stortinget for behandling. Forslagene følger opp utredningen til et offentlig utvalg som har utredet en varig løsning for tilpasninger av pensjonstrygden for sjømenn til prinsippene i pensjonsreformen, og som leverte sin innstilling 17. desember 2014 (NOU 2014: 17 Pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs). I proposisjonen foreslås det en ny pensjonsmodell for sjømenn, tilpasset pensjonsreformen og tjenstepensjonsordningene i privat sektor. Lovforslaget legger til grunn at dagens finansieringsmodell videreføres ved at pensjonsutgiftene finansieres løpende og staten garanterer for pensjonsutbetalingene, og at forventede pensjonsutgifter ikke skal øke utover det som følger av dagens regler for opptjening og utbetaling. Ordningen er nå selvfinansierende, og foreliggende prognoser tilsier at den fortsatt vil være det fremover. Pensjonstrygden for sjømenn har iverksatt et arbeid med administrative og tekniske forberedelser knyttet til lovforslaget.

Pensjonstrygden for fiskere er en lovbestemt, pliktig tidligpensjonsordning (avtrappingspensjon) fra 60 til 67 år for personer som har eller har hatt fiske som hovednæring. Fiskere er normalt ikke ordinære lønsmottakere (arbeidstakere) med fast inntekt. Fiskere som helt eller delvis har inntekt i form av lott blir i dag regnet som selvstendige næringsdrivende skatte- og trygderettslig. Pensjonstrygden er utligningsfinansiert, det vil si at ordningens inntekter i et år skal dekke pensjonsutgiftene i det samme året. Finansieringsgrunnlaget er en medlemspremie (7 183 kroner i 2019) fra fiskerne, en omsetningsavgift (0,25 pst. av førstehåndsverdien av råstoff levert fra norske fiskere) og et bidrag fra ordningens likviditetsfond. Medlemspremien har årlig blitt økt i takt med økningen i folketrygdens grunnbeløp.

Ordningen er forutsatt å være selvfinansierende. Effektivisering i næringen har imidlertid ført til en nedgang i antall aktive fiskere de siste 20–30 årene. Det har skapt en ubalanse mellom antall avgiftsbetalende fiskere og antall pensjonister, og pensjonsutgiftene har over noen år vært høyere enn inntektene. Det har derfor vært nødvendig med til dels betydelige bidrag fra likviditetsfondet. Fondet ble i sin tid bygget opp av den tidligere utførselsavgiften, som ble avviklet i 1993.

Pensjonstrygden er garantert av staten. Det vil si at dersom inntektene ikke er tilstrekkelig til å dekke pensjonsutgiftene, plikter staten å dekke underskuddet. Prognosene tilsier at likviditets-

fondet vil være brukt opp i løpet av 2020. Om det ikke iverksettes utgiftdepnende tiltak, vil statsgarantien utløses med et beløp på anslagsvis 52 mill. kroner i 2020, og deretter nær 70 mill. kroner årlig i de nærmeste årene. Ordningen forventes ut fra visse forutsetninger å komme i balanse igjen mot midten av 2030-tallet.

Arbeids- og sosialdepartementet har tidligere varslet en gjennomgang av pensjonstrygden for fiskere med sikte på å finne frem til en varig løsning, bl.a. i lys av pensjonsreformen, og næringen skal i forbindelse med dette arbeidet konsulteres på en egnet måte. Et alternativ til varig løsning som vurderes er å videreføre ordningen, men tilpasse pensjonsalderen til alderspensjonsordningene i folketrygden og de offentlige tjenstepensjonsordningene. Et annet alternativ som vurderes er å lukke ordningen, slik at den bare omfatter de av dagens medlemmer som er over en viss alder, noe som på sikt vil føre til en avvikling av ordningen. De som ved en slik løsning blir stående utenfor pensjonstrygden, vil imidlertid som andre selvstendig næringsdrivende kunne etablere en egen innskuddspensjonsordning. I tillegg vil de som privatpersoner kunne sikre seg en egen pensjon, bl.a. gjennom skattefavisert individuell pensjonssparing.

I lys av at statsgarantien utløses i 2020, og at ordningen forutsettes å være selvfinansierende, foreslår departementet at medlemspremien for pensjonstrygden for fiskere økes med 25 pst. ut over den årlige reguleringen med grunnbeløpet i 2020 og at omsetningsavgiften økes fra 0,25 til 0,3 pst., mens alternativene for en varig løsning vurderes. Dette anslås å redusere statens utgifter til statsgaranti med 9 mill. kroner i 2020 og om lag 19 mill. kroner årlig fra 2021. Endringene bidrar dermed til en bedre balanse i kostnadsdelingen mellom næringen og staten.

Melding om trygdeoppgjøret

Regjeringen legger frem for Stortinget en melding om regulering av pensjoner mv. i 2019 i forbindelse med fremleggelsen av Prop. 1 S for 2020. Meldingen inneholder en redegjørelse for gjennomføringen og resultatet av trygdeoppgjøret, samt en redegjørelse for pensjonisters inntektsforhold.

Økt minste pensjonsnivå til enslige alderspensjonister

Fra 1. september 2019 er minste pensjonsnivå til enslige alderspensjonister økt med 4 000 kroner. For 2020 anslås helårseffekten å utgjøre 197 mill. kroner.

Regjeringen har de siste årene i flere omganger økt minste pensjonsnivå til enslige alderspensjonister for å styrke økonomien til de pensjonistene som er dårligst stilt. Økningen 1. september 2019 er den tredje økningen som gjennomføres for å bedre økonomien til denne gruppen.

6.2.4 Det sosiale sikkerhetsnettet

Det sosiale sikkerhetsnettet skal bidra til at alle får nødvendig bistand for å kunne delta i arbeidslivet og på andre arenaer i samfunnet.

Arbeids- og velferdsforvaltningen har ansvaret for gjennomføringen av arbeids- og velferdspolitikken og har en viktig rolle i forvaltningen av store deler av det sosiale sikkerhetsnettet. De sosiale tjenestene i arbeids- og velferdsforvaltningen er det nedre sikkerhetsnettet i velferdsordningene. Sikkerhetsnettet omfatter også velferdstjenester og tiltak under andre departementer.

Frivillige organisasjoner og sosiale entreprenører yter viktige bidrag for å hindre utenforskap, og er en del av samfunnets sikkerhetsnett.

Redusert risiko for at levekårsutfordringer går i arv

Norge er et land med høy sosial mobilitet, og tendensen til at ulikhet går i arv er svakere i Norge enn i mange andre land. Økonomisk vekst som har kommet brede lag av befolkningen til gode, høy sysselsetting og omfattende velferdsordninger har bidratt til at risikoen for å havne i fattigdom og utenforskap er mindre i Norge enn i de fleste andre land. Selv om omfanget av fattigdom og lavinntekt i Norge er begrenset, rammes likevel enkeltpersoner og familier av fattigdom. Fattigdom kan påvirke helse, utdanningsmuligheter og sosialt liv, og føre til utenforskap.

Høsten 2015 vedtok FNs medlemsland 17 mål for bærekraftig utvikling frem mot 2030 (Agenda 2030). Bærekraftsmål 1 om å utrydde fattigdom følges opp nasjonalt gjennom innsatsen for å redusere fattigdom og motvirke ulikhet.

Regjeringens mål er et samfunn med små forskjeller. Regjeringen vil redusere fattigdom og øke den sosiale mobiliteten gjennom å inkludere flere i arbeidslivet og redusere risikoen for at levekårsutfordringer går i arv. Regjeringens førstepr-

oritet i velferdspolitikken er å bekjempe fattigdom, særlig blant barnefamilier, og sørge for at færre faller utenfor samfunns- og arbeidsliv.

Regjeringen har lagt fram en melding til Stortinget om fordeling og sosial bærekraft i det norske samfunnet. Meld. St. 13 (2018–2019) tar opp ulikhet og lavinntekt i Norge i et internasjonalt perspektiv, og betydningen av arbeidsmarkedet, utdanning og trygdeordningene for fordeling og muligheter. Meldingen tar også opp ulikhet i helse, og demokratisk og sosial deltakelse. Meldingen presenterer regjeringens innsats for å bidra til sosial bærekraft og motvirke ulikhet og konsekvenser av ulikhet.

Universelle velferdsordninger for hele befolkningen fremmer likhet i muligheter og reduserer ulikhet. Økonomisk støtte til barnefamilier, gratis utdanning og gode studiefinansieringsordninger demper betydningen av familiebakgrunn og øker sosial mobilitet. Offentlige finansierte tjenester som utdanning, barnehager og helse- og omsorgstjenester legger til rette for deltakelse i arbeidslivet, likhet i muligheter og reduserer forskjeller i levekår. Folketrygdens stønadsordninger gir inntekt ved sykdom, arbeidsledighet, uførhet, tap av forsørger og høy alder. Skattesystemet bidrar til omfordeling gjennom finansieringen av offentlige tjenester og overføringer.

For de fleste husholdninger er arbeid den viktigste kilden til inntekt. Deltakelse i arbeidslivet gir enkeltmennesker et selvstendig økonomisk livsgrunnlag, muligheter til selvrealisering og sosial tilhørighet. Svak eller manglende tilknytning til arbeidslivet er en viktig årsak til lav inntekt, og kan føre til dårligere levekår, helse og livskvalitet. Bred deltakelse i arbeidslivet bidrar til å motvirke økonomiske og sosiale forskjeller. Regjeringen legger vekt på å skape et inkluderende arbeidsliv, der alle som kan deltar. Regjeringen har iverksatt en inkluderingsdugnad for å få flere med nedsatt funksjonsevne eller hull i CVen inn i ordinært arbeid. Ungdomsinnsatsen skal gi et tilbud til personer under 30 år som trenger hjelp til å komme i jobb eller skole. Se omtale under hovedmål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting.

Regjeringen vil hindre at store grupper faller fra eller blir stående utenfor arbeidslivet, og motvirke systematiske forskjeller i levekår mellom ulike grupper. Et av målene for regjeringens integreringsstrategi (2019–2022) er at flere innvandrere får et stabilt og godt fotfeste i arbeidslivet. For nærmere omtale se del III i denne proposisjonen og Prop. 1 S (2019–2020) for Kunnskapsdepartementet.

Kunnskap, kompetanse og utdanning er de viktigste enkeltfaktorene som påvirker sosial mobilitet. Regjeringen gjennomfører en kompetansereform for at ingen skal gå ut på dato i arbeidslivet og for at flere skal stå lenger i arbeid. Regjeringen gjennomfører tiltak for å øke gjennomføringen av videregående opplæring. Regjeringen har gitt barnehagepolitikken en tydeligere sosial profil gjennom flere tiltak for å fjerne økonomiske hindringer for at barn får gå i barnehage. For nærmere omtale se del III i denne proposisjonen og Prop. 1 S (2019–2020) for Kunnskapsdepartementet.

De fleste barn i Norge vokser opp i trygge familier med gode økonomiske vilkår. Samtidig er det familier som faller utenfor sosiale fellesskap på grunn av svak økonomi og dårlige levekår. Dette rammer barna. Det har over en tid vært en økning i andelen barn i husholdninger med vedvarende lavinntekt. Arbeid er den viktigste faktoren for å forebygge fattigdom, også blant barn. Tiltak som bidrar til at foreldrene kommer i arbeid bedrer barnas og familiens levekår og muligheter, både på kort og lengre sikt.

Langvarig lavinntekt henger ofte sammen med andre levekårsutfordringer som familien har. Utfordringer knyttet til språk, helse, bolig og andre sosiale forhold kan innebære lavere levestandard og reduserte muligheter for barna til å delta på sosiale arenaer sammen med jevnaldrende. Dette kan ha negative konsekvenser for barnas levekår og livskvalitet, og påvirke barnas utvikling og livsmuligheter på lengre sikt. Regjeringen legger vekt på forebyggende innsats og på utdanning for å øke barns sosiale mobilitet og redusere risikoen for at levekårsutfordringer går i arv. Det sosiale sikkerhetsnettet og den forebyggende innsatsen rundt utsatte familier er styrket.

Regjeringen la våren 2015 fram strategien *Barn som lever i fattigdom – regjeringens strategi* (2015–2017). Strategien la vekt på forebyggende innsats for å motvirke at fattigdom går i arv og tiltak som kan dempe negative konsekvenser av fattigdom for barn og unge som vokser opp i fattigdom. Nasjonal tilskuddsordning for å inkludere barn og unge er styrket og er på om lag 313 mill. kroner i 2019. Regjeringen vil videreføre og forsterke innsatsen, og vil legge fram en ny samarbeidsstrategi for å bedre mulighetene til deltakelse og utvikling for barn i lavinntektsfamilier. Regjeringens hovedprioritering i 2020 er tiltak for å øke barns deltakelse i fritidsaktiviteter og redusere barnefattigdom. Se nærmere omtale i del III i denne proposisjonen og i Prop. 1 S (2019–2020) for Barne- og familiedepartementet.

Arbeids- og velferdsforvaltningen skal bidra til at utsatte barn og unge og deres familier får et helhetlig og samordnet tjenestetilbud. Det har i perioden 2016–2018 vært gjennomført en systematisk utprøving av en helhetlig oppfølgingsmodell i NAV-kontor i prosjektet *Helhetlig oppfølging av lavinntektsfamilier*. Se nærmere omtale under kap. 621, post 63.

Mange som står utenfor arbeidsmarkedet og har langvarig lav inntekt har helseproblemer og utfordringer knyttet til psykisk helse og rus. Helse- og omsorgstjenestene inkludert tjenestetilbudet til rusavhengige og tiltak innen psykisk helse bidrar til bedre levekår og til å styrke den enkeltes forutsetninger for å delta i arbeidslivet. Se omtale i del III i denne proposisjonen og i Prop. 1 S (2019–2020) for Helse- og omsorgsdepartementet.

Innsatsen for å skape trygge og gode boforhold for alle og den boligsosiale innsatsen er viktig for å bedre levekårene for vanskeligstilte. Staten bidrar til områdesatsinger i enkelte områder i storbyene med særskilte levekårsutfordringer. Se omtale i del III i denne proposisjonen og i Prop. 1 S (2019–2020) for Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Den samlede og tverrsektorielle innsatsen mot fattigdom er nærmere omtalt i del III i denne proposisjonen.

De sosiale tjenestene i NAV-kontoret

Kommunene har gjennom sitt ansvar for de sosiale tjenestene i arbeids- og velferdsforvaltningen en sentral rolle i å fremme sosial og økonomisk trygghet. Dette ansvaret omfatter forebyggende sosialt arbeid og de individuelle tjenestene opplysning, råd og veiledning, økonomisk stønad, midlertidig botilbud, individuell plan og kvalifiseringsprogram.

Et flertall av mottakere av økonomisk stønad har et midlertidig og forbigående hjelpebehov, og mottar stønad kun i en kort periode, noe som også er i tråd med formålet med ordningen. En betydelig andel mottar imidlertid stønad over lengre tid og har høy grad av stønadsavhengighet. Disse har gjennomgående svak eller ingen tilknytning til arbeidslivet, og mange har helsemessige og sosiale problemer i tillegg.

En rapport utarbeidet av Arbeids- og velferdsdirektoratet basert på en gjennomgang av saksmapper og intervjuer med langtidsmottakere av økonomisk sosialhjelp og ansatte ved seks NAV-kontor beskriver muligheter i regelverket for sosiale tjenester og hvordan dette regelverket etterleveres av NAV-kontoret. En av utfordringene

som framgår av rapporten er at det ofte gjøres standardisert utmåling av stønad og få konkrete individuelle vurderinger av hva slags aktivitetskrav som skal stilles som vilkår. Standardisering av disse vurderingene innebærer at de blir kort-siktige og at forutsetningene for å gjøre mottakeren selvhjulpne kan svekkes.

Arbeidet med kompetansehevende og andre tilretteleggende tiltak for de sosiale tjenestene videreføres. Viktige innsatsområder i 2020 skal være tiltak som understøtter lovens krav om individuelle vurderinger, barneperspektivet, og tilgjengelighet til tjenestene.

Kvalifiseringsprogrammet ble en lovpålagt oppgave for alle kommuner fra 2010. Programmet er innrettet mot personer i yrkesaktiv alder med vesentlig nedsatt arbeids- og inntektsevne og ingen eller svært begrensede ytelser til livsopphold etter folketrygdloven eller arbeidsmarkedsloven. Formålet med programmet er å bidra til at flere i målgruppen kommer i arbeid. Deltakelse i kvalifiseringsprogrammet er en rettighet for de som fyller vilkårene i loven.

Antall deltakere i programmet har de senere årene stabilisert seg på mellom 5 000 og 6 000, som er lavere enn ved innføringen av programmet. Det framgår av en rapport fra Arbeids- og velferdsdirektoratet at det er stor variasjon i hvordan NAV-kontorene arbeider med programmet. Det rapporteres om flere utfordringer, bl.a. knyttet til kompetansen om lovverket og forståelsen av programmet som en lovbestemt rettighet. Tiltak for å øke kunnskapen om kvalifiseringsprogrammet videreføres.

Det er fra 1. januar 2019 innført enkelte endringer i regelverket for kvalifiseringsprogrammet. Endringene gjelder inngangsvilkår, varighet og innhold i programmet, og skal samlet sett bidra til å gjøre programmet mer fleksibelt og tilgjengelig enn i dag.

Stortinget har vedtatt en plikt for kommunene til å stille vilkår om aktivitet for alle mottakere av økonomisk stønad etter sosialtjenesteloven, jf. Innst. 208 L (2014–2015).

Kommuner som har erfaringer med å stille vilkår om aktivitet, kan vise til gode resultater, og da særlig for unge sosialhjelpsmottakere. Dette var bakgrunnen for at regjeringen høsten 2016 foreslo, og fikk Stortingets tilslutning til, at det i første omgang innføres en plikt for kommunene til å stille vilkår om aktivitet til mottakere av økonomisk stønad under 30 år Aktivitetsplikt for denne gruppen ble innført fra 1. januar 2017.

En delrapport fra evalueringen fra juni 2019 basert på casestudier fra seks NAV-kontor beskri-

ver hvordan lovendringen har blitt implementert, hva som har fungert godt og områder hvor ansatte og brukere mener det er rom for forbedringer. De ansatte ved kontorene er generelt positive til aktivitetsplikten for sosialhjelpsmottakere under 30 år. Aktivitetsplikten bidrar til å strukturere arbeidet mot at flere får støtte til å komme i jobb eller over i andre typer tiltak og ordninger. Synet på aktivitetsplikten er mer sammenhengende blant brukerne. Innholdet i aktivitetsplikten og bruken av sanksjoner ser ut til å være avgjørende momenter for brukernes syn. Sluttrapport fra evalueringen skal foreligge høsten 2020 og vil omfatte en analyse av effektene av lovendringen på sysselsetting, inntekt og overgang til utdanning for målgruppen.

For en vellykket integrering er det viktig at de som bor i Norge lærer seg norsk og kommer i arbeid eller utdanning. Regjeringen har i Granavolden-plattformen sagt at den vil stille krav om å delta i norskopplæring for mottakere av økonomisk sosialhjelp som på grunn av manglende norskkunnskaper ikke er selvhjulpne. På bakgrunn av dette har departementet nylig sendt på høring forslag om endringer i aktivitetsplikten i sosialtjenesteloven for å bidra til at kommunen tar ansvar for å hjelpe og stille krav til mottakere av økonomisk sosialhjelp som trenger bedre norskkunnskaper for å komme i arbeid. Det foreslås å innføre en plikt for kommunene til å stille vilkår om norskopplæring dersom manglende norskkunnskaper er årsaken til at en person ikke er selvhjulpne. Plikten skal gjelde den som har hatt rett og plikt til introduksjonsprogram. Det foreslås videre at kommunen skal få en plikt til å vurdere å stille vilkår om norskopplæring for alle andre som ikke er selvhjulpne fordi de ikke kan norsk. Det tas sikte på at endringene i første omgang skal gjelde for stønadsmottakere under 30 år.

Statens helsetilsyn har besluttet at fylkesmenene i 2020 skal gjennomføre landsomfattende tilsyn med tilgjengeligheten til de sosiale tjenestene i NAV-kontoret.

I Granavolden-plattformen fastslås det at barnetrygden for barn fra null til fylte seks år skal økes i stortingsperioden, og at regjeringen vil sørge for at dette også kan komme familier som er avhengige av økonomisk sosialhjelp til gode. Under Barne- og familiedepartementets kap. 845 Barnetrygd, post 70 Tilskudd foreslår regjeringen å øke barnetrygden for barn opp til fylte seks år med 300 kroner per måned med virkning fra 1. september 2020. Dette utgjør en årlig økning på 3 600 kroner. For å tydeliggjøre at kommunene

skal la dette komme sosialhjelpsmottakere til gode, vil de statlige veiledende satsene for økonomisk stønad til livsopphold for kategorien barn 0–5 år bli økt tilsvarende fra samme tidspunkt. Kommunene har uansett rett og plikt til alltid å gjøre individuelle vurderinger av behov, og til å bruke skjønn ved utmåling av stønad. Med unntak av barns inntekter, har kommunene også rett til å vurdere inntektsgrunnlaget, herunder om barnetrygden skal inkluderes.

Sosialt entreprenørskap

Sosiale entreprenører utvikler og tar i bruk nye løsninger på sosiale og samfunnsmessige utfordringer. Regjeringen vil videreføre arbeidet med å bedre betingelsene for sosiale entreprenører slik at de kan bidra til å løse sosiale utfordringer i samfunnet, særlig ved å få flere inn i arbeidslivet.

Som ledd i oppfølgingen av rapporten *Samarbeid om sosialt entreprenørskap* fra en tverrdepartemental arbeidsgruppe ledet av Arbeids- og sosialdepartementet, er det i 2019 igangsatt en kartlegging av omfang og erfaringer med samarbeid mellom arbeids- og velferdsforvaltningen og sosiale entreprenører om tiltak for å inkludere flere i arbeid og samfunnsliv. Rapport fra denne kartleggingen skal foreligge høsten 2019.

Arbeids- og velferdsdirektoratet forvalter et tilskudd til sosiale entreprenører og sosialt entreprenørskap rettet mot bekjempelse av fattigdom og sosial eksklusjon. Tilskuddsordningen videreføres i 2020. Se nærmere omtale under kap. 621, post 63.

Velferdsobligasjoner brukes om resultatbaserte avtaler mellom flere parter, som oftest offentlige myndigheter, investorer/stiftelser og private eller ideelle tjenesteleverandører, og har som formål å løse sosiale problemer på en ny måte. Arbeids- og velferdsdirektoratet og Kriminalomsorgsdirektoratet har på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet og Justis- og beredskapsdepartementet satt i gang et arbeid med et pilotprosjekt med formål å teste ut velferdsobligasjoner som modell for utvikling og finansiering av nye tiltak for å forebygge tilbakefall til kriminalitet. Se nærmere omtale under kap. 621, post 63.

6.3 Et sikkert og seriøst arbeidsliv

De fleste i Norge arbeider under gode og forsvarlige arbeidsforhold. Arbeidsforholdene er jevnt over bedre enn i andre land. Selv om helhetsbildet

er bra er det likevel store variasjoner mellom yrker og bransjer. Vi står derfor fortsatt overfor viktige utfordringer når det gjelder å bidra til et seriøst, trygt og fleksibelt arbeidsliv. I tillegg til innsatsen mot useriøsitet og arbeidslivskriminalitet, samt myndighetenes oppfølging og regulering av arbeidsforhold og sikkerhet, vil også innsatsen knyttet til det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet bidra til målet om et sikkert og seriøst arbeidsliv.

For en nærmere omtale av arbeidsmiljøtilstanden, se Del I punkt 3.3. For omtale av det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, se omtalen under hovedmål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting.

6.3.1 Flexibilitet og trygge rammer i arbeidslivet

Regjeringen legger til rette for et arbeidsliv med både trygghet og flexibilitet for arbeidstakere, seriøse arbeidsgivere og et velfungerende og effektivt trepartssamarbeid. Sysselsettingsandelen i Norge er høy sammenlignet med mange andre europeiske land, og den har økt det siste året. Norge har et arbeidsmarked som gjennomgående fungerer godt. Norsk arbeidsliv kjenne- tegnes av raske omstillinger og høye krav i jobben, samtidig som de fleste arbeidstakere opplever stor grad av selvbestemmelse i sin arbeidssituasjon (Faktaboka 2018, STAMI). Utviklingen går i retning av økende spesialisering og høyere krav til kompetanse. Behovet for, og mulighetene til, mer flexibilitet i arbeidslivet er økende. Mange arbeidstakere ønsker mer flexibilitet for å gjøre det enklere å kombinere jobb og privatliv.

Regjeringen vil legge til rette for at flest mulig skal kunne delta i arbeidslivet, og vil fortsette arbeidet med å modernisere og tilpasse regelverket til et omstillingsdyktig og velfungerende arbeidsliv.

Arbeidstid

Arbeidstidsbestemmelsene i lov og avtaleverk skal sikre vern av arbeidstakere. Reglene ivaretar også arbeidstakernes og virksomhetenes behov og ønsker om flexibilitet. Arbeidstidsbestemmelsene har betydning for gjennomføringen av sentrale politiske mål om høy sysselsettingsandel og best mulig utnyttelse av samfunnets ressurser.

Etter arbeidstidsutvalgets utredning, NOU 2016: 1 *Regulering av arbeidstid – vern og flexibilitet* har regjeringen fulgt opp flere av utvalgets

anbefalinger. Arbeids- og sosialdepartementet har også gjort andre endringer i arbeidstidsreguleringene for å sikre flexibilitet og åpne for tilpasninger der det er nødvendig.

Heltid/deltid

Andelen deltidsansatte i norsk arbeidsliv er på om lag 25 pst. Det aller meste av deltidsarbeidet i Norge er frivillig. Fra 2016 til 2017 gikk tallet på undersysselsatte³⁹ ned med 15 000 personer, mens det økte med 5 000 personer fra 2017 til 2018. Fra 2. kvartal 2018 til 2. kvartal 2019 er det en økning på 8 000 undersysselsatte personer. Ufrivillig deltid er en utfordring for de som rammes, og det er flest kvinner som arbeider deltid. Forskjellen avtar imidlertid bl.a. i takt med at flere kvinner har fått høyere utdanning. Det har blitt over 60 000 flere heltidssysselsatte kvinner fra 2013 til 2018. I samme periode har andelen av de sysselsatte kvinnene som arbeider deltid sunket fra 40 pst. til 37 pst.⁴⁰

Arbeidsmiljøloven har siden 2005 hatt regler som gir deltidsansatte rett til å få utvidet sin stilling framfor at arbeidsgiver gjør en ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten er et av flere virkemidler for å legge til rette for heltidsarbeid. En lovendring fra 2014 gir deltidsansatte, som de siste tolv månedene jevnlig har arbeidet utover den avtalte arbeidstiden, rett til å få utvidet sin stilling tilsvarende det som har vært den faktiske arbeidstiden. En lovendring som trådte i kraft 1. januar 2019 fastslår at en deltidsansatt også kan ha fortrinnsrett til bare en del av en utlyst stilling.

Tilknytningsformer i arbeidslivet

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er at arbeidstakere skal ha fast ansettelse. Slik er det også i praksis. Nærmere 80 pst. av alle sysselsatte har enten fast ansettelse i heltidsstilling, fast ansettelse i deltidstilling over 20 timer i uken eller er selvstendig med egne ansatte eller innen primærnæringene. Andelen med fast tilknytning til arbeidslivet er høyere i Norge enn gjennomsnittet for OECD- og EU-landene⁴¹.

³⁹ Undersysselsatte er i Arbeidskraftundersøkelsen til SSB definert som: deltidssysselsatte personer som har forsøkt å få lengre arbeidstid ved å kontakte NAV, annonsere selv, spørre nåværende arbeidsgiver e.l., og som må kunne starte med økt arbeidstid innen en måned.

⁴⁰ Arbeidskraftundersøkelsen, SSB.

⁴¹ Fafo-rapport 2018:38.

Midlertidig ansatte utgjorde 7,8 pst. av alle ansatte i andre kvartal 2019⁴². Andelen har gått ned over tid, fra om lag 13 pst. på midten av 1990-tallet til om lag 8 pst. i dag. Kartlegginger viser at det har vært små endringer i bruken av midlertidig ansettelse siden lovendringen i 2015, da det ble innført en generell adgang til midlertidig ansettelse i inntil tolv måneder. Det ble samtidig innført regler om karantene og kvote for denne adgangen. Endringene av reglene om midlertidig ansettelse skal evalueres i samarbeid med partene i arbeidslivet. Departementet vil følge utviklingen på området videre og har satt i gang et nytt kartleggingsprosjekt om utviklingen i tilknytningsformene i arbeidslivet som gjelder perioden fram til 2022.

Om lag 1,5–2 pst. av årsverkene i norsk arbeidsliv utføres av arbeidstakere som leies ut fra bemanningsforetak. Erfaringsmessig svinger etterspørselen etter bemanningsforetakenes tjenester med konjunktorene. Innen bygge- og anleggsvirksomheten har det imidlertid i lengre tid vært en økende bruk av innleie. Innleide arbeidstakere står for om lag 6 pst. av årsverkene innen bygg. Andelen er høyere om en bare ser på arbeider- og håndverkeryrkene. I Oslo-området ligger bruken av innleie innen bygg klart høyere enn landsgjennomsnittet⁴³. Bruken av innleie fra bemanningsforetak var økende i 2017 og 2018. Bransjestatistikken fra NHO Service og handel viser en nedgang i innleieaktiviteten fra starten av 2019.

Det er bred enighet om at bruk av innleie av arbeidskraft ikke skal erstatte faste ansettelser, men være et supplement i særskilte situasjoner. For å sikre klarere rammer og større forutsigbarhet for både arbeidstakere og virksomheter i bemanningsbransjen, samt å redusere den høye innleieandelen i bygge- og anleggsvirksomhet ble det vedtatt endringer i arbeidsmiljøloven i juni 2018. Forslagene ble fremmet av regjeringen i Prop. 73 L (2017–2018) *Endringer i arbeidsmiljøloven (fast og midlertidig ansettelse og innleie fra bemanningsforetak)*, og var forberedt gjennom en bred høring og flere møter med partene i arbeidslivet. Ved behandling i Stortinget ble regjeringens forslag vedtatt når det gjelder en presisering i arbeidsmiljøloven av hva fast ansettelse innebærer, samt en presisering av at arbeidsavtalen skal gi forutsigbarhet for når arbeid skal utføres også der arbeid skal utføres periodevis. Stortinget vedtok dessuten at alle virksomheter som ønsker å inngå lokal avtale om tidsbegrenset innleie, må

være bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven. Endringene trådte i kraft 1. januar 2019.

Departementet varslet i Prop. 73 L (2017–2018) også et arbeid med tiltak for bedre kontroll og håndheving for å redusere ulovlig innleie. Et forslag om å gi Arbeidstilsynet kompetanse til å føre tilsyn med, gi pålegg og reaksjoner for brudd på innleie- og likebehandlingsreglene ble sendt på høring 6. juni 2019, med høringsfrist 15. september. Departementet har også satt i gang en kartlegging av hvordan reglene om midlertidig ansettelse og innleie fra bemanningsforetak etterleves og håndheves.

Regjeringen har nedsatt et partssammensatt utvalg som skal vurdere ulike tilknytningsformer og virksomhetsorganisering i arbeidslivet. Utvalget skal bl.a. beskrive og vurdere relevante utviklingstrekk og eventuelle utfordringer i arbeidslivet når det gjelder tilknytningsformer og virksomhetsorganisering, herunder vurdere om det gjeldende rammeverket for tilknytningsformer er tilstrekkelig tydelig, hensiktsmessig og tilpassningsdyktig for dagens og framtidens arbeidsliv. Utvalget skal levere sin rapport innen 1. juni 2021.

Varsling

Regler og mekanismer for dialog og medbestemmelse mellom arbeidstakere og ledelsen er generelt godt utviklet i norske virksomheter. Gode, reelle muligheter til å si fra om feil og mangler er et vesentlig trekk ved et godt arbeidsmiljø og en sunn bedriftskultur. Arbeidstakere som melder fra om kritikkverdige forhold i virksomheten kan bidra til at lovbrudd, korrupsjon og annen uakseptabel adferd blir avdekket og opphører. Forskning indikerer⁴⁴ at om lag 25 pst. av de som varsler blir utsatt for negative reaksjoner som følge av varslingen. Det er viktig at arbeidstakere som varsler om slike forhold har et godt vern, og regjeringen har iverksatt flere tiltak for å sikre dette vernet.

God kunnskap om varsling kan bidra til å bedre håndteringen av varslingssaker og de som er involvert, og det å øke kunnskapen om varsling er derfor et viktig fokusområde. Det er Arbeidstilsynet som veileder om arbeidsmiljølovens varslingsregler til varslere, arbeidsgivere og andre aktører. Arbeidstilsynet har bygget opp en egen servicefunksjon i tilknytning til sin svartjeneste som har spesialkompetanse på varsling. Videre

⁴² Arbeidskraftundersøkelsen, SSB, aldersgruppen 15–74 år.

⁴³ Fafo-rapport, 2018:38.

⁴⁴ NOU 2018: 6 Varsling – verdier og vern, s 98 med videre henvisning.

har Arbeidstilsynet, med innspill fra partene i arbeidslivet, utviklet et seminar med mål om å øke arbeidsgiveres og virksomheters kompetanse om varsling. Siden oktober 2018 er det gjennomført 30 veiledningsseminarer for både private og offentlige virksomheter, og det er planlagt flere seminarer. Arbeidstilsynet har ledet et prosjekt som skal bidra til økt samarbeid mellom relevante myndigheter og tilsyn for bedre informasjon og samhandling om varsling. Formålet med arbeidet er at varslere som henvender seg til offentlige myndigheter, blir fulgt opp på en god og mer samordnet måte. Prosjektet har resultert i en handlingsplan som det nå arbeides med å følge opp. Sammen med partene i arbeidslivet er Arbeidstilsynet også i gang med å utvikle en nasjonal veileder om varsling.

For å styrke vernet av varslere i norsk arbeidsliv ble det vedtatt endringer i arbeidsmiljølovens regler om varsling i juni 2019. Forslagene ble fremmet av regjeringen i Prop. 74 L (2018–2019) *Endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)*, og var en oppfølging av de fleste forslagene i Varslingsutvalgets innstilling⁴⁵.

Ved behandlingen i Stortinget ble regjeringens forslag om å ta hensynet til et godt yringsklima inn i arbeidsmiljølovens formålsbestemmelse vedtatt. Stortinget vedtok også å utvide varslingsbestemmelsenes virkeområde til å omfatte visse grupper som ikke er arbeidstakere i lovens forstand. Videre ble det vedtatt å lovfeste innholdet i begrepene «kritikkverdige forhold», «forsvarlig fremgangsmåte» og «gjengjeldelse», som alle er sentrale begreper i varslingsregelverket. Samlet sett vil presiseringene av disse begrepene gi et tydeligere og mer forutsigbart regelverk, noe som vil styrke varslernes situasjon og gjøre det enklere for virksomhetene å håndtere varsling på en god måte. Det ble dessuten vedtatt regler om arbeidsgivers plikter etter å ha mottatt et varsel, som innebærer at arbeidsgiver skal sørge for at varselet blir undersøkt innen rimelig tid, og påse at den som har varslet har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Stortinget vedtok videre å innføre et objektivt erstatningsansvar for økonomisk tap etter gjengjeldelse. Endelig ble det vedtatt å ta inn et krav i bestemmelsen om varslingsrutiner om at rutinene skal beskrive arbeidsgivers saksbehandling av et varsel. Lovendringene trer i kraft 1. januar 2020.

Endringene i lovreglene og Arbeidstilsynets innsats knyttet til varsling, herunder utarbeidelse av en nasjonal veileder, bidrar til en oppfølging av Stortingets anmodningsvedtak nr. 93 (2018–

2019) om årsmeldingen for 2017 fra Norges nasjonale institusjon for menneskerettigheter.

Regjeringen vil også følge opp forslaget fra Varslingsutvalgets flertall om å etablere et lavterskeltilbud for saker om brudd på gjengjeldelsesforbudet ved varsling gjennom en nemndsløsning. Framfor å etablere en ny egen varslingsnemnd ønsker regjeringen å bygge på en eksisterende nemnd, og det er igangsatt at arbeid med å utrede aktuelle løsninger. For at en nemnd skal kunne være operativ fra 2020 foreslås en bevilgning på 3 mill. kroner til oppstartsutgifter, jf. omtale under kap. 601, post 21.

EU har vedtatt et direktiv om vern av personer som varslere om brudd på nærmere angitt EU-regelverk. Regjeringen er i gang med å vurdere om, og eventuelt i hvilken grad, dette er relevant for det norske regelverket.

6.3.2 Seriøse og anstendige arbeidsvilkår

De aller fleste i Norge har gode og anstendige arbeidsvilkår. Useriøsitet er likevel en utfordring i deler av arbeidslivet, og innebærer bl.a. brudd på bestemmelser i arbeidsmiljøloven om arbeidskontrakter, arbeidstid, overtid mv. Det kan også innebære mangler ved opplæring, sikkerhetstiltak og innkvartering som arbeidsgiver har ansvar for. Utenlandske arbeidstakere med begrensede språkkunnskaper og manglende kunnskap om rettigheter og plikter i det norske arbeidslivet er særlig utsatt for useriøs virksomhet. Konsekvensene er alvorlige. Det kan føre til utnyttelse av arbeidstakere, virke konkurransevridende, svekke rekrutteringen til utsatte yrker og bransjer, og seriøse virksomheter kan tape oppdrag og kunder til useriøse aktører. Arbeidstilsynets egne funn fra tilsyn i 2018 viser en lavere andel regelverksbrudd knyttet til lønns- og arbeidsvilkår enn i foregående år. Utfordringene krever likevel fortsatt kontinuerlig og bred innsats, og Arbeidstilsynet vil derfor fortsette med de aktivitetene som vil gi forventet best resultat.

Allmenngjøring av tariffavtaler er et viktig virkemiddel for å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, og å hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet. Det er Tariffnemnda, som et uavhengig forvaltningsorgan, som fastsetter allmenngjøringsforskrifter. Etter krav fra en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon kan Tariffnemnda fastsette at lønns- og arbeidsvilkår som følger av en tariffavtale skal gjelde for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art som avtalen

⁴⁵ NOU 2018: 6 *Varsling – verdier og vern*.

omfatter. Det er nå allmenngjorte forskrifter i ni bransjer. Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet fører tilsyn med etterlevelsen av forskriftene.

For å styrke innsatsen for ryddige og anstendige arbeidsforhold, og for å bekjempe kriminalitet i arbeidslivet, la regjeringen i 2015 fram en egen strategi mot arbeidslivskriminalitet. Denne ble utarbeidet etter dialog med hovedorganisasjonene i arbeidslivet. Strategien ble revidert i 2017 og sist i februar 2019, jf. også pkt. 1.1.3 om innsatsen mot arbeidslivskriminalitet nedenfor. I den reviderte strategien er det lagt økt vekt på forebyggende innsats og tiltak for å gjøre markedet for de useriøse og kriminelle så lite som mulig.

Regjeringens mål er at det skal bli enklere å være seriøs og vanskeligere å være useriøs. Politiet, Skatteetaten, Arbeids- og velferdsetaten og Arbeidstilsynet har som oppfølging av regjeringens strategi fått i oppdrag å utvikle en felles forebyggende strategi mot arbeidslivskriminalitet. Samarbeid med organisasjonene i arbeidslivet og informasjon til forbrukere vil være en del av dette arbeidet.

Flere undersøkelser viser at mange oppdragsgivere ikke er gode nok til å følge opp krav til lønns- og arbeidsvilkår i sine kontrakter. Offentlig sektor er en betydelig markedsaktør og har et særlig ansvar for å sørge for ryddige og seriøse forhold i norsk arbeidsliv. Fra 1. januar 2017 er regelverket for offentlige anskaffelser endret slik at det stilles strengere krav til bestillere og leverandører. I 2018 og 2019 er det gitt en fellesføring i tildelingsbrevene til alle statlige virksomheter om at de skal gjennomføre anskaffelsene sine på en måte som motvirker arbeidslivskriminalitet. Arbeids- og sosialdepartementet har i 2018 i samarbeid med KS, Arbeidstilsynet og Difi, utviklet en ny veileder om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. Formålet er å sette oppdragsgivere i kommunesektoren bedre i stand til å etterleve forskriften om lønns- og arbeidsvilkår både ved inngåelse og i oppfølging av offentlige kontrakter. Dette arbeidet er for øvrig også en oppfølging av Riksrevisjonens forvaltningsrevisjoner om myndighetenes arbeid mot sosial dumping i offentlige anskaffelser.

Ved at offentlige og private oppdragsgivere, samt forbrukere, får bedre informasjon og kunnskap om hvordan de kan velge seriøse og lovlige tjenestetilbydere, kan de bidra til å motvirke useriøsitet.

Det er viktig at utenlandske arbeidstakere og arbeidsgivere kjenner til sine plikter og rettigheter i det norske arbeidslivet. Informasjonstilbudet til denne gruppen er styrket. Gjennom servicesen-

trene for utenlandske arbeidstakere (SUA) samarbeider Arbeidstilsynet, Skatteetaten, politiet og Utlendingsdirektoratet om å gi informasjon og veiledning. SUA er også viktig for å avdekke ulovlige arbeidsforhold og identitetsjuks. Disse etatene, samt Arbeids- og velferdsetaten, skal videre gjennomføre et målrettet informasjonsarbeid overfor utenlandske arbeidstakere for å sette ytterligere fokus på rettigheter og plikter for arbeidstakere i Norge. Det nye europeiske arbeidsmarkedsbyrået (ELA) vil bl.a. også kunne bidra til økt informasjonsutveksling og samarbeid for å hindre grenseoverskridende arbeidslivskriminalitet. Jf. også omtale i del I kap. 2 samt omtale av SUA under hovedmål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting.

Treparts bransjeprogrammer – samarbeid om innsats i utsatte bransjer

Treparts bransjeprogrammer er et viktig virkemiddel for å målrette innsatsen overfor de deler av arbeidslivet hvor utfordringene er størst, og for å mobilisere arbeidsgivere, arbeidstakere og myndigheter til i felleskap å dokumentere og ta fatt i felles erkjente utfordringer knyttet til arbeidsforhold og arbeidsmiljø. Treparts bransjesamarbeid er i første rekke et operativt samarbeid mellom partene og myndighetene om å utvikle nye innfallsvinkler, arbeidsformer og metoder og hvor målet er å bidra til bedre resultater enn det myndighetene og partene kan oppnå hver for seg. Arbeidstilsynet tilrettelegger aktiviteten fra myndighetenes side.

Det første bransjeprogrammet ble etablert som et pilotprosjekt i renholdsbransjen allerede fra høsten 2010, og ble en varig ordning fra 2012. I 2014 ble det etablert bransjeprogrammer innen uteliv og deler av transportnæringen, og fra høsten 2018 for bilbransjen. På oppdrag fra bransjeprogrammene gjennomføres det jevnlig kartlegginger av arbeidsforholdene i de ulike bransjene. Det er også gjennomført og iverksatt flere informasjons- og veiledningstiltak for å bedre arbeidsforholdene i bransjene. Videre fremmer bransjeprogrammene forslag om tiltak for å oppnå ryddige lønns- og arbeidsforhold. Godkjenningsordningen i renholdsbransjen ble innført i 2012. I 2018 ble ordningen styrket og forbudet mot kjøp av renholdstjenester fra ikke-godkjente virksomheter ble utvidet til å omfatte forbrukere.

Treparts bransjeprogrammer er etablert som en langsiktig satsing. Selv om flere av bransjeprogrammene har vært operative i flere år, gjenstår det fortsatt utfordringer i disse bransjene. Som varslet i regjeringens strategi mot arbeidslivskri-

minalitet, skal det gjennomføres en evaluering av treparts bransjeprogram som arbeidsform. Oppdraget er tildelt Deloitte AS, som skal levere sin rapport april 2020.

Organisert arbeidsliv – oppfølging av anmodningsvedtak nr. 437, 31. januar 2018

«Stortinget ber regjeringen fremme sak til Stortinget med forslag som bidrar til at organisasjonsgraden kan økes, som en anerkjennelse av betydningen av at mange arbeidstakere velger å være fagorganisert.»

Vedtaket ble truffet ved behandlingen av Erklæring fra Regjeringen Solberg.

Det vises til orientering om oppfølgingen i Prop. 1 S (2018–2019).

Regjeringen mener det er en konkurransefordel for Norge at vi har et likestilt og inkluderende arbeidsliv med høy organisasjonsgrad. Gjennom samarbeidet mellom arbeidsgivere, arbeidstakere og myndigheter har Norge skapt et av verdens mest moderne og omstillingsdyktige arbeidsmarkeder. Regjeringen vil legge til rette for et organisert arbeidsliv og et velfungerende trepartssamarbeid.

Organisasjonsgradene i norsk arbeidsliv er høye i internasjonal målestokk. Det siste tiåret har organisasjonsgraden for arbeidstakere ligget stabilt på 49–50 pst. I 2018 er organisasjonsgraden for arbeidstakere anslått av Fafo til å være 48,9 pst. Det er store variasjoner mellom land, men det har vært en markert nedgang i OECD-området samlet, der organisasjonsgraden er blitt halvert siden 1985. Det er bare land med egne forsikrings- eller dagpengeordninger knyttet til fagforeningsmedlemskap som har høyere organisasjonsgrad enn Norge. På arbeidsgiversiden har det vært en betydelig økning i de private bedriftenes organisasjonsgrad, fra om lag 50 pst. på 1980-tallet til rundt 70 pst. i dag.

Likevel er det utviklingstrekk som gjør at det kan være grunn til å se nærmere på utfordringer med å opprettholde, og eventuelt styrke, organisasjonsgradene i arbeidslivet. Det er lavere organisering i privat tjenesteyting og i mindre virksomheter hvor det ikke er tariffavtaler eller lokale til-litsvalgte. Selv om holdningene til fagorganisering i hovedsak er positive blant arbeidstakere, er det en tendens til at færre ønsker å ta på seg lokale til-litsverv.

Utfordringene er tatt opp i drøftinger mellom myndighetene og partene i arbeidslivet i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd. Det er satt

ned en egen arbeidsgruppe under rådet for å se nærmere på hva myndighetene og partene kan gjøre sammen og hva organisasjonene selv vil sette i verk. Det er enighet om at det kreves et kontinuerlig arbeid for å fremme et organisert arbeidsliv og styrke organisasjonsgradene i arbeidslivet. Derfor vil temaet følges opp i den løpende dialogen mellom myndighetene og partene, bl.a. innenfor rammen av Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd. Det vil bl.a. bli gjennomført et kartleggingsprosjekt i samarbeid mellom departementet og partene om arbeidsgiveres holdninger og tilslutning til tariffavtaler. På denne bakgrunn fremmes forslag om å oppheve det tidligere vedtaket, jf. forslag til romertallsvedtak.

Regjeringen har i tillegg også satt ned et partsammensatt utvalg som skal behandle utviklingen av nye tilknytningsformer i arbeidslivet og nye måter å organisere virksomheter på, jf. omtale under punktet om tilknytningsformer i arbeidslivet. Utvalget skal se på om dagens rammeverk er tilstrekkelig tydelig, forutsigbart og hensiktsmessig i møte med framtidens arbeidsliv, herunder også hvordan ordningene for å ivareta arbeidstakernes medvirkning og medbestemmelse fungerer. I samarbeid med partene i arbeidslivet gjennomfører Arbeids- og sosialdepartementet flere forskningsprosjekter for å få oppdatert kunnskap om det organiserte arbeidslivet, erfaringer med allmenngjøringsordningen, medvirkning og medbestemmelsesordninger og utviklingen i bruken av ulike tilknytningsformer i arbeidslivet.

6.3.3 Innsats mot arbeidslivskriminalitet

Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes

Arbeidslivskriminalitet innebærer handlinger som bryter med norske lover om lønns- og arbeidsforhold, trygder, skatter og avgifter. Et karakteristisk trekk er at det foregår systematiske brudd på lover og regler som gjelder en rekke ulike områder og dette er gjerne utført organisert, på måter som utnytter arbeidstakere eller virker konkurransevridende og undergraver samfunnsstrukturen. Basert på tall fra 2018 ser det ifølge de samarbeidende etatene ut til at omfanget ikke lenger er økende, og at tiltakene slik ser ut til å ha en effekt. Arbeidslivskriminalitet er likevel fortsatt et stort problem med alvorlige konsekvenser for berørte arbeidstakere, virksomheter og samfunnet for øvrig. Tilbakemeldingene fra virksomhetene er at kontrolletatene er mer synlige enn før og det opplevs å være høyere risiko for å bli oppdaget.

Regjeringen vil føre en aktiv politikk for å bekjempe arbeidslivskriminalitet med målrettede tiltak, økt kontroll og samarbeid mellom myndigheter og arbeidslivets parter. Innsatsen er forsterket i statsbudsjettet for 2019 og gjennom den reviderte strategien mot arbeidslivskriminalitet som ble lagt fram i februar 2019. En sentral del i strategien er bedret koordinering mellom de offentlige etatene, slik at deres felles innsats blir så slagkraftig og effektiv som mulig. Politiet, Skatteetaten, Arbeidstilsynet og Arbeids- og velferdsetaten samarbeider om å identifisere kriminelle aktører og nettverk. Det er etablert syv arbeidslivskriminalitetssentre (a-krimsentre) hvor disse etatene og andre offentlige myndigheter samarbeider om analyse, etterretning og felles kontroller. I tillegg skjer det også et operativt samarbeid mot arbeidslivskriminalitet flere andre steder i landet. Oppfølgingen av de sakene som avdekkes skjer i stor grad i linjen i hver enkelt etat. Etatene utarbeider felles handlingsplaner mot arbeidslivskriminalitet, og har utarbeidet en felles styringsmodell for a-krimsentrene. Innsatsen rettes både mot sentrale trusselaktører i markedet, utenlandske arbeidstakere, oppdragsgivere og forbrukere.

Andre relevante myndigheter deltar også i det tverretatlige samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet, dette gjelder bl.a. Statens vegvesen, Tolletaten, Utlendingsdirektoratet, Mattilsynet, DSB og kommunene. Det er også igangsatt tiltak for å redusere arbeidslivskriminalitet i samferdselssektoren, bl.a. ved styrket kontrollvirksomhet på veitransportområdet. I 2018 ble det utarbeidet handlingsplaner som skal sikre økt samhandling om kontroll på veitrafikkområdet. Statens vegvesen har bl.a. opprettet en egen krimenheter for sitt ansvarsområde.

Informasjonsdeling er en viktig forutsetning for at etatene skal kunne jobbe mer effektivt. Det gjennomføres derfor et arbeid med å styrke mulighetene for at etatene kan dele taushetsbelagte opplysninger. For å få en mest mulig effektiv innsats mot kriminelle aktører er det viktig for etatene å bruke de virkemidlene og sanksjonene som de samlet sett disponerer på en effektiv måte. Det er i gang et samarbeid mellom påtalemyndigheten, politiet og kontrolletatene om å utnytte sanksjonsmulighetene på en mer helhetlig måte. Som et ledd i å styrke innsatsen mot økonomisk kriminalitet og arbeidslivskriminalitet er det også etablert et nasjonalt tverretatlig analyse- og etterrettningssenter (NTAES). Analyse- og etterrettningssenteret skal utarbeide nasjonale trussel- og risikovurderinger og samle etterretning som vil gi et grunnlag for etatenes oppfølging. Politiet, Skat-

teetaten, Tolletaten, Arbeidstilsynet og Arbeids- og velferdsetaten deltar i dette arbeidet. Det skal gjennomføres en evaluering av NTAES i 2020.

I 2017 tok regjeringen et initiativ overfor EU-kommisjonen om en styrket europeisk innsats mot arbeidslivskriminalitet. Det foreslås et tettere samarbeid med EU og de enkelte medlemsland om innsats mot grenseoverskridende arbeidslivskriminalitet. Ett av forslagene er at det bør vurderes å utarbeide en samlet strategi mot arbeidslivskriminalitet på europeisk nivå. Et annet forslag er styrket samarbeid med tilsynsmyndigheter i andre land. Det er bl.a. inngått samarbeid med tilsynsetater i Litauen, Latvia, Estland, Romania, Bulgaria og Polen. EU besluttet i juni 2019 å etablere et europeisk arbeidsmarkedsbyrå, European Labour Authority (ELA). Dette samarbeidsorganet vil bl.a. kunne bidra til styrking av felles innsats mot grenseoverskridende arbeidslivskriminalitet, herunder ved økte muligheter for samarbeid mellom de nasjonale arbeidstilsynene. Norge deltar allerede aktivt på de samarbeidsarenaer som vil inngå i arbeidsmarkedsbyrået, og det foreslås å styrke innsatsen knyttet til norsk deltakelse i byrået. Se nærmere omtale under del I, pkt. 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer.

Oppfølging av ILO og FNs bærekraftsmål om arbeidstakerrettigheter

I 2019 er det markert at det er hundre år siden den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) ble opprettet. Norge har medvirket aktivt siden starten. ILO er en viktig arena for å fremme grunnleggende rettigheter i arbeidslivet og trepartssamarbeidet. Myndighetene og partene i arbeidslivet samarbeider om norsk oppfølging. I juni avholdt ILO sin 108. internasjonale arbeidskonferanse, og vedtok bl.a. en konvensjon om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet, jf. del III. På konferansen ble det også vedtatt en 100-årserklæring for framtidens arbeidsliv.

FN har utviklet et sett med bærekraftsmål for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene. Delmål 8.8 omhandler behovet for å beskytte arbeidstakerrettigheter og fremme et trygt og sikkert arbeidsmiljø for alle arbeidstakere, herunder arbeidsinnvandrere og særlig kvinnelige arbeidsinnvandrere, samt arbeidstakere i vanskelige arbeidsforhold. Norge har gjennom sin arbeidslivsmodell, med samarbeid mellom arbeidslivets parter og myndighetene, en helhetlig tilnærming hvor beskyttelse av arbeidstakerrettigheter og like konkurransevilkår for bedrifter er viktig. De lover, forskrifter, strategier

og handlingsplaner som er utarbeidet og implementert, sikrer den store majoriteten av arbeidstakere i Norge et trygt og sikkert arbeidsmiljø i samsvar med mål 8.8. For noen deler av norsk arbeidsliv har vi imidlertid utfordringer med useriøsitet og arbeidslivskriminalitet, og dette kan svekke måloppnåelsen. Innsatsen knyttet til utfordringer med useriøsitet og arbeidslivskriminalitet i norsk arbeidsliv vil bl.a. også støtte opp om dette, jf. omtalen over. For en samlet omtale av bærekraftsmålene vises til Nasjonalbudsjettet for 2020, se også del III.

6.3.4 Sikkerhet i petroleumssektoren

Redusert risiko for storulykke i petroleumssektoren

Over tid har HMS-nivået i petroleumsvirksomheten utviklet seg i en positiv retning, og myndighetene og partene er enige om at sikkerhetsnivået i næringen i Norge er høyt.

Storulykkeindikatoren, som reflekterer både antall alvorlige hendelser og hendelsenes potensial med tanke på tap av liv, viser en positiv utvikling over tid. Nivået i 2018 er signifikant lavere enn gjennomsnittet i perioden 2008–2017. Dette indikerer at næringen er blitt bedre til å styre forhold som påvirker fremtidig risiko knyttet til storulykker. Det er samtidig viktig å understreke at på tross av positive resultater innen disse indikatorene, representerer petroleumsindustrien en høyrisikoindustri der aktiv og kontinuerlig forebygging og styring er nødvendig for å redusere risiko.

Risikoen knyttet til arbeidsmiljø i petroleumsvirksomheten har også i hovedsak hatt en positiv utvikling, men næringen har likevel fortsatt arbeidsmiljøutfordringer på flere områder. Siden 2010 har det vært to dødsulykker i norsk petroleumsvirksomhet. I 2018 var det registrert 25 alvorlige personskader, mot 29 i 2017. Det har vært et økende antall varsler og bekymringsmeldinger de siste årene, og spørreundersøkelsen i forbindelse med *Risikonivå i norsk petroleumsvirksomhet* (RNNP) 2015 og 2017 viser bl.a. at det er utfordringer når det gjelder arbeidsmiljø, HMS-klima og opplevd risiko. Petroleumstilsynet har også erfart et økende press på partssamarbeidet, spesielt i forbindelse med effektivisering og nedbemanning.

Petroleumsnæringen er en syklisk bransje som over tid gjennomgår endrings- og effektiviseringsprosesser. Endringene kan bl.a. dreie seg om nedbemanning, teknologiutvikling, investeringsreduksjoner, endringer i aktivitet og endret organisering av arbeid. Endringstakten er i perioder

høy, og flere endringsprosesser kan foregå samtidig. Dette gjør endringsprosessene komplekse, og det kan være utfordrende å gjennomføre helhetlige vurderinger av hvilke HMS-konsekvenser endringene kan få.

Kunnskap og ny teknologi er i rask utvikling i petroleumsvirksomheten. Teknologiutvikling bidrar til høyere HMS-nivå og effektivitet i petroleumsvirksomheten, men kan også medføre nye utfordringer som næringen må håndtere. Det er en økende bruk av digitale teknologier, og de siste årene har det i økende grad blitt utviklet og tatt i bruk nye driftskonsepter som enklere innretninger. Bruken av såkalte flerbruksfartøy i petroleumsvirksomheten har fått mye oppmerksomhet. Departementet satte ned en partssammensatt arbeidsgruppe som la fram sin rapport i juli 2019. Arbeidsgruppen viser til at fartøysaktiviteten knyttet til konstruksjon, vedlikehold og inspeksjon fikk en betydelig nedgang etter oljeprisfallet i 2014. Markedet har stabilisert seg og en forventer en økning i fartøysaktivitet fremover. Arbeidsgruppen har kommet fram til en felles beskrivelsen av den faktiske utviklingen. Det er imidlertid fortsatt uenighet mellom partene i spørsmålet om den rettslige reguleringen. Regjeringen vil følge opp dette temaet videre i den kommende stortingsmeldingen om den maritime politikken.

Økende bruk av digitale teknologier gjør petroleumsindustrien mer utsatt som følge av sårbarheter i IKT-systemer og avanserte digitale trusler. Endringene i risikobildet krever at aktørene løpende har oppmerksomhet mot å forbedre sin IKT-sikkerhet og evne til å håndtere uønskede digitale hendelser.

Norsk petroleumsvirksomhet er regulert gjennom lover og forskrifter som innebærer at alle sentrale aktiviteter i alle faser av petroleumsvirksomheten krever tillatelse, samtykke og godkjenninger fra myndighetene. Systemet bidrar til å gi myndighetene god styring og kontroll med petroleumsvirksomheten, fra leting etter petroleumforekomster, utbygging og utvinning til avslutning av virksomheten.

Regjeringens ambisjon er at norsk petroleumsvirksomhet skal være verdensledende på HMS. Denne ambisjonen er et tydelig signal om at petroleumsnæringen ikke kan ta et høyt sikkerhetsnivå for gitt, men må jobbe kontinuerlig for stadig forbedring. Både Stortinget og en samlet næring stiller seg bak denne ambisjonen jf. Meld. St. 12 (2017–2018) *Helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten*. I meldingens gis en bred gjennomgang av HMS-tilstanden i næringen og en vur-

dering av tilsynsoppfølging og regelverk, samt ulike tiltak for videre oppfølging.

HMS-regimet i petroleumsvirksomheten har bred støtte, og anses å ha hatt stor betydning for den positive utviklingen og det høye sikkerhetsnivået vi har i norsk petroleumsvirksomhet. En grunnleggende faktor for regimet er at det er virksomhetene selv som er ansvarlig for sikkerheten i norsk petroleumsvirksomhet. Myndighetenes strategi for kontinuerlig forbedring av sikkerhetsnivået er derfor å ansvarliggjøre aktørene i næringen slik at disse til enhver tid opptrer forsvarlig og i samsvar med regelverket. Myndighetenes oppfølging kommer i tillegg til, og ikke som erstatning for selskaperens oppfølging av egen virksomhet.

Et velfungerende partssamarbeid er en viktig forutsetning for HMS-regimet i norsk petroleumsvirksomhet. God og åpen kommunikasjon og gjensidig tillit og respekt for hverandres roller og ansvar bidrar til dette. Det er samtidig viktig at samarbeidet mellom myndighetene og partene også bidrar til topartssamarbeidet i de enkelte selskapene, og at organisasjonene tar ansvar for å følge opp HMS-arbeidet i egen virksomhet og blant medlemmene.

HMS-regimet er også utgangspunkt for Petroleumstilsynets tilsynsstrategi, og myndighetenes oppfølging skal være sterkt og tydelig når virksomhetene ikke etterlever regelverket og når

grunnlaget for tilliten svekkes. Petroleumstilsynet må på en aktiv måte ta stilling til bruk av virkemidler og reaksjonsformer som bidrar til at virksomhetene utbedrer de forhold som er påpekt og som bidrar til å underbygge virksomhetenes eget ansvar for sikkerheten.

Myndighetenes oppfølging må ligge i forkant av utviklingen i næringen og baseres på de aktuelle risikoforhold. Kunnskap om risiko er et viktig grunnlag for næringens prioriteringer og myndighetenes oppfølging. *Risikonivå i norsk petroleumsvirksomhet* (RNNP) er et viktig grunnlag for felles virkelighetsforståelse av risikonivået i norsk petroleumsvirksomhet. RNNP må derfor sikres høy kvalitet og legitimitet. Myndighetene har iverksatt et prosjekt for videreutvikling av RNNP.

Kunnskapsutvikling legger grunnlaget for å identifisere utfordringer, iverksette målrettede tiltak og videreutvikle sikkerhetsnivået. Myndighetenes bidrag til forskningen knyttet til HMS i petroleumsvirksomheten er i hovedsak organisert som del av Forskningsrådets store petroleumsprogram, PETROMAKS 2, jf. nærmere omtale under programkategori 09.00.

På bakgrunn av endringene i petroleumsnæringen og de samlede HMS-utfordringene foreslår regjeringen å styrke Petroleumstilsynet med 6 mill. kroner (inkl. mva) fra 2020. Se nærmere omtale i Del I punkt 2 og under kap. 642.

Programkategori 09.00 Administrasjon

Utgifter under programkategori 09.00 fordelt på kapitler

		(i 1 000 kr)			
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
600	Arbeids- og sosialdepartementet	224 339	215 613	219 270	1,7
601	Utredningsvirksomhet, forskning mv.	258 083	272 840	393 625	44,3
Sum kategori 09.00		482 422	488 453	612 895	25,5

Utgifter under programkategori 09.00 fordelt på postgrupper

		(i 1 000 kr)			
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
01-24	Statens egne driftsutgifter	279 727	270 713	311 845	15,2
50-59	Overføringer til andre statsregnskap	162 841	166 730	171 205	2,7
70-89	Andre overføringer	39 854	51 010	129 845	154,5
Sum kategori 09.00		482 422	488 453	612 895	25,5

Kap. 600 Arbeids- og sosialdepartementet

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
01	Driftsutgifter	224 339	215 613	219 270
Sum kap. 0600		224 339	215 613	219 270

Overført fra 2018 til 2019:
Post 01: 9 839 000 kroner

Arbeids- og sosialdepartementets oppgaver og prioriteringer følger av politikken som utformes og de mål som er fastsatt for arbeids- og velferds-politikken.

Administrasjonens hovedoppgave er å tilrettelegge for en kunnskapsbasert, samordnet og helhetlig politikk på departementets ansvarsområde. Departementet skal være et utviklingsorientert og effektivt faglig sekretariat for politisk ledelse. Det skal være en tydelig og forutsigbar etatsstyrer og forvalter av gjeldende lover og annet regelverk.

Rapport 2018

Per 1. oktober 2018 var det 194 ansatte. Kvinneandelen var på 62,4 pst. Det vises til omtale av kjønnsfordeling for de ulike stillingskategoriene i Del III, punkt 10 Likestilling og mangfold.

Regnskapet for 2018 under kap. 600, post 01 viste et forbruk på 224,3 mill. kroner. Midlene er nyttet til å dekke departementets ordinære driftsutgifter. Av det totale regnskapet ble 169,7 mill. kroner nyttet til å dekke lønn og sosiale kostnader og 54,6 mill. kroner til å dekke andre driftskostnader.

Budsjettforslag 2020

Post 01 Driftsutgifter

Bevilgningen dekker de ordinære driftsutgiftene som er nødvendige for at departementet skal kunne ivareta sine oppgaver. De største driftsutgiftene er knyttet til lønn, husleie, tjenesteavtaler med Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon og utvalgsutgifter.

Det foreslås å redusere bevilgningen med 0,156 mill. kroner som følge av at deler av fellestjenestene i departementsfellesskapet endres fra brukerfinansiering til bevilgningsfinansiering, jf. omtale i Kommunal- og moderniseringsdepartementets Prop. 1 S (2019–2020). Det foreslås å øke bevilgningen tilsvarende under Kommunal- og moderniseringsdepartementets kap. 510 Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon, post 01 Driftsutgifter.

For 2020 foreslås en bevilgning på 219,3 mill. kroner.

Kap. 3600 Arbeids- og sosialdepartementet

Det er ikke ført inntekter på dette kapitlet i 2018.

Bevilgningen under kap. 600 Arbeids- og sosialdepartementet, post 01 Driftsutgifter kan overskrides mot tilsvarende merinntekter under kap. 3600, post 02, jf. romertallsvedtak II.

Kap. 601 Utredningsvirksomhet, forskning mv.

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
21	Spesielle driftsutgifter	55 388	55 100	59 575
22	Kunnskapsutvikling i IA-avtalen mv., <i>kan overføres</i>			33 000
50	Norges forskningsråd	162 841	166 730	171 205
70	Tilskudd	23 574	34 730	43 130
71	Tilskudd til bransjeprogrammer under IA-avtalen mv., <i>kan overføres</i>			70 000
72	Tilskudd til Senter for seniorpolitikk mv.	16 280	16 280	16 715
	Sum kap. 0601	258 083	272 840	393 625

Overført fra 2018 til 2019:
Post 21: 428 000 kroner

Allmenn omtale

Sektorprinsippet i norsk forskningspolitikk innebærer at departementet har et overordnet ansvar for forskning for sektoren og egne ansvarsområder. Ansvaret innebærer å bidra til forskning og kompetansebygging for sektoren, og å sørge for forskning for politikkutvikling og forvaltning.

Myndigheter og forvaltningen selv utgjør en stor del av egen sektor og er viktige brukere av forskningens resultater.

Forskning og kunnskapsutvikling er et virkemiddel for å nå de fastsatte målene for arbeids- og velferdspolitikken, jf. målomtalen i del I Innledende del. Kunnskapsutviklingen skal bidra til god forståelse av hvordan samfunn, arbeidsmarked og arbeidsliv utvikler seg, herunder bidra til å avdekke årsaker og drivkrefter bak utviklingen. Videre skal forskning og annen kunnskaps-

utvikling bidra til treffsikker politikk, tjenester og tiltak i møtet med store samfunnsutfordringer. Eksempler er utfordringer og muligheter knyttet til globalisering og migrasjon, endringer i demografi og teknologi, digitalisering samt nødvendig omstilling i norsk økonomi og arbeids- og næringsliv.

Departementet og sektoren trenger et variert kunnskapsgrunnlag med god kvalitet for at det skal fungere som grunnlag for beslutninger og veivalg. Noen områder er avhengig av forutsigbar og løpende statistikkproduksjon. Andre områder, som for eksempel arbeidsmarkedstiltak og reguleringer i arbeidslivet, må jevnlig evalueres og vurderes mht. måloppnåelse og effekt. Større samfunnsutfordringer og utviklingstrekk må møtes med langsiktig forskning basert på omfattende datagrunnlag og empiri.

Departementet ivaretar sektoransvaret for forskning og kunnskapsutvikling hovedsakelig gjennom fire virkemidler/aktører:

- Norges forskningsråd
- Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)
- Arbeids- og velferdsdirektoratet
- Departementets egne anskaffelser

Rapportering, strategier og tiltak for 2020

Meld. St. 4 (2018–2019) *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019–2028* inneholder tiårige mål og prioriteringer og tre opptrappingsplaner for perioden 2019–2022. Planen gir uttrykk for hva regjeringen mener er særlig viktig å prioritere den kommende fireårsperioden. For nærmere omtale av regjeringens forslag til oppfølging av langtidsplanen i 2020 og den samlede FoU-innsatsen, se del III, kap. 5, i Prop. 1 S for Kunnskapsdepartementet. Arbeids- og sosialdepartementet bidrar til forskning og kunnskapsutvikling på flere av områdene som er omtalt i langtidsplanen. Det vises spesielt til de deler av planen som omtaler betydningen av forskning og kunnskapsutvikling for å møte samfunnsutfordringer på områder som bærekraftig velferd, arbeidsinkludering, fornyelse og bedre tjenester i offentlig sektor, integrering, utenforskap, fattigdom, samt helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten.

Departementets FoU-strategi for perioden 2019–2023 gjør rede for hvordan departementet vil ivareta sektoransvaret for forskning og strategiske kunnskapsbehov. I strategiperioden og framover skal departementet utvikle et godt kunnskapsgrunnlag for bredden i sektoransvaret og samtidig prioritere et godt kunnskapsgrunnlag for målet om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy

sysselsetting. Et godt kunnskapsgrunnlag må være relevant for måloppnåelse og av høy vitenskapelig kvalitet. Høy kvalitet i forskningen er en forutsetning for god nytteverdi for sektorens brukere og for at forskere skal kunne anvende resultater i den videre forskningen.

Departementet har ulike virkemidler som enkeltvis og i sammenheng skal bidra til at sektoransvaret ivaretas og kunnskapsbehov dekkes. Departementets tildelinger til Norges forskningsråd skal i hovedsak bidra til langsiktig og målrettet kompetanse- og kunnskapsoppbygging innenfor departementets sektor og ansvarsområder. Det vises til omtale av Norges forskningsråd under kap. 601, post 50.

Departementets egne anskaffelser av forskning og utredningsvirksomhet har som hovedformål å gi departementet et godt kunnskapsgrunnlag for politikktutvikling og forvaltning på kort og mellomlang sikt. Anskaffelsene er ofte knyttet til pågående eller kommende utviklingsprosesser samt dagsaktuelle problemstillinger som krever presise beskrivelser av kunnskapsbehov. Det vises til omtale under kap. 601, post 21.

Arbeids- og velferdsdirektoratets midler til forsknings- og utredningsaktiviteter omtales under kap. 605, post 22. Arbeids- og velferdsdirektoratet skal gjennom sin rolle som rådgiver og faglig premissleverandør for departementet arbeide for at egen virksomhet er kunnskapsbasert, og har over tid bygget opp sin kunnskapsfunksjon. Direktoratet skal som hovedregel ha ansvar for evalueringer av virkemidler, tjenester og tiltak på arbeids- og velferdsforvaltningens områder. Dette innebærer både kjøp av forskning i markedet og bruk av direktoratets egne utrednings- og analysekompetanse.

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) er det nasjonale forskningsinstituttet og et sentralt kunnskapsorgan for arbeidsmiljø og arbeidshelse. Det overordnede målet for STAMI er å frambringe og å formidle kunnskap om sammenhengen mellom arbeid og helse. STAMI bistår med kvalitetssikret fagkunnskap til bl.a. departementet, Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet, bedriftshelsetjenesten og partene i arbeidslivet. Det vises til omtale av STAMI under kap. 643.

Deltakelse i internasjonale organisasjoner er også en kilde til kunnskap for departementet. Departementet bevilger tilskudd til internasjonale organisasjoner under kap. 601, post 70.

Departementet yter tilskudd til Senter for seniorpolitikk, hvorav en andel går til forsknings- og utviklingsarbeid. Det vises til omtale under kap. 601, post 72.

Regjeringen og partene i arbeidslivet har inngått en ny avtale om et mer inkluderende arbeidsliv for perioden 2019–2022. Utgifter til arbeid med kunnskapsutvikling i IA-avtalen, samt enkelte administrative utgifter knyttet til oppfølging av avtalen, finansieres over kap. 601. Det vises til omtale under postene 22 og 71.

Post 21 Spesielle driftsutgifter

Allmenn omtale

Posten finansierer departementets egne anskaffelser av forskning og utredningsvirksomhet. Hovedformålet med anskaffelsene er å gi departementet et godt kunnskapsgrunnlag for politikkutvikling og praksis. Posten dekker hele bredden av departementets fagområde, men faglig fokus og innretning vil variere over tid avhengig av departementets kunnskapsbehov og kommende utviklingsprosesser. Posten finansierer hovedsakelig forskningsoppdrag, kunnskapsinnhenting i regi av utvalg og andre utviklingsprosesser, samt statistikk og analyser av utviklingen på departementets ansvarsområder. Årlig finansieres også internasjonalt samarbeid om utvikling og utveksling av kunnskap på departementets fagområde. Det omfatter bl.a. samarbeid i regi av OECD, ILO og EU-kommisjonen. Posten finansierer også kunnskapsoversikter og formidlingsaktiviteter.

På noen utvalgte områder har departementet valgt å inngå langsiktige forskningsavtaler som i særlig grad skal bidra til systematisk oppbygging og vedlikehold av kompetanse og kunnskap i forskningsmiljøene og i departementet. Avtalene gir noe større rom for forskerinitierte problemstillinger og vinklinger enn det som er vanlig innenfor mer konkrete forsknings- og analyseoppdrag.

Rapport

Nedenfor gis eksempler på prosjekter som ble ferdigstilt i 2018/2019:

- Utvikling av ulike tilknytningsformer i arbeidslivet (Fafo, SNF)
- Evaluering av NAVs anskaffelse av nye avklarings- og oppfølgingstiltak (Proba Samfunnsanalyse)
- Utredning om regler for personvern i lover som forvaltes av NAV (OsloMet, UiT)
- Investing in Youth: Norway (OECD)
- Arbeidsmarkedsstatistikk om overgang til pensjon (SSB)
- Flere kunnskapsoppsummeringer som grunnlag for

- NOU 2019: 7 Arbeid og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting.

Budsjettforslag 2020

Deler av midlene på posten er bundet til å finansiere inngåtte avtaler og aktivitet som videreføres fra 2019. Det omfatter bl.a. innhenting av statistikk og analyser for å belyse status, utviklingstrekk og utfordringer på departementets ansvarsområder, evalueringer og flerårige forskningsavtaler. Eksempler på langsiktige forskningsavtaler som følges opp i 2020 er:

- Kollektive aktører og reguleringer (Fafo)
- Pensjon og yrkesaktivitet blant eldre (SSB, ISF, Fafo, Frischsenteret)
- Tilknytningsformer i arbeidslivet (ISF)

Departementet viderefører delfinansieringen av forløpsdatabasen FD-Trygd og MOSART-modellen i Statistisk sentralbyrå. FD-Trygd er en viktig kilde til data om arbeidsmarkedstilpasningen til målgrupper for arbeidsmarkedspolitikken, og for trygdeforskningen. Departementet henter inn kunnskap gjennom bruk og utvikling av MOSART-modellen bl.a. for å kunne vurdere langsiktige effekter av pensjonsreformen.

Nye kunnskapsbehov og prosjekter som skal finansieres over posten i 2020 planlegges høsten 2019.

Posten foreslås styrket med 3 mill. kroner til etablering av et lavterskeltilbud for saker om gjengjeldelse på grunn av varsling. Stortinget vedtok i juni 2019 regjeringens forslag i Prop. 74 L (2018–2019) *Endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)*, jf. Innst. 315 L (2018–2019). Det er i proposisjonen bl.a. varslet en videre prosess for etablering av et lavterskeltilbud for saker om gjengjeldelse på grunn av varsling, og at det tas sikte på at disse sakene legges til en eksisterende nemnd. Den nærmere utformingen av et slikt tiltak er nå til vurdering i departementet, og det tas sikte på at saken sendes på høring høsten 2019. Det tas videre sikte på påfølgende lovforslag, slik at ny ordning kan iverksettes raskt. For at en utvidelse av dagens nemndsordning raskt skal kunne være operativ, vil det for 2020 være behov for en bevilgning til oppstartskostnader på om lag 3 mill. kroner. Midlene foreslås for 2020 plassert under kap. 601, post 21.

For 2020 foreslås en bevilgning på 59,6 mill. kroner.

Post 22 Kunnskapsutvikling i IA-avtalen mv., kan overføres

Bevilgningen på posten dekker utgifter til kunnskapsutvikling i IA-avtalen 2019–2022, samt enkelte andre utgifter knyttet til oppfølging av avtalen. For en nærmere omtale av selve avtalen, som ble inngått mellom regjeringen og partene i arbeidslivet i desember 2018, vises det til hovedmål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting.

For å oppnå målene for avtalen, må innsats og virkemidler på alle nivåer bygge på relevant kunnskap. I avtalen er det enighet om å satse på utvikling av bedre data- og kunnskapsgrunnlag. Det skal i den forbindelse satses på kunnskapsutvikling innenfor avtalens innsatsområder, og også kunnskap om tiltak på arbeidsplassen og om partssamarbeidet på arbeidsplassnivå. I tillegg kan det være behov for å utvikle et bedre data- og statistikkgrunnlag innenfor IA-avtalens område.

Som en del av IA-avtalen er det etablert bransjeprogrammer i syv bransjer. Tilskuddsmidler under ordningen bevilges under en egen post, kap. 601, post 71, mens utgifter til forvaltning av tilskuddsordningen, kunnskapsutvikling og evaluering av bransjeprogrammene bevilges under post 22.

Oppfølging av IA-avtalen innebærer et omfattende arbeid både for partene og myndighetene. Deler av de administrative utgiftene knyttet til dette finansieres over bevilgningen på denne posten, herunder utgifter til faggruppen og koordineringsgruppen for IA-avtalen.

Budsjettforslag 2020

I tråd med IA-avtalen er det lagt til grunn at det skal benyttes 21 mill. kroner i 2020 til satsingen på et bedre data- og kunnskapsgrunnlag.

Det er videre i tråd med IA-avtalen lagt til grunn at det skal benyttes 80 mill. kroner til bransjeprogrammer fra 2020, hvorav 10 mill. kroner benyttes til felles kunnskapsutvikling og evaluering av bransjeprogrammene, samt forvaltning av tilskuddsordningen. Bevilgningen til tilskuddsordningen på 70 mill. kroner er omtalt under post 71.

I statsbudsjettet for 2019, jf. Prop. 48 S (2018–2019) og Innst. 230 S (2018–2109), er det bevilget 2 mill. kroner under kap. 601, post 70 til utvikling av kursmodul i sykmeldingsarbeid i regi av Senter for Kvalitet i Legekantor. I tråd med IA-avtalen skal det ikke prioriteres ytterligere midler til dette formålet i gjenstående deler av avtaleperioden. Departementet foreslår derfor at disse midlene omdisponeres til kap. 601, post 22 fra og med 2020 for å dekke utgifter til oppfølging av avtalen.

For 2020 foreslås en bevilgning på 33 mill. kroner.

Post 50 Norges forskningsråd

Allmenn omtale

Norges forskningsråd (Forskningsrådet) er en sentral aktør i det norske forsknings- og innovasjonssystemet og et viktig virkemiddel for å nå regjeringens forskningspolitiske mål. Regjeringen har fastsatt fem mål for Forskningsrådet. Målene er:

- økt vitenskapelig kvalitet
- økt verdiskaping i næringslivet
- møte store samfunnsutfordringer
- et velfungerende forskningssystem
- god rådgiving

Målene er felles for alle departementene. Kunnskapsdepartementet har i samarbeid med de andre departementene og Forskningsrådet utarbeidet et styringssystem for departementenes styring av Forskningsrådet. Arbeids- og sosialdepartementet styrer sine midler til Forskningsrådet i tråd med dette. Samlet måloppnåelse for Forskningsrådets virksomhet i 2018 er omtalt i Kunnskapsdepartementets budsjettproposisjon for 2020. Departementets tildelinger til Forskningsrådet skal i hovedsak bidra til langsiktig og målrettet kompetanse- og kunnskapsoppbygging innenfor departementets sektor og ansvarsområder.

Bevilgningen fra Arbeids- og sosialdepartementet under post 50 går til programmer beskrevet nedenfor. Forskningsrådet har lagt om sitt interne styringssystem. Divisjonsstyrene og programstyrene er avviklet og erstattet med 15 porteføljestyre. Hvert porteføljestyre har ansvar for en portefølje av programmer og andre aktiviteter innenfor et tematisk område eller et fagområde. Departementet har observatørrolle i porteføljestyret for Velferd, kultur og samfunn.

Velferd, arbeidsliv og migrasjon (VAM II)

VAM II er en ny satsing på arbeids- og velferdsforskningen og en videreføring av forskningsinnsatsen til de avsluttede programmene VAM, Sykefravær, arbeid og helse samt Evaluering av pensjonsreformen (EVAPEN), alle finansiert med midler fra Arbeids- og sosialdepartementet. Det nye programmet organiseres som en løpende satsing med treårige handlingsplaner. Programmet skal gi kunnskap om hvordan bl.a. demografi, globalisering, omstilling i økonomien, migrasjon og teknologiske

endringer påvirker hvordan arbeidsmarked og arbeidsliv utvikler seg og fungerer, hvordan arbeidskraften utvikles og utnyttes og hvordan store velferdsordninger påvirkes når det gjelder økonomisk bærekraft, måloppnåelse og effektivitet samt legitimitet. Programmet skal følge opp Meld. St. 4 (2018–2019) *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019–2028* og målet om å møte store samfunnsutfordringer og sikre et bærekraftig velferdssamfunn. Regjeringen vil øke kunnskapen om hva som kan bidra til at færre faller utenfor arbeidslivet og at flere står lenger i arbeid.

HelseVel og praksisrettet FoU for utvikling av helse- og velferdstjenestene

Som en oppfølging av Meld. St. 13 (2011–2012) *Utdanning for velferd* ble programmet Praksisrettet forskning og utvikling for helse- og velferdstjenestene (PraksisVel) etablert i 2012. Målet med satsingen er å styrke forskningen for helse- og velferdstjenestene, i tillegg til å utvikle utdanningene innenfor dette fagfeltet. PraksisVel skal bidra til samarbeid mellom forskning, utdanning, yrkesutøvere og brukere, og styrke praksisrettet forskning og kunnskapsbasert praksis. Tjenestene og ytelsene fra arbeids- og velferdsforvaltningen er en del av praksisfeltet i denne satsingen.

Satsingen ble i 2015 innlemmet i programmet Gode og effektive helse-, omsorgs- og velferdstjenester (HELSEVEL). Programmets innretning og prioriteringer skal bl.a. følge opp den langsiktige prioriteringen Fornyelse i offentlig sektor og bedre offentlige tjenester i Meld. St. 4 (2018–2019) *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019–2028*. Forskningsssvake og tverrsektorielle områder er vektlagt.

Forskning om Helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten – delsatsing under PETROMAKS 2-programmet

Forskning med hovedvekt på helse, arbeidsmiljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten har siden 2002 hovedsakelig vært organisert som del av de store petroleumsforskningsprogrammene i Forskningsrådet (PETROMAKS/PETROMAKS2) finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet. HMS-forskningen i PETROMAKS blir fulgt opp av en egen referansegruppe med koblinger til partene i næringslivet. Fra og med 2016 har FoU-innsatsen innenfor helse, arbeidsmiljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten vært et eget temaområde på linje med fire andre forskningstema innen naturvitenskap og teknologi i PETROMAKS2. Det

innebærer at det nå er en løpende satsing med treårige programplaner.

Behovet for ny kunnskap for å opprettholde det høye nivået på helse, miljø og sikkerhet i forbindelse med petroleumsvirksomhet inngår i prioriteringen Hav i Meld. St. 4 (2018–2019) *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019–2028*.

Rapport

Forskningsrådet rapporterer i henhold til det nye felles styringssystemet for departementenes styring. Forskningsrådet rapporterer at programsatsinger i Forskningsrådet har bidratt til at Norge har solide forskningsmiljøer med kompetanse på velferd og arbeidsliv.

VAM-programmet ble styrket med 10 mill. kroner i 2018 under kap. 601, post 50. Dette som en oppfølging av Meld. St. 7 (2014–2015) *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2015–2024* og satsingsområdet Fornyelse i offentlig sektor og bedre og mer effektive velferds-, helse- og omsorgstjenester. Midlene ble gitt for å styrke den utfordringsdrevne og langsiktige arbeids- og velferdsforskningen. Forskningsrådet rapporterer at dette er hensyntatt i den nye programplanen for VAM II og ved tildeling av midler i 2018. I tråd med departementets kunnskapsbehov ble forskning om det nye arbeidslivet prioritert i 2018. Tildelingene i 2018 omfatter også prosjekter som skal bidra med kunnskap om betydningen av kompetanse og ferdigheter for inkludering i arbeidslivet, og sammenhenger mellom manglende ferdigheter og helse.

HELSEVEL er fortsatt i en fase hvor porteføljen bygges opp. Forskningsrådet har arbeidet systematisk for å bidra til gode kompetansemiljøer og bedre kvalitet og relevans innen arbeids- og velferdstjenesteforskningen, bl.a. gjennom å lyse ut og bevilge midler til strategiske og miljøbyggende prosjekter. I 2018 er erfaringen at det har vært en positiv utvikling i søknadstilfang og kvalitet i prosjektene.

Evaluering av pensjonsreformen (EVAPEN) ble avsluttet i 2018. Avslutningskonferansen ble gjennomført i mai 2018. Evalueringen har bidratt til å bygge opp kompetanse på pensjonsforskning, som tidligere har hatt noe lav rekruttering.

Den overordnede vurderingen av HMS-forskningen i PETROMAKS2 er at denne er innrettet i tråd med programmets mål og med de forventninger departementet har til programmet. Utviklingen har over tid gått i retning av betydelig høyere kvalitet på de innvilgede prosjektene.

Budsjettforslag 2020

Bevilgningen går til programmer og satsinger som er omtalt under Allmenn omtale ovenfor.

For 2020 foreslås en bevilgning på 171,2 mill. kroner.

Post 70 Tilskudd

Bevilgningen dekker tilskudd til institusjoner og organisasjoner på departementets politikkområde og departementets forpliktelser knyttet til internasjonale avtaler. Store deler av bevilgningen er bundet opp av internasjonale avtaler og driftstilskudd til ulike organisasjoner.

Rapport 2018

Av en bevilgning på 23,8 mill. kroner har departementet utgiftsført 23,3 mill. kroner i 2018. I tillegg har Arbeids- og velferdsdirektoratet utgiftsført 0,3 mill. kroner.

Om lag 90 pst. av det totale regnskapet på posten knytter seg til departementets internasjonale forpliktelser, hvorav de to største gjelder EaSI-programmets PROGRESS-akse og Det europeiske arbeidsmiljøinstituttet i Bilbao.

Institusjoner og organisasjoner som ble tildelt midler i 2018 var:

Mottaker/formål	Beløp	Rapportering
<i>Sum internasjonale forpliktelser</i>	<i>20 773 000</i>	Midlene er benyttet til å dekke utgifter til EU-kontingenter, driftsstøtte til internasjonale organisasjoner mv.
Mental helse – drift av arbeidslivstelefonen	1 625 000	Tilskuddet går til drift av arbeidslivstelefonen. Arbeidslivstelefonen er et lavterskeltilbud med hovedvekt på svartjeneste og veiledning innen psykososiale problemstillinger og mellommenneskelig rådgivning for enkeltpersoner som har utfordringer i arbeidslivet. I 2018 mottok arbeidslivstelefonen 2 992 henvendelser mot 3 022 i 2017. Henvendelsene kommer primært via telefon, men også via e-post og chat.
KS – Kommunenes organisasjon	35 000	Tilskuddet er benyttet til forsøk med utviklingsnettverk for partnerskapet mellom stat og kommune i NAV-kontoret. I 2018 ble tre av fire planlagte samlinger i nettverket avholdt.
Norsk Arbeidslivsforum – driftstilskudd	90 000	Tilskuddet er benyttet til å styrke aktivitetene i forumet.
Hovedorganisasjonen Virke – IA-midler	400 000	Tilskuddet er benyttet til å dekke kostnader knyttet til videreutvikling av LOOP-modellen, som er en samarbeidsmodell for inkludering av unge i arbeidslivet. Tilskuddet er gitt som en del av IA-samarbeidet.
Arbeidsgiverforeningen Spekter – IA-midler	400 000	Tilskuddet er benyttet til å dekke kostnader knyttet til videreutvikling av Prosjekt Springbrett. Tilskuddet er gitt som en del av IA-samarbeidet.
<i>Totalt regnskapsført</i>	<i>23 323 000</i>	

Budsjettforslag 2020

Store deler av bevilgningen benyttes til å følge opp departementets internasjonale forpliktelser. Det gis tilskudd til Det europeiske arbeidsmiljøinstituttet i Bilbao som bistår EØS-land, Kommisjonen og andre beslutningstakere med faglig, vitenskapelig og økonomisk informasjon for å fremme bedre arbeidsmiljø, helse og sikkerhet på arbeidsplassene.

Norge deltar i EaSI-programmets PROGRESS-akse som fremmer tiltak på de arbeidslivs- og sosialpolitiske områdene. Deltakelsen i PROGRESS ivaretar Norges interesser på arbeidsretts- og arbeidsmiljøområdet. Aktiviteter som finansieres av PROGRESS omfatter bl.a. plattformen mot svart arbeid, fremme av mobilitet av personer innen EØS-området, samt fattigdomsbekjempelse. Programmet omfatter i tillegg aktiviteter for de europeiske paraplyorganisasjonene på det sosial-

politiske området, hvor norske frivillige organisasjoner og fagmyndigheter inngår som medlemmer. Under PROGRESS-programmet har Norge bl.a. nasjonale eksperter i EU-kommisjonen. I tillegg deltar Norge i EaSI-programmets EURES-akse, et europeisk arbeidsformidlingsnettverk, som forvaltes og finansieres av Arbeids- og velferdsetaten.

De samlede kostnadene for deltakelse i PROGRESS-aksen anslås til å utgjøre om lag 21 mill. kroner i gjennomsnitt per år i perioden 2015–2020. Kontingentens størrelse vil variere noe fra år til år over perioden avhengig av aktiviteten og valutakursen.

Andre tilskuddsmottakere knyttet til internasjonale forpliktelser er:

- EUROFOUND (kontingent)
- Nordiska expertgruppen för kriteriedokument om kemiska hälsorisker (driftsstøtte)
- Grensetjenesten Morokulien
- FN-sambandet (informasjonsvirksomhet om International Labour Organisation)

Bevilgningen nyttes også til å gi støtte til ulike institusjoner og organisasjoner og for 2020 foreslås å gi følgende tilskudd:

- Mental helse (tilskudd til drift av telefon for arbeidslivet)
- Norsk arbeidslivsforum (driftstilskudd)

Det foreslås en styrking av budsjettet fra 2020 på 8 mill. kroner knyttet til norsk deltakelse i Det europeiske arbeidsmarkedsbyrået (ELA), jf. omtale under Del I, pkt 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer.

Det foreslås å sette av inntil 0,2 mill. kroner i 2020 for å dekke ekstrautgifter til Elevators tilbud om §12-soning, i forbindelse med endringer i regelverket for arbeidsmarkedtiltakene. Beløpet overføres fra Arbeids- og velferdsetaten til Kriminalomsorgen som har inngått avtale med Elevator.

For 2020 foreslås en bevilgning på 43,1 mill. kroner.

Post 71 Tilskudd til bransjeprogrammer under IA-avtalen mv., kan overføres

Bevilgningen på posten dekker tilskudd knyttet til bransjeprogrammer under IA-avtalen 2019–2022. Tilskuddet skal forvaltes gjennom en egen tilskuddsordning.

I IA-avtalen er det lagt til grunn 60 mill. kroner til bransjeprogrammer i 2019 og deretter 80 mill. kroner årlig til gjennomføring og oppfølging av bransjeprogrammer.

Tilskuddsmidler knyttet til bransjeprogrammer bevilges under denne posten, mens utgifter til forvaltning av tilskuddsordningen, kunnskapsutvikling og evaluering av bransjeprogrammene bevilges under post 22.

Den bransje- og sektorvise utviklingen innen arbeidsmiljø, sykefravær og frafall er viktig for å nå de nasjonale målene i IA-avtalen. Det ble besluttet i møte for Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd 21. mai 2019 at det etableres bransjeprogrammer i syv bransjer. Tilskuddsordningen skal gi økonomiske bidrag til gjennomføring og oppfølging av bransjeprogrammene.

Bransjeprogrammene skal støtte opp under målene for IA-avtalen 2019–2022 om å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Bransjeprogrammene skal innrettes slik at det treffer de faktiske utfordringene på ulike arbeidsplasser og for ulike yrkesgrupper. På bakgrunn av dokumentert kunnskap skal det fastsettes egne mål og indikatorer for de ulike bransjene.

Departementet vil fastsette nærmere vilkår for tilskuddsordningen i ny forskrift fra 2020. Forvaltningen av ordningen vil vurderes lagt til en underliggende etat.

For en nærmere omtale av bransjeprogrammer vises det til IA-avtalen 2019–2022 samt til rapporten «Bransjeprogrammer under IA-avtalen 2019–2022 – Forslag fra partssammensatt arbeidsgruppe 1. mai 2019». Jf. også omtale av IA-avtalen under hovedmål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting.

Budsjettforslag 2020

I tråd med IA-avtalen er det lagt til grunn at det skal benyttes 80 mill. kroner i 2020 til bransjeprogrammer. Herav er det etter avtale med partene avklart at 10 mill. kroner benyttes til utgifter til forvaltning av tilskuddsordningen, kunnskapsutvikling og evaluering av bransjeprogrammene, jf. omtale under post 22. 70 mill. kroner skal slik benyttes til tilskudd knyttet til de syv iverksatte bransjeprogrammer under IA-avtalen etter nærmere vilkår fastsatt i forskrift.

For 2020 foreslås en bevilgning på 70 mill. kroner.

Post 72 Tilskudd til Senter for seniorpolitikk mv.

Senter for seniorpolitikk (SSP) er et nasjonalt kompetansesenter som skal stimulere og bidra til å utvikle en god seniorpolitikk i private og offentlige virksomheter. Målet er at flere personer over

50 år kan fortsette lenger i arbeid. En hovedstrategi er å synliggjøre seniorennes ressurser i arbeidslivet. SSPs virksomhet skal være basert på aktuell, faktabasert og relevant kunnskap.

SSP har et eget styre der arbeidslivets organisasjoner er representert. 30 organisasjoner er tilsluttet SSP. Senteret får alle sine midler fra departementet. Tilskuddet går til daglig drift av senteret, herunder informasjon og rådgiving, utvikling og formidling av kunnskap og til holdningsskapende arbeid. Tilskuddet omfatter 2,5 mill. kroner som er øremerket til forsknings- og utredningsvirksomhet som SSP initierer.

Rapport

SSPs ulike publikasjoner og arrangement har bidratt til oppmerksomhet om seniorer i arbeidslivet. SSP har et høyt aktivitetsnivå og holdt om lag 80 foredrag og innlegg i 2018. Den årlige forskningskonferansen i oktober 2018 belyste flere tema og hadde stor deltakelse. Den årlige undersøkelsen *Norsk seniorpolitisk barometer* om oppfatninger av og holdninger til seniorer og andre seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet, er gjennomført i regi av SSP siden 2003.

FOU-arbeidet i 2018 omfattet bl.a. kartleggingsprosjekter om seniorennes situasjon i flere bransjer. Formålet er å bidra til en bedre seniorpolitikk i de aktuelle bransjene. FoU-prosjektet «Aldringens betydning for helse, arbeidskapasitet og arbeidsprestasjoner» ble avsluttet i 2018. SSP deltar som samarbeidspartner i to kompetanseprosjekter og ett forskerprosjekt i regi av Norges forskningsråd (VAM-programmet). SSP får i tillegg løpende oppdatert kunnskap om seniorpolitisk forskning gjennom sitt forskernettverk.

SSP har et utstrakt samarbeid med organisasjoner, virksomheter og bedrifter om utvikling av seniorpolitikk i praksis. I 2019 signerte SSP og Arbeids- og velferdsdirektoratet en ny samar-

beidsavtale som oppfølging av den nye IA-avtalen. SSP har også samarbeidet med Innovasjon Norge om kunnskapsutvikling om seniorer og gründer-skap.

SSP arrangerte i juni 2019 en jubileumsmarkering og konferanse i anledning av sitt 50-årsjubileum.

Budsjettforslag 2020

SSP vil i 2020 fortsette sitt arbeid med å synliggjøre seniorennes ressurser i arbeidslivet, bidra til å utvikle et inkluderende arbeidsliv og arbeide for et utvidet samarbeid om seniorpolitikk mellom arbeidslivets organisasjoner og mellom organisasjonene og myndighetene. SSP skal være det sentrale kunnskapssenteret på seniorpolitikk for arbeidslivets parter og myndighetene.

SSPs arbeid vil i 2020 omfatte følgende innsatsområder:

- Forsknings- og utviklingsarbeid, inkludert forskningsformidling
- Informasjonssamarbeid og samfunnspåvirkning
- Kunnskaps- og kompetanseutvikling
- Samhandling og samarbeid
- Et inkluderende arbeidsliv

Innsatsen vil bli konkretisert i arbeidet med en ny strategiplan for 2020–2023.

For 2020 foreslås en bevilgning på 16,7 mill. kroner.

Kap. 3601 Utredningsvirksomhet, forskning mv.

Det er ikke ført inntekter på dette kapitlet i 2018.

Bevilgningen under kap. 601 Utredningsvirksomhet, forskning mv., post 21 Spesielle driftsutgifter, kan overskrides mot tilsvarende merinntekter under kap. 3601, post 02, jf. romertallsvedtak II.

Programkategori 09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken

Utgifter under programkategori 09.10 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
604	Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen	386 308	423 500	434 220	2,5
605	Arbeids- og velferdsetaten	12 400 355	12 062 320	12 565 710	4,2
606	Trygderetten	75 025	78 770	82 545	4,8
	Sum kategori 09.10	12 861 688	12 564 590	13 082 475	4,1

Utgifter under programkategori 09.10 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
01-24	Statens egne driftsutgifter	12 267 379	11 908 400	12 412 960	4,2
30-49	Nybygg, anlegg m.v.	594 309	656 190	669 515	2,0
	Sum kategori 09.10	12 861 688	12 564 590	13 082 475	4,1

Kap. 604 Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen

(i 1 000 kr)				
Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert bud- sjett 2019	Forslag 2020
21	Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres, kan nyttes under post 45</i>	87 017	71 000	72 910
45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres, kan nyttes under post 21</i>	299 291	352 500	361 310
	Sum kap. 0604	386 308	423 500	434 220

Overført fra 2018 til 2019:
Post 45: 150 112 000 kroner

Allmenn omtale

Bevilgningen dekker utgifter til særskilte utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen. For 2020 dekker bevilgningen utgifter knyt-

tet til IKT-moderniseringen i Arbeids- og velferdsetaten. IKT-moderniseringen er et langsiktig program fordelt på tre prosjekter som skal etablere moderne systemløsninger for Arbeids- og velferdsetatens ytelsesforvaltning. Modernisering av etatens IKT-systemer er nødvendig for å skifte ut svært gamle systemer som ikke tilfredsstillende krav til sikkerhet og brukervennlige tjenester. Systemene medfører unødvendig mye manuell behandling i ytelsesforvaltningen og gjør det vanskelig å implementere politiske reformer. Målene for programmet er å bidra til bedre tjenester for brukerne, en enhetlig og effektiv arbeids- og velferdsforvaltning og bedre tjenester overfor offentlige og private samarbeidspartnere.

Programmet gir bl.a. økt automatisering av vedtaksbehandlingen, nye selvbetjeningsløsninger for brukerne og bedre integrasjon med viktige fellesløsninger i offentlige sektor. Dette vil bidra til bedre kvalitet i ytelsesforvaltningen, raske saksbehandling og redusere risikoen for feilutbetalinger. Brukerne vil i stadig større grad oppleve at de ikke behøver å gi opplysninger til forvaltningen mer enn én gang. IKT-moderniseringsprogrammet er også et nødvendig tiltak for å skifte ut en gammel og kompleks systemportefølje som ikke gir tilfredsstillende IKT-sikkerhet på alle områder. I moderniserte løsninger er nødvendig informasjonssikkerhet definert som et absolutt krav.

Prosjekt 1 ble avsluttet i 2015. Prosjekt 2 ble avsluttet sommeren 2019. Prosjekt 2 har levert i tråd med planen med noe ubrukte midler. Prosjekt 2 har bl.a. etablert fleksible IKT-løsninger som gir høy grad av automatisering og god kvalitet i saksbehandlingen av foreldrepenger og engangsstønad.

Oppdaterte gevinstberegninger for Prosjekt 2 viser netto besparelse på Arbeids- og velferdsetatens driftsbudsjett på 66 mill. kroner for 2020, og med full effekt på 76 mill. kroner fra 2022. 50 pst. av de årlige netto besparelsene skal bidra til økt handlingsrom i den ordinære budsjettprosessen, jf. omtale under kap. 605, post 01.

Prosjekt 3 ble startet opp i 2019 med en samlet ramme for 2019 og 2020 på 847 mill. kroner (2019-kroner). I tillegg er det lagt til grunn at ubrukte

midler fra Prosjekt 2 kan benyttes til Prosjekt 3, jf. Prop. 1 S (2018–2019), Innst. 15 S (2018–2019) og Stortingets vedtak nr. 241 (2018–2019) av 13. desember 2018.

IKT-moderniseringen i Arbeids- og velferdsetaten er et stort og komplekst program med betydelig risiko i gjennomføringen av programmet. Arbeids- og sosialdepartementet vil følge Prosjekt 3 nøye med hensyn til gjennomføring, risiko og ikke minst nødvendige tiltak underveis for å nå målene med moderniseringsarbeidet.

I Prosjekt 3 planlegges det å innføre nye løsninger for sykepenge, pleiepenge, omsorgspenget m.m. Hensikten med Prosjekt 3 er å etablere fleksible IKT-løsninger som skal gi høy grad av automatisering og god kvalitet i saksbehandlingen. I gjennomføringen av Prosjekt 3 vil omfanget tilpasses slik at summen av kostnadene for de tre prosjektene ikke overstiger kostnadsrammen for Moderniseringsprogrammet. I foreliggende styringsgrunnlag for Prosjekt 3 er det definert en opsjonsliste med ytterligere tiltak som kan iverksettes hvis det skulle bli økonomisk rom for det og en kuttliste for å kunne redusere kostnader i tråd med gjenstående ramme («design to cost»). Dette må også ses i sammenheng med at ubrukte midler fra Prosjekt 2 kan benyttes til Prosjekt 3.

Budsjettforslag 2020

For 2020 foreslås en bevilgning på 434,2 mill. kroner til Prosjekt 3 i IKT-moderniseringen i Arbeids- og velferdsetaten.

Post 21 Spesielle driftsutgifter, kan overføres, kan nyttes under post 45

For 2020 foreslås en bevilgning på 72,9 mill. kroner.

Post 45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, kan overføres, kan nyttes under post 21

For 2020 foreslås en bevilgning på 361,3 mill. kroner.

Kap. 605 Arbeids- og velferdsetaten

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
01	Driftsutgifter	12 019 371	11 671 125	12 164 655
21	Spesielle driftsutgifter	33 112	33 320	34 215
22	Forsknings- og utredningsaktiviteter	52 854	54 185	58 635
45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres</i>	295 018	303 690	308 205
	Sum kap. 0605	12 400 355	12 062 320	12 565 710

Overført fra 2018 til 2019:

Post 01: 194 007 000 kroner

Post 21: 1 029 000 kroner

Post 22: 2 353 000 kroner

Post 45: 2 321 000 kroner

Allmenn omtale

Arbeids- og velferdsforvaltningen består av den statlige Arbeids- og velferdsetaten og de delene av kommunenes tjenester som inngår i NAV-kontoret. Det statlig-kommunale samarbeidet i NAV-kontoret, partnerskapet, gir brukerne både statlige og kommunale arbeids- og velferdstjenester. Arbeids- og velferdsforvaltningen skal fremme overgang til arbeid, sikre inntekt og kompensere for særlige utgifter og bidra til sosial inkludering eller aktiv deltakelse i samfunnet.

Arbeids- og velferdsetaten har ansvaret for å gjennomføre den statlige delen av arbeids- og velferdspolitikken, og forvalter arbeidsmarkedsløven, folketryktdloven (med unntak av kapittel 5) og andre lover hvor oppgaver er lagt til etaten. Etaten skal sikre rett ytelse og tjeneste til den enkelte og følge opp og kontrollere tjenester, ytelser og utbetalinger. Sentrale brukergrupper omfatter arbeidssøkere, mottakere av helserelaterte ytelser og familieytelser, pensjonister og brukere av hjelpemidler. Etaten yter også tjenester til arbeidsgivere og samhandler med aktører i ulike sektorer.

Arbeids- og velferdsdirektoratet leder Arbeids- og velferdsetaten og er fagdirektorat for etaten og for de kommunale sosiale tjenestene. Oppfølging av brukere og tilbud om tjenester finner i de fleste tilfeller sted ved de lokale NAV-kontorene. I 2018 var det i gjennomsnitt om lag 18 500 årsverk i

arbeids- og velferdsforvaltningen, hvorav om lag hhv. 13 500 statlige årsverk og 5 000 kommunale årsverk.

I 2018 ble det utbetalt 487 mrd. kroner i statlige ytelser. Utgifter til kommunale stønader som NAV-kontorene forvalter og ytelser på vegne av Statens pensjonskasse kommer i tillegg. I løpet av et år betjener arbeids- og velferdsforvaltningen om lag 2,8 millioner brukere og behandler rundt 3,5 millioner ytelsessaker.

Rapportering, strategier og tiltak for 2020

Arbeids- og velferdsforvaltningen er sentral for gjennomføringen av arbeids- og velferdspolitikken. Forvaltningen er en viktig bidragsyter for å kunne nå hovedmålene om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting og om økonomisk og sosial sikkerhet, og bidrar også til hovedmålet om et sikkert og seriøst arbeidsliv. I Meld. St. 33 (2015–2016) *NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet* la regjeringen fram flere hovedstrategier og tiltak for å videreutvikle arbeids- og velferdsforvaltningen. Tiltakene skal understøtte målet om flere i arbeid og færre på trygd. Tiltakene er ikke minst rettet mot å:

- Styrke de arbeidsrettede tjenestene – både overfor arbeidsgivere og brukere
- Vri ressurser til arbeidsrettede tjenester – for å styrke oppfølgingen av dem som trenger det
- Gi NAV større handlingsrom til å tilpasse tjenestene til brukernes behov
- Gi brukerne bedre tjenester i digitale kanaler
- Skape større kompetansemiljøer og kunnskapsbaserte tjenester
- Legge mindre vekt på telling av gjennomførte aktiviteter og mer vekt på ledelse og resultater

Siden meldingen ble lagt fram, har regjeringen fulgt opp flere sentrale tiltak gjennom regelverkendringer og budsjettvedtak som er omtalt i egne proposisjoner og i statsbudsjettene de siste årene. Dette omfatter bl.a. endringer i regelverket for arbeidsavklaringspenger, ungdomsinnsatsen, innsats under inkluderingsdugnaden, aktivitetsplikt for sosialhjelpsmottakere under 30 år, omlegging av styringsprinsipp for arbeidsmarkedstiltakene, økt fleksibilitet i Arbeids- og velferdsetaten til selv i større grad å kunne utføre oppfølgingstjenester i egen regi, utvikling av digitale tjenester til brukerne og beslutning om færre regionale enheter i arbeids- og tjenestelinjen.

Arbeids- og velferdsetaten prioriterer ressurser til brukere som trenger det mest. Selvbetjenings- og dialogløsninger etableres for å forbedre og forenkle kommunikasjonen mellom etaten og brukerne, og utvikling av systemstøtte og tjenester legger til rette for bedre oppfølging av brukere for å øke overgangen til arbeid. Utviklingen av nye tjenester medfører at veiledere i større grad vil kunne møte brukerne i flere kanaler, bruke mer tid på arbeidsrettet oppfølging og mindre tid på interne prosesser. For at mest mulig ressurser skal komme brukerne til gode og for å sikre en robust forvaltning i møte med framtidens utfordringer, er det behov for effektivisering og omstilling av arbeids- og velferdsforvaltningen.

Modernisering av IKT-systemene i etaten vil fortsatt gi et vesentlig bidrag til effektivisering, se nærmere omtale nedenfor og under kap. 604. Moderniseringen legger bl.a. til rette for automatisering av saksbehandlingen, og sammen med spesialisering av ytelsesforvaltningen gir det rom for omprioritering av ressurser internt i etaten. Organisasjonen tilpasser seg den nye kommune- og regionstrukturen, og ressurser som frigjøres i denne prosessen, vil komme brukerne av NAV-kontorene til gode.

Selv om de pågående effektiviserings- og omorganiseringsprosessene vil bedre tjenestetilbudet til brukerne og kvaliteten i ytelsesforvaltningen på sikt, er det erfaringsmessig risiko for at slike omstillinger kan føre til en midlertidig svekket måloppnåelse på enkelte områder. Departementet følger derfor prosessene tett og har en god dialog med Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Arbeidsrettede tjenester

Arbeids- og velferdsetaten arbeider for å fremme overgang til arbeid og bistår personer som trenger hjelp til å komme i arbeid. Dette omfatter både

ordinære arbeidssøkere og personer som står lenger unna arbeidsmarkedet og som har et mer omfattende oppfølgingsbehov.

Gjennom styrket innsats under inkluderingsdugnaden satser etaten i samarbeid med bl. a. utdannings- og helsemyndighetene på ulike tiltak for å bidra til at flere med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en skal komme over i ordinære jobber eller får tilpasset opplæring.

Etatens arbeidsrettede tjenester omfatter også bistand til arbeidsgivere, bl.a. i forbindelse med rekruttering og ved permitteringer og nedbemanninger og har over tid økt samarbeidet med arbeidsgivere for å styrke inkluderingsarbeidet. Arbeids- og velferdsetaten har også en sentral rolle i sykefraværarbeidet og har bl.a. ansvar for å avholde dialogmøte 2 for sykmeldte.

Det vises til nærmere omtale av etatens arbeid for økt inkludering og oppfølging av IA-avtalen under punkt 6.1.3 Inkludering av utsatte grupper på arbeidsmarkedet og punkt 6.1.2 Innsats for å motvirke frafall fra arbeidslivet. Videre vises det til omtale av arbeidsmarkedstiltak under kap. 634 og omtale nedenfor av arbeidet med videreutvikling av tjenestene som bidrar til bedre tjenester for arbeidsgivere og brukere.

Ytelsesforvaltningen

Et sentralt mål for ytelsesforvaltningen er at brukerne skal få utbetalt rett ytelse til rett tid. Resultatene i ytelsesforvaltningen har bedret seg i 2018, og Arbeids- og velferdsetaten oppnådde resultatkravene for saksbehandlingstid i ytelsesforvaltningen for de fleste ytelsene. Andel saker som behandles innen normert tid ligger på 82 pst. til sammen for alle ytelsesområder. Dessuten anses porteføljen i 2018 som sunnere enn året før med færre saker til behandling og lavere beholdning av ytre grense saker. Det har vært en positiv utvikling på dagpengeområdet, særlig for utenlandssaker sammenlignet med 2017.

De største utfordringene med hensyn til saksbehandlingstid gjenstår for ytelsesområdene uføretrygd og enslig forsørger og enkelte ytelser under ytelser utland. Hovedutfordringen for uføretrygd for nasjonale saker har vært en stor økning i inngangen av søknader og klager. En forklaring for inngangsøkningen er regelendringene på arbeidsavklaringspenger som har redusert antall mottakere av arbeidsavklaringspenger betydelig i løpet av 2018 og som har ført til økningen i søknader på uføretrygd. Avslagsprosenten har økt noe, og det er en svært høy andel som klager på et avslag om uføretrygd.

Ytelsesforvaltningen har vært gjennom en omfattende omorganisering med spesialisering av saksbehandlingen. Gjennom spesialisering og organisasjonsutvikling etableres større fagmiljøer innenfor de ulike ytelsesområdene. Målet med spesialiseringen er bedre måloppnåelse med bl.a. redusert saksbehandlingstid, bedre kvalitet og økt likebehandling.

Arbeids- og velferdsetaten arbeider målrettet og systematisk for å bedre kvaliteten i saksbehandlingen. Det ble innført nye kvalitetsmålinger for pleiepenger, hjelpestønad og endringsvedtak alderspensjon i 2018, og til sammen ble det gjennomført kvalitetsmålinger for elleve ytelser i 2018. Resultatene fra kvalitetsmålingene er jevnt over gode og viser for de fleste ytelsene en stabil utvikling eller bedring sammenlignet med 2017. I tillegg gjennomføres det en ny kvalitetsmåling på ytelse medlemskap i 2019.

Brukere kan klage på vedtak fattet av Arbeids- og velferdsetaten.⁴⁶ På enkelte stønadsområder er andelen avslag og andelen omgjøringer etter klage på vedtak forholdsvis høy. Dagpenger, stønad til enslig forsørger og grunn- og hjelpestønad hadde de høyeste avslagsprosentene i 2018. I tillegg har antall søknader som fikk avslag økt betydelig for arbeidsavklaringspenger og uføretrygd. For å øke innsatsen på klagesaksbehandling og raskere å kunne avklare videre rettighet til ytelsene, ble området styrket i forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 2019.

Omgjøring trenger ikke nødvendigvis å bety at førstegangsvedtaket var feil. I en del saker kommer det til nye opplysninger sammen med klagen slik at vedtaket endres. Bedre systemstøtte vil på sikt føre til bedre dialog knyttet til dokumentasjon fra bruker. Dette vil kunne bidra til at avslags- og omgjøringsandelene avtar.

Som oppfølging av handlingsplanen for feilutbetalingsområdet fra 2016 har Arbeids- og velferdsetaten satt i gang en rekke tiltak for å kunne forebygge, avdekke og håndtere feilutbetalings- og svindelsaker på en tilfredsstillende måte. Det skal særlig satses på forebyggende tiltak ved endringer både i regelverk og IT-systemer.

Som ledd i Arbeids- og velferdsetatens kontrollarbeid, deltar etaten i det tverretatlige

samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet. Grov trygdesvindler er ofte muliggjort eller blir kombinert med annen arbeidslivskriminalitet. Arbeids- og velferdsetaten er derfor en viktig deltaker i akrimisentrene og annet samarbeid mot arbeidslivskriminalitet. Utveksling av opplysninger og felles kontroller bidrar til å avdekke kriminalitet som ellers ikke ville ha blitt oppdaget. I februar 2019 ble det lagt fram en oppdatert strategi mot arbeidslivskriminalitet som satser bl.a. i større grad på forebyggende tiltak. Det vises til omtalen av innsatsen mot arbeidslivskriminalitet under hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Hjelpemiddelforvaltningen

Saksbehandlingstiden på hjelpemiddelområdet har samlet sett gått ned fra 2017 til 2018 på tross av et stabilt, høyt antall saker. Hjelpemiddelforvaltningen står overfor ulike utfordringer, hovedsakelig som følge av den demografiske utviklingen med en økende andel eldre i befolkningen. Et ekspertutvalg (Hjelpemiddelutvalget) gjennomgikk i 2016–2017 hjelpemiddelpolitikken⁴⁷. Utvalget foreslo enkelte utviklingstiltak på hjelpemiddelområdet. Arbeids- og velferdsetaten har på oppdrag av Arbeids- og sosialdepartementet gjennomført en kartlegging av hjelpemiddelområdet med sikte på å effektivisere og forbedre området. Det er utarbeidet en handlingsplan med følgende utviklingsområder: digitalisering, styrket innsats for mestring og deltakelse i utdanning og arbeid, samt organisering og kompetanse. Utvikling av nye digitale løsninger skal bidra til at kommunene og Arbeids- og velferdsetaten sammen kan tilby en mer helhetlig og effektiv hjelpemiddelformidling. Videre ble det igangsatt flere prøveordninger i 2018 for å se hvordan bestillingsordningen kan forbedres. Det vises til nærmere omtale under hovedmål om økonomisk og sosial sikkerhet og i del I punkt 4 Anmodningsvedtak (vedtak 430, 431 og 432).

Proba samfunnsanalyse har på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet foretatt en vurdering av organiseringen av tolketjenesten. På bakgrunn av tilbakemeldinger fra de ansatte i tolketjenesten og innspill fra brukerorganisasjonene er det igangsatt tiltak for å videreutvikle tolketjenesten med sikte på bedre og mer forutsigbare tjenester for brukerne. Arbeids- og velferdsetaten

⁴⁶ Når bruker velger å klage på et vedtak, så går klagen først til den samme organisatoriske enheten som har saksbehandlet og fattet det opprinnelige vedtaket (førsteinstans). Dersom dette organet velger å opprettholde vedtaket, skal klagesaken oversendes for behandling i NAV Klageinstans. Dersom også NAV Klageinstans opprettholder vedtaket etter sin klagebehandling, kan bruker anke saken inn for Trygderetten.

⁴⁷ En mer effektiv og framtidsrettet hjelpemiddelformidling – for økt deltakelse og mestring. Rapport fra et ekspertutvalg. Februar 2017.

toratet har videre satt i gang et arbeid for å vurdere aktuelle modeller for organisering av tolkeområdet. Det igangsettes et fagprogram for å styrke kompetansen på tolkeområdet.

Bedre brukermøter

Arbeids- og velferdsetaten arbeider for å legge til rette for bedre brukermøter. Informasjon om personbrukernes og arbeidsgivernes erfaringer med, og vurderinger av, etatens tjenester innhentes gjennom årlige brukerundersøkelser. Resultatene fra personbrukerundersøkelsen i 2019 viser at 72 pst. av brukerne har tillit til etaten, at 77 pst. er tilfreds med tjenestene de har fått og at 81 pst. opplever å ha blitt møtt med respekt. Dette er om lag som tidligere år. Arbeidsgiverundersøkelsen viser en stor økning i andelen virksomheter som er fornøyd med servicen totalt sett; 80 pst. av virksomhetene var fornøyd, en signifikant økning fra 73 pst. i 2018. Økningen ser ut til å komme som følge av nye digitale løsninger for arbeidsgivere, og da spesielt de digitale løsningene for oppfølging av sykefravær. Samtidig som brukertilfredsheten har økt noe, har antallet serviceklager gått ned. Arbeids- og velferdsetaten gir tilbakemelding til dem som klager, og benytter serviceklagene til selv å lære og slik forbedre tilbudet til brukerne.

Brukermedvirkning står sentralt når Arbeids- og velferdsetaten utvikler sitt tilbud til brukerne. Arbeids- og velferdsdirektoratet utarbeider en årlig brukermelding som gir informasjon om hva arbeids- og velferdsforvaltningen lærer av brukerne og hva som gjøres for å bedre brukeropplevelsene. I 2018 ble det utarbeidet en strategi for brukermidvirkning i arbeids- og velferdsforvaltningen.

Nav.no brukes stadig mer. I 2018 var det 67 millioner besøk på nettsiden, hvorav 35 millioner innlogginger. Dette er en betydelig økning fra 2017. Digitalisering av tjenestene endrer måten Arbeids- og velferdsforvaltningen tilbyr sine tjenester på. Utviklingen av digitale tjenester tar utgangspunkt i innbyggernes behov og forutsetninger. Det har blitt lansert flere nye digitale løsninger for både brukere og saksbehandlere, bl.a. ny løsning for søknad, innsyn i egen sak og saksbehandling av engangsstønad og foreldrepenger. Brukerne er positive til de nye selvbetjenings- og dialogløsningene. Digitale tjenester gir i mange tilfeller grunnlag for å erstatte besøk på NAV-kontor med bruk av selvbetjening på nett.

For brukere som har behov for å oppsøke NAV-kontoret, for eksempel ved individuelle vur-

deringer om stønad til livsopphold, vil det være hensiktsmessig med en timeavtale slik at både bruker og veileder kan være forberedt og ha mulighet til å sette av tilstrekkelig tid. NAV-kontoret er også åpent for personer uten timeavtale og skal sørge for nødvendig bistand til brukere som ikke er på digitale plattformer, har lese- og skrivevansker, språkproblemer eller som av andre årsaker har vanskelig for å bruke selvbetjening og telefoni. NAV-kontoret er tilgjengelig for dem som trenger hjelp i en nødssituasjon. Dette kan for eksempel innebære akutt stønad til mat, reiseutgifter, regninger som må betales for å hindre avstengning eller hjelp til et midlertidig sted å bo.

NAV Kontaktsenter har over tid hatt en nedgang i antall henvendelser. Samtidig har behandlingstiden økt. Den samlede arbeidsbelastningen ved kontaktsentrene er derfor tilnærmet uendret. Dette har bl.a. sammenheng med at enklere henvendelser blir færre som følge av nye digitale løsninger, mens andelen komplekse henvendelser øker. Dette skjer både i form av mer veiledning i bruk av digitale løsninger, flere med svakere språkkunnskaper og henvendelser på tvers av ytelser.

Kunnskapsbaserte tjenester

Arbeids- og velferdsforvaltningens brukere skal bli møtt av veiledere og saksbehandlere med riktig og god kompetanse.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har siden 2016 styrket samarbeidet med universitets- og høyskolesektoren for å gi grunnlag for økt kvalitet og relevans i forskningen på forvaltningens tjenesteområder. Målet var å bygge opp to til fire robuste universitets- og høyskolemiljøer med særskilt kompetanse om arbeids- og velferdsforvaltningen innen 2020. Et samarbeid og avtaler med OsloMet-Storbyuniversitetet, Høgskolen i Innlandet (HiNN), Universitetet i Tromsø-Norges Arktiske Universitet (UiT) og Norges teknisk naturvitenskapelige universitet (NTNU-Trondheim) er allerede inngått. Direktoratets samarbeid med to forskningssentre, Oslo Institute for Research on the Impact of Science (OSIRIS) ved Universitetet i Oslo og SFI-Big Insight ved Norsk regnesentral, er også videreført i 2019.

Et nytt styringssystem for de helse- og sosialfaglige grunnutdanningene på universitets- og høyskolenivå er nå etablert. Det overordnede målet er å sikre at det utdannes helse- og sosialpersonell som i større grad enn med dagens system imøtekommer helse- og velferdstjenestenes

behov for kompetanse og brukernes behov for kvalitet i tjenestene.

Kunnskapstilfanget på arbeids- og velferdsfeltet er betydelig, både gjennom forskningsprogrammer, evalueringer av NAV-reformen, kunnskapsoversikter og en rekke FoU-prosjekter i regi av forvaltningen selv. I 2019 har Arbeids- og velferdsetaten totalt åtte offentlig sektor ph.d. stipendiater. Undersøkelser av effekter av tiltak og tjenester forvaltningen administrerer og iverksetter, suppleres med systematiske kartlegginger av erfaringer fra tjenesteytere og brukere. Kunnskapen som framkommer vil være et viktig bidrag til stadig kvalitetsforbedring av tiltak og tjenester framover.

Arbeids- og sosialdepartementet startet i 2015 sammen med Arbeids- og velferdsdirektoratet et arbeid for langsiktige prioriteringer av kunnskapsbehov i arbeids- og velferdssektoren. Arbeidet omfattet en plan for FoU og evaluering i arbeids- og velferdsforvaltningen (2015–2019) innen de fire tematiske satsningsområdene arbeidsinkludering, arbeid og helse, interaksjon med brukere og innovasjon og læring. Dette arbeidet ble videreført og oppsummert i 2019, og en ny plan og strategi for neste fireårsperiode (2020–2024) skal etter planen foreligge i slutten av 2019. Den nye planen skal sette retning for Arbeids- og velferdsetatens FoU-virksomhet i neste fireårsperiode, og sees i sammenheng med departementets FoU-strategi 2019–2023.

Arbeids- og velferdsdirektoratets rolle som fagdirektorat for etaten og de kommunale sosiale tjenestene skal fortsatt videreutvikles. Det innebærer både å ha oversikt over kunnskapsutviklingen på feltet, og å legge til rette for en lærende organisasjon hvor kunnskap kan formidles og tas i bruk i forvaltningen på hensiktsmessige måter lokalt, regionalt og sentralt. Direktoratets kunnskapsfunksjon og faglige rolle, som faglig rådgiver for departementet og som kompetanseorgan utad overfor sektoren, andre offentlige organer og allmennheten, skal også videreutvikles.

En evaluering av strategier og tiltak i Meld. St. 33 (2015–2016) *NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet* ble startet opp i 2018. Rapporten fra denne evalueringen vil foreligge i 2020.

Effektivisering gjennom digitalisering og omorganisering

Arbeidet med å utvikle gode digitale løsninger for brukerne og gjennomføre organisatoriske tilpasninger for økt kvalitet og effektivitet i saksbehandling og tjenesteproduksjon, er viktig for å kunne gi bedre oppfølging av de brukerne som

trenger bistand for å komme i arbeid. Etaten har i perioden 2014–2018 hatt en dreining fra manuell saksbehandling til digitale løsninger. Dette har bidratt til å frigjøre ressurser i ytelseslinjen til styrket satsning på arbeidsrettet oppfølging gjennom styrking av NAV-kontorene. Ressurskartlegging i etaten viser at det fra desember 2014 til november 2018 har vært en styrking av den statlige bemanningen på NAV-kontorene med til sammen 535 årsverk for å bidra til tettere oppfølging. Av disse er om lag 200 årsverk knyttet til den økte satsingen på oppfølging i egenregi, mens om lag 335 årsverk er resultatet av en generell styrking av NAV-kontorene gjennom effektivisering og gevinstrealisering. Arbeids- og velferdsdirektoratet reduserer bemanningen stort sett på alle områder utenom IKT. Innen IKT bidrar nedgang i bruk av eksterne konsulenter til økt bemanning, siden utviklingsressurser ansettes i egen virksomhet.

I tillegg til IKT-moderniseringen er etaten i gang med en rekke viktige tiltak for tjenesteutvikling og digitalisering som hver for seg vil kunne gi store positive virkninger for samfunnet og for effektiviseringen i forvaltningen. Bedre systemstøtte for arbeidsgivere og bedre systemer i oppfølgingsarbeidet vil kunne gi betydelige gevinster både for brukerne og etaten, bl.a. ved dialogtjenester som erstatter tungvinte arbeidsprosesser og sikrer bedre brukermedvirkning og eierskap til egen sak.

Hovedprosjektet for modernisering av nytt folkerregister gjennomføres av Skattedirektoratet. Arbeids- og velferdsetaten er deltager i prosjektet for de opplysninger etaten skal oppdatere i nytt folkerregister. Nytt folkerregister og tilknyttet ID-forvaltning er helt sentrale elementer i de fleste IKT-løsninger i etaten. Tilpasning av Arbeids- og velferdsetatens systemløsninger slik at de kan utnytte nye funksjoner, som umiddelbar oppdatering av informasjon og nye informasjonselementer fra nytt folkerregister, er et omfattende arbeid. Arbeidet med slike tilpasninger startet i 2017 og skal etter planen pågå fram til 2021. I 2018 ble Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning økt med 35 mill. kroner for å dekke deler av etatens utgifter til arbeidet. For 2019 og 2020 er det lagt til grunn en ytterligere bevilgningsøkning på 5 mill. kroner til formålet sammenliknet med 2018, se omtale under post 01 og post 45.

Prosjektet Digisos har som formål å gi bedre tjenester for dem som søker om stønad til livsopphold etter sosialtjenesteloven. Arbeids- og velferdsdirektoratet og prosjektkommunene har gjennom KS sin FIKS-integrasjonsløsning valgt å

videresende brukernes sosialsøknader fra Ditt NAV til kommunenes sosialsystemer.

I tråd med regjeringens Digitale agenda (Meld. St. 27 (2015–2016)) og regjeringens strategi for digitalisering i offentlig sektor arbeider også Arbeids- og sosialdepartementet sammen med forvaltningen for å tilpasse regelverket slik at det tilrettelegges for digital utvikling, forenkling og en effektiv forvaltning.

Partnerskap, kommune- og regionreform

Arbeids- og velferdsforvaltningen må tilpasse seg kommunereformen og regionreformen og arbeide for større og mer robuste NAV-kontor. Kommunereformen innebærer en reduksjon fra 428 til 356 kommuner. I tillegg har flere kommuner valgt å samarbeide om NAV-kontor i interkommunale samarbeidsløsninger. Som følge av regionreformen er det besluttet at Arbeids- og velferdsetaten skal gå fra 19 fylkesledd til tolv regioner innen 2020. Samlet sett er om lag 175 NAV-kontor involvert i endringsprosesser. En større andel av ressursene skal flyttes til NAV-kontorene og nærmere de brukerne som trenger mest hjelp.

Partnerskapet mellom stat og kommune i NAV-kontorene utøves lokalt. Tjenesteinnholdet i NAV-kontorene vil variere, avhengig av samarbeidsavtalen som er inngått mellom etaten og den enkelte kommune. For å styrke partnerskapet og bidra til videreutvikling av NAV-kontorene, har KS og Arbeids- og sosialdepartementet inngått en samarbeidsavtale som konkretiserer viktige forpliktelser og målsettinger i samarbeidet mellom KS og Arbeids- og sosialdepartementet.

Økt handlingsrom for NAV-kontorene handler i stor grad om at kommune og stat på lokalt nivå kan gi tjenester til brukerne ut fra felles mål og forventninger. Ikke minst betyr det større fleksibilitet i praktiseringen av arbeids- og velferdspolitikken i møte med den enkelte bruker. Det er iverksatt flere tiltak som tydeliggjør NAV-kontorenes ansvar for oppfølging av utsatte grupper.

Budsjettforslag 2020

Post 01 Driftsutgifter

Bevilgningen under post 01 Driftsutgifter skal dekke lønns- og driftsutgifter i Arbeids- og velferdsetaten.

For 2020 foreslås en bevilgning på 12 164,7 mill. kroner, som samlet sett innebærer en økning med 493,5 mill. kroner sammenlignet med Saldert budsjett 2019. Dette inkluderer lønns- og prisjustering. Nedenfor oppsummeres

de fleste forslagene til bevilgningsendringer på posten.

For å styrke oppfølgingen av unge mottakere av arbeidsavklaringspenger, foreslås det å øke driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten med 119 mill. kroner. Det vises til omtale under kap. 2651 om regjeringens forslag om å redusere minstestøtelsen for nye mottakere av arbeidsavklaringspenger under 25 år fra 2G til 2/3 av 2G med virkning fra 1. februar 2020. Regjeringen foreslår videre å avvikle ung ufør-tillegget til alle nye mottakere av arbeidsavklaringspenger, uavhengig av alder, med virkning fra 1. februar 2020.

Regjeringen foreslår å avvikle de særskilte bestemmelsene for flyktninger i folketrygden. I tillegg heves botidskravene til fem år for rett til en rekke ytelser. Samtidig utvides ordningen med supplerende stønad til også å omfatte uføre personer med flyktningstatus. Endringene skal iverksettes fra 1. oktober 2020. Regelverkendringene medfører merkostnader for administrative forberedelser og IKT-utvikling. Etatens driftsbevilgning foreslås derfor økt med 33 mill. kroner.

Som ledd i inkluderingsdugnaden foreslår regjeringen at det bevilges 3 mill. kroner til kompetanseheving og promotering av mentortiltaket i Arbeids- og velferdsetaten og overfor arbeidsgivere.

Driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten foreslås redusert som følge av forslaget om reduksjon i tiltaksbevilgningen, jf. omtale under kap. 634, post 76. Videre foreslås driftsbevilgningen økt som følge av øvrige prioriteringer knyttet til arbeidsmarkedstiltakene under programkategori 09.30, jf. omtale under kap. 634, post 76 og post 77. Samlet sett tilsier dette en nedjustering av personalressursene i Arbeids- og velferdsetaten, og etatens driftsbevilgning foreslås derfor redusert med 2 mill. kroner i 2020.

Regjeringens avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform skal gi insentiver til mer effektiv statlig drift og skape handlingsrom til å finansiere satsinger på prioriterte områder i statsbudsjettet. For Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning er det lagt til grunn en innsparing som følge av avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen på 58,4 mill. kroner i 2020.

Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning foreslås redusert med 33 mill. kroner som følge av gevinstuttak fra IKT-moderniseringsprogrammets Prosjekt 2. Dette tilsvarer 50 pst. av de årlige netto besparelsene, som skal bidra til økt handlingsrom i den ordinære budsjettprosessen. Det vises til omtale under kap. 604.

Driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten foreslås redusert med 3,8 mill. kroner som følge av gevinstrealisering knyttet til reduserte leiekostnader for statlige virksomheter.

Som oppfølging av IA-avtalen 2019–2022 ble det i 2019 bevilget 15 mill. kroner over Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning til personellressurser til forsøk med kompetansetiltak for sykmeldte, jf. Prop. 48 S (2018–2019) og Innst. 230 S (2018–2019). Samtidig ble driftsbevilgningen redusert med 4,3 mill. kroner som følge av at de regionale IA-rådene ikke er videreført i ny IA-avtale. Denne netto bevilgningsøkningen på 10,7 mill. kroner i 2019 foreslås videreført i 2020.

I 2018 ble Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning økt med 35 mill. kroner for å dekke deler av etatens utgifter til arbeidet med å tilpasse etatens systemløsninger til nytt folkeregister. For 2019 og 2020 er det lagt til grunn en ytterligere bevilgningsøkning på 5 mill. kroner til formålet sammenliknet med 2018. Deler av midlene til formålet, 21 mill. kroner, foreslås bevilget under post 45, mens 19 mill. kroner foreslås bevilget under post 01. Dette tilsvarer isolert sett en bevilgningsøkning under post 01 på 3 mill. kroner sammenliknet med 2019. Det vises også til forslag om bevilgningsendring under post 45.

Som følge av endret praksis for regnskapsføring av pensjonspremie belastes regnskapet til Arbeids- og velferdsetaten med sju premiertimer i 2020 i stedet for seks. Dette medfører en ekstra teknisk engangsutgift i overgangsåret 2020, tilsvarende arbeidsgivers pensjonspremie for 6. termin. På bakgrunn av dette foreslås det at Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgningen styrkes med 160 mill. kroner i 2020.

Prosjektet EESSI skal innfri kravet som følger av EU-forordningen om at all utveksling av trykdeinformasjon skal skje ved bruk av elektroniske dokumenter. Det foreslås å redusere driftsbevilgningen med 32,9 mill. kroner som følge av lavere bevilgningsbehov til formålet i 2019.

Med formål å gi brukere av sosiale tjenester bedre service, overtok Arbeids- og velferdsetatens kontaktsentre (NKS) i 2018 veiledningstjenesten i første linje fra Bergen kommune. I løpet av 2019 overføres denne oppgaven også fra Oslo kommune til NKS. I forbindelse med oppgaveoverføringen foreslås driftsbevilgningen økt med 7,5 mill. kroner mot en tilsvarende reduksjon av rammetilskuddet til kommunene i 2020.

Under Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning var det bevilget 10 mill. kroner til tiltak som forebygger ungdomsledighet ved å styrke karriere-

resentrene i fylkene, jf. Prop. 85 S (2017–2018). I forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 2019 ble midlene imidlertid rammeoverført til Kunnskapsdepartementet, som utvikler en nasjonal digital karriereveiledningstjeneste med forventet oppstart i 2020. Midlene skal brukes til videreutvikling og drift av karriereveiledningstjenesten, og det foreslås at 10 mill. kroner rammeoverføres fra etatens driftsbudsjett til Kunnskapsdepartementets kap. 258 Tiltak for livslang læring, post 21 Særskilte driftsutgifter.

Regjeringen foreslår endringer i regelverket for barne- og ektefelletillegg. Dette medfører administrative kostnader i arbeids- og velferdsetaten for å kunne iverksette endringene. Det foreslås på bakgrunn av dette å styrke bevilgningen med 7,5 mill. kroner.

Driftsbevilgningen foreslås økt med 0,16 mill. kroner som følge av høyere administrasjonsvederlag for Arbeids- og velferdsetaten, jf. omtale under kap. 3605, post 01. Dette er en parallell justering av utgifts- og inntektskapittelet og må ses i lys av merinntektsfullmakten knyttet til de aktuelle postene.

For 2020 foreslås en bevilgning på 12 164,7 mill. kroner.

Post 21 Spesielle driftsutgifter

Bevilgningen nyttes bl.a. til utgifter til ordningen med tilretteleggings- og oppfølgingsavtale, ulike tiltak for å styrke arbeidet med arbeidsrettet rehabilitering og øvrige arbeidsmarkedstiltak for sykmeldte. Bevilgningen går også til tettere oppfølging og formidling til jobb av fremmedspråklige arbeidssøkere.

For 2020 foreslås en bevilgning på 34,2 mill. kroner.

Post 22 Forsknings- og utredningsaktiviteter

Arbeids- og velferdsdirektoratets FoU-midler er i hovedsak samlet under post 22. Bevilgningen nyttes bl.a. til evalueringer av virkemidler på arbeids- og velferdsforvaltningens områder. Arbeids- og velferdsdirektoratet utlyser FoU-midler både som enkeltoppdrag og i form av åpne utlysninger av prosjektmidler innenfor tematiske satsingsområder. Det vises til nærmere omtale ovenfor om kunnskapsbaserte tjenester. Som en oppfølging av IA-avtalen er det bevilget til sammen 3 mill. kroner i 2019 til evaluering av tilskudd til ekspertbi-stand og forsøk med kompetansetiltak for sykmeldte, jf. Prop. 48 S (2018–2019) og Innst. 231 S

(2018–2019). Midlene til formålet foreslås videreført i 2020.

For 2020 foreslås en bevilgning på 58,6 mill. kroner.

Post 45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, kan overføres

Bevilgningen nyttes bl.a. til ordinære IKT-investeringer i Arbeids- og velferdsetaten. Dette omfatter bl.a. utskiftning og oppgradering av utstyr som ikke lenger tilfredsstillende gjeldende krav til funk-

sjonalitet og driftssikkerhet og utskiftning av programvare.

I 2018 ble det bevilget 35 mill. kroner for å dekke deler av etatens utgifter til arbeidet med å tilpasse etatens systemløsninger til nytt folkeregister. I 2020 foreslås det en bevilgning på 40 mill. kroner til formålet. Bevilgningen under post 45 foreslås nedjustert med 3 mill. kroner mot en tilsvarende økning under post 01 i 2020. Det vises til forslag om økning av bevilgningen under post 01.

For 2020 foreslås en bevilgning på 308,2 mill. kroner.

Kap. 3605 Arbeids- og velferdsetaten

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
01	Administrasjonsvederlag	8 306	9 260	9 715
04	Tolketjenester	4 551	2 655	2 740
05	Oppdragsinntekter mv.	27 370	27 155	28 025
06	Gebyrinntekter for fastsettelse av bidrag	24 445	27 600	25 825
	Sum kap. 3605	64 672	66 670	66 305

Post 01 Administrasjonsvederlag

Inntektene under post 01 består av vederlag for etatens administrasjon av enkelte andre ytelser enn folketrygdens egne ytelser.

Kildene for administrasjonsvederlag er:

- Kommunale tilleggsytelser
- Statens pensjonskasse

Arbeids- og velferdsetaten kan overskride bevilgningen under kap. 605, post 01 mot tilsvarende merinntekter under denne posten, jf. forslag til romertallsvedtak II.

Administrasjonsvederlagene som Statens pensjonskasse betaler til Arbeids- og velferdsetaten er ventet å bli noe høyere i 2020 enn i 2019. Det vises også til omtale under kap. 605, post 01.

For 2020 foreslås en bevilgning på 9,7 mill. kroner.

Post 02 Refusjoner m.m.

Under post 02 inntektsføres refusjoner fra forskningsinstitusjoner som får utarbeidet spesielle dataleveranser fra etaten mv. Arbeids- og velferdse-

taten kan overskride bevilgningen under kap. 605, post 21 mot tilsvarende merinntekter under denne posten, jf. forslag til romertallsvedtak II.

Post 04 Tolketjenester

Under post 04 regnskapsføres inntekter fra tolketjenester som skal dekkes av andre instanser enn Arbeids- og velferdsetaten. Arbeids- og velferdsetaten kan overskride bevilgningen under kap. 605, post 01 mot tilsvarende merinntekter under denne posten, jf. forslag til romertallsvedtak II.

For 2020 foreslås en bevilgning på 2,7 mill. kroner.

Post 05 Oppdragsinntekter mv.

Under post 05 inntektsføres bl.a. oppdrag, fremleie og kantinesalg i Arbeids- og velferdsetaten. Arbeids- og velferdsetaten kan overskride bevilgningen under kap. 605, post 01 mot tilsvarende merinntekter under denne posten, jf. forslag til romertallsvedtak II.

For 2020 foreslås en bevilgning på 28 mill. kroner.

Post 06 Gebyrinntekter for fastsettelse av bidrag

Partene i bidragssaker skal betale gebyr ved offentlig fastsettelse og endring av underholdsbidrag. Gebyr ilegges når inntekten overstiger en fastsatt grense, som per 1. juli 2019 er 277 601 kroner. Gebyret utgjør ett rettsgebyr for hver av partene i bidragssaken. Rettsgebyret reguleres årlig og utgjør fra 1. januar 2019 1 150 kroner.

Antallet nye bidragssaker reduseres noe fra år til år ettersom flere inngår private avtaler og ikke har innkreving gjennom NAV Innkreving. Til tross for den årlige indekseringen av gebyrets størrelse, forventes det en marginalt lavere inntekt i 2020.

For 2020 foreslås en bevilgning på 25,8 mill. kroner.

Kap. 606 Trygderetten

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
01	Driftsutgifter	75 025	78 770	82 545
	Sum kap. 0606	75 025	78 770	82 545

Overført fra 2018 til 2019:
Post 01: 3 799 000 kroner

plikter i trygde- og pensjonsspørsmål, jf. lov av 16. desember 1966 nr. 9 om anke til Trygderetten. Trygderetten behandler også ankesaker som gjelder retten til offentlig tjenestepensjon der anke- motparten i hovedsak er Statens pensjonskasse og kommunale pensjonskasser. Trygderetten disponerte om lag 55 årsverk i 2018.

Allmenn omtale

Trygderetten ble opprettet ved egen lov i 1967 og er en uavhengig ankeinstans som skal treffe avgjørelser om enkeltpersoners rettigheter og

Rapportering, strategier og tiltak for 2020

Nøkkeltall saksbehandling 2014–2018

År	2014	2015	2016	2017	2018
Innkomne saker	3 631	4 283	3 538	3 933	3 908
Behandlede saker (produksjon)	3 097	3 597	3 606	3 261	4 146
Gjennomsnittlig saksbehandlingstid	3,7 md.	5 md.	6,9 md.	7,7 md.	7,8 md.
Restanser	1 408	2 094	2 035	2 709	2 471

Tabellen viser utviklingen på vesentlige indikatorer for ankebehandlingen i Trygderetten.

Arbeids- og velferdsetaten er ankemotpart i om lag 90 pst. av ankesakene.

I 2018 mottok Trygderetten i underkant av 4 000 saker til behandling. Det er på omtrent samme nivå som i 2017, og på gjennomsnittet de siste fem år. Saksinngangen til Trygderetten blir påvirket av bl.a. antall vedtak om pensjons- og trygdeytelser og restanse- og ressursituasjonen i Arbeids- og velferdsetaten (NAV Klageinstans).

Størst saksinnfang i 2018 var det på områdene sykepenger, arbeidsavklaringspenger og uføreytelser som samlet utgjorde 50 pst. av saksinngangen. Dette er en økning fra 46 pst. i 2017.

Gjennomsnittlig saksbehandlingstid i 2018 var i underkant av åtte måneder som er omtrent samme nivå som i 2017, men en økning på nesten en måned fra utgangen av 2016. Gjennomsnittlig saksbehandlingstid økte betydelig i perioden 2014–2017.

I 2018 har Trygderetten økt produksjonen og bygd ned saksbeholdningen noe. Ved utgangen av 2018 var restansene på om lag 2 500 saker, noe som er en reduksjon fra 2 700 saker i 2017. Saksbeholdningen er likevel betydelig høyere enn tidligere år.

Trygderetten har behov for å effektivisere driften. I 2019 har Trygderetten kartlagt og iverksatt effektiviseringstiltak i ankesaksbehandlingen og tilrettelagt denne for fullelektronisk saksbehandling. Trygderetten samarbeider med Arbeids- og velferdsdirektoratet om utveksling av elektroniske dokumenter via Difis integrasjonspunkt. Det tas sikte på å starte oversendelse av ankesaker via dette integrasjonspunktet i slutten av 2019. Fullelektronisk samhandling med de øvrige ankemotpartene ligger noe fram i tid.

Budsjettforslag 2020

Post 01 Driftsutgifter

Bevilgningen under post 01 skal dekke lønns- og driftsutgifter i Trygderetten.

I forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 2018 ble Trygderettens bevilgning økt med

2,9 mill. kroner for å dekke utgifter til økt bemanning samt engangsutgifter til nytt saksbehandlings- og arkivsystem. Styrkingen ble videreført og fikk helårseffekt i 2019 da bevilgningen ble styrket med 5,4 mill. kroner. Styrkingen videreføres i 2020.

I 2019 og i årene framover er det anslått at saksinngangen vil være høyere enn foregående år. Årsaken til dette er at det har vært en sterk vekst i klager til Arbeids- og velferdsetaten, som på sikt vil gi økt saksinngang til Trygderetten. Vi viser til nærmere omtale av dette under kap. 605, post 01. Prognosen for total saksinngang til Trygderetten er på 5 200 saker for 2019.

Trygderetten ser en vridning i sakssammensetningen der flere saker enn tidligere gjelder arbeidsavklaringspenger og uføretrygd. Dette har også medført en dreining i kompetansebehov ved at retten i flere saker settes med fagkyndige meddommere. For 2020 foreslås derfor en ytterligere styrking med 2,4 mill. kroner til tilsetting av attføringskyndige og medisinskfaglige dommere.

For 2020 foreslås en bevilgning på 82,5 mill. kroner.

Programkategori 09.20 Tiltak for bedre levekår mv.

Utgifter under programkategori 09.20 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
621	Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering	333 662	373 435	373 960	0,1
	Sum kategori 09.20	333 662	373 435	373 960	0,1

Utgifter under programkategori 09.20 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
01-24	Statens egne driftsutgifter	80 501	80 975	83 150	2,7
60-69	Overføringer til kommune- forvaltningen	144 086	156 750	151 460	-3,4
70-89	Andre overføringer	109 075	135 710	139 350	2,7
	Sum kategori 09.20	333 662	373 435	373 960	0,1

Kap. 621 Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering

(i 1 000 kr)				
Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
21	Spesielle driftsutgifter	80 501	80 975	83 150
63	Sosiale tjenester og tiltak for vanskeligstilte, <i>kan overføres</i>	144 086	156 750	151 460
70	Frivillig arbeid, <i>kan overføres</i>	95 725	121 975	125 250
74	Tilskudd til pensjonistenes organisasjoner mv.	13 350	13 735	14 100
	Sum kap. 0621	333 662	373 435	373 960

Overført fra 2018 til 2019:
Post 21: 1 797 000 kroner
Post 63: 17 144 000 kroner
Post 70: 2 811 000 kroner

Kap. 621 omfatter bevilgninger til utvikling av de sosiale tjenestene i kommunene og tilskudd til frivillig arbeid for sosialt og økonomisk vanskeligstilte. Bevilgningene forvaltes av Arbeids- og vel-

ferdsdirektoratet, som ivaretar oppgaver på sosial- og levekårsområdet.

Post 21 Spesielle driftsutgifter

Bevilgningen går til tiltak for å legge til rette for kompetanse- og kvalitetsutvikling i de sosiale tjenestene i kommunene. Størsteparten av midlene går til å dekke drift av Arbeids- og velferdsdirektoratets og Fylkesmannens kompetanse- og kvalitetsutviklingstiltak rettet mot kommuner og NAV-kontor, jf. kap. 621, post 63.

Arbeids- og velferdsdirektoratet er fagdirektoratet for kommunale sosiale tjenester. Direktoratet skal gjennom kompetansehevende og tilretteleggende tiltak bidra til at kommunene ivaretar sitt ansvar for de sosiale tjenestene på en god måte. Arbeidet med kompetansehevende og andre tilretteleggende tiltak videreføres i 2020.

Direktoratet og Fylkesmannen samarbeider om kompetanseutviklingstiltak for de sosiale tjenestene i NAV-kontorene. Viktige innsatsområder i 2020 skal være tiltak som understøtter lovens krav om individuelle vurderinger, barneperspektivet, og god tilgjengelighet til tjenestene. Fylkesmannen har i samarbeid med NAV fylke særlige oppfølgingsoppgaver knyttet til kvalifiseringsprogrammet. Tiltak for å øke kunnskapen om kvalifiseringsprogrammet videreføres i 2020. Arbeids- og velferdsdirektoratet bidrar sammen med Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, Helsedirektoratet, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet og Kriminalomsorgsdirektoratet i gjennomføringen av den nasjonale strategien for boligsosialt arbeid *Bolig for velferd* (2014–2020). Se nærmere omtale av strategien i omtalen av innsatsen mot fattigdom i del III i proposisjonen. Kompetansetiltak i boligsosialt arbeid videreføres i 2020.

Det er satset særskilt på forsøk og faglige utviklingstiltak for å styrke barneperspektivet i NAV-kontorene og bedre oppfølgingen av vanskeligstilte barnefamilier.

Fylkesmennene skal sette i verk kompetansehevende tiltak og legge til rette for erfaringsutveksling om oppfølging av utsatt ungdom i NAV-kontorene, i samarbeid med NAV fylke.

0–24-samarbeidet (2015–2020) har som mål å styrke oppfølgingen av utsatte barn og unge i alderen 0–24 år for å hindre frafall i videregående opplæring og senere utenforskap i samfunnet. Arbeids- og velferdsdirektoratet deltar sammen med Utdanningsdirektoratet og andre direktorater med å legge til rette for bedre samarbeid mellom sektorene og bedre koordinerte tjenester.

Fylkesmennene gis likelydende oppdrag om å bidra inn i 0–24-samarbeidet. Som en del av 0–24-samarbeidet igangsettes det i 2020 en pilot for programfinansiering av statlige tilskudd rettet mot barn og unge. Se nærmere omtale under kap. 621, post 63.

Deler av bevilgningen går til å dekke driftsutgifter til enkelte nasjonale tiltak på sosialtjenestområdet.

Arbeids- og velferdsdirektoratet vil i samarbeid med fylkesmennene i 2020 fortsette arbeidet med å øke kompetansen i den økonomiske rådgivningen i NAV-kontorene gjennom kurs, samlinger og faglige fora for økonomiske rådgivere. Den landsdekkende økonomirådstelefonen i NAV har som formål å gjøre økonomisk rådgivning lettere tilgjengelig. Økonomirådstelefonen er et lavterskeltilbud, som tilbyr enkel rådgivning med sikte på hjelp til selvhjelp. Tjenesten omfatter råd og veiledning over telefon og via chat. Servicegraden er god med lav gjennomsnittlig ventetid. De fleste sakene handler om manglende evne til å betale regninger, herunder kredittkortgjeld og inkassosaker.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har utarbeidet en veileder for NAV-ansatte om saker som gjelder vold i nære relasjoner og menneskehandel. Hensikten med veilederen er å øke kompetansen i NAV-kontorene om disse gruppenes særlige behov ved oppfølging og bistand. Tiltak i regjeringens handlingsplan mot negativ sosial kontroll, tvangsekteskap og kjønnslemlestelse (2017–2020) videreføres, og i veilederen er det tatt inn informasjon om håndtering av saker som gjelder truselsatte personer. Tiltak i regjeringens handlingsplan mot menneskehandel videreføres. NAV Grünerløkka har særskilt kompetanse på saker som gjelder menneskehandel, og skal brukes som et kompetansemiljø for råd og veiledning overfor øvrige NAV-kontor.

Budsjettforslag 2020

For 2020 foreslås en bevilgning på 83,2 mill. kroner.

Post 63 Sosiale tjenester og tiltak for vanskeligstilte, kan overføres

Bevilgningen går til tilskudd til kommunene til utvikling av de sosiale tjenestene i NAV-kontoret og prosjekter rettet mot sosialt og økonomisk vanskeligstilte. Kommunene har gjennom sosialtjenesteloven ansvar for viktige fellesoppgaver for å sikre alle innbyggere gode levekår.

Tilskudd til utvikling av de sosiale tjenestene i NAV-kontoret

For å gi økt handlingsrom til kommunene slik at de kan rette innsatsen inn hvor behovene er størst lokalt og se ulike områder og tjenester i sammenheng, ble midler over denne posten fra 2017 samlet i en kommunerettet tilskuddsordning, *Tilskudd til utvikling av de sosiale tjenestene i NAV-kontoret*. Kommuner som i 2016 mottok tilskudd til tiltak mot fattigdom blant barn, unge og barnefamilier, har hatt mulighet for å søke om videreføring ut perioden under den nye ordningen. Tolv kommuner har fått midler i 2019. Kommuner som i 2016 mottok tilskudd til boligsosialt arbeid ble gitt mulighet for å søke om videreføring ut perioden etter tidligere regelverk innenfor rammen av overgangsordningen for innlemming av dette tilskuddet i kommunerammen. 14 kommuner fikk midler i 2019. Tilskudd til boligsosialt arbeid var i 2016 på om lag 60 mill. kroner. 10 mill. kroner er innlemmet i 2017, 28,5 mill. kroner i 2018 og 8,9 mill. kroner i 2019. Resterende midler videreføres på denne posten i 2020 og vil inngå tilskuddsordningen for utvikling av de sosiale tjenestene i NAV-kontoret, se omtale under.

Formålet med tilskuddsordningen er å stimulere til utvikling av sosiale tjenester og tiltak i kommunene etter sosialtjenesteloven. Overordnede mål er et helhetlig og samordnet tjenestetilbud tilpasset brukernes behov og økt kvalitet på tjenestene. Målgruppen for ordningen er sosialt og økonomisk vanskeligstilte som har behov for sosiale tjenester, og andre som står i fare for å komme i en vanskelig livssituasjon. Kommunen i NAV-kontorene kan søke om tilskudd. Tilskudd gis for ett år av gangen og kan gis i inntil tre år. Tiltakene skal ta utgangspunkt i lokale utfordringer, sett i sammenheng med målene for ordningen. Ordningen skal støtte opp om nasjonale mål og prioriteringer. Det kan innenfor målene for ordningen også gis tilskudd til lokale tiltak som inngår i nasjonale forsøk og satsinger.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har i 2019 fordelt om lag 85 mill. kroner til nærmere 140 lokalt initierte prosjekter i NAV-kontor fordelt på alle landets fylker. Andelen midler til lokalt initierte tiltak innenfor ordningen videreføres i 2020.

Nasjonale forsøk med helhetlig oppfølging av lavinntektsfamilier og NAV-veiledere i videregående skole avsluttes i 2019. Midler som frigjøres skal benyttes til å prøve ut en ny type regionale utviklingsprosjekter, som gjøres til gjenstand for prosessevaluering. De regionale utviklingsprosjektene vil ta utgangspunkt i et utvalg av lokalt

initierte prosjekter som vil bli gitt mulighet for videreutvikling og skalering. Et viktig formål vil være å få mer robust kunnskap om resultater og overføring av erfaringer til andre NAV-kontor. Det settes i 2020 også av midler til en økt satsing på grunnkompetanse i kommunene. Flere landsomfattende tilsyn samt rapporter fra arbeidet ved NAV-kontorene, viser at det er behov for å styrke grunnkompetansen for de sosiale tjenestene i NAV-kontoret. Denne satsingen må ses i sammenheng med andre satsinger på kompetanse i regi av Arbeids- og velferdsdirektoratet og Fylkesmannen.

Nærmere om nasjonale forsøk og satsinger

Arbeids- og velferdsdirektoratet har i perioden 2016–2018 gjennomført en systematisk utprøving av en helhetlig oppfølgingsmodell i NAV-kontor for oppfølging av lavinntektsfamilier med barn. Prosjektet *Helhetlig oppfølging av lavinntektsfamilier* har omfattet 29 NAV-kontor fordelt på en tiltaks- og en sammenligningsgruppe. Flesteparten av kontorene har forlenget innsatsen ut 2019. Målgruppen er familier der foreldre mottar økonomisk stønad etter sosialtjenesteloven. Familiene følges opp på fire målområder; arbeid, bolig, økonomi og barnas situasjon. Prosjektet prøver ut effekten av en modell med tilhørende metodikk for oppfølging av familier, med støtte av egne familiekoordinatorer i NAV-kontorene. Tiltakskontorene har prøvd ut oppfølgingsmodellen, mens sammenligningskontorene har fulgt opp samme målgruppe, men selv valgt innretning på oppfølgingsarbeidet. Oppfølgingsmodellen omfatter også samhandling med andre tjenester i kommunen.

Prosjektet har vært underlagt en randomisert kontrollert studie med tilhørende prosessevaluering som utføres av Sosialforsk i samarbeid med Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved OsloMet. Sluttrapport fra evalueringen vil foreligge høsten 2019.

Som et ledd i innsatsen for å øke gjennomføringen i videregående opplæring, ble det fra høsten 2015 etablert et landsdekkende forsøk med NAV-veiledere i videregående skole. Forsøket har bestått i utprøving av modeller for samordning av tjenester og tiltak mellom NAV-kontor, andre kommunale tjenester, videregående opplæring og oppfølgingstjenesten. Forsøket har vært et samarbeidsprosjekt mellom Arbeids- og velferdsdirektoratet og Utdanningsdirektoratet. Målet har vært å øke gjennomføringen i videregående opplæring ved å hjelpe ungdom med sammensatte problemer på et tidlig tidspunkt. Forsøket var

basert på lav terskel, forebygging og tett individuell oppfølging. Veiledere fra NAV-kontor inngikk som en del av elevtjenesten ved den videregående skolen. NAV-veilederne har vært knyttet opp til ungdomsteamet ved det lokale NAV-kontoret. 32 NAV-kontor har til sammen hatt 44 NAV-veiledere ved 28 videregående skoler. Forsøket varte ut 2018. Elever som har fått oppfølging fra NAV-veiledere i skole har fått bistand knyttet til bolig, hjemmesituasjon og andre sosiale problemer, helseutfordringer og økonomi.

For et flertall av pilotene er det besluttet en eller annen form for videreføring etter forsøksperioden. Enkelte steder videreføres samarbeidet med delt finansiering mellom fylkeskommunen og NAV, andre steder avsetter NAV-kontoret egne ressurser for å fortsette samarbeidet med den videregående skolen. Det er flere steder også etablert samarbeid mellom NAV fylke, fylkeskommunene og fylkesmennene for erfaringsoverføring til andre videregående skoler som har utfordringer knyttet til frafall.

Kunnskap og erfaringer fra det nasjonale forsøket vil bli oppsummert og publisert på nav.no. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) gjennomfører en effektevaluering av utvalgte kontor med NAV-veileder i videregående skole. Evalueringsrapport vil foreligge høsten 2019.

Trøndelag fylkeskommune har gjennomført et prosjekt (2015–2018) for å prøve ut en modell hvor oppfølgingstjenesten har fått midler til å kjøpe tjenester fra to arbeids- og inkluderingsbedrifter. Formålet er å få flere unge utenfor opplæring og arbeid tilbake i utdanning. Målgruppen i prosjektet har vært ungdom som har stor risiko for ikke å gjennomføre videregående opplæring. 132 ungdommer har avsluttet deltakelse i prosjektet, og fortsatt deltar 13 ungdommer. Erfaringer fra prosjektet viser at ungdommene har utfordringer på flere områder og har behov for helhetlig oppfølging for å mestre overgangen til opplæring i skole eller i bedrift. NTNU gjennomfører en følgeevaluering av prosjektet som vil foreligge høsten 2019.

Som en del av 0–24-samarbeidet har regjeringen satt i gang arbeidet med en pilot for programfinansiering i 12 kommuner innenfor tre av landets regioner, Trøndelag, Innlandet, og Vestfold og Telemark. Programfinansieringen innebærer en sammenslåing av statlige tilskudd fra deler av eksisterende tilskuddsordninger rettet mot barn og unge under Kunnskapsdepartementet, Arbeids- og sosialdepartementet, Barne- og familiedepartementet og Helse- og omsorgsdeparte-

mentet. Hensikten er å unngå sektorisering ved at kommunene i større grad kan søke om midler som svarer til utfordringene lokalt og på den måten gi større treffsikkerhet i lokale tjenester og tiltak. Midlene skal benyttes til å utvikle og gjennomføre tverrsektorielle og tverrfaglige tiltak for utsatte barn og unge og deres familier. Forsøket starter opp i 2020 og skal gå ut 2022. Piloten følges opp og skal evalueres. I 2019 forberedes oppstarten av piloten gjennom valg av kommuner og forskningsmiljøer. Det foreslås omdisponert 7,9 mill. kroner fra kap. 621, post 63 i 2020 til piloten, jf. budsjettforslag for 2020 under.

Det har i årene 2014–2018 vært satt av 4 mill. kroner årlig over posten til satsingen i indre Oslo øst. Midlene har gått til bydel Gamle Oslo til tiltak for å bedre levekårene for barn, unge og barnefamilier på Tøyen. Midlene er fra 2019 videreført til en ny områdesatsing i Oslo indre øst, og skal gå til kvalifisering til arbeid. Midlene videreføres i 2020.

Det er satt av 5 mill. kroner til Groruddalssatsingen over denne posten. Midlene går til kvalifisering til arbeid.

Det ble i 2018 og 2019 avsatt 1 mill. kroner til områdesatsingen Oslo sør. Midlene videreføres i 2020.

Staten og Stavanger inngikk i 2017 et langsiktig samarbeid om områderettet innsats i de nordøstlige delene av Storhaug bydel. Et av satsingsområdene er sosialt entreprenørskap for å skape nye veier til velferd og arbeid. Det ble i 2018 og 2019 satt av 3 mill. kroner til dette formålet. Midlene videreføres i 2020.

Se nærmere omtale av områdesatsinger i Prop. 1 S (2019–2020) for Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Det er iverksatt flere tiltak for å utvikle kvalitet og øke kompetansen i kommunenes tilbud til personer med økonomi- og gjeldsproblemer. Det er etablert et interkommunalt kompetansesenter i Trøndelag, der 34 kommuner samarbeider om de tyngste gjeldsordningssakene. Et nasjonalt forebyggingsprosjekt, «fra minus til pluss», har etablert en nettside med råd om økonomi og bistår kommuner som ønsker å etablere økonomikurs. Se også omtale under kap. 621, post 21.

Arbeids- og velferdsdirektoratet og Kriminalomsorgsdirektoratet har på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet og Justis- og beredskapsdepartementet satt i gang arbeidet med et pilotprosjekt med formål å teste ut velferdsobligasjoner som modell for utvikling og finansiering av nye tiltak for å forebygge tilbakefall til kriminalitet. Velferdsobligasjoner brukes om resultatbaserte avta-

ler mellom flere parter, som oftest offentlige myndigheter, investorer/stiftelser og private eller ideelle tjenesteleverandører, og har som formål å løse sosiale problemer på en ny måte.

Et utvalg av kommuner ble i april 2018 invitert til å søke om midler til utvikling av lokale prosjekter, og det ble innvilget tilskudd til to lokale prosjekter; et i Kristiansand kommune og et felles initiativ fra fem kommuner i Vestfold; Horten, Holmestrand, Tønsberg, Sandefjord og Larvik kommune. Kommunene ble våren 2019 invitert til å søke om tilsagn om tilskuddsmidler for å dekke deler av kommunens sluttoppgjør hvis de lokale prosjektene når målene som er satt. Regelverk for dette tilskuddet ble fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet og Justis- og beredskapsdepartementet 8. april 2019. Det tas sikte på tildeling av tilsagn om tilskuddsmidler høsten 2019, og inngåelse av kontrakter mellom partene lokalt våren 2020. Arbeids- og velferdsdirektoratet er sammen med Kriminalomsorgsdirektoratet gitt i oppdrag å gjennomføre en ekstern evaluering av pilotprosjektet, jf. også omtale av vedtak 294, 17. desember 2018 i del I, punkt 1.4 Anmodningsvedtak. Se omtale under hovedmål økonomisk og sosial sikkerhet og forslag til romertallsvedtak VI.

Justis- og beredskapsdepartementet har det nasjonale koordineringsansvaret for oppfølging og videreutvikling av regjeringens handlingsplan mot radikaliserings og voldelig ekstremisme. Det blir jevnlig utarbeidet statusrapporter for tiltakene i planen som er tilgjengelige på www.radikaliserings.no. Tiltakene i handlingsplanen har bl.a. styrket det forebyggende arbeidet. Det skal vurderes om eksisterende tiltak har hatt ønsket effekt, og nye tiltak skal vurderes i tråd med kunnskaps- og trusselutviklingen jf. også omtalen i Prop. 1 S (2019–2020) for Justis og beredskapsdepartementet. Som ledd i oppfølgingen av handlingsplanen mot radikaliserings og voldelig ekstremisme, kan midler over post 63 også gå til kompetanse- og utviklingstiltak og prosjekter knyttet til de sosiale tjenestene rettet mot radikaliserings og voldelig ekstremisme.

I forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett for 2017 ble det bevilget 5 mill. kroner til et pilotprosjekt for langtidsledige i en eller flere kommuner i Rogaland, jf. Innst. 401 S (2016–2017). Midlene ble tildelt Stavanger kommune som et enkelttilskudd. Målgruppen for pilotprosjektet er langtidsledige som har gått ut maksimal dagpengeperiode på 104 uker og som ikke mottar økonomisk sosialhjelp eller andre livsoppholdsytelser. Formålet med prosjektet har vært å sikre inntekt i en overgangsperiode på inntil ett år under jobbsøking, hindre

overgang til helserelaterede ytelser og sørge for tilbud om arbeidsrelatert aktivitet. Prosjektet hadde oppstart 1. februar 2018. I prosjektperioden har det blitt opprettet prosjektarbeidsplasser i ulike tjenesteområder og virksomheter i kommunen. Ved utgangen av august 2019 hadde 16 av 28 prosjektdeltakere kommet ut i ordinært arbeid.

På bakgrunn av avtalen mellom regjeringen og samarbeidspartiene om Statsbudsjettet 2017, ble det høsten 2017 igangsatt et treårig pilotprosjekt mellom Klepp, Time, Hå og Gjesdal kommune, organisasjonen No Limitation og Arbeids- og velferdsetaten for å sikre fleksibelt ettervern og jobb for tidligere innsatte. Målgruppen for pilotprosjektet ble utvidet til også å omfatte personer med rusbakgrunn og/eller langvarige psykiske lidelser, som er målgrupper som til dels overlapper med tidligere innsatte. Budsjettet for 2020 er 2,3 mill. kroner. Pilotprosjektet evalueres av IRIS (International Research Institute of Stavanger).

Budsjettforslag 2020

Det foreslås en rammeoverføring på 7,93 mill. kroner fra kap. 621, post 63 til kap. 226 Kvalitetsutvikling i grunnopplæringen, post 64 Pilot for programfinansiering av 0–24-samarbeidet under Kunnskapsdepartementets budsjettområde

For 2020 foreslås en bevilgning på 151,5 mill. kroner.

Post 70 Frivillig arbeid, kan overføres

Bevilgningen går til frivillige organisasjoner og private stiftelser som utfører arbeid for vanskeligstilte. Disse fungerer som talerør for sosialt og økonomisk vanskeligstilte og utfører likemanns- og selvhjelpsarbeid. Enkelte organisasjoner tilbyr tjenester og tiltak til målgruppen.

Kontaktutvalget mellom regjeringen og representanter for sosialt og økonomisk vanskeligstilte er en arena for dialog og samarbeid. Kontaktutvalget hadde tre møter i 2018 og to møter i 1. halvår 2019. Samarbeidsforum mot fattigdom består av 13 landsdekkende organisasjoner. Representanter fra Samarbeidsforum deltar på møter i Kontaktutvalget. Batteriet Oslo er et landsdekkende ressurscenter for egenorganisering, selvhjelp og påvirkningsarbeid, og drives av Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo. Batteriet Oslo er sekretariat for Samarbeidsforum mot fattigdom. Det er også etablert Batterier i Bergen, Trondheim, Bodø og Kristiansand. Disse er i kontakt med et stort nettverk av organisasjoner lokalt.

Tilskudd til organisasjoner og prosjekter for sosialt og økonomisk vanskeligstilte

Det gis over posten driftstilskudd til organisasjoner som er drevet av sosialt og økonomisk vanskeligstilte og som arbeider mot fattigdom og sosial eksklusjon. Det gis også tilskudd til prosjekter og aktiviteter som er rettet mot fattigdom og sosial eksklusjon. Formålet med tilskuddsordningen er å styrke mulighetene for egenorganisering, selvhjelpsaktiviteter, brukerinnflytelse og interessepolitisk arbeid.

Samarbeidsforum mot fattigdom og de fem Batteriene mottar driftsstøtte fra ordningen. I 2019 er det i tillegg gitt driftstilskudd til 16 organisasjoner og tilskudd til 30 prosjekter. Gjennom driftsstøtten til organisasjonene styrkes mulighetene for egenorganisering og selvhjelpsaktiviteter for mange sosialt og økonomisk vanskeligstilte. Tilskuddsordningen er evaluert i 2019 av Ideas2Evidence. Funn fra evalueringen vil bli vurdert og fulgt opp.

Tilskuddsordningen forvaltes av Arbeids- og velferdsdirektoratet. Tilskuddet videreføres i 2020.

Tilskudd til aktivisering og arbeidstrening

Det gis over posten tilskudd til frivillige organisasjoner som tilbyr aktivisering og arbeidstrening til personer med liten eller ingen tilknytning til arbeidsmarkedet. Formålet med tilskuddsordningen er å stimulere til utvikling av nye tiltak og metoder for aktivisering og arbeidstrening i regi av frivillige organisasjoner. Det overordnede målet er å gi alle muligheter til å komme i arbeid og å bedre levekårene for de vanskeligst stilte. Målgruppen er personer som står svært langt fra arbeidsmarkedet, og som i mange sammenhenger er sosialt ekskludert. Siktemålet vil for enkelte være rehabilitering, inkludering og økt livskvalitet, mens andre vil kunne nyttiggjøre seg av mer arbeidsrettede tiltak med sikte på inkludering i arbeidslivet. Tiltakene omfatter et bredt spekter av tiltak fra sosial trening og hverdagsmestring til mer arbeidsrettede tiltak. Personer med rusproblemer og tidligere rusavhengige er en prioritert målgruppe for tiltak. En evaluering (2008) viste at tiltakene bidrar til at personer som ønsker seg arbeidstrening, men som ikke mestrer terskelen i vanlige arbeidsmarkedstiltak, får et tilbud.

Tilskuddsordningen forvaltes av Arbeids- og velferdsdirektoratet. I 2019 er det tildelt tilskudd til 59 prosjekter. Tilskuddet videreføres i 2020.

Tilskudd til sosialt entreprenørskap

Det gis over posten tilskudd for å stimulere til utvikling av sosialt entreprenørskap og sosiale entreprenører som retter sin virksomhet mot bekjempelse av fattigdom og sosial eksklusjon. Formålet med tilskuddsordningen er også å bidra til at egenorganiserte som har erfart fattigdom og sosial eksklusjon stimuleres til utvikling av sosialt entreprenørskap. Målgruppen er sosialt og økonomisk vanskeligstilte som enten opplever eller står i fare for å oppleve fattigdom og sosial eksklusjon. Det er innenfor tilskuddsordningen også mulig å søke om utviklingstilskudd. Utviklingstilskuddet skal stimulere til utvikling av gode ideer og forretningsmodeller for søkere som er eller vil bli sosiale entreprenører på fattigdomsfeltet.

Tilskuddsordningen forvaltes av Arbeids- og velferdsdirektoratet. I 2019 har 28 aktører mottatt tilskudd gjennom ordningen. Av disse har 20 mottatt tilskudd til videreføring av pågående aktiviteter og fem til nye aktiviteter. Nær en tredjedel av tilskuddsmottakerne har barn og unge som målgruppe. Personer med rusproblemer, tidligere innsatte, personer med innvandrers- eller flyktningbakgrunn er også i målgruppen for flere av aktørene. Tilskuddet videreføres i 2020.

Se kap. 621, post 63 for omtale av sosialt entreprenørskap som innsatsområde i en områdesatsing og pilotprosjekt med velferdsobligasjoner.

Tilskudd til humanitære tiltak rettet mot EØS-borgere

Det gis over posten tilskudd til frivillige organisasjoner og kommuner som tilbyr overnatting, sanitære tiltak og matutdeling til EØS-borgere som tigger i Norge i kortere eller lengre perioder. Formålet med tilskuddsordningen er å bedre humanitære forhold for EØS-borgere som kommer til Norge uten egne midler og uten rett til offentlige ytelser. I tillegg til grunnleggende humanitære tiltak kan det gis tilskudd til helsehjelp, rådgivnings-tiltak og mer langsiktige prosjekter, som for eksempel arbeidsformidling. Rådgivningen skal bidra til å gi et realistisk bilde av de kompetanse- og språkkrav som kreves for å få innpass i det norske arbeidsmarkedet.

I 2019 ble det fordelt 23,5 mill. kroner i tilskudd til 21 prosjekter. Tilskuddsordningen forvaltes av Arbeids- og velferdsdirektoratet. Tilskuddet videreføres i 2020.

Budsjettforslag 2020

For 2020 foreslås en bevilgning på 125,3 mill. kroner.

Post 74 Tilskudd til pensjonistenes organisasjoner mv.

Tilskuddsordningen skal gi økonomiske bidrag til pensjonistorganisasjoners drift og eldrepolitisk arbeid. Ordningen er regulert i en egen forskrift. Målet er økt engasjement og aktivitet på området. Målgruppen for tilskuddsordningen er landsdekkende pensjonistorganisasjoner som har som formål å fremme eldrepolitiske interesser, herunder pensjonistenes sosiale, økonomiske, helsemessige og kulturelle interesser, og styrke pensjonistenes stilling i samfunnet. 9 organisasjoner ble innvilget tilskudd i 2019, fordelt forholdsmessig etter antall medlemmer. Tilskuddsordningen forvaltes av Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Regjeringen vil møte frivilligheten med mest mulig ensartet praksis, holdninger og bruk av begreper. Kulturdepartementet fastsatte i 2016 felles definisjoner og dokumentasjonskrav for statlige tilskuddsordninger for frivillige organisasjoner. Formålet er at felles definisjoner og krav til dokumentasjon skal bidra til at begrepene oppfat-

tes på samme måte, og at medlemmer og lokallag beregnes og dokumenteres på samme måte uavhengig av tilskuddsordning. Det skal være enkelt å oppfylle kravene til dokumentasjon, og dette vil gjøre det mulig å bruke samme dokumentasjon i ulike ordninger.

For å harmonisere regelverket for tilskudd til pensjonistenes organisasjoner med definisjonene og dokumentasjonskravene som er innført for andre tilskuddsordninger, ble regelverket for tilskudd til pensjonistenes organisasjoner endret i juli 2018 og vil ha virkning for tilskuddsåret 2020.

Budsjettforslag 2020

For 2020 foreslås en bevilgning på 14,1 mill. kroner.

Kap. 3621 Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering

Det er ikke ført inntekter på dette kapitlet i 2018.

Bevilgningen under kap. 621 Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering, post 21 Spesielle driftsutgifter, kan overskrides mot tilsvarende merinntekter under kap. 3621, post 02, jf. forslag til romertallsvedtak II.

Programkategori 09.30 Arbeidsmarked

Utgifter under programkategori 09.30 fordelt på kapitler

		(i 1 000 kr)			
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
634	Arbeidsmarkedstiltak	8 604 487	8 994 490	9 087 222	1,0
635	Ventelønn	21 251	12 000	7 000	-41,7
	Sum kategori 09.30	8 625 738	9 006 490	9 094 222	1,0

Utgifter under programkategori 09.30 fordelt på postgrupper

		(i 1 000 kr)			
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
01-24	Statens egne driftsutgifter	21 251	262 000	266 745	1,8
70-89	Andre overføringer	8 604 487	8 744 490	8 827 477	0,9
	Sum kategori 09.30	8 625 738	9 006 490	9 094 222	1,0

Kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
01	Driftsutgifter		250 000	259 745
76	Tiltak for arbeidssøkere, <i>kan overføres</i>	7 087 679	7 110 545	7 079 465
77	Varig tilrettelagt arbeid, <i>kan overføres</i>	1 396 558	1 503 905	1 603 812
78	Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser	66 081	68 120	70 300
79	Funksjonsassistanse i arbeidslivet	54 169	61 920	73 900
	Sum kap. 0634	8 604 487	8 994 490	9 087 222

Overført fra 2018 til 2019:
Post 77: 26 467 000 kroner

Allmenn omtale

Arbeidsrettede tjenester gis av Arbeids- og velferdsetaten og kan omfatte veiledning og oppfølging knyttet til jobbsøking, kartlegging av behov for bistand og informasjon om arbeidsmarkedet, jf.

nærmere omtale av Arbeids- og velferdsetatens arbeidsrettede innsats under kap. 605. Dersom disse tjenestene ikke er tilstrekkelige, kan Arbeids- og velferdsetaten tilby arbeidsmarkedstiltak.

Arbeids- og velferdsetaten har en stor portefølje av arbeidsmarkedstiltak som kan tildeles personer med behov for bistand for å komme i arbeid. Hovedformålet med arbeidsmarkedstiltakene er å styrke tiltaksdeltakernes muligheter for å skaffe seg eller beholde arbeid. Tiltakene kan benyttes for å avklare arbeidsevne, øke mulighetene for overgang til inntektsgivende arbeid, eller gi et meningsfullt arbeid til personer som har vanskeligheter med å få arbeid på ordinære lønns- og arbeidsbetingelser.

Arbeidsmarkedstiltak skal tildeles ut fra den enkeltes individuelle behov for arbeidsrettet bistand, uavhengig av hvilke ytelser personen mottar. For ledige kan arbeidsmarkedstiltak være et aktuelt virkemiddel hvis de ikke finner arbeid på egen hånd, etter en tid med jobbsøking. Noen tiltaksformer av lengre varighet og med tettere oppfølging er forbeholdt personer med nedsatt arbeidsevne.

Arbeidsmarkedstiltak er sentrale elementer i inkluderingsdugnaden, introduksjonsprogrammet for nyankomne innvandrere, satsingen på kvalifiseringsprogrammet og innsatsen for personer som mottar legemiddelassistert rehabilitering.

Tiltakene kan deles i følgende hovedgrupper:

Avklaring – skal kartlegge og vurdere personens arbeidsevne og eventuelle spesifikke behov for bistand for å komme i, eller beholde arbeid. Avklaringstiltaket kan kjøpes som en ekstern tjeneste når behovsvurderingen som Arbeids- og velferdsetaten gjør, ikke er tilstrekkelig.

Oppfølging – kan tilbys personer som har behov for mer omfattende formidlings- og oppfølgingsbistand enn den Arbeids- og velferdsetaten kan tilby. Oppfølgings tjenester kan inneholde kartlegging og veiledning til tiltaksdeltaker, arbeidsgiver og tiltaksarrangør, oppfølging på arbeidsplassen, tilskudd til mentor, opplæring i arbeidsrelaterte og sosiale ferdigheter, samt tilpasning og tilrettelegging av arbeidsoppgaver og arbeidssituasjon.

Arbeidstrening – skal prøve ut personens muligheter på arbeidsmarkedet, gi relevant arbeidserfaring og bidra til å styrke mulighetene til å få arbeid. Tiltaksdeltakeren får tilrettelagt arbeidstrening i ordinært arbeidsliv. Personer med nedsatt arbeidsevne som har behov for arbeidstrening i et skjermet og tilrettelagt arbeidsmiljø før arbeidstrening eller opplæring i ordinært arbeidsliv, kan tilbys tiltaket arbeidsforberedende trening.

Opplæring – kan tilbys personer som har lite formell utdanning, eller gi ny kompetanse til personer som må skifte yrke av helsemessige årsaker.

Lønnstilskudd (midlertidig og varig) – kan gis til arbeidsgivere for å bidra til at personer blir fast ansatt i ordinære virksomheter og hindre utstøting av personer som står i fare for å falle ut av arbeidslivet.

Arbeidsrettet rehabilitering – skal bidra til mestring av helserelevante og sosiale problemer som kan være til hinder for deltakelse i arbeidslivet.

Inkluderingsstilskudd – skal kompensere for tilleggs kostnader arbeidsgivere har i forbindelse med tilrettelegging av en arbeidsplass for personer med behov for arbeidsrettet bistand fra Arbeids- og velferdsetaten.

Varig tilrettelagt arbeid – arrangeres i forhåndsgodkjente bedrifter eller ordinære virksomheter for personer som mottar, eller i nær framtid ventes å få innvilget uføretrygd, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging. Tiltaket er uten tidsbegrensning.

Arbeids- og utdanningsreiser (AU-reiser) – støtte som skal bidra til at personer med forflytningssvanser på grunn av nedsatt funksjonsevne kan være i ordinært arbeid eller gjennomføre arbeidsrettet utdanning. Tilskuddet kan gis til personer som er i ordinært arbeid eller som gjennomfører arbeidsrettet utdanning for å skaffe seg eller beholde ordinært arbeid.

Funksjonsassistanse – tilskudd som kan gis til yrkesaktive personer som har omfattende fysiske funksjonsnedsettelse. Ordningen innebærer at en lønnet assistent hjelper til med praktiske formål i arbeidssituasjonen.

Arbeidsmarkedstiltakene arbeidsrettet rehabilitering, avklaring, oppfølging og opplæring kjøpes etter regelverket for offentlige anskaffelser eller gjennomføres i det ordinære utdanningssystemet. Oppfølging kan også skje i Arbeids- og velferdsetatens egen regi. Videre gis det for flere arbeidsmarkedstiltak direkte tilskudd til arbeidsgivere og leverandører av tjenester til enkeltpersoner. De direkte tilskuddene til arbeidsgivere for tiltakene lønnstilskudd, inkluderingsstilskudd og mentor utformes og tildeles på individuelt grunnlag som konkret kompensasjon for nedsatt produktivitet eller tilretteleggingskostnader. For tiltakene varig tilrettelagt arbeid (VTA) i skjermet virksomhet og arbeidsforberedende trening (AFT) er tilskuddene standardiserte per tiltaksplass og gis til forhåndsgodkjente tiltaksleverandører.

Utgiftene til arbeidsmarkedstiltak er fordelt på fem ulike poster under kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak. Post 01 Driftsutgifter inneholder utgifter til Arbeids- og velferdsetatens produksjon av oppfølgingstjenester i egen regi. Hovedvekten av arbeidsmarkedstiltakene budsjetteres på post 76 Tiltak for arbeidssøkere. Tiltaket varig tilrettelagt arbeid budsjetteres på post 77 Varig tilrettelagt arbeid. Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser budsjetteres på post 78. Post 79 inneholder utgifter til funksjonsassistanse i arbeidslivet.

Rapport

Gjennomføring av arbeidsmarkedstiltak

Tall fra Arbeids- og velferdsdirektoratet viser at det var en gjennomsnittlig tiltaksgjennomføring på om lag 61 000 plasser i 2018 under kap. 634, post 01 Driftsutgifter og post 76 Tiltak for arbeidssøkere. Gjennomføringen av tiltaksplasser fordelte seg med om lag 17 000 plasser rettet mot ledige og 44 000 plasser til personer med nedsatt arbeidsevne. I tillegg kommer tiltaksplasser i varig tilrettelagt arbeid, jf. omtale i eget avsnitt nedenfor.

I 1. halvår 2019 ble det gjennomført om lag 60 000 plasser, hvorav om lag 16 100 plasser for ledige og om lag 43 900 plasser for personer med nedsatt arbeidsevne.

Det tre mest brukte tiltakene i 2018 var arbeidstrening, oppfølging og utdanning. Disse utgjør til sammen om lag halvparten av tiltaksplassene.

Kvalifiseringsprogrammet retter seg mot personer med vesentlig nedsatt arbeids- og inntektsevne, som har ingen eller svært begrensede ytelser i folketrygden. Arbeidsmarkedstiltak i statlig eller kommunal regi inngår som viktige elementer i programmet. Ved utgangen av 2018 oppga NAV-kontorene at om lag 58 pst. av deltakerne i kvalifiseringsprogrammet deltok i statlige tiltak som del av programmet. 14 pst. av deltakerne deltok i både statlige og kommunale tiltak, mens 28 pst. deltok i kun kommunale tiltak.

Prioriterte grupper ved tildeling av tiltak i 2018 var innvandrere fra land utenfor EØS-området, ungdom og langtidsledige. Blant innvandrere fra land utenfor EØS, arbeidssøkere under 30 år og langtidsledige deltok hhv. 21 pst., 22 pst. og 21 pst. på arbeidsmarkedstiltak, mot 15 pst. blant arbeidssøkere sett under ett. I gruppen med nedsatt arbeidsevne var andelene på tiltak for innvandrere utenfor EØS-området og unge under 30 år hhv. 26 pst. og 40 pst., sammenlignet med 29 pst. for personer med nedsatt arbeidsevne samlet sett.

Utvikling, kvalitet, resultater

Ulike studier har vist at lønnstilskudd er et effektivt arbeidsmarkedstiltak for å få flere i arbeid. For å forenkle bruken av lønnstilskudd både for Arbeids- og velferdsetaten og arbeidsgivere, ble det fra 1. juli 2019 innført et standardisert refusjonssystem med faste satser for utmåling av tilskudd. For arbeidsledige vil lønnstilskuddet med det nye refusjonssystemet dekke 40 pst. av lønnskostnadene de første seks månedene, for så å trappes ned til 30 pst. i inntil seks nye måneder. For personer med nedsatt arbeidsevne vil lønnstilskuddet dekke 60 pst. av lønnskostnadene det første året, og deretter 50 pst. i inntil ett år. Varigheten på tilskuddet tilpasses tiltaksdeltakerens individuelle behov ut i fra dennes muligheter på arbeidsmarkedet, med en maksimal varighet på inntil ett år for arbeidssøkere og inntil to år for personer med nedsatt arbeidsevne.

Tidligere ble tilskuddets størrelse fastsatt individuelt for hver enkelt tiltaksdeltaker gjennom forhandlinger mellom arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten. For arbeidsgivere skapte dette usikkerhet om hvor mye tilskudd man ville få, og dette kan ha bidratt til å begrense bruken av ordningen. Omleggingen er derfor et ledd i arbeidet med å trappe opp bruken av lønnstilskudd.

Fra 2019 kan arbeidsgivere søke om ulike former for tilskudd fra Arbeids- og velferdsetaten digitalt i Altinn. Det omfatter i første omgang tiltakene lønnstilskudd (midlertidig og varig), tilskudd til mentor og inkluderingstilskudd. Dette vil gjøre det enklere for arbeidsgivere å søke på og ta i bruk disse ordningene.

Deltakere på arbeidsmarkedstiltak kan fra 1. juli i 2019 tilbys yrkesopplæring som har som mål å oppnå enten fagbrev, praksisbrev eller kompetansebevis gjennom lærekandidatordningen. Tidligere var opplæring lengre enn ett år, betinget av at brukeren hadde nedsatt arbeidsevne eller at man sto uten rettigheter etter opplæringsloven eller introduksjonsloven. Dette er krav som nå har falt bort ved tildeling av opplæring opp til videregående nivå. Målgruppen for lengre opplæringsløp er derfor blitt betydelig utvidet. Omleggingen innebærer at prioriterte grupper innenfor arbeidsmarkedspolitikken, som langtidsledige og innvandrere, får tilgang til et bedre opplæringstilbud enn det de har i dag.

Omleggingen åpner for et utvidet samarbeid med fylkeskommunen innenfor fag- og yrkesopplæring. Det skal så langt det er mulig legges til rette for at Arbeids- og velferdsetatens brukere kan tilbys tilrettelagt opplæring innenfor det

offentlige utdanningssystemet. Der det ikke foreligger et hensiktsmessig offentlig tilbud, kan opplæringen anskaffes gjennom anbud.

Anbudsutsettingen av avklarings- og oppfølgingstiltakene i 2015 hadde som mål å forenkle regelverket for arbeidsmarkedstiltakene, bidra til økt mangfold og sikre økt kvalitet i det samlede tiltakstilbudet. Proba Samfunnsanalyse har evaluert hvordan Arbeids- og velferdsetaten har lagt til rette for at disse målene blir nådd i de nye anskaffelsene. Det framgår av Probas delrapport fra 2017 og sluttrapport fra 2018 at Arbeids- og velferdsetaten har utformet anskaffelsene på en god måte, jf. omtalen i Prop. 1 S (2018–2019). Arbeids- og velferdsetaten vil fortsatt vektlegge tiltak som kan styrke konkurransen i leverandørmarkedet med sikte på mangfold og kvalitet i tilbudene. Departementet har igangsatt en ekstern evaluering av oppfølgingstiltaket, der bl.a. resultater av anbudsregimet sammenlignes med tidligere gjennomføringer i forhåndsgodkjente bedrifter og oppfølgingstiltak i Arbeids- og velferdsetatens egen regi. Proba samfunnsanalyse AS gjennomfører evalueringen. Sluttrapporten skal etter planen foreligge i juni 2020.

Som ledd i styringen av arbeidsmarkedstiltakene, er det sentralt å videreutvikle kunnskapen om hva som er god tiltaksbruk. Arbeids- og velferdsdirektoratet vektlegger å gjøre resultater av evalueringer og analyser av arbeidsmarkedstiltak kjent for veilederne i NAV-kontoret, slik at denne kunnskapen kan benyttes ved valg av tiltak. Arbeids- og velferdsetaten er opptatt av å stille krav til kvalitet og resultater av arbeidsmarkedstiltakene, og følger opp dette overfor tiltaksleverandørene. Arbeids- og velferdsdirektoratet utvikler også statistikkverktøy som i større grad analyserer resultater i form av overgang til arbeid fra arbeidsmarkedstiltak.

Arbeids- og velferdsdirektoratet publiserer statistikk om arbeidssituasjonen for arbeidssøkere og personer med nedsatt arbeidsevne seks måneder etter avgang fra arbeidsmarkedstiltak. Statistikken omfatter personer i alderen 16–66 år.⁴⁸ Blant personer med nedsatt arbeidsevne som hadde avgang fra tiltak i perioden juli 2017 til juni 2018, kombinerer nesten halvparten av dem som er i arbeid, dette med en offentlig ytelse. Andelen som kom i arbeid, eller som kom i arbeid kombinert med en ytelse, var høyest blant dem som

hadde deltatt på midlertidig lønnstilskudd, hhv. 69,6 pst. for arbeidssøkere og 32 pst. for personer med nedsatt arbeidsevne. For personer som hadde avgang fra oppfølgingstiltak var andelen hhv. 60,1 pst. og 44 pst. For personer som hadde avgang fra ulike arbeidspraksis og avklaringsstiltak var andelen hhv. 37,7 pst. og 44,8 pst.

Gjennomføring av forsøk

Arbeids- og velferdsdirektoratet gjennomførte i årene 2013–2015 et forsøk med redusert ventetid til tiltak for nye brukere med nedsatt arbeidsevne og behov for arbeidsrettete tiltak. Frisch-senteret har evaluert forsøket. Kortere ventetid førte til raskere overgang til uføretrygd uten å endre på hvor mange som til slutt kom i arbeid eller fikk uføretrygd. Resultatene må ses i lys av at forsøket omfattet personer som står et stykke unna arbeidsmarkedet, tiltak som er rettet mest mot avklaring av arbeidsevne, og at reduksjonen i ventetid var moderat. Resultatene tyder på at mindre variasjoner i ventetid betyr lite for overgang til arbeid for gruppen. Erfaringene med utformingen og gjennomføringen av forsøket har vært nyttige i senere forsøk og evalueringer.

I 1. halvår 2014 ble det iverksatt et forsøk med oppfølgingsmetodikken «Supported Employment». Formålet med forsøket er å kartlegge om denne tilnærmingen til individuell oppfølging, fører til at flere personer med nedsatt arbeidsevne får og beholder arbeid i ordinært arbeidsliv. Forsøket avsluttes ved utgangen av 2019. Frisch-senteret evaluerer forsøket.

Fra 1. januar 2018 ble det i regi av Arbeids- og velferdsetaten iverksatt et forsøk med resultatbasert finansiering av oppfølging. Forsøket er utformet slik at eventuelle effekter av forsøket kan evalueres på en forskningsmessig god måte. Forsøket videreføres i 2020. Proba Samfunnsanalyse og Institutt for samfunnsforskning (ISF) evaluerer forsøket.

Det er fra 2018 igangsatt et treårig forsøk i seks kommuner hvor man prøver ut endringer i ansvarsdelingen for VTA-tiltaket mellom stat og kommune. Forsøket omtales nærmere nedenfor.

Oppfølging av anmodningsvedtak nr. 71, 3. desember 2018

«Stortinget ber regjeringen avklare arbeidsdelingen mellom Nav og tiltaksarrangører for å sikre forutsigbarhet for aktørene. En avklaring bør komme i statsbudsjett for 2020.»

Vedtaket ble truffet ved behandlingen av Prop. 1 S (2018–2019), Innst. 15 S (2018–2019).

⁴⁸ Statistikken over overgang til arbeid fra tiltak viser status seks måneder etter avsluttet tiltaksdeltakelse, uavhengig av om personen også har avsluttet sin periode registrert ved Arbeids- og velferdsetaten.

Det legges til grunn at anmodningsvedtaket gjelder oppfølgingstjenester. Disse tjenestene kan kjøpes som oppfølgingstiltak hos eksterne tiltaksarrangører eller gjennomføres i form av oppfølgingstjenester i Arbeids- og velferdsetatens egen regi. Det kan også gis oppfølgingstjenester rettet mot personer som har behov for et skjermet og tilrettelagt arbeidsmiljø, innenfor tiltaket arbeidsforberedende trening, som gjennomføres av forhåndsgodkjente tiltaksarrangører.

Oppfølging rettet mot inkludering av utsatte grupper i arbeidslivet er et sentralt arbeidsmarkedspolitisk virkemiddel. I Meld. St. 33 (2015–2016) *NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet*, foreslår regjeringen at NAV-kontor bør få større fleksibilitet til å gjennomføre oppfølgingstjenester i egen regi, og at opptrappingen bør skje gradvis. Samtidig er departementet opptatt av å opprettholde et levedyktig leverandørmarked for avklarings- og oppfølgingstiltak, jf. Prop. 1 S (2018–2019) Arbeids- og sosialdepartementet.

Regjeringen har iverksatt en rekke tiltak for å avklare arbeidsdelingen mellom Arbeids- og velferdsetaten og tiltaksarrangørene. Arbeidsdelingen er i stor grad avklart i form av avtaler, regelverk og føringer for de ulike arbeidsmarkedstiltakene. I samsvar med dette vil Arbeids- og velferdsetaten bidra til dialog og forutsigbarhet for tiltaksarrangørene. Regjeringen har innført en egen forskrift for oppfølgingstjenester i Arbeids- og velferdsetatens egen regi, som trådte i kraft 4. februar 2019. Videre er det opprettet en egen budsjettpost for oppfølgingstjenester i egen regi fra 2019, jf. Prop. 1 S (2018–2019) Arbeids- og sosialdepartementet.

Avgrensning av målgruppe i de ulike oppfølgingstiltakene har betydning for arbeidsdelingen. Derfor har Arbeids- og velferdsdirektoratet gitt en nærmere presisering av målgrupper for de ulike tiltakene i utfyllende regler og i Arbeids- og velferdsdirektoratets mål og disponeringsbrev til Arbeids- og velferdsetaten for 2019.

For å sikre større forutsigbarhet for leverandører av arbeidsmarkedstiltak som anskaffes gjennom anbudskonkurranser, vil Arbeids- og velferdsdirektoratet i nye avtaler som inngås fra 2019, presisere at Arbeids- og velferdsetaten skal vurdere kapasitetsbehovet ved inngangen til nytt budsjettår. Leverandørene skal gis beskjed dersom forventet kapasitet vil avvike klart fra gjeldende behov, slik at leverandørene kan tilpasse bemanningen.

Samlet sett vil tiltakene som er iverksatt både bidra til å sikre forutsigbarhet for tiltaksarrangørene, og til å ivareta nødvendig fleksibilitet for Arbeids- og velferdsetaten.

Varig tilrettelagt arbeid

Det ble gjennomført om lag 10 200 plasser i varig tilrettelagt arbeid (VTA) i 2018. I 1. halvår 2019 ble det gjennomført om lag 10 600 tiltaksplasser i gjennomsnitt for perioden, hvorav om lag 8 600 i skjermet virksomhet og 2 000 plasser i ordinær virksomhet. Antall plasser ved utgangen av juni var 10 800. Over tid har andelen av VTA-plassene som er i ordinær virksomhet økt gradvis. På grunn av at tilskuddet til VTA i ordinær virksomhet er lavere enn til VTA i skjermet virksomhet, har dette gitt rom for noen flere plasser enn det som beregningsteknisk var lagt til grunn. Ved utgangen av juni 2019 utgjør plasser i ordinær virksomhet om lag 19 pst. av alle plasser i varig tilrettelagt arbeid.

Utviklingshemmede er en prioritert gruppe ved inntak på VTA-plasser. Plasser i ordinært arbeidsliv vektlegges ved etablering av nye plasser i VTA. En kartlegging gjennomført av Arbeids- og velferdsetaten viser at mange av Arbeids- og velferdsetatens fylkesregioner jobber aktivt for å øke bruken av VTA i ordinær virksomhet. Bindingen av midler i VTA-plasser i skjermet virksomhet, utgjør en begrensning for opptrapping av VTA i ordinær virksomhet i enkelte fylkesregioner.

Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser

Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser skal bidra til at personer med forflyttingsvansker på grunn av nedsatt funksjonsevne kan være i ordinært arbeid, eller gjennomføre arbeidsrettet utdanning. I 1. halvår 2019 var det i gjennomsnitt 770 personer som mottok tilskuddet. I 2017 og 2018 var det henholdsvis om lag 710 og 760 personer i ordningen.

Departementet har igangsatt en ekstern evaluering av ordningen. Sluttrapporten skal foreligge i løpet av 2020.

Funksjonsassistanse i arbeidslivet

Funksjonsassistanse i arbeidslivet bidrar til at personer med sterk funksjonsnedsettelse kan være i arbeid. Tiltaket er et viktig virkemiddel for å sikre nødvendig tilrettelegging og oppfølging på arbeidsplassen. Antall personer i ordningen har gradvis økt. I 2018 var det i gjennomsnitt om lag 260 personer som mottok slik bistand. I 1. halvår 2019 var det i gjennomsnitt om lag 280 personer i ordningen.

Budsjettforslag 2020

Beregningsteknisk tilsvarende regjeringens forslag til bevilgning i 2020 under kap. 634, post 76 Tiltak for arbeidssøkere og post 01 Driftsutgifter et samlet tiltaksnivå på om lag 56 000 plasser. For personer med nedsatt arbeidsevne finansieres ytterligere 11 100 plasser under kap. 643, post 77 Varig tilrettelagt arbeid.

Budsjettforslaget omtales nærmere nedenfor under de enkelte postene.

Valg av tiltakstyper gjøres ut fra hva som er mest hensiktsmessig for å få arbeidssøkere ut i jobb, jf. Meld. St. 33 (2015–2016) *NAV i en ny tid – for arbeid og aktivitet*. Prisene på ulike tiltak varierer. Det antall tiltaksplasser som budsjetttrammen gir rom for, vil derfor avhenge av tiltakssammenhengningen, og det realiserede tiltaksnivået vil kunne avvike fra det som beregningsteknisk er lagt til grunn for bevilgningen.

Post 01 Driftsutgifter

Oppfølgingstjenester i Arbeids- og velferdsetatens egen regi omfatter utvidet oppfølging og individuell jobbstøtte og er hjemlet i en egen forskrift.

I innsatsen med utvidet oppfølging følges metoden «Supported Employment» og i innsatsen med individuell jobbstøtte følges metoden «Individual Placement and Support». Både utvidet oppfølging og individuell jobbstøtte utføres av en jobbspesialist. I forbindelse med individuell jobbstøtte stilles det krav om samarbeid mellom jobbspesialisten og helsetjenesten for å bistå jobbsøkeren ut i arbeid.

Arbeids- og velferdsetatens innsats i form av utvidet oppfølging og individuell jobbstøtte under kap. 634, post 01 inngår i det samlede tiltaksnivået, jf. omtale ovenfor.

Budsjettforslag

I forbindelse med inkluderingsdugnaden foreslår regjeringen å styrke ordningen med individuell jobbstøtte med 10 mill. kroner i 2020. Styrkingen skal bidra til at flere med moderate og alvorlige psykiske helseproblemer kan få integrert helse- og arbeidsrettet bistand med sikte på overgang til arbeid.

For 2020 foreslås en bevilgning på 259,8 mill. kroner.

For å sikre nødvendig fleksibilitet i gjennomføringen av arbeidsmarkedstiltakene foreslås følgende omdisponeringsfullmakt:

Fullmakt til å omdisponere midler fra kap. 634, post 01 til kap. 634, post 76

Regjeringen foreslår at Arbeids- og sosialdepartementet gis fullmakt til å omdisponere inntil 10 pst. av bevilgningen under kap. 634, post 01 Driftsutgifter til kap. 634, post 76 Tiltak for arbeidssøkere for å sikre fleksibilitet, jf. forslag til romertallsvedtak.

Post 76 Tiltak for arbeidssøkere, kan overføres

Omfanget av arbeidsmarkedstiltakene tilpasses situasjonen på arbeidsmarkedet

Forslaget til bevilgning under post 76 må ses i sammenheng med omtalen under hovedmål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting.

Omfanget av arbeidsmarkedstiltakene tilpasses situasjonen i arbeidsmarkedet. Sysselsettingen har økt, registrert ledighet har falt det siste året og antallet personer med nedsatt arbeidsevne har også gått ned. Et godt arbeidsmarked i 2020 tilsier at tiltaksomfanget kan reduseres noe. Det foreslås derfor en reduksjon i bevilgningen til arbeidsmarkedstiltak i 2020. Reduksjonen i bevilgningen til arbeidsmarkedstiltak tilsier videre en nedjustering av personellressursene i Arbeids- og velferdsetaten, jf. kap. 605, post 01. Bevilgningen sikrer likevel et fortsatt godt tilbud til personer med nedsatt arbeidsevne og andre utsatte grupper.

Noen grupper er særlig utsatte på arbeidsmarkedet. Blant ungdom og blant innvandrere fra land utenfor EØS-området er det arbeidssøkere som stiller svakere på arbeidsmarkedet. Det samme gjelder personer som har stått lenge uten arbeid. Disse gruppene blir særlig prioritert for deltakelse i arbeidsmarkedstiltak. Inkluderingsdugnaden støtter også opp om innsatsen for utsatte grupper.

Arbeidsmarkedstiltakene er viktige virkemidler i inkluderingsdugnaden. Innsatsen under inkluderingsdugnaden vil også muliggjøre satsing på arbeidsmarkedstiltak som bl.a. lønnstilskudd og mentor, og bidra til at arbeidsgivere ansetter flere personer med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en.

Mentorordningen er et oppfølgingstiltak som er forankret i den virksomheten hvor arbeidssøkeren ansettes eller deltar på tiltak. Mentor kombineres ofte med bruk av tiltak som arbeidstrening eller lønnstilskudd. Tiltaket er særlig relevant for inkluderingsdugnadens målgrupper, hvor mange

vil ha behov for både faglig og sosial inkludering på arbeidsplassen. Bruk av mentor kan også forsterke og lette bruken av lønnstilskudd ved å gi arbeidsgiver støtte også til oppfølging av tiltaksdeltakeren.

Fra 1. juli 2019 er det innført endringer i regelverket for ordningen med lønnstilskudd slik at den blir enklere for arbeidsgivere å ta i bruk. Endringene legger til rette for økt bruk av lønnstilskudd. Lønnstilskudd er relativt sett et dyrt tiltak, slik at dreining mot økt bruk av lønnstilskudd, vil kunne påvirke det realiserte tiltaksnivået.

Endringer i ordningen med tiltakspenger

Tiltakspenger gis til deltakere på arbeidsmarkedstiltak som ikke har rett til folketrygdytelse. Formålet med tiltakspenger er å motivere til deltakelse på arbeidsmarkedstiltak og sikre deltakere som ikke har annen ytelse, inntekt i tiltaksperioden.

Som et ledd i arbeidet med å forenkle tiltakssystemet foreslås enkelte endringer i ordningen med tiltakspenger, som bl.a. skal harmonisere tiltakspengeordningen med dagpengeordningen og legge til rette for likebehandling av arbeidssøkere. Videre foreslås det at de med dagpengerettigheter skal bruke opp retten til dagpenger før ev. overgang til tiltakspenger.

Nedenfor redegjøres det for de ulike forslagene:

Adgangen til tilleggsstønader harmoniseres med dagpengeordningen

En tiltaksdeltaker som mottar tiltakspenger kan også innvilges tilleggsstønader til dekning av dokumenterte ekstrautgifter som er knyttet til deltakelsen i tiltaket. Tilleggsstønadene kan gis til dekning av utgifter til reise, tilsyn av barn og pleie og tilsyn av familiemedlemmer, læremidler, bolig, overnatting og flytting. Regjeringen foreslår at tiltaksdeltakere med tiltakspenger og dagpenger bør ha lik adgang til tilleggsstønader. Regjeringen foreslår derfor å avvikle tilleggsstønadene til dekning av utgifter til tilsyn av barn, pleie og tilsyn av familiemedlemmer, læremidler, bolig, overnatting og flytting til tiltakssted som gis etter arbeidsmarkedsloven § 13 fra 1. januar 2020. Det vil si at mottakere av tiltakspenger, på samme måte som dagpengemottakere kun kan motta stønad til reise under gjennomføring av tiltak. I og med at tiltaksdeltakere som mottar kvalifiseringsstønad også

får dekket sine tilleggsstønader etter arbeidsmarkedsloven § 13, vil utviklingen av de fire tilleggsstønadene innebære at også disse kun vil kunne få stønad til reise.

Personer med nedsatt arbeidsevne der sykdom, skade eller lyte er vesentlig medvirkende årsak til den nedsatte arbeidsevnen, kan ha rett til tilleggsstønader etter bestemmelsene i kap. 11 A i folketrygdloven, se omtale under kap. 2651, post 71.

Endringene innebærer en reduksjon i utgiftene tiltakspenger på om lag 38,7 mill. kroner i 2020 og ytterligere 16 mill. kroner i 2021. Det er anslått en samlet utgiftsreduksjon på 54,7 mill. kroner under post 76 som følge av endringen.

Tiltaksdeltakere benytter dagpengerettigheter før ev. overgang til tiltakspenger

Deltakere på arbeidsmarkedstiltak som har rett til dagpenger kan velge å motta tiltakspenger i stedet for dagpenger i den perioden tiltaket varer. Av forenklingssynsforens foreslår regjeringen at tiltaksdeltakere med dagpengerettigheter skal bruke opp retten til dagpenger før ev. overgang til tiltakspenger.

Forslaget som foreslås iverksatt fra 1. januar 2020, gir en utgiftsreduksjon på om lag 3,9 mill. kroner i 2020, og en ytterligere utgiftsreduksjon på 1 mill. kroner i 2021. Det er anslått en samlet utgiftsreduksjon på 4,9 mill. kroner under post 76 som følge av endringen. Forslaget gir samtidig en økning i utgiftene til dagpenger under kap. 2541, post 70, jf. omtale under programkategori 33.30.

Overføring av oppgaver til fylkeskommunen

I tråd med Stortingets behandling av Meld. St. 6 (2018–2019) *Oppgaver til nye regioner*, foreslår regjeringen å overføre midler knyttet til arbeidsmarkedstiltaket bedriftsintern opplæring (BIO) til fylkeskommunene fra 1. januar 2020. Kap. 634, post 76 foreslås på denne bakgrunn redusert med 55 mill. kroner mot en tilsvarende økning under kap. 572 Rammetilskudd til fylkeskommuner, post 60 Innbyggertilskudd. Dette underbygger og styrker fylkeskommunenes rolle i regional nærings- og kompetanseutvikling. Overføring av midlene til fylkeskommunenes rammetilskudd gir muligheter til å kunne tilpasse innsatsen til regionale forhold. Det vises også til omtale i Prop. 1 S (2019–2020) Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Budsjettforslag

For 2020 foreslås en bevilgning på 7 079,5 mill. kroner.

I tillegg til bevilgningen i 2020 kommer behovet for tilsagnsfullmakter på 2 768,3 mill. kroner, jf. forslag til romertallsvedtak. Disse tilsagnsfullmaktene er knyttet til tiltaksplasser som gjennomføres i 2020, men hvor kostnadene kommer til utbetaling i 2021, og til opprettholdelse av tiltaksaktiviteten over årsskiftet 2020/2021.

For å sikre nødvendig fleksibilitet og god ressursutnyttelse i gjennomføringen av arbeidsmarkedstiltakene, foreslås følgende omdisponeringsfullmakter:

Fullmakt til å omdisponere midler fra kap. 634, post 01 til kap. 634, post 76

Det vises til omtale under kap. 634, post 01 Driftsutgifter.

Fullmakt til å omdisponere midler fra kap. 634, post 76 til kap. 634, post 79

Det vises til omtale under kap. 634, post 79 Funksjonsassistanse i arbeidslivet.

Fullmakt til å omdisponere midler fra kap. 634, post 76 til kap. 634, post 77

Det vises til omtale under kap. 634, post 77 Varig tilrettelagt arbeid.

Post 77 Varig tilrettelagt arbeid, kan overføres

Varig tilrettelagt arbeid (VTA) er et tiltak for personer som mottar, eller i nær framtid ventes å få innvilget uføretrygd, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging. Tiltaket tilbyr tilrettelagte arbeidsplasser i skjermede eller ordinære virksomheter. Tiltaket finansieres gjennom tilskudd etter faste satser.

Budsjettforslag

Regjeringen foreslår å videreføre det høye nivået for VTA-plasser for 2. halvår 2019. Det innebærer at bevilgningen foreslås styrket med 30 mill. kroner. Samlet sett øker det beregningstekniske tiltaksnivået med om lag 300 plasser sammenlignet med Saldert budsjett 2019. I tillegg kommer driftsmidler, jf. omtale under kap. 605, post 01.

Beregningsteknisk gir bevilgningen rom for å gjennomføre om lag 11 100 tiltaksplasser i varig tilrettelagt arbeid i 2020. Prisen per tiltaksplass varierer mellom skjermede og ordinære virksomheter. Flexibiliteten til å gjennomføre plassene i skjermede og ordinære virksomheter kan derfor føre til at det gjennomførte nivået kan avvike noe fra det tiltaksnivået som beregningsteknisk ligger til grunn for bevilgningen.

For 2020 foreslås en bevilgning på 1 603,8 mill. kroner.

I tillegg til bevilgningen i 2020 kommer behovet for tilsagnsfullmakter på 860,9 mill. kroner, jf. forslag til romertallsvedtak. Disse tilsagnsfullmaktene er knyttet til tiltaksplasser som gjennomføres i 2020, men hvor kostnadene kommer til utbetaling i 2021, og til opprettholdelse av tiltaksaktiviteten over årsskiftet 2020/2021.

For å sikre nødvendig fleksibilitet og god ressursutnyttelse i gjennomføringen av arbeidsmarkedstiltakene, foreslås følgende omdisponeringsfullmakt:

Fullmakt til å omdisponere midler fra kap. 634, post 77 til kap. 634, post 76

Regjeringen foreslår at Arbeids- og sosialdepartementet gis fullmakt til å omdisponere inntil 10 pst. av bevilgningen under kap. 634, post 77 Varig tilrettelagt arbeid til kap. 634, post 76 Tiltak for arbeidssøkere, jf. forslag til romertallsvedtak.

Forsøk med endringer i ansvarsdelingen for VTA-tiltaket mellom stat og kommune

Det er igangsatt et treårig forsøk i seks kommuner hvor man prøver ut endringer i ansvarsdelingen for VTA-tiltaket mellom stat og kommune. Forsøkskommunene vil bli gitt et større ansvar for oppgaver og tiltak knyttet til den aktuelle målgruppen. Formålet er å få kunnskap om fordeler og ulemper ved en eventuell overføring av ansvaret for varig tilrettelagt arbeid til kommunene.

For gjennomføring av forsøket foreslås følgende omdisponeringsfullmakt:

Fullmakt til å omdisponere midler fra kap. 634, post 76 til kap. 634, post 77

Regjeringen foreslår at Arbeids- og sosialdepartementet gis fullmakt til å omdisponere inntil 11 mill. kroner i 2020 fra kap. 634, post 76 Tiltak for arbeidssøkere til kap. 634, post 77 Varig tilrettelagt arbeid i forbindelse med forsøk med varig

tilrettelagt arbeid i kommunal regi, jf. forslag til romertallsvedtak.

Post 78 Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser

Arbeids- og utdanningsreiser (AU-reiser) skal bidra til at personer med forflytningsvansker på grunn av nedsatt funksjonsevne kan være i ordinært arbeid eller gjennomføre arbeidsrettet utdanning. Tilskuddet kan gis til personer som er i ordinært arbeid eller som gjennomfører arbeidsrettet utdanning for å skaffe seg eller beholde ordinært arbeid.

For 2020 foreslås en bevilgning på 70,3 mill. kroner.

Post 79 Funksjonsassistanse i arbeidslivet

Funksjonsassistanse kan gis til yrkesaktive personer som har omfattende fysiske funksjonsnedsettelser, og til blinde og sterkt svaksynte. Funksjonsassistanse må være nødvendig for at deltakeren skal kunne være i ordinært lønnet arbeid. Ordningen innebærer at en lønnet assistent bistår den enkelte funksjonshemmede med hjelp til praktiske formål i arbeidssituasjonen. Assistenten

skal ikke utføre arbeidstakerens ordinære arbeidsoppgaver.

Budsjettforslag

Basert på den seneste utviklingen er det grunn til å forvente en økning i antall søkere som oppfyller inngangsvilkårene for ordningen. På denne bakgrunn foreslås det å styrke ordningen med funksjonsassistanse i arbeidslivet med 10 mill. kroner i 2020. Styrkingen er en del av innsatsen i inkluderingsdugnaden.

For 2020 foreslås en bevilgning på 73,9 mill. kroner.

For å sikre nødvendig fleksibilitet i gjennomføringen av ordningen funksjonsassistanse i arbeidslivet, foreslås følgende omdisponeringsfullmakt:

Fullmakt til å omdisponere midler fra kap. 634, post 76 til kap. 634, post 79

Regjeringen foreslår at Arbeids- og sosialdepartementets gis fullmakt til å omdisponere et beløp fra kap. 634, post 76 Tiltak for arbeidssøkere til kap. 634, post 79 Funksjonsassistanse i arbeidslivet på inntil 10 pst. av bevilgningen under kap. 634, post 79 i 2020, jf. forslag til romertallsvedtak.

Kap. 3634 Arbeidsmarkedstiltak

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap		Forslag
		2018	Saldert budsjett 2019	
85	Innfordring av feilutbetalinger, arbeidsmarkedstiltak	2 890	200	200
	Sum kap. 3634	2 890	200	200

Budsjettforslag 2020

Post 85 Innfordring av feilutbetalinger, arbeidsmarkedstiltak

Inntektene under post 85 har sammenheng med innfordringer av feilutbetalinger til tiltaksarrangører og enkelte tiltaksdeltakere.

For 2020 foreslås en bevilgning på 0,2 mill. kroner.

Kap. 635 Ventelønn

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	21 251	12 000	7 000
	Sum kap. 0635	21 251	12 000	7 000

Hovedtrekk ved regelverket

Ventelønnsordningen ga tjenestemenn som ble sagt opp uten egen skyld rett til ventelønn dersom bestemte vilkår var oppfylt. Virksomhetene måtte selv dekke ventelønnskostnadene gjennom refusjonsplikt. Arbeids- og velferdsetaten beregner og utbetaler ventelønn.

Ventelønnsordningen fases ut med virkning fra 1. mars 2016. Personer som før dette tidspunktet hadde fått utløst retten til ventelønn vil fortsatt ha disse rettighetene i samsvar med tidligere regelverk.

Rapport

Det har de siste årene vært en betydelig nedgang i antall mottakere av ventelønn. Fra 2017 til 2018

ble antallet redusert fra om lag 140 til om lag 80 personer. Utbetalingene ble redusert fra om lag 33 mill. kroner i 2017 til om lag 21 mill. kroner i 2018. De fleste mottakerne går ut den maksimale stønadperioden, oftest til fylte 67 år. En viss andel går over på AFP eller uførepensjon. Noen få går over til arbeid. Av dagens ventelønns-mottakere er nesten alle 60 år eller eldre. Ved utgangen av 1. halvår 2019 var det 49 personer med rett til ventelønn, men kun 38 personer mottok utbetaling fra ventelønnsordningen.

Budsjettforslag 2020

Post 01 Driftsutgifter, overslagsbevilgning

For 2020 foreslås en bevilgning på 7 mill. kroner.

Kap. 3635 Ventelønn mv.

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
01	Refusjon statlig virksomhet mv.	13 489	8 000	6 000
85	Innfordring av feilutbetaling av ventelønn	153		
	Sum kap. 3635	13 642	8 000	6 000

Budsjettforslag 2020

Post 01 Refusjon statlig virksomhet mv.

Under posten føres refusjonspliktige inntekter fra statlige arbeidsgivere.

For 2020 foreslås en bevilgning på 6 mill. kroner.

Post 85 Innfordring av feilutbetaling av ventelønn

Bevilgningen under post 85 er fra 2019 flyttet til kap. 5701, post 86 Innkreving feilutbetalinger.

Det foreslås ingen bevilgning under post 85 i 2020.

Programkategori 09.40 Arbeidsmiljø og sikkerhet

Utgifter under programkategori 09.40 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)

Kap.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
640	Arbeidstilsynet	662 704	656 200	706 000	7,6
642	Petroleumstilsynet	305 215	315 600	324 600	2,9
643	Statens arbeidsmiljøinstitutt	121 821	124 875	152 200	21,9
646	Pionerdykkere i Nordsjøen	3 165	3 300	3 388	2,7
648	Arbeidsretten, Riksmekleren m.m.	22 162	23 300	23 830	2,3
649	Treparts bransjeprogrammer	2 447	2 900	2 410	-16,9
	Sum kategori 09.40	1 117 514	1 126 175	1 212 428	7,7

Utgifter under programkategori 09.40 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)

Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
01-24	Statens egne driftsutgifter	977 241	989 400	1 054 840	6,6
30-49	Nybygg, anlegg m.v.	13 287	6 600		-100,0
50-59	Overføringer til andre statsregnskap	121 821	124 875	152 200	21,9
70-89	Andre overføringer	5 165	5 300	5 388	1,7
	Sum kategori 09.40	1 117 514	1 126 175	1 212 428	7,7

Ansvarsområdet

Arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet omfatter arbeidsrett, arbeidsmiljø og sikkerhet i norsk arbeidsliv på land og på norsk kontinentalsokkel. Arbeidsmiljø- og sikkerhetsmyndighetene har ansvaret for forvaltning av arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter, enkeltbestemmelser i petroleumsløven med tilhørende HMS-forskriftsverk og arbeidstvistlovgivningen. Forvaltningsansvaret inkluderer også bl.a. regelverk for medbestemmelse i selskapslovgivningen, ferieloven og lov om lønnsnemnd i arbeidstvister. Departementet

har på arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet etatsstyringsansvar for Arbeidstilsynet (kap. 640), Petroleumstilsynet (kap. 642) og Statens arbeidsmiljøinstitutt (kap. 643), administrativt ansvar for Riksmekleren (kap. 648) og Arbeidsretten (kap. 648).

Målbildet på Arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet omfatter både forebyggende arbeidsmiljøarbeid under hovedmål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting og bl.a. innsatsen mot arbeidslivskriminalitet og sikkerhet i petroleumsvirksomheten under hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv. Tilknytningsformer

og nye former for organisering i arbeidslivet er omtalt under begge hovedmål.

Myndighetenes hovedstrategi for å nå målene er å støtte opp under arbeidsgiveransvaret og å bidra til at virksomhetene driver systematisk og forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid og sørger for lovlige arbeidsforhold. Dette er i samsvar med arbeidsmiljølovens krav om at det er arbeidsgiver selv som skal sørge for et fullt forsvarlig og inkluderende arbeidsmiljø og petroleumslovens krav om forsvarlig virksomhet.

Strategiske virkemidler

Tilsyn, veiledning og informasjon

Tilsynsmyndighetene velger hvilke bransjer og virksomheter innsatsen bør rettes mot, basert på kunnskap om risiko. Valg av virkemidler tar utgangspunkt i forholdene i den aktuelle bransjen og hva som vil bidra til mest effektiv påvirkning. Det er også viktig at myndighetenes fokus og prioritering av tema og arbeidsmiljøutfordringer svarer på bransjenes og de aktuelle virksomheters viktigste utfordringer.

I kampen mot arbeidslivskriminalitet rettes innsatsen mot aktuelle aktører basert på kunnskap fra de samarbeidene etatene. Basert på de ulike etatenes virkemidler, velges oppfølging og reaksjoner ut fra hva som gir mest effektiv måloppnåelse samlet sett.

Kunnskapsformidling, veiledning og informasjon er viktige virkemidler i oppfølgingen av virksomheter og bransjer/næringer for å bidra til at virksomhetene har tilstrekkelig kunnskap for å kunne arbeide forebyggende med HMS. I forbindelse med tilsyn i enkeltvirksomheter kan Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet benytte ulike reaksjoner dersom de avdekker brudd på regelverket. Reaksjonene må stå i forhold til alvorlighetsgrad og vesentlighet.

Regelverksutvikling

Regelverket på arbeidsretts-, arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet skal bidra til en god HMS-tilstand og gode arbeidsforhold i virksomhetene. Regelverket skal være brukervennlig og tilgjengelig, og det er også en målsetting at det er stabilt og forutsigbart. Samtidig må regelverket håndtere arbeidslivets stadige endringer og utfordringer. I tråd med EØS-avtalen gjennomfører Norge bl.a. EUs direktiver om arbeidsrett og arbeidsmiljø. Både rettspraksis og regelverksendringer i EU påvirker behovet for regelverksutvikling på feltet.

Kunnskapsutvikling

Det er store og sammensatte kunnskapsbehov knyttet til områdene arbeidsrett, arbeidsmiljø, arbeidshelse og sikkerhet. Oppdatert kunnskap om risikoforhold og årsakssammenhenger mellom arbeid og helse er avgjørende både for at virksomhetene og partene i arbeidslivet skal kunne følge opp sitt ansvar for å forebygge helse-skader og ivareta arbeidstakerne, og for at myndighetene skal kunne følge opp sitt ansvar og sine oppgaver.

De senere årene har arbeidsmiljømyndighetene fått ny og bedre kunnskap om en rekke sammenhenger om påvirkninger i arbeidsmiljøet og helseutfall. Samtidig er arbeidslivet og arbeidsplassene i stadig endring. Det er derfor et stort behov for mer kunnskap om treffsikre tiltak på arbeidsplassnivå, både for å forebygge skader, fravær og frafall og for å tilrettelegge for vellykket inkludering av utsatte grupper og individer.

Det er også behov for videre kunnskapsutvikling knyttet til useriøse arbeidsforhold og arbeidslivskriminalitet, samt utvikling og endringer i tilknytningsformer og nye former for organisering i arbeidslivet, i partsrelasjonene og samarbeids- og medvirkningsformene i arbeidslivet. Det er behov for kunnskapsutvikling og forskning om risikoforhold knyttet til arbeidsmiljø, sikkerhet og storulykker i petroleumsnæringen og virksomhet i nordområdene, jf. omtale under kap. 642 Petroleumstilsynet.

Arbeids- og sosialdepartementet ivaretar sitt overordnede sektoransvar for forskning på området arbeidsvilkår, arbeidsrett, arbeidsmiljø og sikkerhet gjennom tre sentrale strategiske virkemidler: Statens arbeidsmiljøinstitutt, relevante forskningsprogrammer i Norges forskningsråd, samt gjennom målrettede FoU-oppdrag knyttet til departementets forskningsbehov i forbindelse med politikktutforming og forvaltning.

Samarbeid – partssamarbeid

Den norske arbeidslivsmodellen, med bl.a. et utstrakt partssamarbeid, er en av forutsetningene for de gode resultatene som er oppnådd med et velfungerende arbeidsliv, et godt arbeidsmiljø, lav arbeidsledighet og høy yrkesdeltagelse.

Regjeringen vil legge til rette for et organisert avrbeidsliv og et velfungerende trepartssamarbeid. Partssamarbeidet er ett av flere virkemidler i arbeidet for et seriøst arbeidsliv uten arbeidslivskriminalitet.

Kap. 640 Arbeidstilsynet

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
01	Driftsutgifter	636 029	639 500	689 900
21	Spesielle driftsutgifter, regionale verneombud	14 775	11 800	16 100
45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres</i>	11 900	4 900	
Sum kap. 0640		662 704	656 200	706 000

Overført fra 2018 til 2019:
Post 01: 138 000 kroner

Allmenn omtale

Arbeidstilsynet skal legge premisser for og følge opp at virksomhetene holder et høyt nivå med hensyn til helse, arbeidsmiljø og sikkerhet. Arbeidstilsynet skal, på et faglig og selvstendig grunnlag, følge opp at virksomhetene ivaretar sitt ansvar etter arbeidsmiljølovgivningen, allmenngjøringslovgivningen og øvrig relevant regelverk som er tillagt Arbeidstilsynets myndighet.

Arbeidstilsynet har tilsynsmyndighet overfor mer enn 250 000 virksomheter i det landbaserte arbeidslivet. Etatens utadrettede aktivitet er kunnskaps- og risikobasert. Dette innebærer at Arbeidstilsynets innsats rettes mot utsatte næringer, yrker og virksomheter og de områder der det er størst risiko for arbeidsrelaterede helseskader, useriøsitet og alvorlige brudd på arbeidsmiljøloven. Tilsynet samarbeider med andre myndigheter og arbeidslivets parter for å bidra til et seriøst og trygt arbeidsmiljø.

Arbeidstilsynet fungerer også som sekretariat for Rikslønnsnemnda, Tariffnemnda og Tvisteløsningsnemnda, som er egne forvaltningsorgan.

Arbeidstilsynet består av et direktorat og en ytre etat. Arbeidstilsynet disponerte ved inngangen av 2019 om lag 586 årsverk jf. også likestillingsomtalen i Del III.

Rapportering, strategier og tiltak for 2020

Arbeidstilsynets innsats skal både bidra til at det forebyggende arbeidet i virksomhetene bedres, at virksomhetene sørger for forsvarlige arbeidsforhold og at flere kriminelle aktører avdekkes og stanses. Dette vil kunne bidra til regjeringens hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv, her-

under bidra til å hindre frafall og gi økt inkludering, og slik også bidra til hovedmålet om et omsillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting.

Arbeidstilsynet har ulike virkemidler til rådighet i sitt arbeid: tilsyn, kunnskapsformidling, veiledning og samarbeid. Staten benytter virkemidlene sine slik at de får størst mulig forventet effekt. Arbeidstilsynet har også faglige plattformer hvor publikum selv kan oppsøke informasjon og veiledning, slik som Arbeidstilsynets hjemmeside og Svartjenesten.

I 2018 gjennomførte Arbeidstilsynet om lag 13 400 tilsyn og om lag 620 selvstendige veiledninger. Med utgangspunkt i Arbeidstilsynets risikovurderinger og prioriteringer har antall veiledninger økt de senere årene. Antall tilsyn knyttet til oppfølging av arbeidlivskriminalitet har også økt. Antall tilsyn og veiledninger vil slik variere over tid, ut fra vurderinger om hvilke tiltak som vil gi best forventet resultat.

Bedre forebyggende arbeid i virksomhetene

I deler av arbeidslivet er det virksomheter som ikke i tilstrekkelig grad arbeider systematisk og forebyggende med kjente og til dels alvorlige arbeidsmiljøutfordringer. Næringene helse og sosial, bygg og anlegg, industri, transport, overnatting/servering, forretningsmessig tjenesteyting og jord/skogbruk/fiske ser ut til å ha størst forekomst av ulike arbeidsmiljøproblemer. Arbeidstilsynet erfarer at særlig små virksomheter kan ha mangelfulle risikovurderinger, og utfordringene varierer både mellom yrker og bransjer og fra arbeidsplass til arbeidsplass.

Arbeidstilsynet har et tett samarbeid med Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), for å sikre oppdatert og kunnskapsbasert tilstandsvurdering og risikobilde. På bakgrunn av risikobildet, har Arbeidstilsynet prioritert innsatsen mot næringer

med særlig stor opphopning av enkelte arbeidsmiljøproblemer. Arbeidstilsynet tilpasser bruken av virkemidler for på best mulig måte å påvirke virksomhetene til å arbeide forebyggende.

Arbeidsmiljø handler om arbeidets innhold og om hvordan virksomhetene organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet på den enkelte arbeidsplass. Virksomhetene må derfor gjøre risikokartlegginger på bakgrunn av oppdatert kunnskap om hvilke faktorer som har dokumentert betydning for helse, sykefravær og arbeidsskader. Forebygging er et langsiktig og kontinuerlig arbeid, hvor bl.a. arbeidsgiveres og arbeidstakeres kunnskap om arbeidsmiljø, motivasjon og systematisk forebyggende arbeid er viktige faktorer for å lykkes.

Arbeidstilsynet vil som oppfølging av IA-avtalen 2019–2022 tilrettelegge for en særskilt og ny kunnskapsformidlings-/veiviserfunksjon for å gi informasjon og anbefalinger til virksomhetene om forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Dette arbeidet skal bygge på faglig kunnskapsgrunnlag fra bl.a. STAMI og ta utgangspunkt i virksomhetenes behov for kunnskap og kompetanse om arbeidsmiljøarbeid. En slik faglig spissing kombinert med virksomhets-/brukerretting og en rendyrking av kunnskapsformidlings- og veiviserrollen, vil også gi Arbeidstilsynet anledning til å prøve ut nye grep i påvirkningsarbeidet mot virksomhetene, dvs. dialog med og støtte til bransjer/sektorer og virksomheter som trenger og ønsker veivising i målrettet forebyggende arbeidsmiljøarbeid fremfor tradisjonell tilsynsoppfølging. Dette vil være et særlig viktig virkemiddel overfor små og mellomstore virksomheter som har behov for konkret veiledning i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet.

Seriøse og anstendige arbeidsvilkår

Arbeidstilsynet har fokus på forebyggende aktivitet knyttet til lønns- og arbeidsvilkår og sikkerhet for utenlandske arbeidstakere, spesielt i næringer med høy andel utenlandske arbeidstakere og i næringer med allmenngjort lønn. Arbeidstilsynets veiledning og kunnskapsformidling gjennom servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA) har vært en viktig del av dette.

Arbeidstilsynet ønsker i hovedsak en mer dialogbasert tilnærming til utfordringene med oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter, og har derfor gjennomført flere veiledningstiltak rettet mot offentlige oppdragsgivere. I 2018 har Arbeidstilsynet bidratt i et samarbeidsprosjekt med Arbeids- og sosialdepartementet,

Kommunesektorens organisasjon (KS) og Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi), som har resultert i utviklingen av en ny veileder om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter.

I treparts bransjeprogrammer i transport, renhold og uteliv, har Arbeidstilsynet sammen med partene i arbeidslivet gjennomført flere veilednings- og informasjonstiltak for å øke kunnskapen om arbeidsmiljøutfordringer og forebygge useriøsitet i disse bransjene. Videre er det både i treparts bransjeprogram for transport og renhold utviklet et risikovurderingsverktøy for å hjelpe virksomheter til å gjennomføre lovpålagt risikovurdering knyttet til relevante arbeidsmiljøutfordringer. I bransjeprogram for bil, som ble etablert høsten 2018, er det som et første tiltak igangsatt en kartlegging av forholdene i bilbransjen. Arbeidstilsynet er foreslått styrket med 0,6 mill. kroner fra 2020, til dekning av økte driftsutgifter knyttet til treparts bransjeprogrammer, jf. omtale under kap. 640, post 01/kap. 648, post 21. Det vises til ytterligere omtale av treparts bransjeprogrammer i del II, under hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Det er fortsatt HMS-utfordringer i enkelte utsatte bransjer i norsk arbeidsliv, og regjeringen foreslår derfor å styrke Arbeidstilsynet med 6 mill. kroner, til økt oppfølging av utsatte næringer, bransjer og virksomheter gjennom Arbeidstilsynets håndheving og kontroll. Se nærmere omtale i del I, pkt. 2.2 Profiler og satsingsområder, og under kap. 640, post 01.

Innsats mot arbeidslivskriminalitet

Arbeidslivskriminalitet er fortsatt en utfordring i deler av arbeidslivet. Arbeidstilsynet erfarer at tilsyn er et avgjørende virkemiddel i innsatsen mot arbeidslivskriminalitet. Etaten baserer sin innsats på de aktuelle risikoforhold, og på denne bakgrunn har bygge- og anleggsnæringen vært høyest prioritert i 2018.

Innsatsen mot arbeidslivskriminalitet krever et bredt samarbeid. Arbeidstilsynets samarbeid med politiet, Skatteetaten, Arbeids- og velferdsetaten og andre myndigheter, bl.a. i a-krimsentrene, har vært viktig for å avdekke kriminelle aktører og nettverk, gjennomføre kontroller og aksjoner, men også for å følge opp med et bredt sett av virkemidler og sanksjoner.

I tillegg til samarbeidet i a-krimsentrene skjer det også et operativt samarbeid mot arbeidslivskriminalitet flere andre steder i landet. Arbeidstilsynet deltar i samarbeidet med bl.a. Statens vegvesen i egne enheter for trafikk- og kjøretøyskrimi-

nalitet. Formålet er å gjennomføre effektive kontroller med arbeidslivskriminalitet i veitransportsektoren.

Arbeidstilsynet har samarbeidsavtaler med land som er store eksportører av arbeidskraft til Norge slik som Estland, Litauen, Polen, Romania og Bulgaria. Formålet med avtalene er å samarbeide om tiltak på kontroll og informasjons- og veiledningssiden, slik som felles samordnede kontroller for å gjøre det vanskeligere for utenlandske aktører å utføre arbeidslivskriminalitet i Norge.

Ettersom kriminelle aktører tilpasser og unndrar seg kontrolletatenes innsats, og fordi kriminaliteten er blitt vanskeligere å avdekke, er det særlig viktig å videreutvikle samarbeidet i a-krim-sentrene. Informasjonsdeling og egnede IKT-løsninger som legger til rette for deling av informasjon og felles rapportering er sentrale tiltak. For å jobbe effektivt for å bekjempe arbeidslivskriminalitet er det i det videre arbeidet behov for kontinuerlig myndighetsoppfølging og samarbeid mellom kontrolletatene.

Regjeringen foreslår en styrking på 8 mill. kroner knyttet til norsk deltakelse i det europeiske arbeidsmarkedsbyrået (ELA). Arbeidstilsynet vil ha en viktig rolle i den nasjonale oppfølgingen, det foreslås derfor 2 mill. kroner til Arbeidstilsynets oppfølging. Dette vil gi et viktig bidrag til en mer samordnet og effektiv kamp mot grenseoverskridende arbeidslivskriminalitet, jf. del I, pkt. 2.2. Satsinger og hovedprioriteringer, samt omtale under kap. 601, post 70 og kap. 640, post 01.

For ytterligere omtale av utfordringer, strategier og tiltak knyttet til myndighetenes innsats mot arbeidslivskriminalitet vises det til omtale under hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Budsjettforslag 2020

Post 01 Driftsutgifter

Bevilgningen dekker lønns- og driftsutgifter til direktoratet, ytre etat og Svartjenesten. Dette skal bl.a. finansiere tilsyn, veiledning, kunnskapsinnhenting og informasjon, behandling av søknader, dispensasjoner, regelverksarbeid og internasjonalt arbeid.

For 2020 foreslås det en bevilgning på 689,9 mill. kroner, som samlet sett innebærer en endring på 50,4 mill. kroner sammenlignet med saldert budsjett for 2019, inkludert lønns- og prisjusteringer og justeringer som følge av ABE-reformen.

Bevilgningen foreslås redusert med 0,4 mill. kroner som følge av gevinstrealisering knyttet til reduserte leiekostnader for statlige virksomheter.

Bevilgningen foreslås økt med 6 mill. kroner knyttet til en styrket oppfølging av utsatte næringer, bransjer og virksomheter gjennom økt håndheving og kontroll, jf. omtale i del I, pkt. 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer.

Bevilgningen foreslås også økt med 2 mill. kroner til Arbeidstilsynets oppfølging i tilknytning til Det europeiske arbeidsmarkedsbyrået, jf. omtale i del I, pkt. 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer.

Bevilgningen foreslås videre økt med 0,6 mill. kroner, som omdisponeres fra kap. 649 Treparts bransjeprogrammer, for dekking av Arbeidstilsynets økte kostnader knyttet til drift av treparts bransjeprogrammer.

Bevilgningen foreslås økt med 1,6 mill. kroner som følge av parallell justering mot kap. 3640 postene 06 og 07, hvor inntektene justeres på bakgrunn av de senere års regnskapsutvikling, jf. omtale under disse inntektspostene nedenfor.

Bevilgningen foreslås også økt med 4,9 mill. kroner omdisponert fra post 45 som foreslås opphørt, jf. omtale under post 45 nedenfor.

I statsbudsjettet for 2019, jf. Prop. 48 S (2018–2019) og Innst. 230 S (2018–2109), er det bevilget 45 mill. kroner, hvorav 20 mill. kroner som en ettårig bevilgning, til oppfølging av arbeidsmiljø-satsingen under IA-avtalen. Bevilgningen foreslås redusert med 1 mill. kroner, som omdisponeres til kap. 642 Petroleumstilsynet, knyttet til oppfølgingsbehov i petroleumsnæringen i forbindelse med IA-arbeidsmiljø-satsingen, jf. også omtale under kap. 642, post 01.

Det foreslås at bevilgningen under kap. 640, post 01 kan overskrides mot tilsvarende merinntekt under kap. 3640, postene 06 og 07, jf. forslag til romertallsvedtak.

Post 21 Spesielle driftsutgifter, regionale verneombud

Bevilgningen dekker kostnader som Arbeidstilsynet har ved å administrere ordningen med regionale verneombud i overnattings- og serveringsvirksomhetene og renholdsbransjen.

Det er fondet for regionale verneombud for hotell, restaurant og renhold som selv beslutter antall verneombud, og som dekker alle kostnader ved ordningen gjennom refusjoner under inntektspost 08. Verneombudene er som følge av ordningen ansatt i Arbeidstilsynet, men det er fondet som har instruksjonsmyndigheten for verneombudene.

Fondsstyret besluttet å øke antall regionale verneombud fra 2018, og bevilgsendringen knyt-

tet til dette fra nysaldert budsjett 2018 foreslås gitt helårseffekt. Det foreslås på denne bakgrunn en økning på 4 mill. kroner, mot en samtidig justering av kap. 3640, post 08 Refusjon utgifter regionale verneombud, jf. også omtale under kap. 3640, post 08. Mva. er beregnet til om lag 0,1 mill. kroner, og regnskapsføres under kap. 1633, post 01.

Det foreslås at bevilgningen kan overskrides mot tilsvarende merinntekter under kap. 3640, post 08, jf. forslag til romertallsvedtak.

For 2020 foreslås en bevilgning på 16,1 mill. kroner.

Post 45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, kan overføres

På bakgrunn av at utgiftene på posten i hovedsak gjelder ordinære driftsutgifter, foreslås denne posten opphørt, og bevilgningen omdisponert til kap. 640, post 01, jf. omtale under post 01 over.

Kap. 3640 Arbeidstilsynet

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
04	Kjemikaliekontroll, gebyrer	4 134	7 006	4 725
05	Tvangsmulkt	6 931	2 535	6 580
06	Refusjoner	3 358		3 300
07	Byggesaksbehandling, gebyrer	21 040	22 725	21 725
08	Refusjon utgifter regionale verneombud	14 910	13 090	16 420
09	Overtredelsesgebyr	24 649		27 000
	Sum kap. 3640	75 022	45 356	79 750

Post 04 Kjemikaliekontroll, gebyrer

Posten omfatter inntekter fra gebyrer i forbindelse med kjemikaliekontroll.

På bakgrunn av regnskapsutviklingen knyttet til aktivitetene de siste årene foreslås en reduksjon av inntektene på 2,5 mill. kroner.

For 2020 foreslås en bevilgning på 4,7 mill. kroner.

Post 05 Tvangsmulkt

Inntektene under posten omfatter innkrevd tvangsmulkt som virksomheter er blitt ilagt pga. manglende oppfølging av pålegg fra Arbeidstilsynet.

På bakgrunn av regnskapsutviklingen knyttet til aktiviteten de siste årene foreslås en økning av inntektene på om lag 4 mill. kroner.

For 2020 foreslås en bevilgning på 6,6 mill. kroner.

Post 06 Refusjoner

Posten omfatter bl.a. refusjoner for midlertidige utlegg, og innbetaling av kursavgift der Arbeidstilsynet tar deltakeravgift.

På bakgrunn av regnskapsutviklingen knyttet til postbruken de siste årene foreslås en bevilgning på 3,3 mill. kroner, mot en parallell justering av kap. 640, post 01.

Arbeidstilsynet kan overskride bevilgningen under kap 640, post 01 mot tilsvarende merinntekter under denne posten, jf. forslag til romertallsvedtak.

For 2020 foreslås en bevilgning på 3,3 mill. kroner.

Post 07 Byggesaksbehandling, gebyrer

De tjenester Arbeidstilsynet utfører for virksomhetene ved byggesaksbehandling etter arbeidsmiljølovens § 18–9, gebyrfinansieres og inntektene føres på denne posten.

På bakgrunn av regnskapsutviklingen knyttet til aktiviteten de siste årene foreslås en reduksjon

av inntektene på 1,7 mill. kroner, mot en parallell justering av kap. 640, post 01.

Arbeidstilsynet kan overskride bevilgningen under kap. 640, post 01 mot tilsvarende merinntekter under denne posten, jf. forslag til romertallsvedtak.

For 2020 foreslås en bevilgning på 21,7 mill. kroner.

Post 08 Refusjon utgifter regionale verneombud

Inntektene under posten er refusjon for utgifter til drift av regionale verneombud som administreres av Arbeidstilsynet. Utgiftene føres på kap. 640, post 21.

På bakgrunn av at fondsstyret for regionale verneombud for hotell, restaurant og renhold har økt antallet regionale verneombud fra 2018, har inntektene som refunderer Arbeidstilsynets utlegg økt, og justeringen som ble gjort knyttet til nysaldert budsjett 2018 foreslås gitt helårseffekt. Inntektene på posten skal i sin helhet dekke Arbeidstilsynet utlegg. Det foreslås derfor en justering av bevilgningen i tråd med dette, som også

omfatter tekniske justeringer av mva. uttrekk mv., slik at bevilgningen på denne bakgrunn foreslås økt med 2,9 mill. kroner, mot en samtidig justering av kap. 640, post 21, jf. også omtale under kap. 640, post 21.

Arbeidstilsynet kan overskride bevilgningen under kap. 640, post 21 mot tilsvarende merinntekter under denne posten, jf. forslag til romertallsvedtak.

For 2020 foreslås en bevilgning på 16,4 mill. kroner.

Post 09 Overtredelsesgebyr

Posten omfatter inntekter fra overtredelsesgebyrer ilagt virksomheter for brudd på arbeidsmiljøregelverket. Gebyrordningen trådte i kraft 1. januar 2014.

Bevilgningen på posten foreslås endret på bakgrunn av regnskapsutviklingen knyttet til aktiviteten de siste årene og på bakgrunn av Arbeidstilsynets anslag for aktiviteten i 2020.

For 2020 foreslås en bevilgning på 27 mill. kroner.

Kap. 642 Petroleumstilsynet

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
01	Driftsutgifter, <i>kan nyttes under post 21</i>	276 603	284 500	294 400
21	Spesielle driftsutgifter	27 225	29 400	30 200
45	Større utstyranskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres</i>	1 387	1 700	
	Sum kap. 0642	305 215	315 600	324 600

Overført fra 2018 til 2019:

Post 01: 7 922 000 kroner

Post 21: 1 437 000 kroner

Post 45: 2 600 000 kroner

Allmenn omtale

Petroleumstilsynet skal legge premisser for og følge opp at aktørene holder et høyt nivå med hensyn til sikkerhet, helse og arbeidsmiljø samt sikring. Petroleumstilsynet skal, på et faglig og selvstendig grunnlag, følge opp at aktørene i petroleumsvirksomheten ivaretar sitt ansvar etter petroleumsvirksomheten, arbeidsmiljølovgivningen og

øvrige relevant regelverk som er tillagt Petroleumstilsynets myndighet.

Petroleumstilsynets myndighetsansvar omfatter petroleumsvirksomheten på den norske kontinentalsokkelen, i tillegg til enkelte nærmere angitte petroleumsanlegg på land. Innenfor sitt myndighetsområde har Petroleumstilsynet også ansvar for å følge opp aktørenes sikrings tiltak og beredskap mot bevisste anslag. Petroleumstilsynet er også delegert myndighet for sikkerhet med henblikk på eventuelle fremtidige anlegg for transport og lagring av CO₂ i undersjøiske geologiske formasjoner på kontinentalsokkelen.

Petroleumstilsynet disponerte ved inngangen av 2019 om lag 171 årsverk, jf. også likestillingsomtalen i del III.

Rapportering, strategier og tiltak for 2020

Petroleumstilsynets innsats skal bidra til at risikoen for storulykker i petroleumssektoren reduseres og at selskapene arbeider bedre med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet og selv sørger for å ivareta sitt ansvar for forsvarlige arbeidsforhold i petroleumsnæringen.

Effektene av Petroleumstilsynets arbeid vil ofte oppstå over tid, og Petroleumstilsynet må derfor se på måloppnåelse også i et langsiktig perspektiv. Petroleumstilsynets oppfølging og veiledning knyttet til forebygging av storulykker og arbeidsmiljøutfordringer i petroleumsnæringen vil kunne bidra til hovedmålet om et sikkert og seriøst arbeidsliv, og herunder bidra til å hindre frafall, økt inkludering, og slik også bidra til hovedmålet om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting.

Petroleumstilsynet må tilpasse seg endringer i næringen fortløpende. Dette innebærer at tilsynet på en aktiv og systematisk måte tar stilling til effektiv virkemiddelbruk, og tar i bruk hele bredden av virkemidler og reaksjoner om nødvendig.

Bedre forebyggende arbeid i virksomhetene

Arbeidsforhold og organisering av arbeidet har betydning for sikkerhet, arbeidsmiljø og helse. Systematisk arbeid for å redusere omfanget av arbeidsrelaterte helseskader er viktig for å sikre en fortsatt god langsiktig utvikling av arbeidsmiljøet i petroleumsnæringen. For en nærmere omtale av sikkerheten i petroleumssektoren, se omtale under hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Petroleumstilsynet har også i 2018 rettet oppmerksomheten mot at omstillinger og nedbemanning i næringen ikke skal ha negative HMS-konsekvenser. Petroleumstilsynet har hatt fokus på at medvirkningsordningene benyttes i omstillingsarbeidet og har lagt vekt på at selskapene, gjennom ledelse og styring av aktiviteter i en krevende situasjon, samtidig jobber for at et høyt HMS-nivå opprettholdes og utvikles. Petroleumstilsynet prioriterer bl.a. tilsyn med aktørenes arbeid for å forebygge arbeidsrelatert sykdom, og utfordringer knyttet til kjemikalier, støy og ergonomi er tre sentrale områder som har blitt fulgt opp i 2018, særlig innenfor risikoutsatte grupper i entreprenørbedrifter. I takt med at virksomheten flytter

seg nordover er det også lagt vekt på håndtering av risiko og arbeidsmiljø i kaldt klima.

På bakgrunn av Petroleumstilsynets innsats knyttet til oppfølging i petroleumsnæringen i forbindelse med IA-arbeidsmiljøopsatsingen foreslås en styrket bevilgning på 2 mill. kroner, jf. omtale under kap. 642, post 01.

Redusert risiko for storulykke i petroleumsvirksomheten

Petroleumstilsynet prioriterer, som en del av sitt risikobaserte tilsyn, oppfølging av risiko- og barrierestyling, brønnkontrollhendelser, hydrokarbonlekkasjer, oppfølging av prosjekter i tidlig fase, anlegg i senfase og utfordringer knyttet til virksomhet i nordområdene.

Som følge av effektivisering og nedbemanning i næringen har Petroleumstilsynet i 2018 hatt økt fokus på HMS-konsekvenser knyttet til endringsprosesser og videreutvikling av etablerte trepartsarenaer og oppfølging av partssamarbeidet i næringen.

I samsvar med Meld. St. 12 (2017–2018) *Helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten* skal tilsynsaktiviteten mot fartøysbruken på norsk sokkel styrkes innenfor rammene av petroleumsløven.

Det er videre en rask utvikling innen digitalisering som vil ha betydning for petroleumsvirksomheten fremover. Petroleumstilsynet har derfor også styrket sin innsats innen tilsyn med IKT-sikkerhet. Både næringen og Petroleumstilsynet arbeider for å få kunnskapsoversikt over HMS-muligheter og utfordringer knyttet til digitalisering, og hvordan disse utfordringene kan håndteres.

Petroleumstilsynet skal være et sterkt og tydelig tilsyn som bidrar til å videreutvikle og forsterke regimet i næringen. I 2019 har Petroleumstilsynet valgt «Sikker, sterk og tydelig» som sitt hovedtema. Hovedtemaet omhandler ansvaret hver enkelt aktør har for å arbeide aktivt og kontinuerlig med å forbedre sikkerheten i virksomheten.

Petroleumstilsynet bidrar til å utvikle og formidle relevant kunnskap om risikoforhold, samt bidrar til at næringen og myndighetene har en felles forståelse av utviklingstrekk og risikoforhold. *Risikonivå i norsk petroleumsvirksomhet* (RNNP) er et viktig grunnlag for felles virkelighetsforståelse om risikonivået på sokkelen. Petroleumstilsynet samarbeider med STAMI om en videreutvikling og oppfølging av RNNP, bl.a. om hvordan RNNP kan organiseres og styrkes for å sikre en balansert og presis bruk av resultater og analyser.

På bakgrunn av endringene i petroleumsnæringen og HMS-utfordringer i sektoren foreslår regjeringen å styrke Petroleumstilsynets kapasitet knyttet til kompetanseutvikling og videreutvikling av tilsynsmetoder, kunnskapsinnhentinger og kartlegginger, arbeidsprosess- og systemutvikling mv. Satsingen innebærer en styrking av Petroleumstilsynet på 6 mill. kroner (inkl. mva), jf. omtale i del I, pkt. 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer, og under kap. 642, post 01.

Seriøse og anstendige arbeidsvilkår

Petroleumstilsynet overvåker utviklingen og vurderer behov for oppfølging mot useriøsitet i petroleumsnæringen, spesielt ved bygge- og anleggsaktivitet eller omfattende bruk av innleid arbeidskraft. I denne sammenhengen er det etablert et samarbeid mellom Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet og politi- og skattemyndighetene om eventuell oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår for ansatte på landanlegg i petroleumsvirksomheten.

Budsjettforslag 2020

Post 01 Driftsutgifter, kan nyttes under post 21

Bevilgningen under posten dekker lønns- og driftsutgifter for etaten og skal finansiere tilsyn, regelverksarbeid, informasjon, internasjonalt arbeid mv.

For 2020 foreslås det en bevilgning på 294,4 mill. kroner, som samlet sett innebærer en økning på 9,9 mill. kroner sammenlignet med saldert budsjett for 2019, inkludert lønns- og prisjusteringer og justeringer som følge av ABE-reformen.

Bevilgningen er redusert med 4,5 mill. kroner (ekskl. mva.) som følge av avsluttet fireårig satsing til styrket kunnskap knyttet til petroleumsvirksomheten i nordområdene.

Bevilgningen foreslås økt med 5,6 mill. kroner knyttet til styrket oppfølging av sikkerheten i petroleumsvirksomheten. Mva. er beregnet til om lag 0,4 mill. kroner og regnskapsføres under kap. 1633, post 01.

Bevilgningen foreslås videre økt med 2 mill. kroner til oppfølging i petroleumsnæringen knyttet til IA-arbeidsmiljøsatsingen, motsvarende en reduksjon på hhv. 1 mill. kroner under kap. 640, post 01 og 1 mill. kroner under kap. 643, post 50.

Bevilgningen foreslås også økt med 1,7 mill. kroner, omdisponert fra post 45 som foreslås opphørt, jf. omtale under post 45 nedenfor.

Post 21 Spesielle driftsutgifter

Posten omfatter særlige utgifter til tilsyn med petroleumsaktiviteter som Petroleumstilsynet vil utføre på egen hånd, eller ved hjelp av bistand. Posten omfatter også bistandsetaters refunderbare kontrollutgifter. Utgiftene refunderes i sin helhet av gebyrer og sektoravgift fra operatørselskapene/kontraktørene som inntektsføres under kap. 3642, post 03 Gebyr tilsyn og kap. 5571, post 70 Petroleumstilsynet – sektoravgift. Videre dekker bevilgningen reisekostnader etc. som Petroleumstilsynet har i forbindelse med NORADs virksomhet. Utgiftene refunderes i sin helhet under kap. 3642, post 02 Oppdrags- og samarbeidsvirksomhet.

For 2020 foreslås en bevilgning på 30,2 mill. kroner.

Post 45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, kan overføres

På bakgrunn av at utgiftene på posten i hovedsak gjelder ordinære driftsutgifter, foreslås denne posten opphørt, og bevilgningen omdisponert til kap. 642, post 01, jf. omtale under post 01 over.

Kap. 3642 Petroleumstilsynet

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
02	Oppdrags- og samarbeidsvirksomhet	6 938	7 530	7 770
03	Gebyr tilsyn	68 531	71 170	73 450
06	Andre innbetalinger	463		
07	Leieinntekter bedriftshytte	40		
	Sum kap. 3642	75 972	78 700	81 220

Post 02 Oppdrags- og samarbeidsvirksomhet

Bevilgningen skal dekke refunderbare timer som Petroleumstilsynets ansatte utfører og reisekostnader mv. knyttet til NORADs virksomhet.

Petroleumstilsynet kan overskride bevilgningen under kap. 642, post 21 mot tilsvarende merinntekter under denne posten, jf. forslag til romertallsvedtak.

For 2020 foreslås en bevilgning på 7,8 mill. kroner.

Post 03 Gebyr tilsyn

Posten omfatter gebyrer for Petroleumstilsynets tilsyn med helse, miljø og sikkerhet i petroleumssektoren.

For 2020 foreslås en bevilgning på 73,5 mill. kroner.

Post 06 Andre innbetalinger

Petroleumstilsynet kan overskride bevilgningen under kap. 642, post 01 mot tilsvarende merinntekter under denne posten, jf. forslag til romertallsvedtak.

Post 07 Leieinntekter bedriftshytte

Posten omfatter inntekter for fremleie av bedriftshytte blant ansatte i Petroleumstilsynet, samt inntekter i forbindelse med konferanser og seminarer rettet mot petroleumsnæringen.

Petroleumstilsynet kan overskride bevilgningen under kap. 642, post 01 mot tilsvarende merinntekter under denne posten, jf. forslag til romertallsvedtak.

Kap. 5571 Sektoravgifter under Arbeids- og sosialdepartementet

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
70	Petroleumstilsynet – sektoravgift	101 020	122 120	119 150
	Sum kap. 5571	101 020	122 120	119 150

Post 70 Petroleumstilsynet – sektoravgift

Posten skal dekke Petroleumstilsynets faktiske kostnader for oppfølging av næringen i tillegg til tilsynsgebyrer under post 03.

Bevilgningen er redusert med 5,3 mill. kroner som følge av avsluttet fireårig satsing til styrket kunnskap knyttet til petroleumsvirksomheten i nordområdene.

For 2020 foreslås en bevilgning på 119,2 mill. kroner.

Kap. 643 Statens arbeidsmiljøinstitutt

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
50	Statstilskudd	121 821	124 875	152 200
	Sum kap. 0643	121 821	124 875	152 200

Allmenn omtale

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) er det nasjonale forskningsinstituttet og et sentralt kunnskapsorgan for arbeidsmiljø og arbeidshelse. Instituttet skal arbeide med forskning og kunnskapsoppbygging knyttet til påvirkninger i arbeidsmiljøet som kan hindre arbeidsrelatert sykdom eller skade, og bidra til helsefremmende arbeid og produktivitet. Instituttet skal så langt det er mulig dekke arbeidslivets behov for ny kunnskap om arbeidsmiljø- og arbeidshelseforhold, og er tillagt et særlig ansvar for å opprettholde og videreutvikle kompetanse på forskning om arbeidsrelaterte kjemikalieskader.

STAMIs faglige nedslagsfelt dekker alle forhold av betydning for arbeidsmiljø og arbeidshelse. STAMI bygger sin virksomhet på flerfaglig integrering av vitenskapsbasert kunnskap om arbeidsliv og helse. STAMI fordeler ressursinnsatsen mellom forskning, arbeidsmiljøovervåking, undervisning, kunnskapsformidling og andre forvaltnings- og arbeidslivsstøttende funksjoner. Forskningen søkes i størst mulig grad kvalitetssikret og publisert i internasjonale tidsskrifter med fagfellebedømming. STAMI bistår med kvalitetssikret fagkunnskap til bl.a. Arbeids- og sosialdepartementet, Arbeidstilsynet, Petroleums-tilsynet, bedriftshelsetjenesten, partene i arbeidslivet mv.

STAMI har et fagråd med representasjon fra arbeidslivets parter, arbeidsmiljømyndighetene, samt andre brukergrupper og samarbeidspartnere.

STAMI disponerte ved inngangen av 2019 om lag 104 årsverk, jf. også likestillingsomtalen i Del III bak.

Rapportering, tiltak og strategier for 2020

STAMI bidrar til kvalitetssikret kunnskap om årsakssammenhenger mellom arbeid og helse og arbeidsevne. Sikker kunnskap er viktig for å drive god forebygging og forbedring, særlig i en tid pre-

get av høy endrings- og omstillingstakt. På arbeidsmiljøområdet er det spesielt viktig med en partsnøytral premissleverandør av kunnskap med høy vitenskapelig standard og tillit.

STAMI har i 2018 hatt en høy forskningsproduksjon, med bl.a. 69 løpende forskningsprosjekter, og har publisert 77 vitenskapelige artikler i anerkjente fagfellebedømte tidsskrifter. STAMI har i 2018 hatt særlig fokus på å formidle kunnskap om hvilke arbeidsmiljøfaktorer som er av størst betydning i Norge, samt sammenhengen mellom arbeidsmiljø og produktivitet, og knyttet dette opp mot forebyggingspotensialet i Norge. Nyere studier viser at virksomheter som lykkes med å identifisere forbedringspotensial og gjennomføre målrettede og kunnskapsbaserte forebyggende tiltak, også øker mulighetene til å oppnå økt konkurransekraft.

STAMI vil i tråd med sin strategi fordele forskningsinnsatsen mellom tre hovedområder. Disse områdene gjenspeiler utfordringer knyttet til arbeidsrelatert sykdom i norsk arbeidsliv:

- psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, herunder frafall, inkluderende arbeidsliv og nye organisasjonsformer,
- mekaniske arbeidseksposeringer,
- kjemisk, fysisk og biologisk arbeidsmiljø, herunder effekter av nanoteknologi og andre nye teknologier.

Et av STAMIs sentrale innsatsområder er Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse (NOA). NOAs målsetting er å utvikle et felles kunnskapsgrunnlag om status og utviklingen på arbeidsmiljøområdet for aktørene i arbeidslivet. NOAs viktigste oppgaver er å samle, analysere og formidle informasjon om arbeidsmiljø og arbeidsrelaterte helseskader i Norge, samt tilrettelegge dette materialet for kunnskapsbaserte risikovurderinger og prioriteringer hos tilsynsetatene. NOA gjør data og informasjon tilgjengelig for alle aktørene på arbeidsmiljøfeltet, dvs. myndighetene, arbeidslivets parter, FoU-miljøer og allmennheten for øvrig.

NOA bidrar også, i samarbeid med bl.a. Arbeidstilsynet, til at det foreligger et omforent og helhetlig bilde av arbeidsmiljøtilstanden og risikoforholdene som grunnlag for oppfølging og iverksettelse av forebyggende tiltak i det landbaserte arbeidslivet.

For petroleumsområdet videreutvikles RNNP-arbeidet i samarbeid mellom Petroleumstilsynet og STAMI, og i dialog med partene i petroleumsnæringen, slik at det til enhver tid gir et best mulig grunnlag for å identifisere forbedringstiltak i næringen.

Som oppfølging av IA-avtalen 2019–2022 skal det etableres en arbeidsmiljøatsing som skal bidra til målrettet kunnskap, kompetanse og verktøy for virksomhetene i deres forebyggende arbeidsmiljøarbeid. STAMI har en sentral rolle i kunnskapsproduksjonen.

STAMI videreutvikler kontinuerlig metoder og kanaler for kunnskapsutvikling og -formidling for å styrke tilbudet til alle målgrupper og dermed legge til rette for forskningsbasert forebyggende virksomhet. STAMI har et særskilt ansvar for å følge med på, kvalitetssikre og hente hjem relevant kunnskap fra den internasjonale forskningsfronten, og omsette og formidle denne kunnskapen nasjonalt.

Kap. 646 Pionerdykkere i Nordsjøen

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
72	Tilskudd, <i>kan overføres</i>	3 165	3 300	3 388
	Sum kap. 0646	3 165	3 300	3 388

Overført fra 2018 til 2019:

Post 71: 700 000 kroner

Post 72: 1 198 000 kroner

Allmenn omtale

Med bakgrunn i Stortingets behandling av St.meld. nr. 47 (2002–2003), Innst. S. nr. 137 og 138 (2003–2004) ble stiftelsen Kontakttelefonen for pionerdykkere (Dykkerkontakten) opprettet, med bl.a. en døgnåpen telefontjeneste for oppfølging av tidligere nordsjødykkere.

Budsjettforslag 2020

Post 50 Statstilskudd

Statens arbeidsmiljøinstitutt er et forvaltningsorgan med særskilte fullmakter, med bevilgning som netto tilskudd til drift av instituttet. Instituttets inntekter fra bidragsforskningen har de siste årene utgjort om lag 10 pst. av instituttets totale budsjett. De øvrige inntektskildene er i all hovedsak offentlige midler fra andre finansieringskilder, hovedsakelig Norges forskningsråd og andre forskningsfond.

Bevilgningen er endret som følge av lønns- og prisjusteringer og justeringer som følge av ABE-reformen.

I statsbudsjettet for 2019, jf. Prop. 48 S (2018–2019) og Innst. 230 S (2018–2019), er det bevilget 25 mill. kroner til oppfølging av arbeidsmiljøatsingen under IA-avtalen. Bevilgningen foreslås redusert med 1 mill. kroner, som omdisponeres til kap. 642 Petroleumstilsynet, knyttet til oppfølgingsbehov i petroleumsnæringen i forbindelse med IA-arbeidsmiljøatsingen. Se også omtale under kap. 642, post 01.

For 2020 foreslås en bevilgning på 152,2 mill. kroner.

Rapport

Alle søknader fra dykkere og etterlatte er behandlet, og pionerdykkernemnda ble lagt ned i januar 2015. Utbetaling til dykkere etter ordningene fra 2004 og 2014 er gjennomført, og saken anses som endelig avsluttet. Samlede utbetalinger under ordningene utgjorde per 31. mai 2016 om lag 1,2 mrd. kroner.

Dykkerkontakten har i 2018 hatt daglig leder i 20 pst. stilling samt 2 stillinger som henholdsvis kontaktsykepleier og sosionom. Svartelefontjenesten har også i 2018 vært døgnåpent bemannet, men hovedtyngden av henvendelsene har kommet på dagtid. Dykkerkontakten holder også

seminar, samtalegrupper og kurs mv. Dykkerkontakten har i tillegg egen nettside for informasjon.

Budsjettforslag 2020

Post 72 Tilskudd, kan overføres

Posten dekker tilskudd til Stiftelsen Kontakttelefonen for pionerdykkere (Dykkekontakten). Stiftel-

sen er knyttet til Sjømannskirken og drifter bl.a. en kontakttelefon for tidligere nordsjødykkere. Stiftelsen har videre knyttet til seg relevant kompetanse på gjeldsrådgivning og annen rådgivning for å kunne hjelpe nordsjødykkere som er i en vanskelig situasjon.

For 2020 foreslås en bevilgning på 3,4 mill. kroner.

Kap. 648 Arbeidsretten, Riksmekleren mv.

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
01	Driftsutgifter	19 819	19 700	20 730
21	Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres, kan nyttes under post 01</i>	343	1 600	1 100
70	Tilskudd til faglig utvikling	2 000	2 000	2 000
	Sum kap. 0648	22 162	23 300	23 830

Overført fra 2018 til 2019:

Post 01: 718 000 kroner

Post 21: 2 023 000 kroner

Allmenn omtale

Arbeidsretten er en spesialdomstol som behandler tvister om forståelse, gyldighet og eksistens av tariffavtaler. Den behandler også visse tvister om fortolkning av arbeidstvistlovens og tjenestetvistlovens regler, saker om brudd på fredsplikten og saker om erstatningsansvar for tariffbrudd og ulovlig arbeidskamp.

Riksmekleren skal mekle i interesselvister mellom partene i arbeidslivet, det vil si i tvister om opprettelse eller revisjon av tariffavtaler. Hovedoppgaven er å hjelpe partene til å unngå konflikt, og dermed bevare arbeidsfreden.

Arbeidsretten og Riksmekleren disponerte ved inngangen av 2019 om lag henholdsvis 4 og 2 ansatte, jf. også likestillingsomtalen i Del III bak.

Rapport

Arbeidsretten fikk i 2018 inn 24 nye saker, mot 37 i 2017. Det ble avsagt 16 dommer i 2018, mot 17 i 2017. Antall dager med hovedforhandlinger var 35 i 2018 mot 36 i 2017. Tiden fra stevning kom inn til Arbeidsretten til hovedforhandling ble holdt, var i 2018 på 5 måneder og 20 dager, mot 4 måneder og 8 dager i 2017.

Riksmeklerens saksmengde kan variere sterkt fra år med hovedoppgjør og år med mellomoppgjør. I hovedoppgjørsåret 2018 var det mekling i 41 rikssaker, mot 114 i hovedoppgjøret 2016. I mellomoppgjørsåret 2017 var det mekling i 25 rikssaker, mot 23 i mellomåret 2015. I 2018 endte 5 riksmeklinger i konflikt. Videre ble 46 kretssaker ferdigbehandlet i 2018, og en kretsmekling endte i konflikt.

Budsjettforslag 2020

Post 01 Driftsutgifter

Posten omfatter driftsutgiftene til Arbeidsretten og Riksmekleren mv.

Bevilgningen foreslås, på bakgrunn av de siste års aktivitets- og regnskapsutvikling, økt med 0,6 mill. kroner, mot en tilsvarende reduksjon på kap. 648, post 21, jf. også omtale under post 21 nedenfor.

For 2020 foreslås en bevilgning på 20,7 mill. kroner.

Post 21 Spesielle driftsutgifter, kan overføres, kan nyttes under post 01

Saksmengden og utgiftene til institusjonene på kapitlet varierer, særlig i forhold til hvordan lønnsoppgjørene forløper, om det er hoved- eller mellomoppgjør og om oppgjørene er samordnet eller forbundsvise. Posten skal dekke utgifter ved insti-

tusjonene på kapitlet, samt kompetanseoppbygging og utredninger innen feltet kollektiv arbeidsrett.

Bevilgningen foreslås, på bakgrunn av de siste års aktivitets- og regnskapsutvikling, redusert med 0,6 mill. kroner, mot en tilsvarende økning på kap. 648, post 01, jf. også omtale under post 01 ovenfor.

For 2020 foreslås en bevilgning på 1,1 mill. kroner.

Post 70 Tilskudd til faglig utvikling

I 2008 ble det etablert et tiårig faglig utviklingsprosjekt ved Det juridiske fakultet ved Universitetet i Oslo med formål å ivareta den arbeidsrettslige kompetansen for fremtiden. Prosjektet videreføres i perioden 2018–2027. Det er avtalt en 50-50 fordeling av kostnadene fremover slik at myndighetene dekker 2 mill. kroner årlig og fakultetet dekker 2 mill. kroner årlig.

For 2020 foreslås en bevilgning på 2,0 mill. kroner.

Kap. 649 Treparts bransjeprogrammer

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
21	Spesielle driftsutgifter – Treparts bransjeprogrammer	2 447	2 900	2 410
	Sum kap. 0649	2 447	2 900	2 410

Overført fra 2018 til 2019:
Post 21: 142 000 kroner

Allmenn omtale

Myndighetene og partene i arbeidslivet samarbeider om treparts bransjeprogrammer, som er langsiktige satsinger for å fremme mer seriøsitet og bedre arbeidsforhold i utsatte bransjer.

Det er etablert treparts bransjeprogrammer innen renholdsbransjen, utelivsbransjen, bilbransjen og deler av transportnæringen.

Bransjeprogrammene følger utviklingen i bransjene, drøfter behovet for tiltak og iverksetter egne tiltak og initiativer, basert på tilgjengelig kunnskap om de aktuelle bransjene. Arbeidstilsynet tilrettelegger den operative aktiviteten fra myndighetenes side. På bakgrunn av Arbeidstilsynets økte driftsutgifter knyttet til bransjeprogrammene, foreslås 0,6 mill. kroner omdisponert til kap. 640, post 01.

Rapport, strategier og tiltak for den operative oppfølgingen av bransjeprogrammene er beskrevet foran under hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Budsjettforslag 2020

Post 21 Spesielle driftsutgifter – Treparts bransjeprogrammer

Midler på posten vil bli benyttet til departementets ivaretagelse av koordineringsbehov, informasjon, veiledning og kunnskapsinnhenting bl.a. knyttet til behov for nye bransjeprogrammer og endringer i og gjennomføring av allerede eksisterende programmer.

Bevilgningen på posten foreslås redusert med 0,6 mill. kroner, mot en tilsvarende økning under kap. 640, post 01, jf. omtale under kap 640.01.

For 2020 foreslås en bevilgning på 2,4 mill. kroner.

Programkategori 09.50 Pensjoner mv. under Statens pensjonskasse

Utgifter under programkategori 09.50 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)

Kap.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
611	Pensjoner av statskassen	16 619	17 500	16 000	-8,6
612	Tilskudd til Statens pensjonskasse	4 872 670	2 565 000	5 624 000	119,3
613	Arbeidsgiveravgift til folketrygden	24 000	25 000	25 000	0,0
614	Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	5 396 925	5 929 000	10 333 000	74,3
615	Yrkesskadeforsikring	90 059	91 000	93 000	2,2
616	Gruppelivsforsikring	181 394	206 000	214 000	3,9
2470	Statens pensjonskasse	64 557	104 949	121 264	15,5
	Sum kategori 09.50	10 646 224	8 938 449	16 426 264	83,8

Utgifter under programkategori 09.50 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)

Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
01-24	Statens egne driftsutgifter	4 998 289	2 729 085	5 784 202	111,9
30-49	Nybygg, anlegg m.v.	82 759	122 364	137 062	12,0
70-89	Andre overføringer	197 761	187 000	205 000	9,6
90-99	Utlån, statsgjeld m.v.	5 367 415	5 900 000	10 300 000	74,6
	Sum kategori 09.50	10 646 224	8 938 449	16 426 264	83,8

Inntekter under programkategori 09.50 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
3614	Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	11 831 391	10 923 000	10 427 000	-4,5
3615	Yrkesskadeforsikring	122 881	118 000	101 000	-14,4
3616	Gruppelivsforsikring	109 746	98 000	98 000	0,0
5470	Statens pensjonskasse	75 000	55 645	67 000	20,4
5607	Renter av boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	976 750	963 000	1 034 000	7,4
	Sum kategori 09.50	13 115 768	12 157 645	11 727 000	-3,5

Inntekter under programkategori 09.50 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
01-29	Salg av varer og tjenester	256 391	239 000	226 000	-5,4
30-49	Inntekter i forbindelse med nybygg, anlegg mv.	75 000	55 645	67 000	20,4
50-89	Overføringer fra andre	976 750	963 000	1 034 000	7,4
90-99	Tilbakebetalinger mv.	11 807 627	10 900 000	10 400 000	-4,6
	Sum kategori 09.50	13 115 768	12 157 645	11 727 000	-3,5

Allmenn omtale

Programkategorien omhandler både ytelsene som Statens pensjonskasse administrerer, og den administrative driften av Statens pensjonskasse som forvaltningsbedrift. Statens pensjonskasse forvalter Norges største tjenstepensjonsordning. Ytelsene fra Statens pensjonskasse omfatter:

- Alderspensjon
- Uførepensjon
- Enke- og enkemannspensjon
- Barnpensjon

Statens pensjonskasse administrerer også pensjonsordninger for bl.a. statsråder, stortingsrepresentanter, apotekvirksomhet, det kunstneriske personale ved Den Norske Opera & Ballett samt følgepersoner i utenriktjenesten. I tillegg administrerer Statens pensjonskasse:

- Erstatning ved yrkesskade, jf. nærmere omtale under kap. 615.
- Gruppelivsforsikring (erstatning til etterlatte ved medlemmers død), jf. nærmere omtale under kap. 616.
- Enkelte særordninger for forsvarspersonell (kompensasjon for psykisk belastningsskade etter tjenestegjøring i internasjonale operasjoner m.m.).
- Engangserstatningsordning for vernepliktige m.m.
- Tariffbaserte personskadeerstatninger (særaftaler for reiser innenlands og utenlands, stasjonering i utlandet m.m.).
- Pensjoner av statskassen, jf. nærmere omtale under kap. 611.
- Avtalefestet pensjon (AFP).

- Boliglån for yrkesaktive medlemmer av Statens pensjonskasse og pensjonister, jf. nærmere omtale under kap. 614.
- Erstatning etter bilansvarsloven for personskade forårsaket av statens biler.
- Vartpenger.

Medlemmer

Staten har siden 1917 hatt en lovhjemlet tjenestepensjonsordning for sine embets- og tjenestemenn og for skoleverket. Statens pensjonskasse hadde ved utgangen av 2018 om lag 1 069 000 medlemmer. Av disse er det om lag 286 000 pensjonister, 297 000 yrkesaktive medlemmer og 15 000 som er delvis yrkesaktive i kombinasjon med pensjon. I tillegg har 471 000 medlemmer rett til oppsatt pensjon. Disse medlemmene har opparbeidet seg pensjonsrettigheter i Statens pensjonskasse, men er for tiden ikke ansatt i en medlemsvirksomhet.

Statsansatte (ansatte i staten som juridisk enhet) og kommunalt og fylkeskommunalt

ansatte lærere har obligatorisk medlemskap i Statens pensjonskasse. De yrkesaktive medlemmene kan deles inn i fire hovedgrupper etter arbeidsgiver:

- Statsforvaltningen (51 pst.).
- Skoleverket i kommunal og fylkeskommunal sektor (34 pst.).
- Selskap og foretak (12 pst.).
- Stiftelser og organisasjoner mv. (3 pst.).

Overføringsavtalen

Det er inngått en Overføringsavtale mellom Statens pensjonskasse og andre leverandører av offentlige tjenestepensjonsordninger (kommunale pensjonskasser, livsforsikringsselskap og lovfestede pensjonsordninger). Overføringsavtalen skal sikre at medlemmenes pensjon ikke blir påvirket ved skifte av arbeidsgiver innenfor offentlig sektor. Statens pensjonskasse er koordinerende organ for Overføringsavtalen, og administrerer bl.a. regelverket for oppgjør mellom pensjonsordningene.

Kap. 611 Pensjoner av statskassen

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	16 619	17 500	16 000
	Sum kap. 0611	16 619	17 500	16 000

Allmenn omtale

Pensjon av statskassen (billighetspensjon) er en særordning etablert gjennom praksis med hjemmel i Grunnloven § 75 bokstav i. Gjennom ordningen kan Stortinget, ut i fra en rimelighetsvurdering, gi pensjon til personer som ikke har kunnet tjene opp pensjonsrettigheter i Statens pensjonskasse på ordinær måte. De som får pensjon av statskassen er i hovedsak tidligere lokalt tilsatte arbeidstakere ved norske utenriksstasjoner som ikke er omfattet av adekvate lokale trygde- og forsikringsordninger.

Pensjon fra statskassen blir bare gitt unntaksvis, men representerer en viktig sikkerhetsventil som har stor verdi for de få det gjelder. Ordningen blir administrert i samarbeid med Utenriksdepartementet, og pensjonen utbetales gjennom utenriksstjenesten.

Rapport

Arbeids- og sosialdepartementet gir midlertidig tilsagn om pensjoner av statskassen etter søknad. Forslag til vedtak legges frem for Stortinget i en egen årlig proposisjon. Departementet ga tilsagn om 13 nye pensjoner i 2018. Tilsvarende ble det gitt tilsagn om 15 nye pensjoner i 2017.

Budsjettforslag 2020

Post 01 Driftsutgifter, overslagsbevilgning

Bevilgningen på posten skal dekke forventede utbetalinger til pensjoner av statskassen. Utgiftsanslaget for 2020 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2020. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2020 med 0,5 mill. kroner.

Anslaget for 2020 er på 16,0 mill. kroner. Dette er 0,6 mill. kroner lavere enn regnskap 2018, og 1,5 mill. kroner lavere enn saldert budsjett 2019.

Anslaget for 2020 er basert på utbetalt beløp i 2018 og prognose for 2019.

For 2020 foreslås en bevilgning på 16,0 mill. kroner.

Kap. 612 Tilskudd til Statens pensjonskasse

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	4 698 690	4 253 000	5 458 000
22	Sluttoppgjør, <i>overslagsbevilgning</i>	-2 351	-1 849 000	-13 000
70	For andre medlemmer av Statens pensjonskasse, <i>overslagsbevilgning</i>	176 331	161 000	179 000
Sum kap. 0612		4 872 670	2 565 000	5 624 000

Allmenn omtale

Den delen av netto pensjonsutgifter som ikke blir finansiert av premieinnbetalinger, dekkes av staten ved tilskudd. I følge § 16 i lov om Statens pensjonskasse skal alle medlemmer betale innskudd med to pst. av pensjonsgrunnlaget. I følge § 18 skal alle medlemsvirksomheter, med få unntak, betale pensjonspremiens arbeidsgiverandel. Se nærmere omtale nedenfor om pensjonspremie under overskriften *Premiebetaling til Statens pensjonskasse og synliggjøring av statens pensjonskostnader*.

Inntektssiden utgjør i første rekke pensjonspremie fra medlemsvirksomhetene. Dette er innskudd for pensjonsrettigheter som skal utbetales langt fram i tid, mens utbetalingene er til dem som tidligere har vært yrkesaktive. Det er derfor ikke noen direkte sammenheng mellom utgiftene og inntektene på kapitlet i det enkelte budsjettår. Utgiftssiden utgjør i første rekke utbetalinger til alderspensjon, uførepensjon, enke- og enkemannspensjon, barnpensjon og avtalefestet pensjon (AFP). I tillegg blir det budsjettert avskrivninger, administrasjonsutgifter og renteutbetalinger. Det blir også budsjettert utbetalinger til yrkesskade-forsikring før 1. januar 1996 som ikke blir dekket av premieinnbetalinger.

Hovedtrekk ved regelverket

Dagens tjenestepensjonsordning er en bruttoordning, det vil si at den sikrer et samlet nivå på tjenestepensjonen og folketrygden. Først beregnes brutto tjenestepensjon som ved full opptjeningstid utgjør 66 pst. av pensjonsgrunnlaget (sluttlønn) opp til 12 G før levealdersjustering. Netto tjeneste-

pensjon beregnes ved at det gjøres fradrag for alderspensjon fra folketrygden etter bestemte samordningsregler.

I forbindelse med pensjonsreformen ble det gjort enkelte tilpasninger i offentlig tjenestepensjon. AFP-ordningen og bruttoordningen ble videreført med nødvendige tilpasninger til fleksibel alderspensjon i folketrygden fra 2011, og med de tilpasningene som fulgte av Stortingets vedtak fra mai 2005. De viktigste endringene i reglene for offentlig tjenestepensjon som følge av pensjonsreformen er:

- Alderspensjonen levealdersjusteres på samme måte som alderspensjon fra folketrygden.
- Den enkelte kan kompensere for effekten av levealdersjusteringen ved å fortsette i stillingen etter 67 år, fram til bruttopensjonen er like høy som uten levealdersjusteringen.
- Alderspensjon under utbetaling reguleres på samme måte som i folketrygden.

Regler for samordning av alderspensjon fra offentlig tjenestepensjonsordninger for årskull som omfattes av nye opptjeningsregler i folketrygden, og regler for hvordan tjenestepensjonen skal levealdersjusteres i disse tilfellene, ble vedtatt av Stortinget 4. juni 2018, jf. Prop. 61 L (2017–2018), Innst. 343 L (2017–2018) og lovvedtak 4. juni 2018.

Stortinget har vedtatt at tjenestepensjonsordningen i staten skal legges om fra 2020. Den nye tjenestepensjonsordningen skal gjelde for årskull født i 1963 eller senere. Årskull født før 1963 skal beholde dagens tjenestepensjonsordning. Den nye tjenestepensjonsordningen følger opp avtalen som ble inngått 3. mars 2018 mellom Arbeids- og sosialdepartementet, LO, Unio, YS, Akademi-kerne, KS og Spekter om tjenestepensjon for

ansatte i offentlig sektor. Avtalen omfatter både alderspensjon og AFP.

Forslag til lovvedtak om den nye tjenestepensjonen ble fremmet 10. april 2019 ved Prop. 87 L (2018–2019). Stortinget har vedtatt lovendringene, jf. behandlingen av Innst. 314 L (2018–2019) og lovvedtak 72 (2018–2019).

Som i dag vil reglene være like for kvinner og menn, og sikre en livsvarig utbetaling av pensjon. De nye ordningene vil gi bedre insentiver til å stå lenger i jobb og gjøre det lettere for offentlig ansatte å kompensere for effekten av levealdersjusteringen. Den nye alderspensjonen skal utformes som en påslagsordning hvor:

- Alle år i jobb fram til 75 år gir pensjonsopptjening.
- Pensjonen skal beregnes uavhengig av folketrygden.
- Pensjonen kan tas ut fleksibelt fra 62 år og kan kombineres med arbeidsinntekt uten at pensjonen reduseres.

I tråd med avtalen 3. mars 2018, skal ny AFP i offentlig sektor utformes etter mønster av AFP i privat sektor, men det er foreløpig ikke fremmet lovforslag om ny AFP i offentlig sektor.

I pensjonsavtalen som ble inngått 3. mars 2018 fremgår at regelverket for personer med særaldersgrenser som er født i 1963 eller senere, må tilpasses påslagsmodellen. I påvente av en endelig avtale om pensjon til personer med særaldersgrense har Stortinget vedtatt å videreføre en tidligpensjonsordning for personer med særaldersgrense for årene fram til fylte 67 år, jf. Prop. 87 L (2018–2019), Innst. 314 L (2018–2019) og lovvedtak 72 (2018–2019).

Fra og med 2015 ble det innført ny uføretrygd i folketrygden, og skattereglene for uføreytelser ble lagt om. I den forbindelse ble det innført en ny uføreordning i offentlig sektor. Den nye uførepensjonen fra offentlige tjenestepensjonsordninger er en nettoordning der ytelsen beregnes uavhengig av folketrygden. Reglene for avkortning av uførepensjon mot arbeidsinntekt er lagt tett opp til reglene som gjelder for den nye uføretrygden i folketrygden.

Uførepensjon fra offentlige tjenestepensjonsordninger er fremdeles avhengig av tjenestetid, mens ny uførepensjon fra de private tjenestepensjonsordningene er blitt en ren forsikringsordning der uførepensjonen beregnes uavhengig av tjenestetid. Departementet vil komme tilbake til Stortinget med en vurdering av om uførepensjon i offentlig sektor bør legges om til en ren forsikringsordning når de nye uføreordningene har fått virke

over noe tid og det foreligger mer informasjon om tilpassingen til det nye regelverket for uførepensjon i de private tjenestepensjonsordningene.

Opptjente pensjonsrettigheter

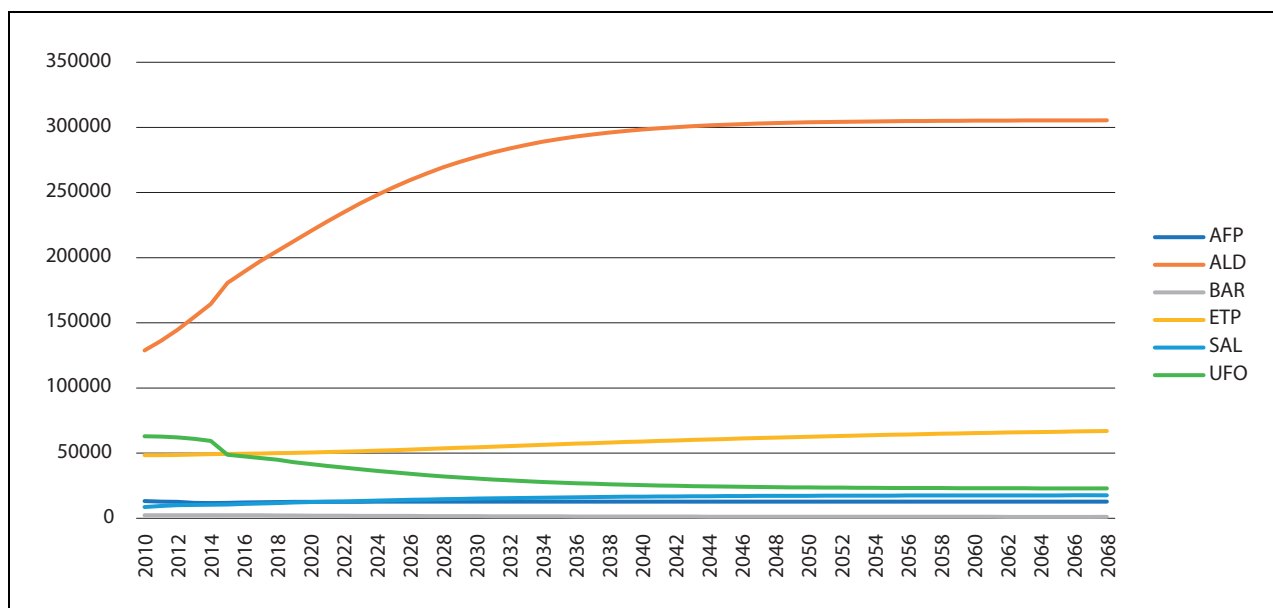
Verdien av opptjente pensjonsrettigheter og verdien av forventet utbetaling av AFP ble ved utgangen av 2018 estimert til om lag 543 mrd. kroner (ekskl. apotekvirksomhet), hvorav 404 mrd. kroner gjelder alderspensjon, 67 mrd. kroner gjelder etterlattepensjon, mens 28 mrd. kroner gjelder uførepensjon. Forventet utbetaling av AFP er beregnet til 44 mrd. kroner. Beregningene er basert på det regelverket som gjaldt ved utgangen av 2018.

Pensjoner fra Statens pensjonskasse – utviklingstrekk

Som figuren nedenfor viser, har antallet pensjonister i Statens pensjonskasse økt kraftig fra år 2010 og fram til i dag. Antall alderspensjonister økte fra om lag 129 000 i 2010 til om lag 202 000 i 2018. Antall særalderspensjonister (pensjonister som går av ved særaldersgrense før de fyller 67 år) økte fra 8 600 i 2010 til 11 600 i 2018. Antall AFP-pensjonister gikk fra 13 200 i 2010 til om lag 12 200 i 2018. Fram til 2014 var det en nedgang i antall AFP-pensjonister. En årsak til dette var at tilbøyeligheten til å ta ut AFP gikk ned i perioden. Fra 2014 og fram til 2018 har tilbøyeligheten til å ta ut AFP ved 62 år sunket ytterligere, mens tilbøyeligheten til å ta ut AFP ved 65 år har økt. Dette reflekterer at flere utsetter uttaket av AFP fra 62 til 65 år.

I perioden 2018–2035 forventes en fortsatt høy vekst i antall alders- og særalderspensjonister. Deretter forventes veksten å avta. Antall AFP-pensjonister er i perioden forventet å stabiliseres rundt 12 400. Framskrivningen er basert på dagens regelverk for AFP. I avtalen av 3. mars 2018 går det fram at dagens AFP, med virkning fra 2025, skal erstattes av en ny AFP etter mønster av AFP i privat sektor.

Antall uførepensjonister er tilbake på år 2000-nivå med ca. 43 000 etter år med vekst og deretter reduksjon. Antall uførepensjonister har vist en synkende tendens i flere år. Antall uførepensjonister fortsetter å synke. Analyser viser at uføreandelen har gått ned de senere årene for alle aldersgrupper eldre enn 40 år. Dersom denne trenden fortsetter vil antall uføre reduseres til 25 000 i 2035. Det er imidlertid stor usikkerhet til om denne trenden vil fortsette.



Figur 6.3 Utvikling i antall pensjonister i Statens pensjonskasse

Framskrivningen er basert på dagens adferdsmønstre og dagens bruttoordning. Den store økningen av pensjonister fram til 2018 skyldes primært at flere medlemmer har nådd pensjonsalderen, samt at levetiden har økt for alderspensjonistene. Det er videre en endring i nivå for antall alderspensjonister og uførepensjonister fra og med 2015. Dette skyldes at knapt 8 000 uførepensjonister mellom 67 og 70 år ved årsskiftet 2014/2015 ble overført til alderspensjon.

Premiebetaling til Statens pensjonskasse og synliggjøring av statens pensjonskostnader

Betalingen av pensjonspremie for yrkesaktive medlemmer i Statens pensjonskasse kan deles inn etter virksomheter som ikke betaler pensjonspremie utover medlemsandelen på to pst., virksomheter som betaler pensjonspremie uten at det gjennomføres et forsikringsteknisk oppgjør og virksomheter som betaler pensjonspremie med forsikringsteknisk oppgjør. Det vises til nærmere omtale i Prop. 1 S (2018–2019) for Arbeids- og sosialdepartementet.

Det pågår et arbeid med å modernisere premiesystemet i Statens pensjonskasse som omfatter om lag 1400 medlemsvirksomheter. Formålet er å gi den enkelte virksomhet et riktigere bilde av ressursbruken og synliggjøre pensjon som et viktig kostnadselement. Slik ansvarliggjøres virksomhetene i større grad for sine pensjonskostna-

der. I 2017 ble det innført en forenklet modell for betaling av pensjonspremie (lik arbeidsgiverandel på tolv pst. i tillegg til medlemsandelen på to pst.) til Statens pensjonskasse for de fleste statlige virksomheter som tidligere ikke betalte slik premie. Fra 2019 ble det innført premiebetaling, etter samme modell, for de resterende statlige virksomhetene som tidligere ikke betalte arbeidsgiverandel.

Statens pensjonskasse har innført hendelsesbasert premiemodell for enkelte medlemsvirksomheter. Premiemodellen tar hensyn til de faktiske hendelser i medlemsbestanden slik at premiereserven er a jour i forhold medlemmets opptjening. Premiemodellen tilsvarende den som bransjen for øvrig bruker. Modellen innføres gradvis. Per 1. januar 2017 hadde 60 medlemsvirksomheter fått innført denne modellen. Fra 2018 fikk også grunnskoler og videregående skoler innført hendelsesbasert premiemodell.

Av Statens pensjonskasses om lag 1400 medlemsvirksomheter er det nå kun 20 virksomheter som ikke betaler arbeidsgiverandel. Det er besluttet at disse 20 virksomhetene gradvis skal begynne å betale en forsikringsteknisk pensjonspremie fra og med 2021 (innføring av 1/3 hvert år), slik at de betaler en full forsikringsteknisk beregnet pensjonspremie fra og med 2023. Arbeidet med et modernisert premiesystem vil bli sett i sammenheng med arbeidet med ny offentlig tjenestepensjon.

Rapport

Utvikling i antall pensjoner 2017–2018 og anslag for 2019–2020

Pensjonsart	2017	2018	2019	2020
Alderspensjon	193 600	202 200	210 000	218 000
Avtalefestet pensjon	12 100	12 200	12 300	12 300
Særalderspensjoner	11 100	11 600	12 000	12 300
Uførepensjon	43 700	42 900	42 000	40 000
Ektefellepensjon (etterlattepensjon)	48 600	49 000	50 000	50 000
Barnepensjon (etterlattepensjon)	2 200	2 100	2 100	2 000
Alle pensjonsarter	311 300	320 000	328 400	334 600

Netto økning i antallet pensjoner var på 8 700 i 2018, fra 311 300 til 320 000. Det er videre anslått en netto økning på 8 400 i 2019 og ytterligere 6 200 i 2020.

Budsjettforslag 2020

Det foreslås bevilget 5 624 mill. kroner i 2020, fordelt med 5 458 mill. kroner på post 01, -13 mill. kroner på post 22 og 179 mill. kroner på post 70. Dette er 3 059 mill. kroner høyere enn saldert budsjett 2019, og 751 mill. kroner høyere enn regnskap 2018. Økningen sammenlignet med 2019 skyldes i hovedsak beregnede sluttoppgjør i 2019. Det vises til nærmere beskrivelse nedenfor over endringer i anslaget for 2020 sammenlignet med saldert budsjett 2019 og regnskap 2018.

Regulering av folketrygdens grunnbeløp

Utgiftsanslaget for 2020 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2019 og 2020. Anslaget for virkningen i 2020 av trygdeoppgjøret i 2019 og 2020 utgjør 800 mill. kroner under kap. 612, fordelt med 795 mill. kroner på post 01 og 5 mill. kroner på post 70.

Pensjonsutbetalinger

Utbetalingene for alderspensjoner, uførepensjoner og etterlattepensjoner er i sum ventet å utgjøre

26 233 mill. kroner i 2020. Dette er en økning på 2 263 mill. kroner sammenlignet med regnskap 2018, og en økning på 1 437 mill. kroner sammenlignet med saldert budsjett 2019. Av dette utgjør anslaget for virkningen i 2020 av trygdeoppgjøret i 2019 og 2020 697 mill. kroner. Videre er det lagt til grunn en netto vekst i antall alderspensjoner, uførepensjoner, etterlattepensjoner med totalt 6 200, fra 316 100 i 2019 til 322 300 i 2020. Anslagene for de ulike pensjonsartene fremgår av tabellen ovenfor.

Avtalefestet pensjon

Det er budsjettert med en utbetaling på 3 884 mill. kroner til avtalefestede pensjoner i 2020. Dette er en økning på 399 mill. kroner sammenlignet med regnskap 2018, og en økning på 412 mill. kroner sammenlignet med saldert budsjett 2019. Av dette utgjør anslaget for virkningen i 2020 av trygdeoppgjøret i 2019 og 2020 103 mill. kroner.

Pensjonspremie

Anslaget for innbetaling av pensjonspremie er 24 372 mill. kroner. Dette er 1 792 mill. kroner høyere enn regnskap 2018 og 543 mill. kroner høyere enn i saldert budsjett 2019. Økningen i anslaget sammenlignet med 2019 skyldes bl.a. effekten av estimert lønnsvekst i 2020.

Inntekter og utgifter til Statens pensjonskasse – postene 01, 22 og 70 (i 1 000 kroner)

	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
Sluttoppgjør	-2 351	-1 849 000	-13 000
Alderspensjoner	15 215 686	15 894 000	17 231 000
Særalder	2 607 434	2 684 000	2 874 000
Uførepensjoner	2 324 162	2 340 000	2 109 000
Etterlattepensjoner	3 822 651	3 878 000	4 019 000
AFP-pensjoner	3 485 387	3 472 000	3 884 000
Yrkesskadeforsikring	2 684	4 000	4 000
Renter pensjonsutbetalinger	21 281	5 000	5 000
Renter refusjonspensjoner	473	2 000	2 000
Avskrivninger	37 296	50 000	40 000
Administrasjonsutgifter	555 251	550 000	520 000
Utgifter i alt	28 069 954	27 030 000	30 675 000
Pensjonspremie inkl. AFP	22 580 149	23 829 000	24 372 000
Refusjon yrkesskade	2 273	4 000	4 000
Refusjonspensjoner andre pensjonsordninger	614 405	630 000	673 000
Renteinntekter refusjonspensjoner andre ordninger	457	2 000	2 000
Inntekter i alt	23 197 284	24 465 000	25 051 000
Samlet tilskudd (utgifter-inntekter)	4 872 670	2 565 000	5 624 000

Post 01 Driftsutgifter, overslagsbevilgning

Bevilgningen på posten gjelder differansen mellom premieinntekter og pensjoner utbetalt for tidligere opptjente rettigheter for medlemmer i Statens pensjonskasse.

For 2020 foreslås en bevilgning på 5 458 mill. kroner.

Post 22 Sluttoppgjør, overslagsbevilgning

Bevilgningen på posten skal dekke sluttoppgjør for virksomheter som melder seg ut av Statens pensjonskasse. Det er lagt til grunn netto innbetaling av sluttoppgjør og engangsoppgjør på 13 mill. kroner i 2020. Anslaget inkluderer foreløpig beregnet innbetaling av engangsoppgjør fra Norske Tog AS på om lag 20 mill. kroner. Videre inkluderer anslaget et foreløpig beregnet utbetaling av sluttoppgjør til Innovasjon Norge på om lag 7 mill. kroner som følge av at virksomheten luk-

ker pensjonsordningen i Statens pensjonskasse fra 1. januar 2020.

For 2020 foreslås en bevilgning på -13 mill. kroner.

Post 70 For andre medlemmer av Statens pensjonskasse, overslagsbevilgning

Av de yrkesaktive medlemmene i Statens pensjonskasse er de aller fleste ansatte i statsforvaltningen, skoleverket, og i en del fristilte statlige virksomheter. I tillegg har enkelte ideelle og humanitære virksomheter medlemskap i Statens pensjonskasse.

Bevilgningen på posten gjelder differansen mellom premieinntekter og pensjoner utbetalt til ansatte i ikke-statlige virksomheter som er medlemmer av Statens pensjonskasse. Dette gjelder for eksempel ideelle og humanitære virksomheter.

For 2020 foreslås en bevilgning på 179 mill. kroner.

Kap. 613 Arbeidsgiveravgift til folketrygden

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	3 000	1 000	1 000
70	For andre medlemmer av Statens pensjonskasse, <i>overslagsbevilgning</i>	21 000	24 000	24 000
	Sum kap. 0613	24 000	25 000	25 000

Allmenn omtale

Postene omfatter arbeidsgiveravgift til folketrygden av beregnet arbeidsgiverandel og medlemsandel for virksomheter som ikke er pålagt å betale arbeidsgiverandel og medlemsandel direkte til Statens pensjonskasse. Kapitlet utgjør en teknisk beregning av arbeidsgiveravgiften.

Budsjettforslag 2020**Post 01 Driftsutgifter, overslagsbevilgning**

Bevilgningen på posten skal dekke beregnet arbeidsgiveravgift for arbeidsgiverandelen og medlemsandelen av pensjonsinnskuddet for virksomheter som ikke er pålagt å betale arbeidsgiverandel og medlemsandel direkte til Statens pensjonskasse. Arbeidsgiveravgiften i 2020 er beregnet til 1 mill. kroner. Dette er 2 mill. kroner lavere

enn regnskap 2018 og samme beløp som i saldert budsjett 2019.

For 2020 foreslås en bevilgning på 1 mill. kroner.

Post 70 For andre medlemmer av Statens pensjonskasse, overslagsbevilgning

Bevilgningen på posten gjelder beregnet arbeidsgiveravgift for arbeidsgiverandelen av pensjonsinnskuddet for andre medlemmer i Statens pensjonskasse som ikke betaler slikt innskudd direkte til Statens pensjonskasse. Arbeidsgiveravgiften i 2020 er beregnet til 24 mill. kroner, som er en økning på 3 mill. kroner sammenlignet med regnskap 2018 og samme beløp som i saldert budsjett 2019.

For 2020 foreslås en bevilgning på 24 mill. kroner.

Kap. 614 Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
01	Driftsutgifter	29 080	27 000	31 000
70	Tap/avskrivninger	430	2 000	2 000
90	Utlån, <i>overslagsbevilgning</i>	5 367 415	5 900 000	10 300 000
	Sum kap. 0614	5 396 925	5 929 000	10 333 000

Allmenn omtale

I hovedtariffavtalen i staten fremgår det at boliglån kan ytes med inntil 2,0 mill. kroner. Kommunal- og moderniseringsdepartementet har fastsatt *Instruks for forvaltning av boliglånsordningen i Statens pensjonskasse*. Det kan

gis lån til følgende medlemmer i Statens pensjonskasse:

- Yrkesaktive medlemmer.
- Dersom det foreligger særskilte grunner, kan Statens pensjonskasse også gi lån til barn som grunnet begge foreldrenes død må flytte fra tjenestebolig.

- Pensjonister, med unntak av pensjonister med pensjon basert på oppsatte rettigheter.
- Statsråder og stortingsrepresentanter.

Lån blir innvilget til kjøp av egen bolig, til refinansiering av boliglån eller til å modernisere/pusse opp egen bolig. Lån blir gitt mot sikkerhet innenfor 80 pst. av markedsverdien til boligen. Lån har en maksimal nedbetalingstid på 30 år, der fem år kan være avdragsfrie.

Renten på boliglån i Statens pensjonskasse følger normrenten for rimelige lån i arbeidsforhold. Normrenten beregnes seks ganger i året og fastsettes på grunnlag av en basisrente. Basisrenten fastsettes av Finanstilsynet med utgangspunkt i uttrekk av priser på boliglån fra Finansportalen. Det vises til nærmere omtale i Prop. 1 S (2015–2016) for Arbeids- og sosialdepartementet.

Det blir ikke tilbudt faste renter knyttet til boliglånsordningen i Statens pensjonskasse.

Rapport

Utviklingen i Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse

År	Antall			Mill. kroner		
	Nye lån	Lån totalt	Total utlånsportef. 31.12.	Brutto utlån	Avdrag	Kapitalbehov
2008	7 552	33 442	21 100	8 184	3 134	5 050
2009	9 176	36 776	27 000	10 550	4 650	5 900
2010	9 898	41 172	33 700	12 150	5 450	6 700
2011	12 354	46 766	42 700	16 350	7 350	9 000
2012	17 013	57 343	58 200	23 100	7 600	15 500
2013	26 292	74 878	83 500	36 400	11 000	25 400
2014	19 538	84 483	97 200	27 300	13 600	13 700
2015	5 827	68 900	75 000	7 800	30 000	-22 200
2016	2 755	56 800	58 300	3 500	20 200	-16 700
2017	3 143	49 800	49 300	4 100	13 100	-9 000
2018	3 742	44 300	42 800	5 300	11 800	-6 500

I 2018 utbetalte Statens pensjonskasse 3 742 lån, som er 19,1 pst. flere enn i 2017. Den totale utlånsporteføljen ble redusert fra 49,3 mrd. kroner til 42,8 mrd. kroner, en nedgang på 13,2 pst. fra 2017.

Budsjettforslag 2020

Post 01 Driftsutgifter

Bevilgningen på posten gjelder kostnadene til Statens pensjonskasse for å administrere boliglånsordningen. Hoveddelen av disse kostnadene blir dekket av lånekundene gjennom betaling av ulike former for gebyr, jf. gebyrinntekter under kap. 3614, post 01.

For 2020 foreslås en bevilgning på 31 mill. kroner.

Post 70 Tap/avskrivninger

Bevilgningen på posten gjelder forventet tap på utlån i 2019. Tap på hovedstol anslås til 1,5 mill. kroner og opparbeidet rentegjeld 0,5 mill. kroner.

For 2020 foreslås en bevilgning på 2 mill. kroner.

Post 90 Utlån, overslagsbevilgning

Bevilgningen på posten skal dekke forventet brutto utlån til boliglån. Brutto innbetalinger bevilges på kap. 3614, post 90, jf. omtale under denne posten.

Anslaget på brutto utbetalinger er på 10 300 mill. kroner i 2020. Dette er 4 933 mill. kroner høyere enn regnskap 2018, og

4 400 mill. kroner høyere enn saldert budsjett 2019.

Anslaget for 2020 inkluderer utlån til opp-tjente, men ikke betalte renter per 31. desember 2020, med 62 mill. kroner. Forventet hovedstol per 31. desember 2020 utgjør 41 700 mill. kroner. Utestående lån per 31. desember 2020 er forventet å utgjøre 41 000 lån. Det er lagt til grunn et forventet gjennomsnittlig utbetalt beløp på 1,6 mill. kroner i 2020. Det er lagt til grunn 6 400 utbetalte lån i 2020.

Videre er det i budsjettforslaget for 2020 gjort vurderinger i forhold til historiske erfaringstall når det gjelder antall søknader, utbetalte lån, antall innfriddede lån og gjennomsnittlig utbetalt/innfridd beløp per lån. Det er knyttet usikkerhet til utviklingen i flere av forutsetningene som er lagt til grunn for budsjettforslaget.

For 2020 foreslås en bevilgning på 10 300 mill. kroner.

Kap. 3614 Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
01	Gebyrinntekter, lån	23 764	23 000	27 000
90	Tilbakebetaling av lån	11 807 627	10 900 000	10 400 000
	Sum kap. 3614	11 831 391	10 923 000	10 427 000

Budsjettforslag 2020

Post 01 Gebyrinntekter, lån

Anslaget på posten gjelder innbetaling av gebyrer fra låntagerne i boliglånsordningen i Statens pensjonskasse i form av termingebyr, etableringsgebyr, purregebyr og lignende.

For 2020 foreslås en bevilgning på 27 mill. kroner.

Post 90 Tilbakebetaling av lån

Anslaget på posten skal dekke forventet innbetaling av avdrag på og innfrielse av boliglån. I tillegg skal bevilgningen dekke tilbakeføring av beregnet opptjente, men ikke betalte renteinntekter ved inngangen til året som er ført under kap. 614, post 90 Utlån.

For budsjettåret 2020 er det lagt til grunn innbetalinger på 10 400 mill. kroner. Dette er 500 mill. kroner lavere enn saldert budsjett 2019, og 1 408 mill. kroner lavere enn regnskap 2018. Anslaget inkluderer 62 mill. kroner i tilbakeføring av beregnet opptjente renter per 1. januar 2020, og 2 mill. kroner i tilbakeføring av tap/kostnadsbevilgning. Anslaget er basert på en økning i forventet gjennomsnittlig innfridd beløp i forhold til saldert budsjett 2019. Forutsetningen om 650 innfrielse per måned i 2020 innebærer en reduksjon på 80 sammenlignet med saldert budsjett 2019. Som følge av at anslaget for hovedstol i 2019 er økt i RNB 2019 sammenlignet med saldert budsjett 2019 er det forventet en økning i årlige forventede avdrag sammenlignet med saldert budsjett 2019.

For 2020 foreslås en bevilgning på 10 400 mill. kroner.

Kap. 5607 Renter av boliglånsordningen i Statens pensjonskasse

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
80	Renter	976 750	963 000	1 034 000
	Sum kap. 5607	976 750	963 000	1 034 000

Allmenn omtale

Kapitlet gjelder renteinntekter knyttet til boliglånsordningen i Statens pensjonskasse, jf. kap. 614 og 3614. Renten på boliglån i Statens pensjonskasse følger normrenten for skattlegging av fordel av rimelige lån i arbeidsforhold.

Budsjettforslag 2020**Post 80 Renter**

Anslaget på posten gjelder renteinntekter knyttet til boliglånsordningen i Statens pensjonskasse, jf. kap. 614 og 3614. Anslaget på renteinntekter er på 1 034 mill. kroner i 2020. Dette er 57 mill. kroner

høyere enn regnskap 2018, og 71 mill. kroner høyere enn saldert budsjett 2019. Det er i anslaget for 2020 lagt til grunn en svak reduksjon i utlånsporteføljen, jf. kap. 614 og 3614. Samlet utlånsportefølge som er lagt til grunn for anslaget for renteinntekter i 2020 er likevel høyere enn i saldert budsjett 2019 som følge av at anslagene på kapittel 614 og 3614 ble oppdatert i RNB 2019. Det er videre lagt til grunn en effektiv rente eksklusiv gebyrer på 2,50 pst. i 2020. Anslaget på post 80 inkluderer en økning i beregnede opptjente renter i 2020 med 5 mill. kroner sammenlignet med saldert budsjett 2019.

For 2020 foreslås en bevilgning på 1 034 mill. kroner.

Kap. 615 Yrkeskadeforsikring

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	90 059	91 000	93 000
	Sum kap. 0615	90 059	91 000	93 000

Allmenn omtale

Alle som arbeider i tjeneste for arbeidsgiver, er omfattet av lov av 16. juni 1989 nr. 65 om yrkeskadeforsikring. Staten som arbeidsgiver er selvassurandør, men arbeidstakere i staten har de samme rettighetene etter loven som andre arbeidstakere. Arbeidstakere som er omfattet av hovedtariffavtalen i staten, er i tillegg dekket av reglene i avtalen om ytelser ved yrkeskader. Utbetalinger fra disse to regelverkene blir samordnet, slik at arbeidstaker får erstatning etter det regelverket som gir høyest sum. Yrkeskadeordningen omfatter personskader som følge av arbeidsulykker, og sykdommer som følge av påvirkning fra skadelige stoffer eller arbeidsprosesser. Erstatning skal ytes uten hensyn til om noen har skyld i skaden. Vilkåret er at skaden skjer i arbeid på arbeidsstedet og i arbeidstiden.

Fra 1. januar 1996 er yrkeskadeforsikringen i staten basert på et premiesystem. Dette innebærer at det blir krevd en premie av arbeidsgivere hvert år, som skal dekke kostnadene for de skadene som blir konstatert dette året. Det gjelder også om skaden blir meldt og gjort opp flere år senere. Når Statens pensjonskasse behandler saker der skaden ble konstatert før 1. januar 1996, utbetaler Statens pensjonskasse erstatningen for

deretter å kreve summen refundert fra den aktuelle arbeidsgiveren med tillegg av et administrasjonsgebyr. Skader konstaterte etter 1. januar 1996 blir dekket av innbetalt premie.

Etter lov om yrkeskadeforsikring er staten som selvassurandør ansvarlig for en rekke andre grupper som er definerte som arbeidstakere. Dette er grupper som er sysselsatt av staten, men som likevel faller utenfor tjenestemannsloven og hovedtariffavtalen.

Rapport

I 2018 hadde Statens pensjonskasse 102 utbetalinger i yrkeskadesaker, mot 99 utbetalinger i både 2016 og 2017.

Budsjettforslag 2020**Post 01 Driftsutgifter, overslagsbevilgning**

Bevilgningen på posten gjelder utgifter til yrkeskadeutbetalinger i 2020. Bevilgningen skal også dekke kostnadene til Statens pensjonskasse forvaltningsbedrift for å administrere yrkeskadeordningen, jf. kap. 2470. Utgiftsanslaget for 2020 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2020. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2020 med 1 mill. kroner.

Anslaget for 2020 er på totalt 93 mill. kroner. Dette er 2,9 mill. kroner høyere enn regnskap 2018 og 2 mill. kroner høyere enn saldert budsjett

for 2019. Forslaget til budsjett for 2020 er basert på faktiske erstatningsutbetalinger de siste årene.

For 2020 foreslås en bevilgning på 93 mill. kroner.

Kap. 3615 Yrskeskadeforsikring

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
01	Premieinntekter	122 881	118 000	101 000
	Sum kap. 3615	122 881	118 000	101 000

Post 01 Premieinntekter

Anslaget på posten skal dekke innbetaling av yrkesskadeforsikringspremie fra alle arbeidsgivere som er omfattet av ordningen.

Beregnet innbetalt premie er høyere enn forventet utbetalt erstatning i 2020. Dette har sam-

menheng med at det ofte kan ta flere år før skadetidspunktet blir konstatert, og utbetalingene kommer dermed ofte flere år etter at premien er innbetalt.

For 2020 foreslås en bevilgning på 101 mill. kroner.

Kap. 616 Gruppelivsforsikring

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	181 394	206 000	214 000
	Sum kap. 0616	181 394	206 000	214 000

Allmenn omtale

Bevilgningen gjelder § 23 i hovedtariffavtalen i staten.

Rapport

I 2018 ble det utbetalt erstatning i 197 saker med til sammen om lag 180 mill. kroner, mot 183 saker med til sammen 168 mill. kroner i 2017.

Budsjettforslag 2020

Post 01 Driftsutgifter, overslagsbevilgning

Bevilgningen på posten gjelder erstatningsutbetalinger og kostnadene til Statens pensjonskasse forvaltningsbedrift for å administrere gruppelivsordningen, jf. kap. 2470. Utgiftsanslaget for 2020 inkluderer anslått effekt av trygdeoppjøret i 2020. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2020 med 6 mill. kroner.

Anslaget for 2020 er på 214 mill. kroner. Dette er 32,6 mill. kroner høyere enn regnskap 2018, og 8 mill. kroner høyere enn saldert budsjett 2019.

For 2020 foreslås en bevilgning på 214 mill. kroner.

Kap. 3616 Gruppelivsforsikring

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
01	Premieinntekter	109 746	98 000	98 000
	Sum kap. 3616	109 746	98 000	98 000

Post 01 Premieinntekter

Anslaget på posten skal dekke innbetaling av gruppelivspremie for de virksomheter som betaler gruppelivspremie direkte til Statens pensjonskasse. Budsjetterte premieinntekter i 2020 er

98 mill. kroner. Dette er 11,7 mill. kroner lavere enn regnskap 2018 og en videreføring fra saldert budsjett 2019.

For 2020 foreslås en bevilgning på 98 mill. kroner.

Kap. 2470 Statens pensjonskasse

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
24	Driftsresultat	-18 202	-17 415	-15 798
45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres</i>	82 759	122 364	137 062
	Sum kap. 2470	64L 557	104 949	121 264

Overført fra 2018 til 2019:
Post 45: 25 890 000 kroner

Allmenn omtale

Statens pensjonskasse er en forvaltningsbedrift, jf. § 7 i bevilgningsreglementet. Dette innebærer at Statens pensjonskasses driftsbudsjett er nettobudsjettert. Statens pensjonskasse hadde gjennom 2018 et snitt på 375 årsverk. Ytelsene fra Statens pensjonskasse er nærmere omtalt under innledningen til programkategori 09.50.

Statens pensjonskasse skal utbetale rett ytelse til rett tid og fastsette og kreve inn rett premie til rett tid. Videre skal Statens pensjonskasse sørge

for at tjenester og informasjon er tilpasset medlemsvirksomhetenes og medlemmenes behov, samt sørge for effektiv drift og god gjennomføring av reformer. Styringsparametere og resultatkrav fastsettes i styringsdialogen mellom Arbeids- og sosialdepartementet og Statens pensjonskasse.

Rapportering, strategier og tiltak for 2020

Utbetaling av ytelser og innkreving av premie

Statens pensjonskasse skal utbetale rett ytelse til rett tid, samt fastsette og kreve inn rett premie til rett tid. Tabellen nedenfor viser resultatkravene for 2018 knyttet til disse målene, samt resultatene for 2018:

Mål og resultatkrav 2018	Resultat 2018
<i>Statens pensjonskasse skal utbetale rett ytelse til rett tid</i>	
Av nye og endrede pensjoner skal minst 96 pst. være uten vesentlige feil ved hhv. første gangs utbetaling og endringstidspunktet.	97,3 pst.
Statens pensjonskasse skal sikre at medlemmene får ytelsene til rett tid i tråd med relevant lov- og regelverk.	Det er 6 brudd i 2018 som skyldes feil registrering og oppfølging. Dette utgjør en rettprosent på 99,9 pst.
<i>Statens pensjonskasse skal fastsette og kreve inn rett premie til rett tid</i>	
Premien skal være minst 98 pst. korrekt i henhold til mottatt grunnlag og forutsetninger i premieberegningen. Måles som gjennomsnitt av fast sats og hendelsesbasert premie.	100 pst.

Administrative forberedelser til nytt pensjonsregelverk

Statens pensjonskasse vil i 2020 fortsette arbeidet med de administrative forberedelser slik at de kan forvalte det nye pensjonsregelverket (nye samordningsregler og ny offentlig tjenstepensjon, jf. omtale under kap. 612) effektivt og korrekt og som bidrar til rettssikkerhet og trygghet for medlemmene i Statens pensjonskasse. Digitaliseringsrådet har gjennomført en kvalitetssikring av det overordnede planverket, og et eksternt konsultantselskap har gjennomført to kvalitetssikringer av kostnadsrammer og usikkerhet mv. knyttet til nye samordningsregler. Statens pensjonskasse følger opp merknader og anbefalinger fra kvalitetssikringene. Statens pensjonskasse har også startet med de administrative forberedelser knyttet til ny offentlig tjenstepensjon, jf. Prop. 87 L (2018–2019), Innst. 314 L (2018–2019) og lovvedtak 72 (2018–2019). De samlede forberedelser knyttet til det nye pensjonsregelverket i Statens pensjonskasse er omfattende, kostnads- og tidkrevende. Departementet vil på egnet måte orientere Stortinget om status i forberedelsene.

Informasjon og kunnskapsformidling

Statens pensjonskasse skal ha høy kompetanse om pensjon og gi objektiv og korrekt informasjon om pensjon, slik at medlemsvirksomheter og medlemmer kan ta veloverveide valg. I 2018 ble det gjennomført i underkant av 900 møter med

medlemsvirksomheter, ti strategiske møter med større medlemsvirksomheter, samt om lag 340 kurs med til sammen over 9 000 deltakere. Statens pensjonskasse skal bli mer proaktiv i kommunikasjonen med medlemmene om det nye pensjonsregelverket. Tilbakemeldinger fra medlemsvirksomhetene og medlemmene er et viktig grunnlag i forbedringsarbeidet. Tilfredsheten til medlemsvirksomhetene og medlemmene måles jevnlig. Ambisjonen er at både kunde- og medlemstilfredsheten skal ligge på 80 pst. Resultatene for 2018 viste 79 pst. tilfredshet for medlemsvirksomhetene og 82 pst. for medlemmene.

Selvbetjening

Det er i stor grad tilrettelagt for gode selvbetjeningsløsninger for enklere spørsmål, men når kompleksiteten i spørsmålene øker, velger medlemmene å ta kontakt på telefon, e-post og chat. For de selvbetjente kanalene har antall besøk på spk.no hatt en liten økning, mens det er 7,2 pst. flere innlogginger på de personlige nettsider for medlemmene. Selvbetjeningsgraden i 2018 var omtrent på samme nivå som for 2017.

Fra 2017 til 2018 er det en økning på 1,2 pst. i antall personer som kontakter Statens pensjonskasses kundesenter, en økning på e-post på tolv pst, mens dialog på chat har en økning på 75 pst. Statens pensjonskasse har flere følgere på sosiale medier og mange leser pensjonsbloggen. Nytt pensjonsregelverk vil kreve ytterligere utvikling av selvbetjeningsløsninger.

Post 24 Driftsresultat

(i 1 000 kr)

Underpost	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
24.1	Driftsinntekter, <i>overslagsbevilgning</i>	-661 969	-652 695	-627 825
24.2	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	421 378	452 222	466 000
24.3	Avskrivninger	123 678	127 106	121 027
24.4	Renter av statens kapital	-76	307	
24.5	Til investeringsformål	75 000	55 645	67 000
24.6	Til reguleringsfondet	23 787		-42 000
	Sum post 24	-18 202	-17 415	-15 798

Det foreslås en bevilgning på -15,798 mill. kroner på post 24 Driftsresultat for 2020.

Underpost 24.1 Driftsinntekter, overslagsbevilgning

Inntektene til Statens pensjonskasse forvaltningsbedrift er knyttet til betaling for de administrative tjenestene som blir utført for pensjonsordninger og andre produkter i Statens pensjonskasse forsikring. Vel 80 pst. av inntektene kommer fra administrasjon av de ulike pensjonsordningene, der inntekten knyttet til den statlige pensjonsordningen etter lov om Statens pensjonskasse utgjør det aller meste. Inntektsreduksjonen sammenlignet med saldert budsjett 2019 skyldes reduserte administrative priser.

Underpost 24.2 Driftsutgifter, overslagsbevilgning

Lønnskostnader utgjør om lag halvparten av virksomhetens driftskostnader.

Driftsutgiftene øker med 13,8 mill. kroner sammenlignet med saldert budsjett 2019. 7,8 mill. kroner skyldes følgekostnader av pensjonsreformen. Videre øker utgiftene med 6 mill. kroner som følge av overgangseffekt ved endring av praksis for utgiftsføring av pensjonspremie. Overgangseffekten innebærer at regnskapet belastes med syv premierterminer i 2020 i stedet for seks terminer.

Underpost 24.3 Avskrivninger

Statens pensjonskasse avskriver aktiverte driftsmidler. Avskrivningene starter året etter at anleggsmiddelet er produksjonsatt. Det blir benyttet lineære avskrivninger der historisk kostpris på aktiverte driftsmidler blir avskrevet over tre til fem år. Investeringene i pensjonssystemet blir avskrevet over ti år. Dette fordi systemet har en forventet lengre levetid enn det som er normalt for andre investeringer.

Underpost 24.4 Renter av statens kapital

I samsvar med reglene for forvaltningsbedrifter, skal det beregnes rente for den kapital som er investert i bedriften.

Underpost 24.5 Til investeringsformål

Posten omfatter avsetning til egenfinansierte investeringer, jf. kap. 5470, post 30. Det er budsjettert med egenfinansiering på 67,0 mill. kroner i 2020. Dette inkluderer trekk fra reguleringsfondet med 42,0 mill. kroner, jf. omtale under post 24.6 Til reguleringsfondet.

Underpost 24.6 Til reguleringsfondet

Reguleringsfondet skal benyttes til å dekke svingninger i virksomhetens økonomi mellom ulike år og til å dekke uforutsette utgifter i det enkelte budsjettåret. Fondet er en del av egenkapitalen til forvaltningsbedriften. Det legges til grunn at fondet kan benyttes til gjenkjøp av bl.a. systemløsninger. I 2020 er det budsjettert med et trekk på

42,0 mill. kroner fra reguleringsfondet til investeringsformål, jf. omtale under post 24.5 Til investeringsformål.

Det fremmes forslag om at det blir gitt anledning til å omdisponere inntil 50 mill. kroner fra reguleringsfondet til investeringsformål, jf. forslag til romertallsfullmakt.

Post 45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, kan overføres

Bevilgningen på posten gjelder investeringer i varige driftsmidler, herunder systemutvikling. Det foreslås en bevilgning på 137,1 mill. kroner for 2020. Dette er 14,7 mill. kroner høyere enn

bevilgningen i saldert budsjett 2019. I tillegg til økt avsetning til egenfinansierte investeringer med 11,4 mill. kroner, jf. underpost 24.5 Til investeringsformål, er bevilgningen prisjustert fra 2019.

Arbeidet med innføring av nye regler for samordning av offentlig tjenestepensjon med alderspensjon fra folketrygden beregnet med ny opp-tjeningsmodell skal dekkes av post 45. Videre skal posten bl.a. dekke investeringer knyttet til videreutvikling av fagsystemer for pensjon og premie samt administrative forberedelser til innføring av ny offentlig tjenestepensjon.

For 2020 foreslås en bevilgning på 137,1 mill. kroner.

Balanse Statens pensjonskasse

	kroner	
	Regnskap 2017	Regnskap 2018
Eiendeler		
<i>Anleggsmidler</i>		
Driftsmidler, eiendommer	472 104 457	431 185 704
<i>Sum anleggsmidler</i>	472 104 457	431 185 704
<i>Omløpsmidler</i>		
Varebeholdning, varer i arbeid	0	0
Kortsiktige fordringer	0	96 533
Kortsiktige plasseringer	0	0
Mellomværende med statskassen	153 732 563	178 286 528
<i>Sum omløpsmidler</i>	153 732 563	178 383 061
Sum eiendeler	625 837 020	609 568 765
Egenkapital og gjeld		
<i>Egenkapital</i>		
Egenkapital uten reguleringsfond	310 739 113	385 739 113
Reguleringsfond	141 078 240	164 865 126
<i>Sum egenkapital</i>	451 817 354	550 604 240
<i>Langsiktig gjeld</i>		
Statens rentebærende kapital	161 365 344	45 446 591
Annen langsiktig gjeld	0	0
<i>Sum langsiktig gjeld</i>	161 365 344	45 446 591

	kroner	
	Regnskap 2017	Regnskap 2018
<i>Kortsiktig gjeld</i>		
Kortsiktig gjeld	12 654 322	13 517 935
<i>Sum kortsiktig gjeld</i>	12 654 322	13 517 935
Sum egenkapital og gjeld	625 837 020	609 568 765

Kap. 5470 Statens pensjonskasse

		(i 1 000 kr)		
		Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
30	Avsetning til investeringsformål	75 000	55 645	67 000
	Sum kap. 5470	75 000	55 645	67 000

Post 30 Avsetning til investeringsformål

Bevilgningen på posten skal dekke avsetninger til investeringsformål til inntekt i statsregnskapet, jf. omtale under kap. 2470, underpost 24.5.

For 2020 foreslås en bevilgning på 67 mill. kroner.

Programkategori 09.60 Kontantytelser

Utgifter under programkategori 09.60 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
660	Krigspensjon	249 444	218 000	192 000	-11,9
664	Pensjonstrygden for sjømenn	46 000	37 000	29 000	-21,6
665	Pensjonstrygden for fiskere			43 000	
666	Avtalefestet pensjon (AFP)	2 207 393	2 490 000	2 760 000	10,8
667	Supplerende stønad til personer over 67 år	320 287	345 000	328 000	-4,9
	Sum kategori 09.60	2 823 124	3 090 000	3 352 000	8,5

Utgifter under programkategori 09.60 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
70-89	Andre overføringer	2 823 124	3 090 000	3 352 000	8,5
	Sum kategori 09.60	2 823 124	3 090 000	3 352 000	8,5

Kategorien omfatter kontantytelser/tilskudd til visse lovregulerte pensjonsordninger utenom folketrygden, som helt eller delvis finansieres av staten. Det gjelder krigspensjon, pensjonstrygden

for sjømenn, pensjonstrygden for fiskere, avtalefestet pensjon med statstilskudd (AFP), samt supplerende stønad til personer med kort botid i Norge.

Kap. 660 Krigspensjon

(i 1 000 kr)				
Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
70	Tilskudd, militære, <i>overslagsbevilgning</i>	67 928	59 000	48 000
71	Tilskudd, sivile, <i>overslagsbevilgning</i>	181 516	159 000	144 000
	Sum kap. 0660	249 444	218 000	192 000

Hovedtrekk ved regelverket

Hovedformålet med krigspensjonen er å gi invalidepensjon til personer som har fått mén eller redusert arbeidsevne som følge av skade eller påkjenninger under krigsdeltakelse, motstandsvirksomhet, politisk fangenskap eller sjøtjeneste under andre verdenskrig.

Krigspensjonen er primært en invalidepensjon, og er hjemlet i fire lover:

- Lov 13. desember 1946 nr. 21 om krigspensjonering for militærpersoner (militærloven), som omfatter militærpersoner som har fått mén som følge av skade, sykdom eller påkjenninger under tjenestegjøring i andre verdenskrig.
- Lov 13. desember 1946 nr. 22 om krigspensjonering for hjemmestyrkepersonell og sivilpersoner (sivilloven), som gjelder personer som er påført skade ved krigsulykke i Norge, på norske skip eller i fiendtlig politisk fangenskap.
- Tilleggslov 29. juni 1951 nr. 34, som gjelder sjømenn med en fartstid på minst seks måneder under andre verdenskrig som ikke var utsatt for krigsulykke som angitt i sivilloven, og personell ved det norske feltsykehuset i Korea.
- Lov 22. mars 1968 nr. 2 om tillegg til krigspensjoneringslovene av 1946, som omfatter seks kategorier av krigsdeltakere og politiske fanger som var utsatt for usedvanlig hard påkjenning.

Det gjelder ett felles pensjonsgrunnlag for de såkalte innsats- og overgrepssgruppene, og ett for tilfeldige krigsrammede. For innsats- og overgrepssgruppene og tilfeldige krigsrammede under 67 år utgjør årspensjonen henholdsvis 442 680 kroner og 246 492 kroner.

For personer over 67 år utgjør pensjonen for de to gruppene henholdsvis 413 676 kroner og 230 352 kroner per 1. mai 2019.

Hovedprioriteringen framover er fortsatt å sikre de krigsskadde og deres etterlatte rett ytelse til rett tid.

Rapport

De aktuelle pensjonslovene regulerer forhold som ligger mange år tilbake i tid, og utgiftene til krigspensjon går ned for hvert år som følge av at antallet pensjonister synker.

Militære

Utgiftene til militære krigspensjonister i 2018 fordelte seg med 10,5 mill. kroner til invalidepensjon, 57,3 mill. kroner til enkepensjon og 0,1 mill. kro-

ner til skadepensjon. Korrigert for den årlige reguleringen er dette en nedgang fra 2017 på 29 pst. for invalidepensjonistene og 16 pst. for enkepensjonistene.

I desember 2018 var det 62 militære invalidepensjonister og 514 militære enkepensjonister. Antall invalidepensjonister gikk ned med 27 pst. fra samme periode i 2017, mens antall enkepensjonister gikk ned med 15 pst. I 2018 var avgangen 23 invalidepensjonister og 107 enkepensjonister, mens det var en tilgang på 14 enkepensjonister (og ingen invalidepensjonister).

Gjennomsnittsalderen ved utgangen av 2018 var 94,8 år for invalidepensjonistene og 90,5 år for enkepensjonistene.

Sivile

Utgiftene til sivile krigspensjonister i 2018 fordelte seg med 53,9 mill. kroner til invalidepensjon, 127,0 mill. kroner til enkepensjon og 0,6 mill. kroner til skadepensjon. Korrigert for den årlige reguleringen er dette en nedgang fra 2017 på 17 pst. for invalidepensjonistene og 12 pst. for enkepensjonistene.

I desember 2018 var det 518 sivile invalidepensjonister og 1 253 sivile enkepensjonister. Antall invalidepensjonister gikk ned med 10 pst. fra samme periode i 2017, mens antall enkepensjonister gikk ned med 11 pst. I 2018 var det en avgang på 68 invalidepensjonister og 190 enkepensjonister, mens det var en tilgang på 2 invalidepensjonister og 29 enkepensjonister.

Gjennomsnittsalderen ved utgangen av 2018 var 87,0 år for invalidepensjonistene og 89,5 år for enkepensjonistene.

Budsjettforslag for 2020

Utgiftsanslaget for 2020 inkluderer anslått effekt av trygdeoppjøret i 2020. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2020 med til sammen 5 mill. kroner under kap. 660, fordelt med 1 mill. kroner på post 70 og 4 mill. kroner på post 71.

For 2020 foreslås det bevilget 192 mill. kroner.

Post 70 Tilskudd, militære, overslagsbevilgning

Det legges til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere på om lag 433 pensjonister og en gjennomsnittlig ytelse på om lag 112 000 kroner.

For 2020 foreslås en bevilgning på 48 mill. kroner.

Post 71 Tilskudd, sivile, overslagsbevilgning

Det legges til grunn et gjennomsnittlig antall motakere på om lag 1 400 pensjonister og en gjennomsnittlig ytelse på om lag 101 300 kroner.

For 2020 foreslås en bevilgning på 144 mill. kroner.

Kap. 664 Pensjonstrygden for sjømenn

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
70	Tilskudd	46 000	37 000	29 000
	Sum kap. 0664	46 000	37 000	29 000

Allmenn omtale

Pensjonstrygden for sjømenn er en offentlig pliktig tjenstepensjonsordning. Den har som hovedformål å yte sjømannspensjon fra pensjonsalderen for sjømenn (60 år) og frem til den ordinære pensjonsalderen i folketrygden (67 år). Ordningen administreres av Pensjonstrygden for sjømenn. Pensjonstrygden for sjømenn ble opprettet ved lov 3. desember 1948 nr. 7.

De årlige utgiftene til pensjoner og administrasjon dekkes løpende etter et utligningsprinsipp. Etter lov om pensjonstrygd for sjømenn § 8 er inntektene avgift på arbeidstakere og rederier, tilskudd fra trygdens fond og lovbestemte tilskudd fra staten.

Etter § 15 skal staten dekke den beregnede del av pensjonsutgiftene som skyldes:

- tillegg for fartstid under andre verdenskrig,
- enkepensjoner etter arbeidstakere som sluttet i pensjonsgivende tjeneste før 1. september 1939, og
- utenlandsk hvalfangst.

Staten skal dessuten gi et årlig tilskudd på 8 mill. kroner fra og med 1983.

Trygden er garantert av staten. Det betyr at dersom de ordinære finansieringskildene ikke er tilstrekkelig til å dekke pensjonsforpliktelsene, plikter staten å dekke underskuddet dersom det ikke er midler i trygdens reguleringsfond.

Departementet har fremmet forslag til ny pensjonsordning i Prop. 118 L (2018–2019). Endringer i lov 3. desember 1948 nr. 7 om pensjonstrygd for sjømenn (ny pensjonsordning). Proposisjonen er oversendt Stortinget for behandling. Forslaget til ny pensjonsordning følger i all

hovedsak forslaget fra et offentlig utvalg som utredet en fremtidig løsning for pensjonsordningen for sjømenn for å tilpasse pensjonsordningen til pensjonsreformen. Utvalget leverte sin rapport NOU 2014: 17 Pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs 17. desember 2014. Se nærmere omtale under Del II, Hovedmål: Økonomisk og sosial sikkerhet, 6.2.3 Pensjon, Pensjonsordningene for sjømenn og for fiskere.

I det følgende gis først en redegjørelse for hovedtrekk for regelverket, deretter en oversikt med rapport, strategier og tiltak for 2020.

Hovedtrekk ved regelverket

Formålet med pensjonstrygden for sjømenn er å gi arbeidstakere på skip mv. førtids alderspensjon fra fylte 60 til 67 år. Trygden omfatter som hovedregel norske statsborgere, og personer med fast bopel i Norge som er tilsatt som arbeidstakere på skip og visse flyttbare innretninger som er innført i norsk skipsregister (NOR eller NIS) med minst 100 bruttotonn. Gjennomsnittlig antall yrkesaktive medlemmer var i overkant av 27 300 i 2018.

Fullt opptjent alderspensjon fra 1. mai 2019

	Kroner per år
360 fartsmåneder opptjent som underordnet før 1. mai 1993	233 029
360 fartsmåneder opptjent som underordnet etter 30. april 1993	272 465
360 fartsmåneder opptjent som overordnet	326 240

For rett til alderspensjon kreves det minst 150 pensjonsgivende måneder (12,5 år), og 360 måneder (30 år) for full alderspensjon. Årlig pensjon utgjør 0,91 pst. av G per fartsmåned for overordnet sjømann, og 0,76 pst. av G for underordnet sjømann (0,65 pst. av G for fartstid før 1. mai 1993). Pensjonen ytes fullt ut ved siden av eventuell alderspensjon fra folketrygden. Alderspensjon under utbetaling reguleres som alderspensjon fra folketrygden. Det utbetales et engangsbeløp (tilbakebetaling av pensjonsavgift) etter nærmere regler for personer som ikke har opptjent nok fartstid til å få pensjon. Det kan ytes et pensjonstillegg til personer som har minst tre års fartstid de siste fem årene før pensjonering.

Alderspensjonen faller bort når pensjonisten har uføretrygd eller arbeidsavklaringspenger fra folketrygden for hel uførhet. Er ytelsen fra folketrygden gradert, faller en tilsvarende del av sjømannspensjonen bort. Tilsvarende gjelder når pensjonisten mottar full eller gradert avtalefestet pensjon i offentlig sektor fram til 65 år.

Rapport, strategier og tiltak for 2020

Hovedprioriteringer for Pensjonstrygden for sjømenn i 2018 var å sikre de berettigede rett pensjon til rett tid, samt løpende analyser av trygdens økonomiske situasjon. Pensjonstrygden for sjømenn har hatt god måloppnåelse på daglig drift, og har fokus på en kvalitativ og effektiv administrasjon, brukerservice, samt forenkling og fornyelse. Virksomheten har en høy grad av automatisering, med bl.a. internettbaserte selvbetjeningsløsninger for kunder og medlemmer. Kunde- og medlemsundersøkelser viser at brukerne er fornøyd med løsningene.

Pensjonstrygden for sjømenn har bl.a. implementert robotteknologi, der flere prosesser har blitt og vil bli satt i drift i 2018 og 2019. Pensjonstrygden for sjømenn har iverksatt et arbeid med administrative og tekniske forberedelser knyttet til forslag til ny pensjonsordning, jf. Prop. 118 L (2018–2019).

Pensjonstrygden for sjømenn har videreført utviklingsarbeidet med Arbeids- og velferdsdirektoratet for å finne fram til gode rutiner for utveksling av meldinger. Hovedbildet er at samhandlingen fungerer bra.

Trygdens inntekter er avhengig av antall aktive sjømenn som er pliktig omfattet av ordningen, samt hvilket inntektsnivå disse har. Dette betyr at trygdens økonomi er sensitiv for eventuelle endringer i medlemsmassen. Dette er knyttet

til den generelle sysselsettingssituasjonen for sjømenn og offshorepersonell om bord på norske og utenlandske skip og installasjoner som disponeres av norske rederier. Inntektene avhenger også av i hvilken utstrekning rederiene velger å sysselsette ikke-trygdepliktige sjømenn utenfor EU/EØS-området. Dette har igjen sammenheng med rammevilkårene for norsk skipsfart og offshorevirksomhet. Om lag 50 pst. av den aktive medlemsmassen er sysselsatt innenfor offshoresektoren per juni 2019.

Trygden har de to siste årene gått med underskudd som etter loven har blitt dekket av trygdens reguleringsfond. Det tidligere grunnfondet på 186 mill. kroner ble avvirket i 2018, og midlene ble overført til reguleringsfondet. Det har styrket kapitalen i ordningen og dermed redusert risikoen for at statsgarantien utløses, samt at det også gir mulighet for bedre fondsavkastning. Reguleringsfondet var ved utgangen av 2018 på 218 mill. kroner. Pensjonstrygdens styre har fra 2015 hatt ansvar for å forvalte pensjonstrygdens samlede fond etter eget forvaltningsreglement fastsatt av Stortinget.

I forlengelsen av arbeidet med ny pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs, vil departementet ta stilling til pensjonstrygdens tilknytningsform til staten.

Budsjettforslag 2020

Post 70 Tilskudd

Utgiftsanslaget for 2020 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2020. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2020 med 1 mill. kroner under kap. 664.

Det forventes at trygden vil gå med 32 mill. kroner i overskudd i 2019 og at reguleringsfondet vil utgjøre 250 mill. kroner ved årets utløp. I 2020 forventes det et overskudd på 86 mill. kroner. Dette vil gi en tilsvarende økning i reguleringsfondet til 335 mill. kroner. Det forventes derfor at det ikke vil være behov for garantitilskudd i 2020.

Statstilskuddet for 2020 vil med disse forutsetningene bestå av tilskudd etter lovens § 15 som forventes å utgjøre 29 mill. kroner. Det er lagt til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere på om lag 1 200 og en gjennomsnittlig ytelse på om lag 17 800 kroner. Det faste årlige tilskuddet utgjør 8 mill. kroner.

For 2020 foreslås en bevilgning på 29 mill. kroner.

Kap. 665 Pensjonstrygden for fiskere

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap		Forslag 2020
		2018	Saldert budsjett 2019	
70	Tilskudd			43 000
	Sum kap. 0665			43 000

Allmenn omtale

Pensjonstrygden for fiskere er en lovbestemt pliktig ordning for personer som har fiske som hovednæring. Det er ca. 5 000 aktive fiskere i ordningen og ca. 1 550 pensjonister. Pensjonstrygden er utligningsfinansiert, og finansieres i utgangspunktet av partene selv ved medlemspremie, omsetningsavgift (0,25 pst. av førstehåndsverdien av råstoff levert fra norske fiskere) og bidrag fra et likviditetsfond som er bygget opp.

Trygden er garantert av staten, det vil si at hvis inntektene ikke er tilstrekkelig til å dekke pensjonsutgiftene, plikter staten å dekke underskuddet hvis det ikke er midler i likviditetsfondet. Ordningen har i flere år gått med underskudd, og det har vært nødvendig med bidrag fra likviditetsfondet. Prognosene tilsier at likviditetsfondet vil være brukt opp i løpet av 2020. Da vil statsgarantien utløses med et bidrag fra staten på anslagsvis 52 mill. kroner i 2020, og deretter hhv. 68,8, 67,5 og 65,4 mill. kroner pr. år for 2021, 2022 og 2023. Ordningen administreres av Garantikassen for fiskere.

Arbeids- og sosialdepartementet har varslet en gjennomgang av pensjonstrygden for fiskere, med sikte på å få på plass en varig løsning tilpasset prinsippene i pensjonsreformen. Samtidig foreslår departementet tiltak i påvente at en varig løsning kommer på plass. Se omtale under Del II Hovedmål: Økonomisk og sosial sikkerhet, 6.2.3 Pensjon, Pensjonsordningene for sjømenn og fiskere.

Hovedtrekk ved regelverket

Pensjonstrygden for fiskere ble opprettet ved lov 28. juni 1957 nr. 12. Ordningen er en pliktig lovfestet tidligpensjonsordning for aldersgruppen 60 til 67 år for personer som er oppført på blad B i fiskermanntallet.

For rett til pensjon må man ha betalt premie i minimum 14,4 år (750 uker). Full pensjon oppnås ved betalt premie i 30 år (1560 uker). Full årlig pensjon utgjør 1,6 G. Pensjonen reguleres som

alderspensjon i folketrygden. Pensjonen avkortes mot uføreytelser, arbeidsavklaringspenger og avtalefestet pensjon.

Ordningen er utligningsfinansiert og finansieres i utgangspunktet av partene gjennom medlemspremie og avgift på omsetning av fisk. Trygden er garantert av staten.

Departementet foreslår at medlemspremien for pensjonstrygden for fiskere økes med 25 pst. ut over den årlige reguleringen med grunnbeløpet i 2020 og at omsetningsavgiften økes fra 0,25 til 0,3 pst. Det vises til nærmere omtale under pkt. 6.2.3.

Rapport

I 2018 var trygdens utgifter på 142,2 mill. kroner, hvorav pensjonsutgiftene utgjorde 135,6 mill. kroner, mens resterende var utgifter til refusjon av medlemspremie og administrasjonsutgifter. Inntekt fra medlemspremie utgjorde 34,8 mill. kroner, mens omsetningsavgiften utgjorde 46,5 mill. kroner. Underskuddet ble i all hovedsak dekket opp ved tilskudd fra likviditetsfondet på 58,7 mill. kroner, samt fondsavkastning på 2,6 mill. kroner.

Budsjettforslag 2020**Post 70 Tilskudd**

Ordningen er i utgangspunktet finansiert av ordningen selv gjennom medlemspremie og omsetningsavgift. Det forventes at trygden vil gå med et underskudd på 70 mill. kroner i 2020. Likviditetsfondet forventes å utgjøre 18 mill. kroner ved utgangen av 2019 og det vil med gjeldende regelverk være behov for et statstilskudd på 52 mill. kroner.

Departementets forslag økning i medlemspremien og omsetningsavgiften, omtalt under hovedtrekk ved regelverket, anslås å redusere statens utgifter til statsgaranti med 9 mill. kroner i 2020 og om lag 19 mill. kroner årlig fra 2021.

For 2020 foreslås en bevilgning på 43 mill. kroner.

Kap. 666 Avtalefestet pensjon (AFP)

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
70	Tilskudd, <i>overslagsbevilgning</i>	2 207 393	2 490 000	2 760 000
	Sum kap. 0666	2 207 393	2 490 000	2 760 000

Hovedtrekk ved regelverket

Staten gir tilskudd til AFP etter lov 19. februar 2010 nr. 5 om statstilskott til arbeidstakere som tar ut avtalefestet pensjon i privat sektor (AFP-tilskottsloven). Statens tilskudd skal etter loven utgjøre en tredel av pensjonsutgiftene til AFP-pensjonistene. Staten skal også dekke utgiftene til et kompensasjonstillegg som ytes til arbeidstakere født i årene 1944 til 1962. Hensikten med tillegget er å kompensere for at disse årskullene har begrensede muligheter til å motvirke levealdersjusteringen. I forbindelse med LO og NHOs evaluering av AFP i privat sektor ble det lagt frem en rapport 7. desember 2017. Av rapporten fremgår det at statens andel av AFP-utbetalingene, når kompensasjonstillegget medregnes, i 2016 utgjorde 45 pst. De øvrige utgiftene til AFP i privat sektor dekkes av arbeidsgiverne. I tillegg til å dekke en del av pensjonsutgiftene, bidrar staten indirekte til finansieringen ved at kompensasjonstillegget er skattefritt og at det er skattefritak for bedriftenes premieinnbetalinger, samt ved å dekke utgiftene ved Arbeids- og velferds-etatens administrasjon. Statens utgifter til AFP er i 2019 anslått til 2 490 mill. kroner.

Ytelsen er utformet som et livsvarig påslag til alderspensjonen fra folketrygden. Pensjonen beregnes på grunnlag av alle år med pensjongivende inntekt til og med det året arbeidstakeren fyller 61 år. Årskullene født i 1944–1962 mottar i tillegg et kompensasjonstillegg. Formålet med kompensasjonstillegget er å kompensere de aktuelle årskullene som hadde kort igjen til pensjone-ring og dermed begrensede muligheter til å tilpasse seg ny AFP. AFP beregnes slik at summen av de årlige utbetalingene skal være uavhengig av når pensjonen tas ut, det vil si samme nøytrale løsning som gjelder for alderspensjon fra folketrygden. AFP kan tas ut fra 62 år og fritt kombineres med arbeidsinntekt. AFP-ordningen er en kvalifikasjonsordning, det vil si at arbeidstakere må oppfylle bestemte krav for rett til ytelsen, herunder forutsettes at arbeidstaker er yrkesaktiv på uttaks-

tidspunktet og dessuten ansatt i en bedrift som er omfattet av AFP-ordningen.

Arbeids- og sosialdepartementet fører tilsyn med Fellesordningen for AFP i privat sektor. Formålet med tilsynet er å sikre at administrasjon og finansiering av pensjonsordningen er i samsvar med bestemmelsene i AFP-tilskottsloven og vedtektene. I tråd med forskrift om tilsyn med ordninger for avtalefestet pensjon har departementet avholdt to tilsyn i 2018. Riksrevisjonen får kopi av referatene fra tilsynsmøtene.

I følge AFP-tilskottsloven skal arbeidsgivers premie fastsettes slik at den er tilstrekkelig til å dekke løpende utgifter og gi grunnlag for opplegg av et pensjonsfond. Pensjonsfondet skal, sammen med arbeidsgivernes erkjente plikt til fortsatt premiebetaling etter avtalenes eventuelle opphør, gi tilstrekkelig sikkerhet for dekning av arbeidsgivernes forventede framtidige forpliktelser. I følge årsrapport 2018 fra Fellesordningen for AFP i privat sektor tilsvarte pensjonsfondet 64 pst. av Fellesordningens pensjonsforpliktelser. Fellesordningens revisor har ingen vesentlige merknader til regnskapet for 2018.

LO og NHO gjennomførte en evaluering av AFP-ordningen i 2017, og både LO og NHO konkluderte etter evalueringen med at det er enkelte forhold ved dagens ordning som bør utredes videre. I tariffoppgjøret i 2018 ble LO og NHO enige om å igangsette et arbeid for å utrede et grunnlag for forhandlinger om endringer i dagens AFP-ordning. Regjeringen bistår LO og NHO i arbeidet, se nærmere omtale under Hovedmål: økonomisk og sosial sikkerhet, punkt 2.2.6.

Rapport**Utgiftsutviklingen**

Det er bare ordningene i privat sektor som får statstilskudd under kap. 666, post 70. I kommunal og statlig sektor dekker arbeidsgiver utgiftene fullt ut.

Utgiftene til AFP under kap. 666 i 2018 var på 2 207 mill. kroner, mot 1 923 mill. kroner i 2017.

Målt i løpende priser var dette en økning på 284 mill. kroner, eller 14,8 pst. Økningen skyldes vekst i antall mottakere. Ettersom den nye

AFP-ordningen i privat sektor fortsatt er under innfasing, må det forventes høy årlig vekst i antall mottakere og utgifter også i årene framover.

Viktige utviklingstrekk for grupper som omfattes av kap. 666, post 70

Antall mottakere av AFP med statstilskudd under kap. 666, post 70, tall ved utgangen av året 2016–2018

År	Antall			Endring i pst. fra året før		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
2016	57 765	42 938	14 827	19,2	18,1	22,4
2017	67 196	49 702	17 494	16,3	15,8	18,0
2018	76 436	56 329	20 107	13,8	13,3	14,9

Ved utgangen av 2018 mottok 76 436 pensjonister AFP i privat sektor, hvorav 41 158 var under 67 år. Økningen fra utgangen av 2017 er på 9 240. Den årlige økningen i perioden 2011–2018 har vært på 9 000–10 000 personer hvert år.

Det har vært en omfattende vekst i antall mottakere av ny AFP i privat sektor. Dette skyldes i hovedsak at AFP nå gis som et livsvarig tillegg til alderspensjonen, og at den nye ordningen som ble innført i 2011 fortsatt er under innfasing. I tillegg kommer også at en høyere andel av de som har muligheten til det har tatt ut AFP. Antall mottakere

av ny AFP som andel av befolkningen i alderen 62–66 år har økt fra 3,3 pst. i 2011 til 14,1 pst. i 2018.

Den fortsatte veksten i antall mottakere av ny AFP skyldes i liten grad endringer i tilgangen av nye mottakere, som har ligget på i underkant av 10 000 personer de siste tre årene. Ettersom AFP i privat sektor gis som et livsvarig påslag til alderspensjonen, og det første kullet som hadde mulighet til å ta ut AFP etter ny ordning var født i 1944, er det imidlertid begrenset med avgang fra ordningen.

Antall nye mottakere av AFP med statstilskudd under kap. 666, post 70, tall ved utgangen av året 2016–2018

År	Antall			Endring i pst. fra året før		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
2016	9 639	6 855	2 784	-2,3	-4,0	2,4
2017	9 839	7 095	2 744	2,1	3,5	-1,4
2018	9 771	7 042	2 729	-0,7	-0,7	-0,5

Utviklingen i gjennomsnittlig AFP-pensjon

Ved utgangen av 2018 var gjennomsnittlig årlig pensjon 67 241 kroner for mottakere av AFP. Gjennomsnittlig pensjon var høyere for menn enn for kvinner.

Gjennomsnittlig pensjon. Per 31. desember 2014–2018, nominelle beløp

År	Ny AFP		
	Alle	Kvinner	Menn
2014	66 227	59 468	68 396
2015	67 400	60 686	69 638
2016	67 405	60 431	69 813
2017	66 813	59 782	69 288
2018	67 241	60 049	69 808

De fleste som tar ut AFP, starter uttaket ved 62 år. I 2018 gjaldt dette 85 pst. av de nye mottakerne. Andelen som tar ut ved 62 år har ellers variert mellom 55 og 83 pst. siden 2011. 97 pst. av de som tok ut AFP i 2018 tok ut ytelsen før de fylte 67 år.

Utviklingen i andelen AFP-pensjonister i privat sektor som kombinerer pensjon med arbeid

Blant mottakerne av ny AFP i alderen 62–66 år var det 58 pst. som kombinerte pensjonen med arbeid

ved utgangen av 2018, en økning fra 56 pst. ved utgangen av 2017. Muligheten til å kombinere arbeid og pensjon uten avkortning har ført til at mange som ellers ikke ville tatt ut pensjon, nå har tatt ut alderspensjon og AFP ved siden av arbeid. De i alderen 62–66 år som kombinerte AFP med arbeid, hadde en gjennomsnittlig avtalt arbeidstid på 33 timer per uke, noe som viser at de fleste arbeider opp mot heltid. Dette var uendret sammenlignet med 2017.

Budsjettforslag 2020

Utgiftsanslaget for 2020 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2020. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2020 med 36 mill. kroner under kap 666.

For 2020 er det lagt til grunn et gjennomsnittlig statlig bidrag på om lag 30 500 kroner pr. mottaker og gjennomsnittlig antall pensjonister på 90 500 personer

For 2020 foreslås en bevilgning på 2 760 mill. kroner.

Kap. 667 Supplerende stønad til personer over 67 år

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
70	Tilskudd, <i>overslagsbevilgning</i>	320 287	345 000	328 000
	Sum kap. 0667	320 287	345 000	328 000

Supplerende stønad ble innført fra 2006 og har som formål å garantere en minsteinntekt for eldre personer med kort botid i Norge. Ordningen er ment som en avlastning av kommunenes utgifter til økonomisk stønad til den aktuelle gruppen. Stønadene er behovsprøvd.

Det foreslås at ordningen med supplerende stønad utvides til også å omfatte uføre flyktninger, når folketrygdens særskilte bestemmelser om flyktninger utvikles, se nærmere omtale av budsjettforslaget under programkategori 29.70 Alderdom. Ved å omfatte denne gruppen i ordningen med supplerende stønad, vil uføre flyktninger fremdeles være sikret en trygg og stabil minstepensjon.

Hovedtrekk ved regelverket

Stønadene er regulert i lov 29. april 2005 om supplerende stønad til personer med kort botid i Norge og er ikke en folketrygdytelse.

Ordningen sikrer personer som har fylt 67 år og som har liten eller ingen alderspensjon fra folketrygden, en inntekt på nivå med minstepensjonsnivå, men uten forsørgingstillegg. De eldre får dermed en mer stabil inntekt enn økonomisk stønad (sosialhjelp), som de må søke om fra måned til måned.

Stønadene gis etter en streng behovsprøving. Ytelsen reduseres eller faller bort hvis mottaker eller ektefellen/samboer/registrert partner har pensjon, inntekt eller formue. Det er begrensning

ger på hvor lenge mottakere av stønaden kan oppholde seg i utlandet. Søknad må derfor settes fram ved personlig oppmøte og stønad gis bare for tolv måneder av gangen.

Som en konsekvens av at ordningen foreslås utvidet til også å omfatte uføre flyktninger, må det foretas nødvendige endringer i lov om supplerende stønad.

Resultatrapport 2018

Antallet mottakere har økt noe fra ordningen ble innført i 2006, da det var 2 401 mottakere av supplerende stønad. Ved utgangen av 2018 var det 2 686 mottakere av supplerende stønad. Dette er en svak nedgang i forhold til 2017, da det var 2 728 mottakere. Veksten over tid har sammenheng med en vekst i antall innvandrere over 67 år.

Antall mottakere gikk vesentlig ned i løpet av 2016 som følge av regelendringer om begrenset rett til supplerende stønad til personer som var kommet til Norge på grunnlag av familiegjenforening med barn/slektninger. I løpet av 2016 gikk utgiftene til ordningen noe ned også på grunn av satsendring for mottakere som bor sammen med andre voksne personer i bofelleskap, uten at de definerer seg som samboere.

Om lag to tredeler av mottakerne er enslige og om lag 60 pst. er kvinner. Ved utgangen av 2018 fikk 89 pst. av mottakerne redusert ytelse, de aller fleste fordi de også mottok alderspensjon fra folketrygden. For andre år på rad, var i 2018 andelen kvinner med redusert ytelse høyere enn andelen menn med redusert ytelse, henholdsvis 89,4 pst. og 87,2 pst. Over tid har andelen med redusert ytelse økt, fordi mottakerne i gjennomsnitt har høyere opptjening av rettigheter ved alderspensjon enn tidligere.

I desember 2018 mottok 6,6 pst. av innvandrere over 67 år supplerende stønad. Til sammenligning mottok 0,3 pst av den samlede befolkningen over 67 år supplerende stønad. Mottakerne er hovedsakelig innvandrere fra land med lite utbygde sikringssystemer i Afrika, Asia og Øst-Europa utenfor EU. Mange har bodd lenge nok i Norge til å ha fått norsk statsborgerskap. Blant mottakerne i desember 2018 var 118 personer født i Norge.

Utgiftene til supplerende stønad var 320 mill. kroner i 2018. Etter årlige utgiftsøkninger fram til 2015, har utgiftene gått ned etter regelendringene i 2016. Gjennomsnittlig årlig ytelse var 120 766 kroner i 2018. Målt i faste kroner har gjennomsnittlig ytelse gått ned over tid, fordi mottakerne i stadig større grad har andre inntekter ved siden av.

Antall personer med supplerende stønad, andel med redusert ytelse og gjennomsnittlig ytelse, gjennomsnitt for året. 2016–2018

	Gjennom snittlig antall stønads mottakere	Andel med redusert ytelse, pst.	Gjennomsnittlig ytelse, nominelle kroner	Gjennomsnittlig ytelse i 2018-kroner
2016	2 815	83	125 705	131 268
2017	2 684	87	117 697	120 875
2018	2 652	89	120 766	120 766

Utgiftsutviklingen 2016–2018

År	Mill. 2018-kroner	Endring fra året før	Endring i pst.	Mill. kroner (nominelle kroner)	Endring fra året før	Endring i pst.
2016	370	-80	-18	354	-66	-16
2017	324	-45	-12	316	-38	-11
2018	320	-4	-1	320	4	1

Budsjettforslag for 2020**Post 70 Tilskudd, overslagsbevilgning**

Utgiftsanslaget for 2020 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2020. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2020 med 11 mill. kroner under kap. 667.

Det legges til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere på 2 665 og en gjennomsnittlig ytelse på 122 690 kroner.

Bevilgningen foreslås økt med 3 mill. kroner som følge av forslaget om avvikling av folketrygdens særskilte bestemmelser for flyktninger og heving av folketrygdens botidskrav fra tre år til fem år og som følge av forslaget om å utvide ordningen med supplerende stønad til også å omfatte uføre flyktninger. Det vises til omtale under kapittel 2670.

For 2020 foreslås en bevilgning på 328 mill. kroner.

Programkategori 29.20 Enslige forsørgere

Utgifter under programkategori 29.20 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)

Kap.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
2620	Stønad til enslig mor eller far	2 777 676	2 905 900	2 574 560	-11,4
	Sum kategori 29.20	2 777 676	2 905 900	2 574 560	-11,4

Utgifter under programkategori 29.20 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)

Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
70-89	Andre overføringer	2 777 676	2 905 900	2 574 560	-11,4
	Sum kategori 29.20	2 777 676	2 905 900	2 574 560	-11,4

Kap. 2620 Stønad til enslig mor eller far

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
70	Overgangsstønad, <i>overslagsbevilgning</i>	1 826 735	1 940 000	1 678 000
72	Stønad til barnetilsyn til enslig mor eller far i arbeid, <i>overslagsbevilgning</i>	146 353	170 000	122 740
73	Tilleggsstønader og stønad til skolepenger, <i>overslagsbevilgning</i>	72 230	91 700	58 820
76	Bidragforskott	732 358	704 200	715 000
	Sum kap. 2620	2 777 676	2 905 900	2 574 560

Hovedtrekk ved regelverket

Formålet med stønadene bevilget under postene 70–73 er å sikre inntekt for foreldre som er alene om omsorgen for barn, og gi dem hjelp til å bli i stand til å forsørge seg selv gjennom arbeid. En mor eller far er definert som å ha aleneomsorg for et barn når vedkommende varig har klart mer av

den daglige omsorgen enn den andre forelderen. Full overgangsstønad utgjør 2,25 G (grunnbeløpet i folketrygden). Den er inntektsprøvd og reduseres med 45 pst. for inntekt som overstiger halvparten av folketrygdens grunnbeløp.

Overgangsstønad kan som hovedregel gis i inntil tre år, fram til barnet fyller åtte år. Stønadsperioden kan utvides, f.eks. dersom den ens-

lige moren eller faren er under nødvendig utdanning eller har særlig tilsynskrevende barn.

Det stilles krav om yrkesrettet aktivitet for å kunne motta overgangsstønad fra yngste barn fyller ett år. Aktivitetskravet kan fylles ved å være i arbeid som utgjør minst 50 pst. av full tid, under nødvendig og hensiktsmessig utdanning som utgjør minst 50 pst. av utdanning på full tid, eller ved å stå tilmeldt Arbeids- og velferdsetaten som reell arbeidssøker.

Tilleggsstønader (i forbindelse med utdanning) og stønad til skolepenger, samt stønad til barnetilsyn for enslig mor eller far som er i arbeid, kan også gis på bestemte vilkår.

Forsørgelse av barn er foreldrenes ansvar. Når foreldrene ikke bor sammen, skal den forelderen som ikke bor sammen med barnet, betale underholdsbidrag til forsørgelse av barnet. Forskottetingsordningen har som formål å sikre et minstebidrag til barnets forsørgelse når bidraget fra den bidragspliktige er forsinket eller uteblir. Staten krever refusjon fra den bidragspliktige for det forskotterte bidraget. Barn under 18 år bosatt i Norge som ikke bor sammen med begge foreldrene, har rett til forskott på underholdsbidrag. Dette utbetales til den forelderen som barnet bor sammen med.

Bidragsforskottet er inntektsprøvd ut fra mottakerens inntekt, antall barn i husstanden og om vedkommende bor alene med barnet/barna eller ikke. Stønaden ytes i dag etter tre satser, redusert forskott (820 kroner per barn per måned), ordinært forskott (1 230 kroner per barn per måned)

eller forhøyet forskott (1 640 kroner per barn per måned). Mottakerne med de laveste inntektene får utbetalt et tillegg på en tredel av ordinær forskottssats hvis barnet er over 11 år (totalt 2 050 kroner per barn over 11 år per måned). Retten til forskott faller bort ved inntekt over 524 800 kroner.

Det tas refusjon i innbetalt bidrag, og derfor må bidrag fastsettes eller avtales for at forskott skal kunne ytes. Før bidragsforskott blir utbetalt, skjer en automatisk kontroll av om bidrag er innbetalt fra den bidragspliktige. Forskott utbetales bare i den utstrekning forskottet overstiger innbetalt bidrag.

Regjeringen foreslår i 2020 enkelte endringer i stønadene til enslig mor eller far.

Det foreslås at utbetaling av stønad til barnetilsyn til enslig mor eller far i arbeid og stønad til barnetilsyn som tilleggsstønad samordnes med kontantstøtte fra 1. mars 2020.

Det foreslås at stønad til barnetilsyn som tilleggsstønad utbetales som 64 pst. av dokumenterte utgifter til barnetilsyn, begrenset oppad til en maksimal sats fra 1. januar 2020.

Videre foreslås det å heve botidskravet fra tre til fem år og å avvikle de særskilte bestemmelsene for flyktninger i folketrygdloven § 15-2 fra 1. oktober 2020.

Det foreslås også å avvikle tilleggsstønad til tilsyn og pleie av familiemedlemmer etter folketrygdloven § 15-11 fra 1. mars 2020.

Nevnte regelverksendringer er nærmere omtalt under kap. 2620.

Rapport

Utgiftsutviklingen

Stønadsutgifter til enslig mor eller far, løpende kroner (i 1 000 kroner) ved utgangen av 2016–2018

År	2016	2017	2018	Endring 2017–2018 pst.
Post 70 Overgangsstønad	2 295 430	2 055 766	1 826 735	-11,1
Post 76 Bidragsforskott	754 798	744 652	732 358	-1,7

Fra 2017 til 2018 falt utgiftene under kap. 2620 Stønad til enslig mor eller far i sin helhet med 25 pst. målt i løpende kroner. Utbetalingene av overgangsstønad falt med 11,1 pst. Målt i fast G gikk utgiftene til overgangsstønad ned med 13,5 pst.

Fast G innebærer at regnskapstallene er justert for utviklingen i grunnbeløpet i folketrygden, slik at de årlige utgiftene i større grad blir sam-

menlignbare. Nedgangen i utgifter målt i fast G skyldes en nedgang i antall mottakere av overgangsstønad. I 1. halvår 2019 ble det regnskapsført 884,1 mill. kroner i overgangsstønad til enslig mor eller far under kap. 2620, post 70. Dette innebærer en nedgang i utgiftene til overgangsstønad på om lag 6,5 pst. sammenlignet med 1. halvår 2018.

Som tabellen ovenfor viser, falt utbetalingene til bidragsforskott på post 76 med 1,7 pst. målt i løpende kroner fra 2017 til 2018.

Mottakere av overgangsstønad

Ved utgangen av 2018 mottok om lag 11 100 personer overgangsstønad. Dette er en reduksjon på om lag 1 300 personer eller om lag 11 pst. fra året før. Ved utgangen av 1. halvår 2019 mottok om lag 11 200 personer overgangsstønad. Dette er en reduksjon på 9,3 pst. fra samme periode året før.

Ved utgangen av 2018 mottok om lag 7 200 enslige forsørgere stønad til barnetilsyn. Av disse mottok om lag 3 800 personer stønad til barnetilsyn uten å samtidig motta overgangsstønad, noe som er en nedgang på nær 14 pst. fra utgangen av 2017. Antall personer som mottok stønad til barnetilsyn samtidig som de mottok overgangsstønad har gått noe ned siden 2016.

Blant mottakerne av overgangsstønad med yngste barn på ett år eller eldre i 2018, fylte 62 pst. aktivitetskravet ved å være i arbeid, 19 pst. var under utdanning, og 18 pst. var arbeidssøkere. Fordelingen mellom de ulike aktivitetene er nær uendret sammenlignet med 2017.

Statens utgifter til bidragsforskott

Utbetalingene til bidragsforskott gikk betydelig ned i 2003 da bidragsreformen ble gjennomført og bidragsforskott ble en inntektsprøvd ytelse. Utbetalingene til bidragsforskott har fortsatt å gå ned hvert år siden reformen. Utgiftene forventes fortsatt å gå nedover de kommende årene.

Statens utgifter til bidragsforskott var i 2018 på 732,3 mill. kroner, og refusjon i betalt underholdsbidrag fra de bidragspliktige var på 240,9 mill. kroner, jf. kap. 5701, post 73, dvs. at statens nettoutgifter var på 491,4 mill. kroner. For 2017 var utgiftene på 744,7 mill. kroner, og refusjon i betalt underholdsbidrag fra de bidragspliktige var på 251,6 mill. kroner, jf. kap. 5701, post 73, dvs. at statens nettoutgifter var på 493,1 mill. kroner.

Budsjettforslag 2020

Regulering av folketrygdens grunnbeløp

Utgiftsanslaget for 2020 inkluderer anslått effekt av trygdeoppjøret i 2020. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2020 med til sammen 58,4 mill. kroner under kap. 2620, post 70 Overgangsstønad.

Post 70 Overgangsstønad, overslagsbevilgning

Det anslås at om lag 10 100 personer vil motta overgangsstønad i gjennomsnitt i 2020. Gjennomsnittlig ytelse anslås til om lag 165 800 kroner i 2020.

Regjeringens forslag om avvikling av folketrygdens særskilte bestemmelser om flyktninger og heving av folketrygdens botidskrav fra tre til fem år fra 1. oktober 2020, som også omfatter enslige, innebærer at utgiftene under kap. 2620, post 70 reduseres med 2 mill. kroner. Se også omtale av forslaget under programkategori 29.70.

For 2020 foreslås en bevilgning på 1 678 mill. kroner.

Post 72 Stønad til barnetilsyn til enslig mor eller far i arbeid, overslagsbevilgning

Stønad til barnetilsyn dekker 64 pst. av de dokumenterte utgiftene til barnetilsyn opp til en maksimumssats. Det anslås at om lag 4 000 personer vil motta stønad til barnetilsyn til enslig mor eller far i arbeid i 2020. Gjennomsnittlig ytelse anslås til om lag 27 000 kroner.

Et formål med kontantstøtten er å bidra til mer likhet i de overføringene familiene mottar til barneomsorg. I tilfeller hvor personer som mottar kontantstøtte også får utbetalt stønad til barnetilsyn på bakgrunn av dokumenterte utgifter, vurderes disse stønadene å dekke den samme type utgifter. På bakgrunn av dette foreslår regjeringen å samordne mottak av stønad til barnetilsyn etter folketrygdloven § 15-10 med mottak av kontantstøtte fra 1. mars 2020. Innvilget kontantstøtte vil med dette trekkes fra utgiftene til barnetilsyn før stønad til barnetilsyn beregnes.

Endringen anslås å redusere utgiftene til stønad til barnetilsyn under post 72 med 0,3 mill. kroner.

Det vises til omtale under kap. 2651, post 71 og kap. 2680, post 75.

Regjeringen foreslår å avvikle folketrygdens særskilte bestemmelser for flyktninger og heving av folketrygdens botidskrav fra tre til fem år fra 1. oktober 2020. Endringen omfatter også enslige foreldre. Forslaget får ikke økonomiske konsekvenser under kap. 2620, post 72 i 2020, men vil ha en mindre økonomisk effekt på posten kommende år. Se også omtale av forslaget under programkategori 29.70.

For 2020 foreslås en bevilgning på 122,7 mill. kroner.

Post 73 Tilleggsstønader og stønad til skolepenger, overslagsbevilgning

Post 73 omfatter stønad til skolepenger og alle tilleggsstønadene, herunder stønad til barnetilsyn til enslig mor eller far i utdanning og arbeidssøking. Noen av tilleggsstønadene gis etter faste satser.

Da tilleggsstønadsforskriften ble fastsatt i 2015 ble satsen for stønad til barnetilsyn vurdert opp mot maksimalprisen i barnehage. Som følge av stadig bedre moderasjonsordninger for foreldrebetaling i barnehage, har det over tid utviklet seg et misforhold mellom den faste satsen for stønad til barnetilsyn og det enkelte mottakere faktisk betaler for en barnehageplass. Samtidig er det store variasjoner i den enkeltes utgifter til barnetilsyn. En fast sats vil derfor noen ganger ikke være tilstrekkelig for dem som ikke har mulighet til å benytte seg av moderasjonsordninger eller maksimalpris, samtidig som en fast sats kan overkompensere andre.

På bakgrunn av dette, foreslår regjeringen å endre reglene for beregning av stønad til barnetilsyn som tilleggsstønad til å utbetales som 64 pst. av dokumenterte utgifter til barnetilsyn, begrenset oppad til en maksimal sats fra 1. januar 2020. Regelverket for stønad til barnetilsyn som tilleggsstønad harmoniseres med dette med regelverket for stønad til barnetilsyn for enslig mor eller far i arbeid, jf. folketrygdloven § 15-10.

Endringen anslås å redusere utgiftene til stønad til barnetilsyn under post 73 med om lag 7,1 mill. kroner. Det vises til omtale under kap. 2651, post 71 og kap. 2680, post 75.

Et formål med kontantstøtten er å bidra til mer likhet i de overføringene familiene mottar til barneomsorg. I tilfeller hvor personer som mottar kontantstøtte også får utbetalt stønad til barnetilsyn på bakgrunn av dokumenterte utgifter, vurderes disse stønadene å dekke den samme type utgifter. På bakgrunn av dette foreslår regjeringen å samordne mottak av stønad til barnetilsyn etter folketrygdloven § 15-11 med mottak av kontantstøtte fra 1. mars 2020. Innvilget kontantstøtte vil med dette trekkes fra utgiftene til barnetilsyn før stønad til barnetilsyn beregnes. Det vises til omtale under kap. 2620, post 72 og kap. 2651, post 71.

Endringen anslås å redusere utgiftene til stønad til barnetilsyn under post 73 med om lag 0,1 mill. kroner.

Tilleggsstønad kan også utbetales på bakgrunn av utgifter til tilsyn og pleie av andre familiemedlemmer enn barn. Denne stønaden er svært lite brukt. Av forenklingshensyn foreslår regjeringen å avvikle tilleggsstønad til tilsyn og pleie av familiemedlemmer etter folketrygdloven § 15-11 fra 1. mars 2020. Endringen anslås å ikke ha budsjettmessige konsekvenser.

Avvikling av folketrygdens særskilte bestemmelser for flyktninger og heving av folketrygdens botidskrav fra tre til fem år vil medføre en utgiftsreduksjon under kap. 2620, post 73 anslått til 0,1 mill. kroner i 2020. Se også omtale av forslaget under programkategori 29.70.

For 2020 foreslås en bevilgning på 58,8 mill. kroner.

Post 76 Bidragsforskott

Anslaget fastsettes på bakgrunn av forventet endring av antall barn med bidragsforskott og endring i utbetaling per barn. Antall barn med rett til bidragsforskott er ventet å gå ned med 3,5 pst. fra 2018 til 2019 og med ytterligere 3 pst. i 2020.

Nedgangen i utgifter til bidragsforskott vil forsterkes av at Stortinget fra 1. juli 2019 har vedtatt (vedtak 13. desember 2018 nr. 236) å underregulere enkelte tilskuddssatser med 0,4 prosentpoeng, herunder satsen for bidragsforskott. Konsumprisindeksen økte fra 2018 til 2019 med 3,1 pst, men underreguleringen medfører at satsene for bidragsforskott skal reguleres med 2,7 pst. Det er i barneloven § 73 andre ledd etablert en unntakshjemmel for en alternativ regulering av bidragsforskott, enn den som følger av hovedregelen (regulering i tråd med konsumprisindeksen). Framtidige utgifter vil påvirkes av om denne unntakshjemmelen anvendes eller ei.

Tilstått forskott kan utbetales hvis underholdsbidraget ikke er innbetalt innen fastsatt frist. Hvis fastsatt bidrag er lavere enn tilstått forskott, blir differansen utbetalt. Om lag to tredeler av tilstått forskott kommer til utbetaling. Når forskott er utbetalt, blir innbetaling fra bidragspliktige ført som refusjon av bidragsforskott på post 73 under kap. 5701, Diverse inntekter. Det forventes at om lag 32 pst. av utbetalt forskott vil bli refundert i 2020.

For 2020 foreslås en bevilgning på 715 mill. kroner.

Programkategori 29.50 Inntektssikring ved sykdom og uførhet

Utgifter under programkategori 29.50 fordelt på kapitler

		(i 1 000 kr)			
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
2650	Sykepenger	40 126 619	42 018 660	44 812 000	6,6
2651	Arbeidsavklaringspenger	33 067 295	32 324 600	29 052 000	-10,1
2655	Uførhet	88 107 768	93 077 000	100 807 500	8,3
Sum kategori 29.50		161 301 682	167 420 260	174 671 500	4,3

Utgifter under programkategori 29.50 fordelt på postgrupper

		(i 1 000 kr)			
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
70-89	Andre overføringer	161 301 682	167 420 260	174 671 500	4,3
Sum kategori 29.50		161 301 682	167 420 260	174 671 500	4,3

Programkategorien omfatter utgifter til sykepenger, arbeidsavklaringspenger og ytelser til uføre. Under sykepenger inngår sykepenger, pleie-, opplærings- og omsorgspenger samt utgifter til feriepenger av sykepenger etter reglene i folketrygdloven kapittel 8 og 9. Under sykepenger inngår også midler til tilskudd til ekspertbistand og forsøk med kompetansetiltak for sykmeldte. Under arbeidsavklaringspenger inngår arbeidsavklaringspenger og tilleggsstønader etter folketrygdloven kapittel 11 og 11 A og legeerklæringer. Under ytelser til uføre inngår uføretrygd og menerstatning ved yrkesskade etter folketrygdloven kapittel 12 og 13.

De ulike helserelevante ytelsene har ulike formål, og bl.a. kompensasjonsgrad, varighet og inngangsvilkår varierer mellom ordningene, jf. omtale under hovedmål om økonomisk og sosial sikkerhet. Det er likevel en nær sammenheng mellom de helserelevante ytelsene, jf. omtale i del I, punkt 3.5 Helserelevante ytelser. Både sykepenger, arbeidsavklaringspenger og uføretrygd

inngår for en del personer som ulike deler av ett og samme stønadsforløp, og utvikling i mottak av en ytelse vil dermed kunne påvirke de andre. Dermed bør også utgiftsutviklingen for de ulike ytelsene over tid ses i sammenheng.

I løpet av 1. halvår 2019 har det vært en nominell økning i utgiftene for sykepenger til arbeidstakere på 7,8 pst. sammenlignet med utgangen av 1. halvår 2018. Utgiftsøkningen skyldes trolig en økning i det trygdefinansierte sykefraværet. På samme tid har det vært en nominell reduksjon i utgiftene til arbeidsavklaringspenger på 11,5 pst., og en vekst i utgiftene til uføretrygd på 8,1 pst. Reduksjonen i utgifter til arbeidsavklaringspenger skyldes i hovedsak en nedgang i antall mottakere og må ses i sammenheng med regelendringene som ble iverksatt fra 1. januar 2018. Økningen i utgifter til uføretrygd skyldes både en økning i antall mottakere som går fra arbeidsavklaringspenger til uføretrygd, og en nedbygging av antall uføresaker til behandling.

Kap. 2650 Sykepenger

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
70	Sykepenger for arbeidstakere mv., <i>overslagsbevilgning</i>	35 648 274	37 190 000	39 890 000
71	Sykepenger for selvstendige, <i>overslagsbevilgning</i>	1 380 367	1 480 000	1 460 000
72	Pleie-, opplærings- og omsorgspenger mv., <i>overslagsbevilgning</i>	731 200	1 000 000	1 100 000
73	Tilskudd til tilretteleggingstiltak mv., <i>kan overføres</i>	279 338	268 660	
75	Feriepenger av sykepenger, <i>overslagsbevilgning</i>	2 087 440	2 080 000	2 260 000
76	Tilskudd til ekspertbistand og forsøk med kompetansetiltak for sykmeldte, <i>kan overføres</i>			102 000
	Sum kap. 2650	40 126 619	42 018 660	44 812 000

Overført fra 2018 til 2019:
Post 73: 159 327 000 kroner

Hovedtrekk ved regelverket

Sykepenger skal gi kompensasjon for bortfall av arbeidsinntekt for yrkesaktive som er arbeidsuføre på grunn av sykdom eller skade. Sykepengeperioden er inntil ett år. Arbeidsgiver skal betale sykepenger i inntil 16 kalenderdager (arbeidsgiverperioden). Selvstendig næringsdrivende og frilansere må selv dekke tapt arbeidsinntekt i de første 16 kalenderdagene av en sykepengeperiode. Sykepenger beregnes på grunnlag av tidligere inntekt opp til seks ganger grunnbeløpet i folketrygden. Sykepenger til arbeidstakere og frilansere gis med 100 pst. av grunnlaget, mens selvstendig næringsdrivende får sykepenger med 80 pst. av grunnlaget. Sykepenger kan graderes ned til 20 pst. ved delvis arbeidsuførhet. Selvstendig næringsdrivende og frilansere kan mot særskilt premie tegne forsikring som omfatter sykepenger for de første 16 sykedagene og/eller sykepenger med 100 pst. av grunnlaget. Folketrygdloven og arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver, Arbeids- og velferdsetaten og den sykmeldte en rekke oppfølgings- og aktivitetskrav. Hensikten med disse kravene er å stimulere og hjelpe den sykmeldte så raskt som mulig helt eller delvis tilbake i arbeidslivet.

Pleiepenger og omsorgspenger skal kompensere for bortfall av arbeidsinntekt for yrkesaktive i forbindelse med barns sykdom. Pleiepenger kom-

penserer også for bortfall av arbeidsinntekt ved pleie av nærstående i livets slutfase. Opplæringspenger skal kompensere for bortfall av arbeidsinntekt for yrkesaktive i forbindelse med opplæring for å kunne ta seg av og behandle barnet.

Nye regler for pleiepenger i forbindelse med syke barn trådte i kraft 1. oktober 2017. De nye reglene har til hensikt å gi en utvidet, bedre og mer fleksibel pleiepengeordning. Pleiepenger kan gis dersom man har omsorg for barn under 18 år som på grunn av sykdom, skade eller lyte har behov for kontinuerlig tilsyn og pleie. Fra 1. februar 2018 ytes pleiepengene uten hensyn til aldersgrensen på 18 år ved omsorg for en person med utviklingshemming med behov for kontinuerlig tilsyn og pleie pga. livstruende eller annen alvorlig sykdom. Pleiepenger ytes med 100 pst. kompensasjon. Ved behov kan inntil to omsorgspersoner få pleiepenger samtidig. Pleiepenger graderes mot antall timer barnet er i en etablert tilsyn- og avlastningsordning og kan graderes ned til 20 pst. Fra 1. juli 2019 er det innført regler for skjønnsmessig gradering av pleiepenger, slik at det skal tas hensyn til foreldre som ikke kan skaffe seg arbeidsinntekt selv om barnet er under tilsyn av andre, på grunn av nattevåk eller konstant beredskap. Stortinget fattet tre anmodningsvedtak i desember 2018, se nærmere omtale i del I, punkt 4 Anmodningsvedtak.

Omsorgspenger tilstås arbeidstaker som må være borte fra arbeidet på grunn av omsorg for sykt barn under tolv år. Ytelsen gis i inntil ti stønadsdager for hvert kalenderår. Hvis vedkom-

mende har ansvar for mer enn to barn, gis omsorgspenger i opptil 15 dager. Til arbeidstaker med kronisk syke eller funksjonshemmede barn kan det gis ti stønadsdager ekstra. Når arbeidstaker er alene om omsorgen, dobles antall stønadsdager. Arbeidsgiver dekker de første ti stønadsdager, mens folketrygden dekker omsorgspenger utover ti stønadsdager.

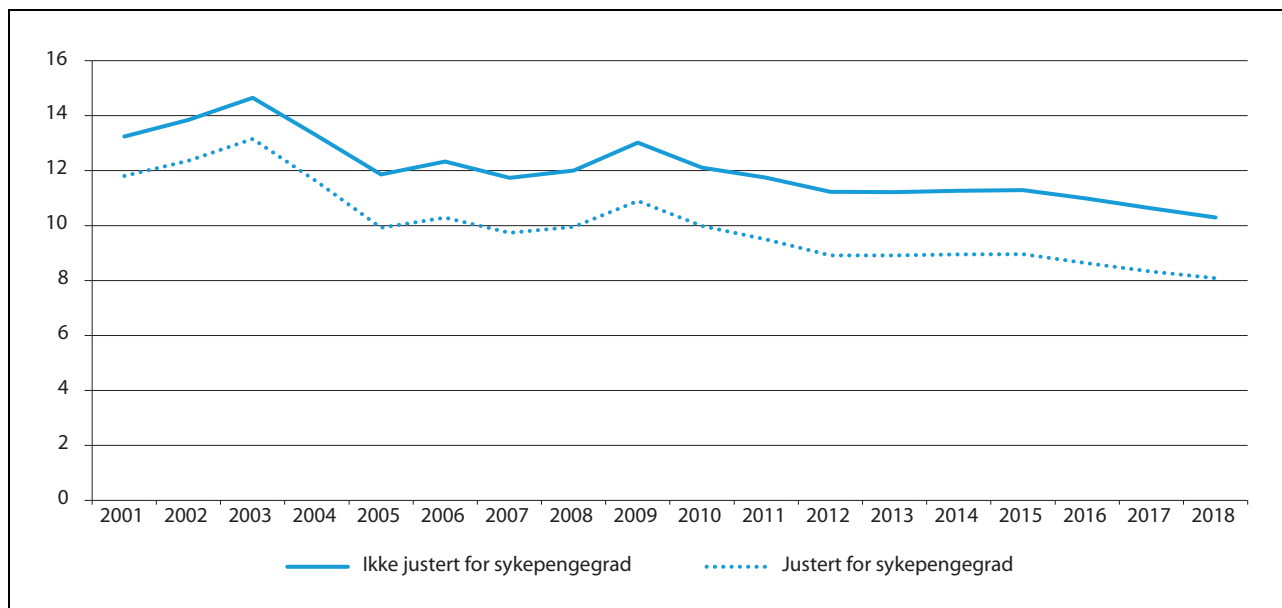
Kompensasjonsgraden for pleie- og opplæringspenger til selvstendig næringsdrivende ble økt fra 65 pst. til 100 pst. fra 1. januar 2015. Videre ble det gitt rett til omsorgspenger med 100 pst.

kompensasjon for selvstendig næringsdrivende fra 1. juli 2015. Kompensasjonsgraden for sykepenger til selvstendige næringsdrivende ble økt fra 65 pst. til 75 pst. fra 1. oktober 2017 og videre til 80 pst. fra 1. oktober 2019.

Rapport

Utgiftsutviklingen

Folketrygdens totale utgifter til sykepenger var 40 127 mill. kroner i 2018. Det tilsvarer en økning på 1,1 pst. sammenlignet med 2017.



Figur 6.4 Antall sykepengedager betalt av folketrygden utover arbeidsgiverfinansiert periode per lønnstaker per år. Ikke justert og justert for sykepengegrad. Årstall 2001–2018

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

I 2018 ble det utbetalt sykepenger for 10,3 dager per sysselsatt lønnstaker. Dersom en justerer for gradert sykefravær, ble det utbetalt sykepenger for 8,1 dager per lønnstaker i 2018, se figur 6.4. Dette er en reduksjon fra 2017 hvor det ble utbetalt sykepenger for 8,3 dager, og tilsvarer en nedgang på 2,9 pst. Antall utbetalte sykepengedager i 2018 er på sitt laveste nivå sammenlignet med perioden etter 2001.

Utgiftene til sykepenger til arbeidstakere økte med om lag 0,2 pst. Den svake veksten skyldes at antall sykepengetilfeller ble redusert fra 2017 til 2018, på tross av at sysselsettingen økte. Samtidig økte det gjennomsnittlige sykepengegrunnlaget med 2,4 pst i 2018, det vil si 0,4 prosentpoeng lavere enn den generelle lønnsveksten. Gjennom-

snittlig sykepengegrad gikk litt opp, mens gjennomsnittlig varighet gikk litt ned. 95 pst. av sykepengeutgiftene til arbeidstakere (33 721 mill. kroner) gjelder sykepenger ved egen sykdom etter arbeidsgiverperioden på 16 dager.

Fra 2017 til 2018 økte utgiftene til sykepenger til arbeidsledige med 2,7 pst. til 858 mill. kroner. Refusjon til ordningen for kronisk syke ble derimot redusert med 4,6 pst. til 697 mill. kroner. Utgiftene til refusjonsordningen for gravide var 126 mill. kroner i 2018, en nedgang på 5,2 pst. fra 2017. Sykepenger til yrkesaktive midlertidig ute av inntektsgivende arbeid gikk ned med 1,0 pst., fra 225 mill. kroner i 2017 til 223 mill. kroner i 2018.

Sykepengeutgifter på post 70 Arbeidstakere mv. etter formål (mill. kroner)

	2016	2017	2018	Endring i pst.
Sykepenger ved egen sykdom etter arbeidsgiverperioden	32 983,2	33 615,9	33 720,8	0,3
Forsikringsordning for frilansere	0,9	1,0	0,8	-21,0
Sykepenger til yrkesaktive midlertidig ute av inntektsgivende arbeid	242,2	225,4	223,1	-1,0
Sykepenger til arbeidsledige	817,2	835,6	857,9	2,7
Refusjon til ordningene for				
– Små bedrifter	13,0	12,9	12,4	-3,8
– Kronisk syke	708,9	730,6	696,8	-4,6
– Tilskudd ved arbeidsreiser	9,2	9,0	10,1	12,2
– Gravide	137,9	133,4	126,4	-5,2
Sum	34 912,9	35 563,7	35 648,3	0,2

Utgiftene til sykepenger til selvstendig næringsdrivende var 1 380 mill. kroner i 2018. Dette tilsvarer en nedgang på 0,8 pst. fra 2017 til 2018.

Utgiftene til pleie, opplærings- og omsorgspenger økte med 15,9 pst. til 731 mill. kroner i 2018. Utgiftene til pleie av syke barn økte til i alt 608 mill. kroner. Dette tilsvarer en vekst på 21,6 pst. I tillegg kom utgiftene til omsorgspenger på 37 mill. kroner for 2018, tilsvarende en nedgang på 7 pst. fra 2017. Utgiftene til pleiepenge ved pleie av pårørende i livets slutfase ble redusert med 4,3 pst., til 30 mill. kroner. Også utgiftene til opplæringspenger gikk ned, til 57 mill. kroner. Nedgangen var på 7,0 pst. sammenlignet med utgiftene i 2017.

For å bidra til å nå målene i Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ble Tilretteleggingstilskuddet og Refusjon av bedriftshelsetjenester igangsatt i 2002. De totale utgiftene til tilretteleggingstiltakene var 297 mill. kroner i 2017 og 279 mill. kroner i 2018.

I løpet av 1. halvår 2019 er det regnskapsført 17 886 mill. kroner i sykepenger til arbeidstakere. Dette tilsvarer en nominell økning i utgiftene på 7,8 pst. sammenlignet med utgangen av 1. halvår 2018. Utgiftsøkningen skyldes trolig en økning i det trygdefinansierte sykefraværet.

I 1. halvår 2019 er det regnskapsført 671 mill. kroner i sykepenger til selvstendig nærings-

drivende. Dette er en reduksjon på 1,4 pst. sammenlignet med utgiftene etter 1. halvår 2018.

Utgiftene til pleie-, opplærings- og omsorgspenger var på 408 mill. kroner etter 1. halvår 2019, som tilsvarer en økning på 24,7 pst. i forhold til samme periode i 2018.

For en nærmere beskrivelse av utviklingen i sykefraværet, vises det til omtale under hovedmål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting.

Budsjettforslag 2020

Post 70 Sykepenger for arbeidstakere mv., overslagsbevilgning

På bakgrunn av utviklingen i sykefraværet hittil i år legges det til grunn en økning i det trygdefinansierte sykefraværet tilsvarende 2 pst. for 2019. For 2020 legges det til grunn nullvekst i det trygdefinansierte sykefraværet i forhold til det gjennomsnittlige nivået i 2019. I tillegg til sykefraværet, påvirkes sykepengeutgiftene av sysselsettingsutviklingen og lønnsveksten. I budsjettforslaget for 2020 er det lagt til grunn en økning i sysselsettingen på 1,6 pst. i 2019 og 1,0 pst. i 2020. Videre er det lagt til grunn en økning i sykepengegrunnlaget (lønnsvekst) på 3,2 pst. i 2019 og 3,6 pst. i 2020.

For 2020 foreslås en bevilgning på 39 890 mill. kroner.

Post 71 Sykepenger for selvstendige, overslagsbevilgning

På bakgrunn av utviklingen i sykefraværet hittil i år legges det til grunn en nedgang i det trydefinansierte sykefraværet for 2019 for selvstendige på 6 pst. sammenlignet med 2018. For 2020 legges det til en nedgang i det trygdefinansierte sykefraværet på 1 pst. sammenlignet med det gjennomsnittlige nivået i 2019. I tillegg er det lagt til grunn en økning i sysselsettingen på 1,6 pst. i 2019 og 1,0 pst. i 2020 og en økning i sykepengegrunnlaget (lønnsvekst) på 4 pst. i 2019 og 3,6 pst. i 2020.

I forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 2019 ble kompensasjonsgraden for sykepenger for selvstendig næringsdrivende økt fra 75 pst. til 80 pst. med virkning fra 1. oktober 2019. Det ble anslått at tiltaket ville innebære en utgiftsøkning på post 71 på 10 mill. kroner i 2019. Helårsvirkningen av tiltaket i 2020 ble anslått til 40 mill. kroner. Tiltaket vil også gi mindreinntekter under kap. 5700 Folketrygdens inntekter, post 71 Trygdeavgift.

For 2020 foreslås en bevilgning på 1 460 mill. kroner.

Post 72 Pleie-, opplærings- og omsorgspenger mv., overslagsbevilgning

For 2020 er det lagt til grunn en underliggende vekst i antall mottakere på 0 pst. og en økning i utbetalingsgrunnlaget på 3,6 pst.

Helårseffekten av ny pleiepengeordning innført fra 1. oktober 2017 ble opprinnelig anslått til 574 mill. kroner. Endringen som følge av budsjettforliket for 2018 som innebærer 100 pst. kompensasjon ved mottak av pleiepenger fra dag 261 til dag 1 300, ble opprinnelig anslått å ha en helårseffekt på 130 mill. kroner. Den anslåtte budsjettvirkningen av disse tiltakene har senere blitt nedjustert, jf. omtale i Prop. 1 S (2018–2019).

Tilgjengelige opplysninger ved behandlingen av Revidert nasjonalbudsjett 2019 tydet på at det ville ta noe lengre tid enn tidligere lagt til grunn før effekten av ny pleiepengeordning inntreffer. Som følge av dette ble tiltakseffekten for 2018 av ny pleiepengeordning nedjustert samtidig som tiltakseffekten for 2019 ble noe oppjustert. Effekten av ny pleiepengeordning fra 1. oktober 2017 og 100 pst. kompensasjon ved mottak av pleiepenger fra dag 261 til dag 1 300 anslås nå å gi en samlet merutgift på posten på 152 mill. kroner i 2020.

I forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 2019 ble det innført regler for skjønnsmessig gradering av pleiepenger med virkning fra 1. juli 2019,

slik at det skal tas hensyn til foreldre som ikke kan skaffe seg arbeidsinntekt selv om barnet er under tilsyn av andre (for eksempel på grunn av nattevåk eller konstant beredskap). Det ble anslått at tiltaket ville innebære en utgiftsøkning på post 72 på 6,5 mill. kroner i 2019. Helårsvirkningen av tiltaket i 2020 ble anslått til 13 mill. kroner.

For 2020 foreslås en bevilgning på 1 100 mill. kroner.

Post 73 Tilskudd til tilretteleggingstiltak mv., kan overføres

Forebyggings- og tilretteleggingstilskudd og tilskudd til BHT-honorar er avvirket med virkning fra 1. januar 2019. Midlene er omprioritert til andre tiltak innenfor IA-avtalen, jf. Prop. 48 S (2018–2019) *Endringer i statsbudsjettet 2019 under Arbeids- og sosialdepartementet (som følge av IA-avtalen 2019–2022)* og Innst. 230 S (2018–2019).

Det foreslås ingen bevilgning under posten i 2020.

Post 75 Feriepenger av sykepenger, overslagsbevilgning

For 2020 er det lagt til grunn en feriepengeandel på 5,85 pst. av anslått utbetaling til sykepenger til arbeidstakere i 2019.

For 2020 foreslås en bevilgning på 2 260 mill. kroner.

Post 76 Tilskudd til ekspertbistand og kompetansetiltak for sykmeldte, kan overføres

Som ledd i den nye IA-avtalen er det opprettet et *tilskudd til ekspertbistand*. Formålet med tilskuddsordningen er å forebygge og redusere sykefravær i enkeltsaker med lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær på den enkelte arbeidsplass. Tilskudd skal dekke utgifter til bistand fra en ekspert for å løse ulike problem som leder til sykefravær, med sikte på å tilbakeføre arbeidstakeren til arbeid. Tilskudd kan gis i sykmeldingsperioden, men også mellom sykmeldingsperioder der hvor sykmeldingsperiodene forekommer hyppig. Tilskuddsordningen som forvaltes av Arbeids- og velferdsetaten, ble iverksatt 1. september 2019.

Regjeringen foreslår at det settes av 48,5 mill. kroner til tilskudd til ekspertbistand i 2020 under post 76 og 1,5 mill. kroner til evaluering av ordningen under kap. 605, post 22.

Som ledd i den nye IA-avtalen vil det bli iverksett et *forsøk med kompetansetiltak for sykmeldte*. Målgruppen i forsøket er sykmeldte arbeidstakere som på grunn av sykdom eller skade, ikke kan komme tilbake til sin nåværende arbeidsgiver. Det må samtidig foreligge et behov for kvalifisering for å komme over i annet arbeid. Hensikten med forsøket er å prøve ut om bruk av opplæringstiltak i sykemeldingsperioden kan få sykmeldte raskere tilbake i arbeid, og bidra til å forhindre varig avgang fra arbeidslivet. I forsøket vil tiltak settes inn i en fase hvor det ellers er en begrenset tiltaksbruk.

Deltakelse i forsøket vil være frivillig. Den sykmeldte beholder arbeidsforholdet under gjennomføring av kompetansetiltaket. Opplæring kan iverksettes ved enten 12 eller 26 ukers sykemelding, og opplæringen skal kunne gjennomføres innenfor sykemeldingsperioden. Det tilsier en maksimal varighet på inntil ni måneder. I særskilte tilfeller kan varigheten utvides til inntil 18 måneder. Arbeidsgivers ansvar for forebygging, tilrettelegging og oppfølging må være ivaretatt før opplæringen iverksettes. Bransjer med høyt syke-

fravær vil bli prioritert i forsøket. Forsøket vil bli gjennomført i fem fylker i regi av Arbeids- og velferdsetaten.

Prosjektperioden starter høsten 2019 og går fram til utgangen av 2022. Den første tiden vil være et forprosjekt hvor målet er å få mer kunnskap om målgruppen i forsøket, samt å kartlegge kompetanse, kompetansebehov, helseutfordringer og tilretteleggingsbehov. Selve forsøket må utformes slik at det blir mulig å avdekke om bruken av opplæring i sykemeldingsperioden, bidrar til mindre sykefravær og avgang fra arbeidslivet. Planlegging og gjennomføring vil skje i nært samarbeid med en utvalgt forskningsinstitusjon.

Regjeringen foreslår at det settes av 53,5 mill. kroner til forsøk med kompetansetiltak for sykmeldte i 2020 under post 76.

Midler til personellressurser til forsøket og midler til evaluering av forsøket og tilskuddet bevilges under hhv. kap. 605, post 01 og kap. 605, post 22.

For 2020 foreslås en bevilgning under post 76 på 102 mill. kroner.

Kap. 2651 Arbeidsavklaringspenger

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
70	Arbeidsavklaringspenger, <i>overslagsbevilgning</i>	32 445 922	31 670 000	28 489 000
71	Tilleggsstønad, <i>overslagsbevilgning</i>	219 662	229 600	168 000
72	Legeerklæringer	401 711	425 000	395 000
	Sum kap. 2651	33 067 295	32 324 600	29 052 000

Hovedtrekk ved regelverket

Arbeidsavklaringspenger skal sikre inntekt for personer som får aktiv behandling, deltar på arbeidsrettede tiltak eller får annen oppfølging med sikte på å skaffe seg eller beholde arbeid. For å ha rett til arbeidsavklaringspenger må arbeidsevnen være nedsatt med minst 50 pst. på grunn av sykdom, skade eller lyte. Arbeidsavklaringspenger beregnes på grunnlag av tidligere pensjonsgivende inntekt opp til seks ganger grunnbeløpet i folketrygden (G). Ytelsen gis med 66 pst. av pensjonsgivende inntekt siste år, eller gjennomsnittet av den pensjonsgivende inntekten de tre siste kalenderårene, regnet fra året før arbeidsevnen ble satt ned. Alle er sikret en årlig minsteytelse på

2 G. Den som får arbeidsevnen nedsatt før fylte 26 år på grunn av en alvorlig og varig sykdom som er klart dokumentert (ung ufør), er sikret en årlig minsteytelse på 2,44 G. Ytelsen innvilges for inntil ett år av gangen. Fra 2018 ble det innført endringer i regelverket. Hovedtrekkene i endringene var en reduksjon i maksimal stønadperiode, og en innstramming av vilkårene for forlengelse og maksimal varighet på forlengelser. Sykdomskravet for å komme inn i ordningen ble også presisert. En nærmere omtale av endringene finnes i Prop. 1S (2017–2018) på sidene 82–83. Maksimal stønadperiode er nå tre år, og maksimal periode med forlengelse er to år. Dette gjelder tilfeller påbegynt i 2018 eller senere. Tilfeller påbegynt før regelendringene trådte i kraft faller

inn under de gamle varighetsbestemmelsene. Maksimal forlengelse er her likevel også to år regnet fra 1. januar 2018. Målet med regelendringene er kortere stønadsløp og høyere overgang til arbeid.

Tilleggsstønad skal kompensere for utgifter til bøker og undervisningsmaterieell, reiser, flytting, barnetilsyn og bosted som stønadsmottaker har i forbindelse med deltakelse på arbeidsrettede tiltak. Regjeringen foreslår enkelte endringer i regelverket for tilleggsstønader, se omtale under post 71.

Legeerklæringer gjelder dekning av honorar til erklæringer som Arbeids- og velferdsetaten innhenter fra leger og andre behandlere i tilknytning til behandling av krav om ytelser fra folketrygden. Posten omfatter også honorar til leger i forbindelse med deltakelse på dialogmøter for sykmeldte.

Nye endringer i regelverket for arbeidsavklaringspenger

Det har vært en økning på over 50 prosent etter år 2000 i andelen av befolkningen i aldersgruppen 18–29 år som mottar arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd, noe som regjeringen ser på som svært bekymringsfullt. Innføringen av ordningen med arbeidsavklaringspenger medførte at også andre grupper enn tidligere nå oppfyller vilkårene for å komme inn i ordningen.⁴⁹ Det var en markant økning i antallet unge med lav eller ingen forutgående yrkesinntekt. Mens det ved utgangen av 2011 var 67 prosent av nye mottakere under 30 år som ikke kom fra sykepenger, var denne andelen steget til 78 prosent 2018.

Sysselsettingsutvalget⁵⁰ trekker fram at dette bl.a. kan henge sammen med at i aldersgruppen 18–24 år vil det å motta arbeidsavklaringspenger med en minsteytelse på 2 G gi denne gruppen en vesentlig høyere inntekt enn gjennomsnittet for de i samme aldersgruppe som ikke mottar trygd. Da er både studielån og andre inntekter enn arbeidsinntekt regnet med. De påpeker at det er kun i denne aldersgruppen at de som mottar trygd i gjennomsnitt har høyere inntekt enn de

som ikke mottar trygd. Sysselsettingsutvalget trekker videre fram at et fokus på sykdom for å komme inn i ordningen kan bidra til medikalisering, der oppfølgingen av personer i denne aldersgruppen i praksis i for stor grad handler om medisinsk oppfølging og i for liten grad om andre forhold som kan bidra til at de får en varig tilknytning til arbeidslivet. Dette vil i så fall på sikt kunne fungere som en fattigdomsfelle, ved at det som framstår som gunstig på kort sikt gjør at man på lang sikt ender opp i en situasjon med varig utenforskap og lav inntekt.

De fleste unge på arbeidsavklaringspenger har liten eller ingen arbeidserfaring og vil i dag få en minsteytelse på 2 G. Dette tilsvarer en årsinntekt på om lag 198 000 kroner. Regjeringen mener at det ikke bør være slik at det på kortsikt kan være mer lønnsomt å gå på trygd enn å arbeide eller ta utdanning for unge mennesker. Regjeringen viser videre til at stønadsnivået i andre ytelser som kvalifiseringsstønad og stønad i introduksjonsprogrammet for denne aldersgruppen er lavere enn det er for mottakere av arbeidsavklaringspenger.

Regjeringen foreslår derfor at minsteytelsen for arbeidsavklaringspenger til nye mottakere under 25 år reduseres fra 2 G til 2/3 av 2 G fra 1. februar 2020. Dette er samme ytelsesnivå som gjelder for deltakere i både kvalifiserings- og introduksjonsprogrammet i denne aldersgruppen, og gir en årlig ytelse på drøyt 130 000 kroner. Dette er også i tråd med Sysselsettingutvalgets vurderinger. Til sammenligning gir dette en ytelse som etter skatt, og uten statlig bostøtte, er på nivå med summen av lån og stipend fra Lånekassen.⁵¹ Budsjetteffekten av tiltaket er omtalt under post 70.

Regjeringen foreslår også å avvikle ung uførtillegget til alle nye mottakere av arbeidsavklaringspenger, uavhengig av alder, med virkning fra 1. februar 2020. Ung uførtillegget utgjør 0,44 G (i underkant av 44 000 kroner) og skal kompensere for varig inntektsbortfall for personer som har fått arbeidsevnen nedsatt i ung alder (før 26 år) på grunn av alvorlig og varig sykdom, skade eller lyte. Samtidig er arbeidsklaringspenger en midlertidig ytelse, og mottakerne har en uavklart arbeidsevne. Hovedmålsettingen er aktivitet og å finne veier inn i utdanning eller arbeid. Retten til ung uførtillegget avklares ofte i løpet av perioden på arbeidsavklaringspenger, og i dag er det om lag halvparten av de som får innvilget ung uførtillegget som får tillegget utbetalt først etter at perioden på arbeidsavklaringspenger er over. Å avvikle ung uførtillegget i arbeidsavklaringspenger vil bidra

⁴⁹ Se f.eks. Mandal, R., Ofte, H.J., Jensen, C. og Ose, S.O. (2015) «Hvordan fungerer arbeidsavklaringspenger som ytelse og ordning?», Rapport A26778, Trondheim: SINTEF, Kann, I.C., og Kristoffersen, P. (2015) «Arbeidsavklaringspenger – helt forskjellig fra forløperne?», Arbeid og velferd 3/2015 og Kann, I.C., Yin, J. og Kristoffersen, P. (2016) «Arbeidsavklaringspenger – utviklingen i hvem som kommer inn», Arbeid og velferd 2/2016.

⁵⁰ NOU 2019: 7 *Arbeid og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting*.

⁵¹ NOU 2019: 7 s. 125.

til å redusere sykdomsfokuset og økt fokus på oppfølging med sikte på overgang til arbeid eller utdanning. Budsjetteffekten av tiltaket er omtalt under post 70.

Parallelt med en styrking av arbeidsinsentivene ønsker regjeringen å styrke oppfølgingen av unge mottakere av arbeidsavklaringspenger. I tillegg til liten eller ingen arbeidserfaring, har mange unge mottakere av arbeidsavklaringspenger sammensatte og noen ganger diffuse utfordringer. Tett og god oppfølging er følgelig viktig for å kunne bedre de unges arbeidsevne og hjelpe dem inn i arbeid eller utdanning. Det er også av spesiell betydning for unge som mottar en helse-relatert ytelse at deres periode som stønadsavhengige ikke er lengre enn nødvendig.

Regjeringen foreslår på denne bakgrunn at den samlede beregnede budsjetteffekten av å redusere minstestytelsen for nye mottakere under 25 år og av å avvikle ung ufør-tillegget for nye mottakere benyttes til en tilsvarende økning i driftsbetalingen til Arbeids- og velferdsetaten til oppfølging av unge mottakere av arbeidsavklaringspenger i 2020, jf. omtale under kap. 605, post 01.

Rapport

Utgiftsutviklingen

I 2018 ble det utbetalt 32 446 mill. kroner til mottakere av arbeidsavklaringspenger. Dette er en reduksjon på 4,9 pst. sammenlignet med 2017. Fra 2017 til 2018 har det vært en reduksjon i antall mottakere av arbeidsavklaringspenger og en økning i gjennomsnittlig utbetaling. Nettoeffekten er en reduksjon i utgiftene til arbeidsavklaringspenger.

I 1. halvår 2019 er det regnskapsført 14 516 mill. kroner i arbeidsavklaringspenger.

Dette innebærer en nominell reduksjon i utgiftene på 11,5 pst. sammenlignet med 1. halvår 2018.⁵²

I 2018 ble det utbetalt 220 mill. kroner i tilleggssstønader. Dette er en reduksjon på 43 mill. kroner eller 16,4 pst. sammenlignet med 2017. I 1. halvår 2019 er det regnskapsført 93 mill. kroner i tilleggssstønader. Dette innebærer en nedgang i utgiftene på 20,9 pst. sammenlignet med 1. halvår 2018.

Utgifter til legeerklæringer var 402 mill. kroner i 2018. Dette er en reduksjon på 5 mill. kroner eller 1,2 pst. fra 2017. I de fem første månedene av 2019 er det regnskapsført 168 mill. kroner til legeerklæringer. Dette innebærer en nedgang i utgiftene på 3,3 pst. fra samme periode i fjor.

Mottakere av arbeidsavklaringspenger

Gjennomsnittlig antall mottakere av arbeidsavklaringspenger var om lag 144 200 i 2017 og 132 700 i 2018, tilsvarende en reduksjon på 8,0 pst. Dette er den største nedgangen i gjennomsnittlig antall mottakere siden arbeidsavklaringspenger ble innført. Etter at arbeidsavklaringspenger ble innført i mars 2010, økte antallet mottakere fram til sommeren 2011. Deretter har antall mottakere avtatt, og i desember 2018 var antall mottakere av arbeidsavklaringspenger om lag 124 000. Dette tilsvarer en reduksjon på 37 200 personer fra mars 2010. Fra desember 2017 til desember 2018 ble antall mottakere av arbeidsavklaringspenger redusert med om lag 16 700.

⁵² Arbeidsavklaringspenger utbetales for 14-dagersperioder, og sammensetningen av ukedager i 1. halvår 2018 og 2019 medfører at utgiftsnedgangen i 2019 er noe større enn det som egentlig er reelt.

Antall mottakere av arbeidsavklaringspenger i gjennomsnitt for 2016–2018. Etter kjønn

	2016	2017	2018
Kvinner	86 851	84 978	78 589
Menn	60 513	59 225	54 076
Sum	147 363	144 202	132 665

Den store nedgangen gjennom 2018 skyldes både at antallet som har gått ut av ordningen har vært høyt, og at antallet som har kommet inn på arbeidsavklaringspenger har vært lavt. Når vi sammenligner med 2017, er den viktigste end-

ringen at mange flere har gått ut av ordningen med arbeidsavklaringspenger. Dette må ses i sammenheng med regelendringene som ble iverksatt fra 1. januar 2018, nærmere bestemt innstramning av vilkårene for unntak fra den generelle,

maksimal varigheten. Den forsterkede avgangen fra ordningen i 2018 gjenfinnes bl.a. i en økning i antall og en noe økende andel personer som hadde overgang til uføretrygd. Arbeids- og velferdsdirektoratet har også beregnet at om lag 1 900 flere mottok sosialhjelp i 2018 enn året før som følge av innstramningen i unntaksbestemmelsen fra maksimal varighet.

I tildelingsbrevet for 2018 fikk Arbeids- og velferdsdirektoratet i oppdrag å igangsette evalueringer av regelverksendringene. Direktoratet er i gang med dette arbeidet. Første artikkel, som gjorde undersøkelser knyttet til om endringen i inngangsvilkårene har hatt effekt, ble publisert i juni 2019.⁵³ Undersøkelsen viser at presiseringen av sykdomsvilkåret, innføring av karenperiode og endringene i kravene til medlemskap i folketrygden fra 1. januar 2018 samlet har medført en viss nedgang i antall søkere som har fått innvilget arbeidsavklaringspenger i 2018 sammenlignet med 2017. Undersøkelsen anslår at det ville vært om lag 2 400 flere som hadde fått innvilget sin søk-

⁵³ Lande, S. (2019) «Færre får innvilget arbeidsavklaringspenger med nytt regelverk», *Arbeid og velferd* 2/2019.

nad om arbeidsavklaringspenger i 2018 uten disse endringene. Direktoratet vil også i løpet av andre halvår 2019 publisere flere artikler i tidsskriftet *Arbeid og velferd* om konsekvenser av ulike sider av regelverksendringene. Det vil være behov for ytterligere analyser i 2020 som utfyller og ser nærmere på virkningene av omleggingen av arbeidsavklaringspenger.

Endringene vil imidlertid ha effekt på ulike tidspunkt, og det vil derfor ta tid før en får mer fullstendig kunnskap om effekter av alle sider av regelverksendringene. Dette vil en først kunne få etter at de ulike endringene som trådte i kraft fra 1. januar 2018 har virket fullt ut. For eksempel vil full effekt av reduksjonen i maksimal ordinær stønadstid fra fire til tre år for nye mottakere først komme fra og med 2021, og det vil derfor ikke være mulig å få solid kunnskap om alle sider ved effekten av denne endringen før om noen år.

Antall mottakere av arbeidsavklaringspenger som andel av befolkningen i alderen 18–66 år var 3,5 pst. i mai 2019. Tilsvarende andel i mai 2018 var 4,0 pst. I mai 2019 var det om lag 119 700 mottakere av arbeidsavklaringspenger. Dette er om lag 15 500 færre enn i mai 2018.

Antall mottakere av arbeidsavklaringspenger i gjennomsnitt for 2018. Etter alder og kjønn

	Under 30 år	30–49 år	50 år og over	Totalt
Kvinner	15 159	38 385	25 046	78 589
Menn	11 488	23 256	19 332	54 076
Sum	26 647	61 641	44 378	132 665

46,5 pst. av mottakerne av arbeidsavklaringspenger er i aldersgruppen 30–49 år, mens 33,5 pst. er

50 år og eldre. Andelen som er i aldersgruppen under 30 år er 20 pst. Andelen kvinner er 59 pst.

Personer med rett på arbeidsavklaringspenger på tiltak¹. Totalt antall og prosentvis andel på ulike tiltak. Årsgjennomsnitt, 2016–2018.

	2016	2017	2018
Arbeidspraksis	33,9	34,4	33,4
Arbeidsrettet rehabilitering	1,3	1,3	1,4
Avklaringstiltak	5,8	5,6	6,4
Helsemessig utredning/behandling	0,1	0,0	0,0
Jobbskaping og egenetablering	0,2	0,2	0,3
Lønnstilskudd	3,5	4,2	4,3
Oppfølging	25,3	24,8	24,4
Opplæring	29,5	28,9	29,4
Tilrettelagt arbeid	0,2	0,3	0,3
Tilrettelegging	0,2	0,2	0,3
Totalt antall på tiltak	33 261	31 892	27 566

¹ Mottakere av arbeidsavklaringspenger på tiltak er her definert etter rettighet til ytelsen ved utgangen av måneden.

Gjennomsnittlig antall mottakere av arbeidsavklaringspenger på tiltak var om lag 27 600 i 2018. Dette utgjør om lag 21 pst. av alle mottakerne av arbeidsavklaringspenger. De fleste av disse var i arbeidspraksis (33,4 pst.), under opplæring (29,4 pst.) eller fikk oppfølging (24,4 pst.). Mange mottakere av arbeidsavklaringspenger er under aktiv medisinsk behandling og/eller delvis i ordinært arbeid, og inngår derfor ikke i tabellen ovenfor.

Status etter avgang fra arbeidsavklaringspenger viser at 49,3 pst. av de som avsluttet et stønadsløp på arbeidsavklaringspenger i 2018, mottok uføretrygd tre måneder etter at stønadsperioden ble avsluttet. Dette er 1,2 prosentpoeng høyere enn i 2017. 14,6 pst. av de som sluttet å motta arbeidsavklaringspenger i 2018, var i arbeid tre måneder etter at stønadsperioden ble avsluttet uten samtidig å motta arbeidsavklaringspenger, uføretrygd, overgangsstønad, tiltakspenger, dagpenger eller alderspensjon. Dette er en reduksjon på 3,8 prosentpoeng sammenlignet med 2017.

6,7 pst. av de som avsluttet en stønadsperiode med arbeidsavklaringspenger i 2018, mottok igjen arbeidsavklaringspenger tre måneder etter at stønadsperioden var avsluttet. Dette er 0,4 prosentpoeng lavere enn i 2017.

29,4 pst. av de som avsluttet en stønadsperiode med arbeidsavklaringspenger i 2018, var verken registrert som mottakere av uføretrygd, i arbeid uten samtidig å motta arbeidsavklaringspenger, uføretrygd, overgangsstønad, tiltakspenger, dag-

penger eller alderspensjon eller som mottaker av arbeidsavklaringspenger. Dette kan eksempelvis være personer som mottok sosialhjelp, var privat forsørget eller ordinære arbeidssøkere. Tilsvarende andel i 2017 var 26,5 pst.

Forsøk med lønnstilskudd og arbeidsutprøving

Forsøk med arbeidsavklaringspenger som lønnstilskudd ble i 2013 iverksatt i fire fylker, og senere utvidet med ett fylke. Forsøket gikk over fem år, og ble avsluttet i 2017. OsloMet (AFI) i samarbeid med Proba samfunnsanalyse har gjennomført både en følge- og en effektevaluering av forsøket. Av følgeevalueringen som AFI gjennomførte, følger at både arbeidsgiverne og deltakerne var svært fornøyde med tiltaket. Mens arbeidsgiverne la mest vekt på betydningen av lønnstilskudd og utvidet mulighet for midlertidig ansettelse, la deltakerne størst vekt på betydningen av oppfølging. I forsøksperioden var det ulik praksis med hensyn til rekruttering av kandidater, og selv om tiltaket forutsatte en ansettelse, ble deltakelse på praksisplass ofte brukt for å avklare deltakere til forsøket. I forsøket ble det gitt en mer omfattende oppfølging enn det som var vanlig i etaten. Det var likevel stor variasjon i hva slags oppfølging som ble gitt. Resultatene fra effektevalueringen som ble gjennomført av Proba, viser en liten positiv effekt på sannsynlighet for å være sysselsatt 12 og 24 måneder etter tilgang til arbeidsavklaringspenger

som lønnstilskudd, blant brukere ved NAV-kontor som gjennomførte forsøket.

På oppdrag fra departementet satte Arbeids- og velferdsdirektoratet i 2016 i gang forsøk med arbeidsutprøving hos egen arbeidsgiver for personer som mottar arbeidsavklaringspenger etter at sykepengeperioden var utløpt. Formålet med forsøket var at flere skulle komme tilbake i arbeid hos egen arbeidsgiver på heltid eller deltid, alternativt at det ble avklart at det ikke var mulig å komme tilbake til dette arbeidet. Av evalueringen som ble gjennomført av Oslo Economics i samarbeid med OsloMet (AFI) og Centre for Empirical Labor Economics of Choice LAB, framgår at forsøket ga ingen signifikant effekt på overgang til arbeid, og at det ikke var samfunnsøkonomisk lønnsomt.

Begge forsøkene har gitt nyttige erfaringer knyttet til arbeidet med å utforme effektive virkemidler slik at flere mottakere av arbeidsavklaringspenger skal kunne få en tilknytning til det ordinære arbeidslivet.

Budsjettforslag 2020

Regulering av folketrygdens grunnbeløp

Utgiftsanslaget for 2020 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2020. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2020 med til sammen 995 mill. kroner under kap. 2651, post 70.

Post 70 Arbeidsavklaringspenger, overslagsbevilgning

I forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 2019 ble bevilgningen redusert fra 31 670 mill. kroner til 29 430 mill. kroner. For 2020 er det lagt til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere av arbeidsavklaringspenger på 111 100 og en gjennomsnittlig utbetaling per mottaker på 257 516 kroner.

Regjeringen foreslår at minsteytelsen for arbeidsavklaringspenger til nye mottakere under 25 år reduseres fra 2 G til 2/3 av 2 G, med virkning fra 1. februar 2020. Tiltaket er anslått å gi en innsparing på 101 mill. kroner i 2020, og bevilgningen i 2020 foreslås derfor redusert tilsvarende. Helårseffekten vil inntreffe i 2023 og er anslått til om lag 660 mill. kroner. Det vises til nærmere omtale under «Hovedtrekk ved regelverket» over.

Regjeringen foreslår å avvikle ung ufør-tillegget til alle nye mottakere av arbeidsavklaringspenger, uavhengig av alder, med virkning fra 1. februar 2020. Tiltaket er anslått å gi en innsparing på 18 mill. kroner i 2020, og bevilgningen

foreslås derfor redusert tilsvarende. Helårseffekten vil inntreffe i 2023 og er anslått til 225 mill. kroner. Det vises til nærmere omtale under «Hovedtrekk ved regelverket» over.

Bevilgningen foreslås redusert med 2 mill. kroner som følge av forslaget om avvikling av folketrygdens særskilte bestemmelser om flyktninger og heving av folketrygdens botidskrav fra tre til fem år fra 1. oktober 2020. Det vises til nærmere omtale under kap. 2670.

For 2020 foreslås en bevilgning på 28 489 mill. kroner.

Post 71 Tilleggsstønad, overslagsbevilgning

For 2020 er det lagt til grunn en nedgang på 5,2 pst. i antall mottakere av tilleggsstønader. Satsen til tilleggsstønader prisjusteres med 1,9 pst.

Da tilleggsstønadsforskriften ble fastsatt i 2015 ble satsen for stønad til barnetilsyn vurdert opp mot maksimalprisen i barnehage. Som følge av stadig bedre moderasjonsordninger for foreldrebetaling i barnehage har det over tid utviklet seg et misforhold mellom den faste satsen for stønad til barnetilsyn og det enkelte mottakere faktisk betaler for en barnehageplass. Samtidig er det store variasjoner i den enkeltes utgifter til barnetilsyn. En fast sats vil derfor noen ganger ikke være tilstrekkelig for dem som ikke har mulighet til å benytte seg av moderasjonsordninger eller maksimalpris, samtidig som en fast sats kan overkompensere andre.

På bakgrunn av dette foreslår regjeringen å endre reglene for beregning av stønad til barnetilsyn som tilleggsstønad til å utbetales som 64 pst. av dokumenterte utgifter til barnetilsyn, begrenset oppad til en maksimal sats. Regelverket for stønad til barnetilsyn som tilleggsstønad harmoniseres med dette med regelverket for stønad til barnetilsyn for enslig mor eller far i arbeid, jf. folketrygdloven § 15-10. Endringen anslås å redusere utgiftene til stønad til barnetilsyn på post 71 med om lag 6,5 mill. kroner. Det vises til omtale under kap. 2620, post 73 og kap. 2680, post 75.

Tilleggsstønad kan også utbetales på bakgrunn av utgifter til tilsyn og pleie av andre familiemedlemmer enn barn. Denne stønaden er svært lite brukt. Av forenklingshensyn foreslår regjeringen å avvikle tilleggsstønad til tilsyn og pleie av familiemedlemmer etter folketrygdloven § 11 A-4 andre ledd bokstav d fra 1. mars 2020. Endringen anslås å ikke ha budsjettmessige konsekvenser. Det vises til omtale under kap. 2620, post 73 og kap. 2680, post 75.

Et formål med kontantstøtten er å bidra til mer likhet i de overføringene familiene mottar til barneomsorg. I tilfeller hvor personer som mottar kontantstøtte også får utbetalt stønad til barnetilsyn på bakgrunn av dokumenterte utgifter, vurderes disse stønadene å dekke den samme type utgifter. På bakgrunn av dette foreslår regjeringen å samordne mottak av stønad til barnetilsyn etter folketrygdloven § 11 A-4 andre ledd bokstav d med mottak av kontantstøtte fra 1. mars 2020. Innvilget kontantstøtte vil med dette trekkes fra utgiftene til barnetilsyn før stønad til barnetilsyn beregnes. Endringen anslås å redusere utgiftene til stønad til barnetilsyn på post 71 med 0,2 mill. kroner. Det vises til omtale under kap. 2620, post 72 og 73 og kap. 2680, post 75.

Regjeringen foreslår at tiltaksdeltakere med tiltakspenger og dagpenger bør ha lik adgang til tilleggsstønader, og foreslår derfor å avvikle tilleggsstønadene til dekning av utgifter til tilsyn av barn, pleie og tilsyn av familiemedlemmer, læremidler, bolig, overnatting og flytting til tiltakssted som gis etter arbeidsmarkedsloven § 13, jf. omtale under kap. 634, post 76. Personer med nedsatt arbeidsevne der sykdom, skade eller lyte er vesentlig medvirkende årsak til den nedsatte arbeidsevnen, kan ha rett til tilleggsstønader etter bestemmelsene i folketrygdloven kapittel 11 A. Endringene i regelverket for tilleggsstønader som

gis etter arbeidsmarkedsloven § 13, vil derfor føre til økte utgifter til tilleggsstønader etter folketrygdloven kapittel 11 A, som bevilges over kap. 2651, post 71. Det er anslått at endringen vil innebære en utgiftsøkning på posten på 7,7 mill. kroner i 2020. Helårseffekten er anslått til 11 mill. kroner.

Regjeringen foreslår avvikling av folketrygdens særskilte bestemmelser for flyktninger og heving av botidskravet fra tre til fem år fra 1. oktober 2020. Det legges til grunn at endringene ikke får økonomiske konsekvenser under kap. 2651, post 71 i 2020, men de er forventet å medføre en mindre innsparing på posten kommende år. Det vises til nærmere omtale under kap. 2670.

For 2020 foreslås en bevilgning på 168 mill. kroner.

Post 72 Legeerklæringer

Posten gjelder dekning av honorar til erklæringer som Arbeids- og velferdsetaten innhenter fra leger og andre behandlere i tilknytning til behandling av krav om ytelse fra folketrygden. Posten omfatter også honorar til leger i forbindelse med deltakelse på dialogmøter for sykmeldte.

For 2020 foreslås en bevilgning på 395 mill. kroner.

Kap. 2655 Uførhet

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
70	Uføretrygd, <i>overslagsbevilgning</i>	87 992 201	92 950 000	100 699 500
75	Menerstatning ved yrkesskade, <i>overslagsbevilgning</i>	73 219	86 000	70 000
76	Yrkesskadetrygd gml. lovgivning, <i>overslagsbevilgning</i>	42 348	41 000	38 000
Sum kap. 2655		88 107 768	93 077 000	100 807 500

Hovedtrekk ved regelverket

Uføretrygd skal sikre inntekt til personer som har fått inntektsevnen varig nedsatt med minst halvparten på grunn av varig sykdom, skade eller lyte. Det er et vilkår for rett til uføretrygd at vedkommende har gjennomgått hensiktsmessig behandling for å bedre inntektsevnen. Arbeidsrettede tiltak skal være gjennomført hvis ikke åpenbare grunner tilsier at dette ikke er hensiktsmessig.

Uføretrygden tilsvarende 66 pst. av tidligere inntekt, dvs. gjennomsnittlig inntekt i de tre beste av de fem siste kalenderårene forut for uføretidspunktet. Pensjonsgivende inntekt over 6 G medregnes ikke. Dersom trygdetiden (bosatt og/eller i arbeid i Norge) er mindre enn 40 år, avkortes uføretrygden tilsvarende. Minste årlige ytelse er 2,28 G for personer som lever sammen med ektefelle/samboer, men likevel 2,33 G dersom vedkommende mottar en uføretrygd som er en

omregnet uførepensjon. For andre utgjør minste årlig ytelse 2,48 G. Den som blir ufør før fylte 26 år på grunn av alvorlig og varig sykdom som er klart dokumentert, er sikret en årlig minsteytelse på henholdsvis 2,66 og 2,91 G. Det gis behovsprøvd barnetillegg for hvert barn den uføretrygdede forsørger. Summen av uføretrygd og barnetillegg kan fra 1. januar 2016 ikke utgjøre mer enn 95 pst. av inntekt før uførhet. Det gjelder egne overgangsregler for mottakere av barnetillegg per 31. desember 2015.

Personer som ikke har mistet hele inntektsevnen, får en gradert uføretrygd tilsvarende den delen av inntektsevnen som er tapt. Det fastsettes en inntektsgrense for den uføretrygdede, som tilsvarende inntekt etter uførhet tillagt 40 pst. av grunnbeløpet. Når inntekten overstiger inntektsgrensen, skal den overstigende inntekten føre til en forholdsmessig reduksjon i uføretrygden. Reduksjonen skjer etter hvor stor andel uføretrygd ved 100 pst. uføretrygd utgjør av inntekten på uføretidspunktet, dvs. etter den enkeltes kompensasjonsgrad. Uføregraden ligger fast selv om uføretrygden blir redusert pga. inntekt.

Rapport

Utgiftsutviklingen

Utgiftene til uføretrygd økte med 6,1 pst. eller 5 037 mill. kroner fra 2017 til 2018. Totalt var utgiftene til uføretrygd i 2018 på 87 992 mill. kroner mot 82 955 mill. kroner i 2017.

Utgiftsveksten skyldes i hovedsak regulering av grunnbeløpet, samt en økning i antall mottakere av uføretrygd. Gjennomsnittlig grunnbeløp økte i perioden 2017 til 2018 med om lag 2,7 pst. Antall mottakere økte med om lag 3,1 pst. fra 2017 til 2018.

I 1. halvår 2019 er det regnskapsført utgifter på 46 578 mill. kroner til uføretrygd. Dette innebærer en vekst på 8,1 pst. i forhold til samme periode i 2018.

Mottakere av uføretrygd

Per desember 2018 var det registrert 339 200 mottakere av uføretrygd. Det var en økning på 13 400 personer, eller 4,1 pst., det siste året. Antall mottakere av uføretrygd som andel av befolkningen mellom 18 og 67 år var på 10,0 pst. per desember

2018. Det er en økning på 0,4 prosentpoeng sammenlignet med desember 2017. Økningen innebærer en uføreandel på samme nivå som ved utgangen av 2006.

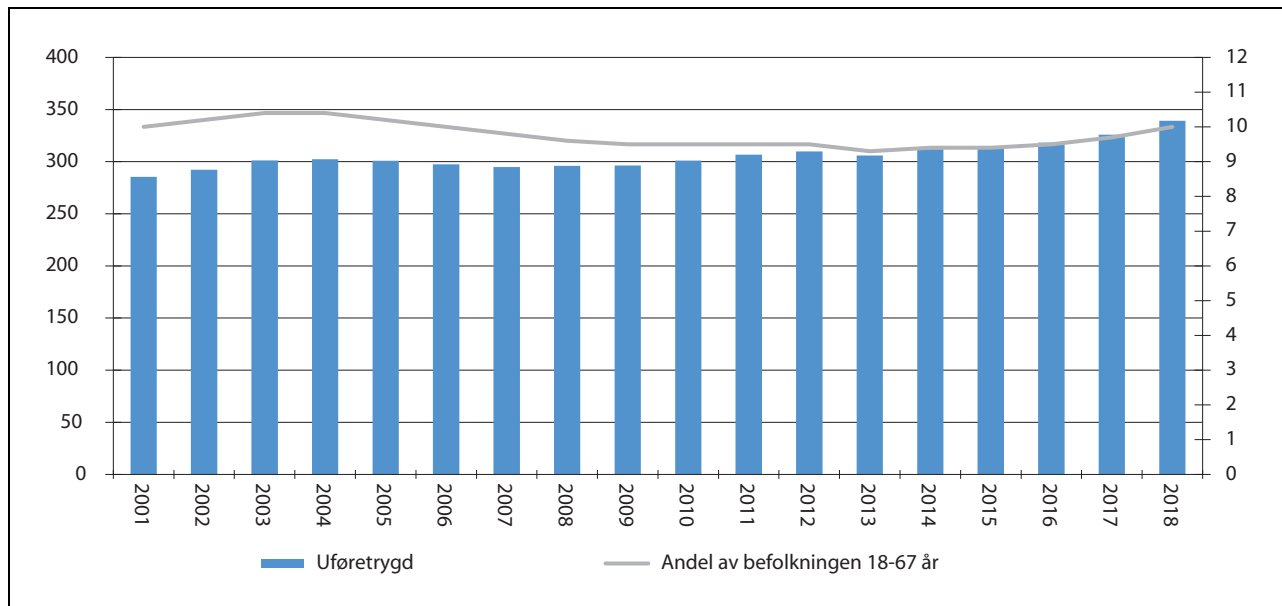
Ved utgangen av juni 2019 mottok 346 800 personer uføretrygd, som innebærer en økning på 7 600 personer siden utgangen av 2018. Ved utgangen av juni 2019 mottok 10,2 pst. av befolkningen i alderen 18–67 år uføretrygd, en økning på 0,2 prosentpoeng sammenlignet med utgangen av 2018. Veksten i antall mottakere i 2019 har sammenheng med fortsatt høy overgang fra arbeidsavklaringspenger. Antall mottakere av arbeidsavklaringspenger har vist en sterk nedgang så langt i 2019, jf. omtale under kap. 2651.

Figur 6.5 viser utviklingen i antall personer som mottok uføretrygd fra 2001 til 2018.⁵⁴ I perioden fra 2001 til 2003 var det både en økning i antall uføretrygdede og i uføretrygdede som andel av befolkningen i alderen 18–67 år. Da tidsbegrenset uførestønad ble innført i 2004⁵⁵, fikk mange som tidligere ville fått innvilget uførepensjon i stedet tidsbegrenset uførestønad. Det førte til at antallet uføretrygdede avtok i årene etter at tidsbegrenset uførestønad ble innført. I årene fra 2008 til 2018 økte antallet uføretrygdede igjen, med unntak av en midlertidig nedgang i 2013. Nedgangen har sammenheng med relativ lav tilgang fra arbeidsavklaringspenger i 2013, samt at årskullet som fylte 67 år dette året var stort.

Antall uføretrygdede som andel av befolkningen i alderen 18–67 år avtok etter innføringen av tidsbegrenset uførestønad. Andelen uføretrygdede i befolkningen har avtatt eller vært uendret i alle årene i perioden 2003–2013. I 2003 var andelen 10,4 pst. av befolkningen, mens andelen var redusert til 9,3 pst. ved utgangen av 2013. Fra 2013 til 2018 økte andelen av befolkningen med uføretrygd til 9,6 pst. ved utgangen av 2017 og 10,0 pst ved utgangen av 2018. Under punkt 3.5 Helserelaterte ytelser i del I ses utviklingen for de helserelevante ytelsene gjennom flere år i sammenheng, og betydningen av demografiske endringer og arbeidsmarkedssituasjonen drøftes nærmere.

⁵⁴ Ved innføringen av uføreforment 1. januar 2015 endret ytelsen navn fra uførepensjon til uføretrygd.

⁵⁵ Tidsbegrenset uførestønad ble avviklet 1. mars 2010. Eksisterende mottakere ble overført til arbeidsavklaringspenger.



Figur 6.5 Mottakere av uføretrygd. Antall ved utgangen av året (venstre akse) og som andel av befolkningen 18–67 år (høyre akse). Antall i tusen. Andel i pst. 2001–2018

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Antall nye mottakere av uføretrygd i løpet av året og prosentvis endring fra året før. 2016–2018

År	Antall nye mottakere av uføretrygd			Prosentvis endring fra året før		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
2016	29 418	12 588	16 830	-2,3	-2,1	-2,5
2017	31 687	13 547	18 140	7,7	7,6	7,8
2018	36 669	15 210	21 459	15,7	12,3	18,3

I 2018 ble det 36 669 nye uføretrygdede. Dette er 4 982 flere personer sammenlignet med 2017, som tilsvarer en økning på 15,7 pst. Økningen gjaldt både for menn og kvinner.

Økningen i antall nye uføretrygdede i 2018 må ses i sammenheng med en vekst i antall personer som avsluttet en stønadperiode med arbeidsavklaringspenger, og en nedbygging av antall uføresaker til behandling. I løpet av 1. halvår 2019 ble det om lag 19 400 nye uføretrygdede. Dette er en oppgang på 7 pst., eller om lag 1 300 personer, sammenlignet med 1. halvår 2018.⁵⁶

Det er flere kvinner enn menn som mottar uføretrygd. 11,9 pst. av kvinner i alderen 18–67 år mottok uføretrygd i 2018, mot 8,1 pst. av menn i

samme aldersgruppe. Dette innebærer en økning på 0,4 prosentpoeng i andelen for kvinner, og 0,2 prosentpoeng i andelen for menn, sammenlignet med 2017. Uføreandelen blant kvinner er høyere enn blant menn i alle aldersgrupper, med unntak av aldersgruppen under 30 år. Forskjellene mellom kjønnene øker med alderen og er særlig stor for gruppen 50 år og over. Av nye uføretrygdede i 2018 var 58,5 pst. kvinner. Andelen har økt med 1,5 prosentpoeng fra 2017.

Per desember 2018 var det 342 200 personer med et vedtak om uføretrygd. Av disse var 18,1 pst. registrert med et arbeidsforhold. Sammenlignet med tall per desember 2017 er dette en nedgang på 0,2 prosentpoeng.

Per desember 2018 var det om lag 274 400 personer, eller 80 pst., som mottok 100 pst. uføretrygd. Av disse var 4,7 pst. registrert med et arbeidsforhold. Om lag 67 800 uføretrygdede, eller 19 pst., mottok en ytelse med utbetalings-

⁵⁶ Tallene er basert på mottakere som får utbetalt uføretrygd. Enkelte mottakere kan på grunn for høy inntekt få midlertidig stopp i ytelsen i perioder, og vil da regnes som ny mottaker når de begynner å få utbetalt uføretrygd igjen. Dette kan påvirke tallene noe.

grad lavere enn 100 pst.⁵⁷ Av disse var 72,1 pst. registrert med et arbeidsforhold.

Gjennomsnittlig utbetalingsgrad for personer med vedtak om uføretrygd gikk ned fra 92,0 pst. i desember 2017 til 91,9 pst. i desember 2018. Dette kan tyde på at uføretrygdene i gjennomsnitt jobbet marginalt mer ved utgangen av 2018.

Mottakere av uføretrygd under 30 år

Ved utgangen av 2018 mottok om lag 18 000 personer under 30 år uføretrygd. Dette er en økning på om lag 2 200 personer, eller 14 pst. fra utgangen av 2017, da det var 15 800 personer under 30 år som mottok uføretrygd.

Siden 2007 har antall uføretrygdene under 30 år økt med om lag 10 600 personer. Veksten i antall unge uføre i perioden må ses i sammenheng med en betydelig befolkningsvekst i aldersgruppen. I tillegg medførte den tidligere ordningen med tidsbegrenset uførestønad (2004–2010) at tidspunktet for innvilgelse av uføretrygd ble utsatt, noe som også bidrar til å forklare økningen i unge uføretrygdene de senere årene.

Andelen uføre i aldersgruppen under 30 år har økt fra om lag 1,1 pst. i 2007 til om lag 2,0 pst. i 2018. Dette er 0,2 prosentpoeng høyere enn på samme tid i 2017. Mye av veksten i uføreandelen blant unge skyldes en økning i andelen som blir uføretrygdet ved 18-års alder. En mulig årsak som er trukket fram for denne gruppen er at flere barn med alvorlige helseproblemer når voksenalder.⁵⁸

Yrkesskadetrygd, gammel lovgivning

Yrkesskadetrygden har avtakende betydning, fordi den bare omfatter skader inntruffet før 1971 og meldt før 1. januar 1990. I 2018 var utgiftene 42,3 mill. kroner mot 45,4 mill. kroner i 2017.

Budsjettforslag 2020

Regulering av folketrygdens grunnbeløp

Utgiftsanslaget for 2020 inkluderer anslått effekt av trygdeoppjøret i 2020.

⁵⁷ Uføregrad fastsettes når en person innvilges uføretrygd. Dersom personen har tapt hele inntektsevnen, settes uføregraden til 100 pst. Den fastsatte uføregraden endres ikke selv om uføretrygden reduseres på grunn av inntekt. Utbetalingsgrad er en betegnelse på hvor stor andel av uføretrygden som utbetales.

⁵⁸ Bragstad, T. (2018) «Vekst i uføretrygding blant unge». Arbeid og velferd 2/2018.

Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2020 med til sammen 3 505 mill. kroner under kap. 2655, fordelt med 3 502 mill. kroner på post 70, 2 mill. kroner på post 75 og 1 mill. kroner på post 76.

Post 70 Uføretrygd, overslagsbevilgning

I forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 2019 ble bevilgningen økt fra 92 950 mill. kroner til 94 490 mill. kroner. For 2020 er det lagt til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere av uføretrygd på 357 200 og en gjennomsnittlig årlig utbetaling per mottaker på 282 100 kroner.

Bevilgningen foreslås redusert med 7,5 mill. kroner som følge av krav om bosted i Norge for mottakere av uføretrygd for rett til forsørgingstillegg, forutsatt ikrafttredelse 1. juli 2020, jf. Prop. 129 L (2018–2019). Helårseffekten f.o.m. 2021 er en innsparing på posten på 15 mill. kroner. Se nærmere omtale under hovedmål om økonomisk og sosial sikkerhet.

Bevilgningen foreslås redusert med 3 mill. kroner som følge av forslaget om avvikling av folketrygdens særskilte bestemmelser om flyktninger og heving av folketrygdens botidskrav fra tre til fem år fra 1. oktober 2020. Det vises til nærmere omtale under kap. 2670.

For 2020 foreslås en bevilgning på 100 699,5 mill. kroner.

Post 75 Menerstatning ved yrkesskade, overslagsbevilgning

I 2018 var utgiftene på posten på 73,2 mill. kroner, mens vedtatt budsjett for 2019, etter Revidert nasjonalbudsjett, er på 81 mill. kroner.

For 2020 foreslås en bevilgning på 70 mill. kroner.

Post 76 Yrkesskadetrygd gml. lovgivning, overslagsbevilgning

Posten dekker utgifter til uførepensjon for yrkesskader inntruffet før 1971 og utgiftene for denne posten faller marginalt fra år til år.

For 2020 foreslås en bevilgning på 38 mill. kroner.

Programkategori 29.60 Kompensasjon for merutgifter ved nedsatt funksjonsevne mv.

Utgifter under programkategori 29.60 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)

Kap.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	10 083 047	10 363 365	10 378 674	0,1
	Sum kategori 29.60	10 083 047	10 363 365	10 378 674	0,1

Utgifter under programkategori 29.60 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)

Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
70-89	Andre overføringer	10 083 047	10 363 365	10 378 674	0,1
	Sum kategori 29.60	10 083 047	10 363 365	10 378 674	0,1

Kap. 2661 Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
70	Grunnstønad, <i>overslagsbevilgning</i>	1 911 436	1 761 600	1 616 300
71	Hjelpestønad, <i>overslagsbevilgning</i>	1 582 610	1 514 700	1 570 200
72	Stønad til servicehund	3 216	5 145	5 310
73	Hjelpemidler mv. under arbeid og utdanning	124 767	130 000	130 000
74	Tilskudd til biler	637 725	846 900	799 700
75	Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler	3 261 956	3 369 600	3 417 400
76	Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler som tjenester	292 219	310 000	330 000
77	Ortopediske hjelpemidler	1 526 664	1 637 300	1 685 700
78	Høreapparater	683 151	737 670	772 000
79	Aktivitetshjelpemidler til personer over 26 år	59 303	50 450	52 064
	Sum kap. 2661	10 083 047	10 363 365	10 378 674

Hovedtrekk ved regelverket

Kapitlet omfatter grunnstønad, hjelpestønad og hjelpemidler, dvs. stønad til alle typer hjelpemidler for personer med varig nedsatt funksjonsevne i dagliglivet, arbeidslivet og i tilknytning til utdanning, etter reglene i folketrygdloven kapittel 6 og 10.

Grunn- og hjelpestønad skal gi økonomisk kompensasjon til personer som på grunn av varig sykdom, skade eller lyte har visse ekstrautgifter, eller som trenger særskilt tilsyn og pleie.

Grunnstønad gis til bestemte formål bl.a. til drift av tekniske hjelpemidler, transport, herunder drift av bil og fordyret kosthold ved diett. Den laveste satsen er 8 232 kroner i året per 1. januar 2019 og høyeste sats er 41 052 kroner.

Det foreslås en reduksjon i satsene for grunnstønad til fordyret kosthold ved glutenfri diett fra 1. april 2020, og enkelte andre endringer i grunnstønadsordningen. Se omtale under post 70.

Hjelpestønad kan gis til den som har særskilt behov for tilsyn og pleie på grunn av varig sykdom, skade eller lyte. Stønaden gis bare dersom det foreligger et privat pleieforhold. Ordinær hjelpestønad er 14 748 kroner i året per 1. januar 2019. Forhøyet hjelpestønad, som kan tilstås til barn og unge under 18 år med særskilt behov for tilsyn og pleie, er 2, 4 eller 6 ganger ordinær hjelpestønad. Høyeste sats er 88 488 kroner i året per 1. januar 2019.

Gis hjelpestønad til barn, er det vanligvis foreldrene som mottar stønaden som verge for barnet. Hjelpestønad er en skattefri, kontant ytelse som kan benyttes til å kjøpe hjelp.

Stortinget vedtar satsene for grunn- og hjelpestønad i eget romertallsvedtak. Forslag til satser for 2020 framgår av budsjettforslaget for 2020.

En offentlig stønadsordning dekker utgifter til anskaffelse og opptrening av servicehunder. Ordningen skal bidra til at personer med fysiske funksjonsnedsettelse får en servicehund som kan hjelpe til med praktiske gjøremål. Servicehunden skal gjøre brukeren mer selvhjulpen og bidra til å redusere behovet for kommunale pleie- og omsorgstjenester. Mottakeren må kunne ta vare på hunden på en tilfredsstillende måte. Det gis grunnstønad til hold av servicehund etter folketrygdloven § 6-3.

Folketrygden kompenserer for utgifter til bedring av arbeidsevnen og funksjonsevnen i dagliglivet for personer som har varig sykdom, skade eller lyte. Det gis stønad til tiltak som er nødvendige og hensiktsmessige for at vedkommende skal bli i stand til å skaffe seg eller beholde arbeid eller for å bedre funksjonsevnen i dagliglivet. Denne stønaden gis i form av utlån, tilskudd eller lån til bl.a. hjelpemidler, høreapparat og motorkjøretøy eller annet transportmiddel. Det kan også gis stønad til ombygging av maskiner og tilrettelegging av fysisk miljø på arbeidsplassen. Stønaden gis også i form av tjenester som lese- og sekretærhjelp for blinde og svaksynte, tolkehjelp for hørselshemmede og tolke- og ledsagerhjelp for døvblinde.

Det foreslås å innføre faste satser for stønad til barnebriller fra 1. mars 2020. Se omtale under post 75.

Rapport

Grunn- og hjelpestønad

Utgiftene til grunnstønad i 2018 var 1 911 mill. kroner, mot 1 879 mill. kroner i 2017. Utgiftene til hjelpestønad var 1 583 mill. kroner i 2018, mot 1 639 mill. kroner i 2017. Årsaken til nedgangen i utgiftene til hjelpestønad er at sats 0 ble fjernet fra 1. juli 2018. I løpet av 2018 fikk i alt 3 274 nye personer innvilget grunnstønad, mens 6 481 nye personer fikk innvilget hjelpestønad.

Utgiftsutvikling for grunn- og hjelpestønad i perioden 2016–2018 (mill. kroner)

	2016	2017	2018
Grunnstønad	1 866	1 879	1 911
Hjelpestønad	1 660	1 639	1 583

Tabellene under viser antall mottakere av grunn- og hjelpestønad etter alder og sats per 31. desember 2018. Ved utgangen av 2018 mottok til sammen 116 843 personer grunnstønad og 60 579 personer hjelpestønad. Antall mottakere er litt lavere enn i 2017.

Antall grunnstønadmottakere etter alder og sats per 31. desember 2018

Alder	I alt	0–17 år	18–66 år	67 år og eldre
Antall i alt	116 843	12 479	71 386	32 978
Sats 1	44 879	3 108	24 649	17 122
Sats 2	8 154	633	4 895	2 626
Sats 3	17 448	482	10 649	6 317
Sats 4	42 885	8 039	28 609	6 237
Sats 5	2 363	159	1 703	501
Sats 6	1 114	58	881	175

38,4 pst. av grunnstønadmottakerne mottok sats 1 ved utgangen av 2018. 10,7 pst. av mottakerne var under 18 år.

Fra 1. mars 2019 ble det innført en endring av innplassering i sats for mottakere som får grunnstønad for glutenfritt kosthold. Mottakere mellom 5 og 30 år ble flyttet fra sats 4 til sats 3. Øvrige

aldersgrupper ble flyttet fra sats 4 til sats 2. Fordeelingen av mottakere etter sats ble da vesentlig forandret. Som følge denne endringen har det blitt færre mottakere av sats 4 (13 334 per 30. april 2019) og flere mottakere av sats 2 (25 148) og 3 (30 385).

Antall hjelpestønadmottakere etter alder og sats per 31. desember 2018.

Alder	I alt	0–17 år	18–66 år	67 år og eldre
Antall i alt	60 579	30 613	22 839	7 127
Sats 1	37 233	7 405	22 717	7 111
Sats 2	16 666	16 588	62	16
Sats 3	5 219	5 195	24	-
Sats 4	1 461	1 425	36	-

Ordningen med hjelpestønad til hjelp i huset (sats 0) ble avviklet for nye tilfeller i 1992. Fra 1. juli 2018 ble sats 0 avviklet også for de gjenværende mottakerne.

Om lag 61,5 pst. av hjelpestønadmottakerne mottok sats 1 ved utgangen av 2018. Det er i hovedsak barn og ungdom i alderen 0–17 år som mottar hjelpestønad etter sats 2–4.

Stønad til servicehund

En permanent offentlig stønadsordning for å dekke utgifter til anskaffelse og opptrening av servicehunder ble opprettet fra 1. januar 2018. Utgiftene på denne posten var 3,2 mill. kroner i 2018. Det ble utlevert seks servicehunder til brukere i 2018. I tillegg ble det betalt for opptrening av to servicehunder, der utlevering ikke ble gjennom-

ført på grunn av forhold utenfor Arbeids- og velferdsetatens og leverandørens kontroll.

Hjelpemidler mv. under arbeid og utdanning

Utgiftene på denne posten var 124,8 mill. kroner i 2018, mot 122,8 mill. kroner i 2017.

Dette er en sammensatt post med flere typer ytelser. Utgifter til tolkehjelp for hørselshemmede i arbeid og i utdanning har hatt en økning de siste årene. Dette selv om det er ansatt noen flere tolker i Arbeids- og velferdsetaten. Generelt er det økende behov for tolking, bl.a. fordi flere unge hørselshemmede tar høyere utdanning. Det har også vært økt satsing på tolking i arbeidslivet gjennom ordningen med tolk på arbeidsplass, som ble gjort landsomfattende i 2015.

Antall søknader om tilrettelegging på arbeidsplass ble redusert med 7,4 pst. fra 2017 til 2018,

mens utgiftene økte noe. I hovedsak gis stønaden til dette formålet i form av lån og tilskudd.

Utgiftsutvikling for de enkelte stønadene i perioden 2016–2018 (mill. kroner)

	2016	2017	2018
I alt	128,7	122,8	124,8
Lån og tilskudd til tilrettelegging til arbeid	21,5	15,4	17,9
Tolkehjelp døve ¹	88,9	91,6	88,6
Tolkehjelp døvblinde ²	4,8	5,8	7,5
Lese- og sekretærhjelp	13,6	10,0	10,7

^{1,2} Utgiftene til tolkehjelp i tabellen gjelder kun utgifter til frilanstolker. I tillegg kommer driftsutgifter til fast ansatte tolker under kap. 605, post 01.

Tilskudd til biler

Det kan gis økonomisk tilskudd til ordinære biler (gruppe 1) til arbeid og utdanning, eller rente- og avdragsfrie lån til spesielt tilpassede biler (gruppe 2). Fra 1. januar 2015 er stønad til bil i gruppe 1 begrenset til å gjelde bil til arbeid og utdanning. Utgiftene til dette formålet har derfor gått sterkt ned. Gjennomsnittlig saksbehandlings-tid har blitt kortere.

Utgiftene til bilstønad var 637,5 mill. kroner i 2018, mot 740,9 mill. kroner i 2017. Det var en

nedgang på 14 pst. Årsaken til nedgangen er i hovedsak problemer med import av de bilmerkene som brukes som bil i gruppe 2. Utgiftene til bil i gruppe 2 ble derfor betydelig redusert fra 2017 til 2018. Utgiftene til utstyr, ombygging mv. gikk også noe ned fra 2017 til 2018.

Antall søknader om stønad til bil ble redusert fra 2017 til 2018 både for gruppe 1 og gruppe 2. Det var størst nedgang for bil i gruppe 1. Også antall innvilgelser av stønad til bil i gruppe 1 gikk ned, mens antall innvilgelser av bil i gruppe 2 var stabilt.

Utgiftsutvikling på de enkelte stønadene på bilområdet, hele året i perioden 2016–2018 (mill. kroner)

	2016	2017	2018
I alt	724,5	740,9	637,5
Kjøp av bil gruppe 1	30,9	21,8	14,6
Kjøp av bil gruppe 2	415,9	387,5	310,7
Utstyr, ombygging, kjøreopplæring	282,7	333,2	314,1
Innbetaling gjeldsoppgjør, mv.	-5,0	-1,5	-1,9

Innbetalingene ved gjeldsoppgjør er gradvis flyttet over til kap. 5701, post 88.

Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler

Utgiftene på denne posten var 3 262 mill. kroner i 2018. Det er en økning på 2,9 pst. fra 2017, da utgiftene var 3 171 mill. kroner. De største utgifts-postene i 2018 var hjelpemidler til husholdning og bolig (750 mill. kroner), kommunikasjons- og

datahjelpemidler (636 mill. kroner) og elektrisk rullestol (564 mill. kroner).

I 2018 var det 146 542 brukere som mottok et eller flere utlån gjennom hjelpemiddelsentralene. Dette er en økning på 2,2 pst. fra 2017. Det var i tillegg 18 672 brukere som fikk service på hjelpemidler, og om lag 16 600 brukere som fikk råd, veiledning mv. Om lag 10 pst. av alle registrerte hjelpemiddelbrukere er barn og unge under 18 år. Andelen i yrkesaktiv alder er om lag 37 pst. Rundt

53 pst. av brukerne er personer over 67 år. Kommunene satser i stor grad på hjemmebasert omsorg i egne boliger framfor institusjoner, noe som bidrar til økt behov for utlån av hjelpemidler.

Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler som tjenester

Utgiftene på denne posten var 292,2 mill. kroner i 2018. Det var en økning på 0,2 pst. fra 2017. Det meste av utgiftene er knyttet til tilpasningskurs og annen opplæring, reise og utprøving av ulike hjelpemidler, tolkehjelp for døve og døvblinde og førerhunder. De samlede utgiftene til tolkehjelp for døve og døvblinde i arbeid og i dagliglivet gikk ned fra om lag 167 mill. kroner i 2017, til om lag 164 mill. kroner i 2018.

Ortopediske hjelpemidler

Utgiftene til ortopediske hjelpemidler var 1 524 mill. kroner i 2018. Det var en økning på 3,0 pst. fra 2017. De største produktgruppene det ble gitt støtte til i 2018 var ortoser og fotsenger (621 mill. kroner), proteser (416 mill. kroner) og fottøy (399 mill. kroner). Utgiftsveksten henger først og fremst sammen med antall hjelpemidler og økte materialkostnader.

Høreapparater og tinnitusmaskerere

De samlede utgiftene på denne posten var 683,2 mill. kroner i 2018. Det var en økning på 1,7 pst. fra 2017.

I 2018 ble det kjøpt inn 95 601 høreapparater og 2 586 tinnitusmaskerere gjennom folketrygden, mot 93 556 høreapparater og 2 774 tinnitusmaskerere i 2017.

Utgiftene til reparasjoner var 77 mill. kroner i 2018, som var en økning på 0,3 pst. fra 2017. Tinnitusmaskerere representerte en total kostnad på om lag 6,4 mill. kroner i 2018.

Aktivitetshjelpemidler til personer over 26 år

Ordnningen med aktivitetshjelpemidler for personer over 26 år ble innført fra 1. juli 2014. Posten er rammestyrte. Dette innebærer at Arbeids- og velferdsetaten kan iverksette stans i innvilgelsen av søknader om aktivitetshjelpemidler når bevilgningen er brukt opp, selv om vilkårene for å få tildelt aktivitetshjelpemidler er oppfylt.

I de første årene etter innføringen var ordningen lite kjent blant målgruppen. Dette ga seg utslag i lavere etterspørsel etter aktivitetshjelpe-

midler enn opprinnelig antatt og mindre utgifter på posten. Utover i perioden ble ordningen bedre kjent og dette ga seg utslag i økte utgifter. Som følge av at bevilgningen for 2018 var brukt opp, ble det iverksatt stans i innvilgelsene av aktivitetshjelpemidler fra 24. august 2018.

For at flere personer som oppfyller vilkårene for ordningen skulle få tildelt aktivitetshjelpemidler i 2019, ble bevilgningen styrket med 15 mill. kroner fra 50,5 til 65,5 mill. kroner i forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 2019, jf. Prop. 114 S (2018–2019) og Innst. 391 S (2018–2019). På tross av dette, ble det iverksatt stans i innvilgelsene av aktivitetshjelpemidler fra 6. juni 2019 som følge av at bevilgningen for 2019 var brukt opp.

Ordnningen har nå eksistert i fem år, og det er derfor ønskelig å gjennomføre en evaluering for å se på hvordan ordningen har fungert, herunder hvordan ordningen kan innrettes slik at flest mulig i målgruppen skal kunne motta aktivitetshjelpemidler. Evalueringen igangsettes høsten 2019. Det legges opp til at rapporten fra evalueringen vil kunne foreligge før sommeren 2020. Brukerorganisasjonene FFO og Norges Handikapforbund vil bli involvert i arbeidet på egnet måte.

Det ble levert ut hjelpemidler for 60,9 mill. kroner i 2018, kjøp av tjenester utgjorde 0,8 mill. kroner, og det ble innbetalt egenandel på om lag 2,5 mill. kroner. 1. halvår 2019 var de regnskapsførte utgiftene til aktivitetshjelpemidler for personer over 26 år 29,6 mill. kroner. Det ble innbetalt egenandel på om lag 2,1 mill. kroner.

Budsjettforslag 2020

Post 70 Grunnstønad, overslagsbevilgning

Det er lagt til grunn et gjennomsnittlig antall grunnstønadmottakere på 118 600 i 2019 og 118 600 i 2020. Det foreslås nominell videreføring av satsene fra 2019 til 2020. Følgende sats foreslås fra 1. januar 2020:

- Sats 1: 8 232 kroner
- Sats 2: 12 564 kroner
- Sats 3: 16 464 kroner
- Sats 4: 24 252 kroner
- Sats 5: 32 868 kroner
- Sats 6: 41 052 kroner

Det har over tid skjedd store endringer i bruken av grunnstønadsordningen, både hva gjelder hvilke diagnoser stønadmottakerne har og hvilke typer utgifter som dekkes. Bl.a. har det vært en sterk vekst i antall personer som mottar stønad til fordyret kosthold ved diett, og de fleste nye motta-

kere av grunnstønad får nå innvilget stønad til fordyret kosthold på grunn av cøliaki og andre glutenintoleranser. En ekstern gjennomgang av grunnstønadsordningen⁵⁹ pekte på at satsnivået for ekstrapgifter ved glutenfri diett ble satt for nesten 20 år siden og at de faktiske merutgiftene er lavere enn stønaden som gis. Glutenfrie produkter har over tid blitt mer tilgjengelige på markedet, og prisen på disse produktene har falt. Forbruksforskningsinstituttet SIFO har på oppdrag av Arbeids- og sosialdepartementet kartlagt ekstrapgifter for nødvendig diett som følge av cøliaki.⁶⁰ Utgangspunktet for beregningen har vært at den glutenfrie matkurven skal nå det samme målet for energiinntak som referansebudsjettets matkurv, og at den glutenfrie matkurven skal holde seg innenfor ernæringsanbefalingene når det gjelder energifordeling i kosten. SIFO har beregnet ekstrakostnaden ved et glutenfritt kosthold til i størrelsesorden 655 kroner per måned, eller 7 860 kroner per år.

I Prop. 1 S (2018–2019) foreslo regjeringen å redusere satsen for grunnstønad til personer som har ekstrapgifter til glutenfritt kosthold som følge av cøliaki fra sats 4 (24 252 kroner per år) til sats 1 (8 232 kroner per år). Som følge av budsjettavtalen om statsbudsjettet for 2019 er satsen for grunnstønad til fordyret kosthold ved glutenfri kost fra 1. mars 2019 satt til sats 3 (16 464 kroner per år) for personer i alderen 5–30 år og sats 2 (12 564 kroner per år) for øvrige aldersgrupper, mot tidligere sats 4. Endringen gjelder både personer med cøliaki og personer med non-cøliaki glutenintoleranse.

Grunnstønadsatsen til fordyret kosthold ved glutenfri diett er, selv etter satsreduksjonen fra 1. mars 2019, vesentlig høyere enn den ekstrakostnaden som SIFO har beregnet for et glutenfritt kosthold. SIFOs beregninger har dokumentert at de reelle ekstrakostnadene ved glutenfri diett er lavere enn gjeldende satser. Dette gir et faglig grunnlag for å redusere satsen ytterligere. Regjeringen mener derfor at det er nødvendig å redusere satsene utover det som ble besluttet i Stortinget. Norsk cøliakiforening har anført at det er spesielt viktig at satsene for glutenfri kost tar høyde for ekstrapgifter knyttet til barn og unges deltakelse i sosiale sammenhenger. Av hensyn til

barn og unges sosiale deltakelse foreslår regjeringen at satsnivået for barn og unge i aldersgruppen 5–30 år likevel settes høyere enn det som følger av SIFOs kartlegging, da denne ikke omfatter ekstrakostnader ved utespising og måltider utenfor hjemmet.

Regjeringen foreslår at grunnstønad til ekstrapgifter ved glutenfri kost for barn og unge i aldersgruppen 5–30 år reduseres til sats 2 og til sats 1 for øvrige aldersgrupper. Sats 2 utgjør i forslaget til statsbudsjett 1 047 kroner per måned fra 1. januar 2020 (12 564 kroner per år) og sats 1 utgjør 686 kroner per måned (8 232 kroner per år). Endringen iverksettes fra 1. april 2020.

Reduksjonen i satsen for personer som har ekstrapgifter til nødvendig diett (glutenfri kost) er anslått å gi en innsparing på 93 mill. kroner i 2020. Helårseffekten er beregnet til 124 mill. kroner. Antall personer som blir diagnostisert med cøliaki og som derfor går over på glutenfri kost forventes å øke. De foreslåtte endringene kan dermed forventes å gi betydelige innsparinger på sikt.

Det foreslås to endringer for rett til grunnstønad etter folketryktdloven § 6-3 for ekstrapgifter under formål d) og e), som iverksettes 1. januar 2020. For d) støtte til teksttelefon og i særlige tilfeller til vanlig telefon, foreslås det å fjerne formålet for nye tilfeller. Ettersom det er veldig få tilfeller dette gjelder, anslås det ikke å være noen innsparingseffekt som følge av dette.

Departementet foreslår også, i samråd med Helse- og omsorgsdepartementet, å fjerne formål e) for nye tilfeller, noe som vil medføre at utgifter til anskaffelse av støttestrømper/bandasjer ikke lenger dekkes. De fleste tilfeller under e) gjelder klesslitasje, mens et fåtall saker (under fem per år) er saker knyttet til posttrombotisk syndrom. Størsteparten av mindretgiftene ved opphør av formålet vil dermed medføre tilsvarende merutgifter under formål g), mens eventuelle mindretgifter for saker knyttet til posttrombotisk syndrom vil føre til eventuelle merutgifter i spesialisthelsetjenesten.

Regjeringen foreslår avvikling av folketrygdens særskilte bestemmelser for flyktninger og heving av folketrygdens botidskrav fra tre til fem år fra 1. oktober 2020. Det legges til grunn at endringene ikke får økonomiske konsekvenser under kap. 2661, post 70 i 2020, men de er forventet å medføre en viss innsparing på posten noen år fram i tid. Se også omtale av forslaget under kap. 2670.

For 2020 foreslås en bevilgning på 1 616,3 mill. kroner.

⁵⁹ Proba samfunnsanalyse, Rapport 2017–012 *Kartlegging av ekstrapgifter. Utgifter til mat for personer med cøliaki og andre diagnosegrupper og til klær og sko for personer med sykdommer eller lidelser som fører til ekstraordinær slitasje på klær eller sengetøy.*

⁶⁰ Oppdragsrapport nr. 6-2018 *Gjennomgang av grunnstønadsordningen.*

Post 71 Hjelpetønad, overslagsbevilgning

Det er lagt til grunn et gjennomsnittlig antall hjelpetønadmottakere på 60 800 i 2019 og 61 400 i 2020. Det foreslås nominell videreføring av satsene fra 2019 til 2020. Følgende satser foreslås fra 1. januar 2020:

- Sats 1: 14 748 kroner
- Sats 2: 29 496 kroner
- Sats 3: 58 992 kroner
- Sats 4: 88 488 kroner

Regjeringens foreslår avvikling av folketrygdens særskilte bestemmelser for flyktninger og heving av folketrygdens botidskrav fra tre til fem år fra 1. oktober 2020. Det legges til grunn at endringene ikke får økonomiske konsekvenser under kap. 2661, post 71 i 2020, men de er forventet å medføre en viss innsparing på posten noen år fram i tid. Se også omtale av forslaget under kap. 2670.

For 2020 foreslås en bevilgning på 1 570,2 mill. kroner.

Post 72 Stønad til servicehund

Posten er rammestyrkt. For 2020 er det lagt til grunn en prisøkning på 3,2 pst.

For 2020 foreslås en bevilgning på 5,3 mill. kroner.

Post 73 Hjelpemidler mv. under arbeid og utdanning

For 2019 er det lagt til grunn en volumnedgang på 1 pst. og en prisøkning på 3,0 pst. For 2020 er det lagt til grunn en volumnedgang på 1 pst. og en prisøkning på 3,1 pst.

For 2020 foreslås en bevilgning på 130 mill. kroner.

Post 74 Tilskudd til biler

Det er lagt til grunn en volumvekst på 12 pst. og en prisøkning på 2,3 pst. i 2019. For 2020 er det lagt til grunn en volumvekst på 0 pst. Det er lagt til grunn at tilskudd for stønad til bil gruppe 1 videreføres nominelt fra 2019 til 2020. For stønad til bil gruppe 2 er det lagt til grunn en prisøkning på 1,9 pst.

For 2020 foreslås en bevilgning på 799,7 mill. kroner.

Post 75 Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler

For 2019 er det lagt til grunn en volumvekst på 2 pst. og en prisøkning på 2,3 pst. For 2020 er det lagt til grunn en volumvekst på 2 pst. Det er lagt til grunn at tilskuddssatsene under denne posten videreføres nominelt fra 2019 til 2020. For øvrige stønader er det lagt til grunn en prisøkning på 1,9 pst.

Ordningen med stønad til barnebriller har hatt en sterk utgiftsøkning de senere årene. Utgiftene i 2017 og 2018 var hhv. 195 og 215 mill. kroner. Til sammenligning var utgiftene i 2008 70 mill. kroner. På bakgrunn av dette foretok Arbeids- og velferdsdirektoratet en gjennomgang av ordningen, som bl.a. avdekket at det ble gitt stønad til uforholdsmessig kostbare briller. Gjennomsnittsprisen for brillene det ble gitt refusjon for i 2017 var 3 600 kroner. Fra 1. mars 2020 innføres det derfor en fast sats for ordinære briller, som settes til 1 200 kroner, og en sats for ekstra tilpassede briller, som settes til 2 400 kroner. Satsene gjelder utgifter til glass og innfatning.

Innføringen av faste satser fra 1. mars 2020 er anslått å gi innsparing på 122 mill. kroner i 2020. Helårsvirkningen av tiltaket er anslått til 147 mill. kroner.

Gjennomgangen viste også at det er behov for å se nærmere på praktiseringen av ordningen med stønad til barnebriller. Departementet vil derfor be Arbeids- og velferdsdirektoratet vurdere om det er behov for å foreta endringer i retningslinjene.

For 2020 foreslås en bevilgning på 3 417,4 mill. kroner.

Post 76 Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler som tjenester

For 2019 er det lagt til grunn en volumvekst på 3 pst. og en prisøkning på 3,0 pst. For 2020 er det lagt til grunn en volumvekst på 3 pst. og en prisøkning på 3,1 pst.

For 2020 foreslås en bevilgning på 330 mill. kroner.

Post 77 Ortopediske hjelpemidler

For 2019 er det lagt til grunn volumvekst på 4 pst. og en prisøkning på 2,3 pst. For 2020 er det lagt til grunn en volumvekst på 3 pst. Det er lagt til grunn at tilskuddssatsene under denne posten videreføres nominelt fra 2019 til 2020. For øvrige

stønader er det lagt til grunn en prisøkning på 1,9 pst.

For 2020 foreslås en bevilgning på 1 685,7 mill. kroner.

Post 78 Høreapparater

For 2019 er det lagt til grunn en volumvekst på 6 pst. og en prisøkning på 2,3 pst. For 2020 er det lagt til grunn en volumvekst på 4 pst. Det er lagt til grunn at maksimal prisgrense for analoge høreapparater uten propp, analoge høreapparater med propp, digitale høreapparater og tinnitusmaske-

rere videreføres nominelt fra 2019 til 2020. For øvrige stønader er det lagt til grunn en prisøkning på 1,9 pst.

For 2020 foreslås en bevilgning på 772 mill. kroner.

Post 79 Aktivitetshjelpemidler til personer over 26 år

Posten er rammestyrkt. For 2020 er det lagt til grunn en prisøkning på 3,2 pst.

For 2020 foreslås en bevilgning på 52,1 mill. kroner.

Programkategori 29.70 Alderdom

Utgifter under programkategori 29.70 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)

Kap.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
2670	Alderdom	221 068 329	232 178 000	244 300 000	5,2
	Sum kategori 29.70	221 068 329	232 178 000	244 300 000	5,2

Utgifter under programkategori 29.70 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)

Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
70-89	Andre overføringer	221 068 329	232 178 000	244 300 000	5,2
	Sum kategori 29.70	221 068 329	232 178 000	244 300 000	5,2

Kap. 2670 Alderdom

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
70	Grunnpensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	72 791 093	75 740 000	78 750 000
71	Tilleggspensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	140 779 957	147 550 000	154 780 000
72	Inntektspensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	1 393 641	2 730 000	4 360 000
73	Sært tillegg, pensjonstillegg mv., <i>overslagsbevilgning</i>	6 103 638	6 158 000	6 410 000
	Sum kap. 2670	221 068 329	232 178 000	244 300 000

Allmenn omtale

Formålet med folketrygdens alderspensjon er å sikre inntekt for personer i alderdommen, og å legge til rette for en fleksibel og gradvis overgang fra arbeid til pensjon. Folketrygden gir både en minstesikring for de som har hatt lav arbeidsinntekt, og en standardsikring som er knyttet til tidligere arbeidsinntekt.

Alderspensjonen kan fra 2011 tas ut fleksibelt mellom 62 og 75 år, og årlig pensjonsnivå blir høyere jo senere en velger å ta ut pensjonen, noe som gir gode insentiver til arbeid. Alderspensjonen levealdersjusteres og den reguleres årlig med lønnsveksten og fratrekkes deretter 0,75 pst. Det er innført nye opptjeningsregler for personer født fra og med 1954 der alle år mellom 13 og 75 år gir pensjonsopptjening. Årskullene 1954–1962 vil få

en forholdsmessig andel av sin alderspensjon beregnet etter disse reglene, mens årskull født 1963 og senere omfattes fullt ut av de nye reglene.

Hovedtrekk ved regelverket

Alderspensjon etter gammel opptjeningsmodell gjelder fullt ut for de som er født i 1953 og tidligere. Alderspensjonen består av ulike komponenter. Grunnpensjonen fastsettes uavhengig av tidligere inntekt, mens tilleggspensjon beregnes på bakgrunn av den pensjongivende inntekten vedkommende har hatt som yrkesaktiv. For å få rett til grunnpensjon kreves det at vedkommende har minst tre års trygdetid. Full grunnpensjon oppnås når en person etter fylte 16 år har bodd 40 år i Norge. Opptjeningstiden for full tilleggspensjon er 40 år. Til og med 2010 ble det gitt særtillegg til personer som ikke hadde tilleggspensjon, eller som hadde tilleggspensjon som var mindre enn særtillegget. Formålet med særtillegg var å sikre alle et minstenivå på pensjonen, uavhengig av tidligere opptjening. Særtillegget ble erstattet av et pensjonstillegg til nye alderspensjonister fra 1. januar 2011. Minste pensjonsnivå skal sikre et akseptabelt inntektsnivå for personer uten eller med lav tidligere inntekt. For å få rett til et minste pensjonsnivå, kreves det at vedkommende har minst tre års trygdetid. Fullt minste pensjonsnivå oppnås når en person etter fylte 16 år har bodd 40 år i Norge.

Alderspensjon består etter de nye reglene av inntektpensjon i hovedsak beregnet ut fra tidligere inntekt. Til personer som har opparbeidet liten eller ingen rett til inntektpensjon, ytes det en garantipensjon.

I inntektpensjonen medregnes all pensjongivende inntekt fra 13 til 75 år i pensjonsopptjeningen. For hvert år med pensjonsopptjening akkumuleres en pensjonsbeholdning. Årlig pensjonsopptjening tilsvarer 18,1 pst. av den pensjongivende inntekten. Alle inntekter opp til et nivå tilsvarende 7,1 G medregnes. Inntektpensjonen fastsettes på bakgrunn av pensjonsbeholdningen på uttakstidspunktet. Pensjonsbeholdningen gjøres da om til en årlig pensjon ved at den divideres med vedkommendes delingstall, som gjenspeiler forventet gjenstående levetid på uttakstidspunktet.

Personer med ingen eller lav opptjening av inntektpensjon har rett til garantipensjon dersom den samlede trygdetiden er minst tre år i tidsrommet fra fylte 16 år til og med 66 år. Garantipensjon gis med to satser avhengig av sivilstand og ektefelles/samboers inntektsforhold. Full garantipen-

sjon ytes til den som har minst 40 års trygdetid. Dersom trygdetiden er kortere, blir garantipensjonen tilsvarende mindre. Garantipensjonen avkortes med 80 pst. av inntektpensjonen, slik at de som har opptjent noe inntektpensjon får utbetalt en samlet pensjon som er høyere enn minste-garantien.

Avvikling av folketrygdens særskilte bestemmelser for flyktninger og heving av folketrygdens botidskrav fra tre år til fem år

Norge skal ha tilstrekkelige og forsvarlige ordninger for dem som får oppholdstillatelse. Samtidig er det viktig at norske velferdsordninger ikke er slik innrettet at de fører til vridninger i migrasjonsstrømmene, ved at de i seg selv gir asylsøkere insentiver til å velge Norge som destinasjonsland. Ordningene må både oppleves som, og reelt være, rettferdige, bærekraftige og hensiktsmessige. Ordningene må også i størst mulig grad likebehandle flyktninger og norske statsborgere med hensyn til trygderettigheter. Ordningene må stimulere dem som får opphold i Norge til å være yrkesaktive.

Folketrygdloven inneholder imidlertid en del særskilte bestemmelser som innebærer at flyktninger er unntatt fra lovens ordinære vilkår om botid. Dette gjelder både kravet om tre års botid som er et vilkår for i det hele tatt å ha rett til en del ytelser, og kravet om førti års botid for å ha rett til fulle minsteytelser, slik som garantipensjonen. Disse særbestemmelsene gjelder utelukkende for personer med formell flyktningstatus etter reglene i utlendingsloven. Andre personer med fluktbakgrunn, slik som asylsøkere som ikke fyller kravene til å få oppholdstillatelse som flyktninger, men som får oppholdstillatelse på grunn av sterke menneskelige hensyn, vil ikke kunne påberope disse bestemmelsene. Disse gruppene behandles, selv om de kommer til Norge med fluktbakgrunn, på samme måte som andre persongrupper som innvandrer til Norge, herunder norske statsborgere som gjeninnvandrer etter et kortere eller lengre opphold i utlandet.

Det foreslås å oppheve de særskilte bestemmelsene for flyktninger i folketrygdloven, med unntak av bestemmelsene for gjenlevende ektefelle og barnepensjon, slik at personer med formell flyktningstatus likebehandles med andre grupper med hensyn til rettigheter i folketrygden.

Tiltaket vil innebære at flyktninger over 67 år, som ikke har tilstrekkelig botid til å kvalifisere for full minsteytelse i alderspensjonen, vil sikres midler til livsopphold i medhold av lov om supple-

rende stønad. Innsparingsanslaget tar derfor høyde for en merkostnad med hensyn til denne ytelsen.

For å sikre uføre flyktninger stønad til livsopphold og for å unngå at vesentlige kostnader veltes over på kommunene når de særskilte bestemmelsene om flyktningers rett til uføretrygd fra folketrygden oppheves, foreslås dessuten at ordningen med supplerende stønad utvides til også å omfatte uføre flyktninger.

Det foreslås videre å heve det ovennevnte botidskravet for i det hele tatt å ha rett til en del ytelser, fra tre til fem år. Dette tiltaket vil ikke utelukkende gjelde for flyktninger/asylsøkere, men for alle som flytter til landet.

Rapport

Utviklingen i utgifter til alderspensjon

Fra 1. januar 2011 ble det mulig å ta ut alderspensjon fleksibelt mellom 62 og 75 år. Gjennomsnittlig antall mottakere av alderspensjon under 67 år utgjorde om lag 25 000 i 2011. Det har økt hvert år siden, men med avtakende vekst. I 2018 var det i gjennomsnitt 92 000 mottakere av alderspensjon under 67 år. Økningen i antall mottakere av alderspensjon under 67 år har bidratt til en stor økning i folketrygdens utgifter til alderspensjon. De nøytrale uttaksreglene gjør imidlertid at veksten i utgiftene senere blir lavere, og utgiftene på lang sikt er i mindre grad påvirket av hvor mange som tar ut alderspensjon tidlig.

Utviklingen i utgifter til alderspensjon

År	Nominelle kroner (mill. kroner)	Endring (mill. kroner)	Endring (pst.)	2018 kroner ¹ (mill. kroner)	Endring (mill. kroner)	Endring (pst.)
2016	201 709	11 146	5,8	210 636	6 663	3,3
2017	211 187	9 478	4,7	216 890	6 254	3,0
2018	221 068	9 881	4,7	221 068	4 178	1,9

¹ Utgifter i 2018-kroner er deflatert med gjennomsnittlig grunnbeløp 2018 = 95 800 kroner.

Fra 2017 til 2018 økte utgiftene til alderspensjon med 4,7 pst. Gjennomsnittlig grunnbeløp økte med 2,7 pst, og regnet i fast grunnbeløp var veksten 1,9 pst. Veksten i utgiftene skyldes hovedsakelig økt antall mottakere av alderspensjon. Av den samlede utgiftsøkningen står mottakere av alderspensjon under 67 år for 3 pst, målt i nominelle kroner.

Utviklingen i antall mottakere av alderspensjon og minstepensjonister

Antall mottakere av alderspensjon har økt de siste årene. Fra 2016 til 2018 var økningen på 43 200, til-

svarende 4,8 pst. Ved utgangen 2018 mottok 937 400 personer alderspensjon fra folketrygden.

Minstepensjonen kan først tas ut fra 67 år, og ingen av de som mottar alderspensjon før 67 år er derfor minstepensjonister. Minstepensjonister utgjorde 15 pst. av alle mottakere av alderspensjon ved utgangen i 2018. Andelen gikk ned i 2018, en fortsettelse av en underliggende nedadgående trend.

Mottakere av alderspensjon og minstepensjonister, og andel minstepensjonister. Per 31. desember

År	Antall mottakere av alderspensjon i alt	Antall minstepensjonister	Andel minstepensjonister ¹		
			I alt	Menn	Kvinner
2016	894 200	158 600	17,7	4,8	29,8
2017	916 700	154 200	16,8	4,7	28,2
2018	937 400	144 600	15,4	4,2	27,3

¹ Andelen mannlige og kvinnelige minstepensjonister er andel av henholdsvis antall mannlige og kvinnelige mottakere av alderspensjon.

Det er fortsatt en langt høyere andel kvinner enn menn med minstepensjon. Dette skyldes at kvinnene gjennomgående har hatt en svakere tilknytning til arbeidslivet og lavere inntekt enn menn.

Blant kvinner som nå tar ut alderspensjon er det stadig flere som har vært yrkesaktive. Andelen minstepensjonister blant kvinner forventes derfor å falle videre ned i årene framover.

Utvikling i gjennomsnittlig pensjon og minstepensjon, 2018-kroner¹

År	Alderspensjon			Minstepensjon		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
2016	238 600	271 200	208 300	149 500	119 800	153 900
2017	239 000	269 800	210 000	151 400	121 400	156 100
2018	237 900	266 800	210 400	150 700	120 300	155 600

¹ Beløpene er omregnet til 2018-kroner med utviklingen i konsumprisindeksen.

Gjennomsnittlig alderspensjon gikk ned med 0,3 pst. i realverdi fra 2016 til 2018. Det var en nedgang på 1,6 pst. for menn og en økning med 1,0 pst. for kvinner. Gjennomsnittlig minstepensjon økte 0,8 pst. i realverdi fra 2016 til 2018. Økningen kan sees i sammenheng med en ekstraordinær økning i minstepensjonssatsene i perioden.

Nye mottakere av alderspensjon 62–66 år i 2018

En kan velge å ta ut full alderspensjon, eller redusert pensjon med henholdsvis 20, 40, 50, 60 og

80 pst. uttaksgrad. Tabellen nedenfor viser at gjennomsnittlig uttaksgrad blant de som tok ut alderspensjon før 67 år i 2018 var på nær 88 pst., og den var høyere blant menn enn blant kvinner. Gjennomsnittlig alderspensjon for nye mottakere av alderspensjon i alderen 62–66 år er på 196 300 kroner. Om en korrigerer for uttaksgrad og beregner gjennomsnittlig alderspensjon gitt at alle hadde tatt ut full alderspensjon, ville denne vært på 222 200 kroner. Gjennomsnittlig pensjon er betydelig høyere for menn enn for kvinner som følge av at de har høyere opptjening.

Nye mottakere av alderspensjon 62–66 år i 2018. Gjennomsnittlig uttaksgrad, gjennomsnittlig alderspensjon, og gjennomsnittlig alderspensjon korrigert for uttaksgrad. Forutsatt G = 95 800 kroner

	Antall	Gjennomsnittlig uttaksgrad	Gjennomsnittlig pensjon	Gjennomsnittlig pensjon korrigert for uttaksgrad
Kvinner	8 022	83,2	171 400	203 600
Menn	17 236	90,1	207 800	230 900
Totalt	25 258	87,9	196 300	222 200

Budsjettforslag 2020

Det vises til omtalen av forslaget om avvikling av folketrygdens særskilte bestemmelser for flyktninger og heving av folketrygdens botidskrav fra tre år til fem år, under Hovedtrekk ved regelverket.

Det vil ta lang tid før tiltaket er fullt ut innfasert. Innsparingseffekten vil øke i tiden frem til full innfasing. Innsparingen i 2060 er på svært usikkert grunnlag anslått til om lag 3,4 mrd. kroner.

Det vises til omtale av tiltaket under punkt 2.2.6.

Tiltaket foreslås gjennomført med virkning fra 1. oktober 2020.

Forslaget berører flere poster under en rekke kapitler: kap. 2670 Alderdom, kap. 2651 Arbeidsavklaringspenger, kap. 2655 Uførhet, kap. 2661 Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv., kap. 2680 Etterlatte, kap. 667 Supplerende stønad til personer over 67 år og kap. 2620 Stønad til enslig mor eller far.

Regelverksendringene medfører merkostnader på 33 mill. kroner til administrative forberedelser og IKT-utvikling i Arbeids- og velferdsetaten. Det vises til nærmere omtale under kapittel 605 post 01.

Regulering av folketrygdens grunnbeløp

Utgiftsanslaget for 2020 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2020. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2020 med til sammen 6 860 mill. kroner under kap. 2670, fordelt med 2 210 mill. kroner på post 70, 4 340 mill. kroner på post 71, 120 mill. kroner på post 72 og 190 mill. kroner på post 73.

Det foreslås bevilget 244 300 mill. kroner i 2020.

Post 70 Grunnpensjon, overslagsbevilgning

I budsjettforslaget for 2020 er det lagt til grunn at gjennomsnittlig antall personer med grunnpensjon vil utgjøre 969 500, og at gjennomsnittlig grunnpensjon vil utgjøre 81 227 kroner.

For 2020 foreslås en bevilgning på 78 750 mill. kroner.

Post 71 Tilleggspensjon, overslagsbevilgning

I budsjettforslaget for 2020 er det lagt til grunn at gjennomsnittlig antall personer med tilleggspensjon vil utgjøre 944 440, og at gjennomsnittlig tilleggspensjon vil utgjøre 163 885 kroner.

For 2020 foreslås en bevilgning på 154 780 mill. kroner.

Post 72 Inntektpensjon, overslagsbevilgning

I budsjettforslaget for 2020 er det lagt til grunn at gjennomsnittlig antall personer med inntektpensjon vil utgjøre 79 800 og at gjennomsnittlig inntektpensjon vil utgjøre 54 637 kroner.

For 2020 foreslås en bevilgning på 4 360 mill. kroner.

Post 73 Særtilllegg, pensjonstillegg mv., overslagsbevilgning

Posten dekker flere ulike tillegg til alderspensjon: Særtilllegg, pensjonstillegg, minstenivåtillegg, garantipensjon, skjermingstillegg og forsørgings-tillegg. Om lag 72 pst. av bevilgningen for 2020 gjelder særtilllegg og pensjonstillegg. Det er lagt til grunn at gjennomsnittlig antall med særtilllegg eller pensjonstillegg vil utgjøre 134 160 i 2020, og at gjennomsnittlig særtilllegg/pensjonstillegg vil utgjøre 34 458 kroner.

Bevilgningen foreslås redusert med 9 mill. kroner som følge av krav om bosted i

Norge for mottakere av alderspensjon for rett til forsørgingstillegg, forutsatt ikrafttredelse 1. juli 2020, jf. Prop. 129 L (2018–2019). Helårseffekten f.o.m. 2021 er en innsparing på posten på 18 mill. kroner. Se nærmere omtale under hovedmål om økonomisk og sosial sikkerhet.

Bevilgningen foreslås redusert med 1 mill. kroner som følge av forslaget om avvikling

av folketrygdens særskilte bestemmelser for flyktninger og heving av folketrygdens botidskrav fra tre år til fem år, som er omtalt under Hovedtrekk ved regelverket og innledningsvis under Budsjettforslag for 2020.

For 2020 foreslås en bevilgning på 6 410 mill. kroner på post 73.

Programkategori 29.80 Forsørgertap og eneomsorg for barn mv.

Utgifter under programkategori 29.80 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
2680	Etterlatte	2 030 659	1 985 300	1 997 100	0,6
2686	Stønad ved gravferd	191 861	196 000	220 000	12,2
	Sum kategori 29.80	2 222 520	2 181 300	2 217 100	1,6

Utgifter under programkategori 29.80 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
70-89	Andre overføringer	2 222 520	2 181 300	2 217 100	1,6
	Sum kategori 29.80	2 222 520	2 181 300	2 217 100	1,6

Programkategori 29.80 omfatter kapitlene 2680 Etterlatte og 2686 Stønad ved gravferd.

Kap. 2680 Etterlatte omfatter i hovedsak pensjon til gjenlevende ektefeller, tidligere familiepleiere, og barn som har mistet en eller begge forel-

drene. Gjenlevende ektefeller som er uføre er behandlet under kap. 2655 Uførhet, og gjenlevende over 67 år er behandlet under kap. 2670 Alderdom.

Kap. 2680 Etterlatte

(i 1 000 kr)				
Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
70	Grunnpensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	1 107 429	1 090 000	1 100 000
71	Tilleggs pensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	834 347	805 000	810 000
72	Sært tillegg, <i>overslagsbevilgning</i>	83 901	85 000	82 000
74	Tilleggsstønader og stønad til skolepenger, <i>overslagsbevilgning</i>	251	300	1 200
75	Stønad til barnetilsyn til gjenlevende i arbeid, <i>overslagsbevilgning</i>	4 731	5 000	3 900
	Sum kap. 2680	2 030 659	1 985 300	1 997 100

Hovedtrekk ved regelverket

Formålet med ytelser etter denne programkategorien er å sikre inntekt til gjenlevende ektefelle som ikke kan forsørge seg selv, til barn når en av foreldrene eller begge er døde og til enslige familiepleiere som ikke kan forsørge seg selv etter at pleieforholdet er opphørt. I tillegg skal ytelsene bidra til hjelp til selvhjelp.

Et offentlig utvalg som har utredet etterlatteytelsene i folketrygden leverte sin rapport, NOU 2017: 3 Folketrygdens ytelser til etterlatte – forslag til reform, 2. februar 2017. Forslaget ble sendt på høring med høringsfrist 1. juni 2017, og er til oppfølging i departementet. I påvente av reform er det gitt midlertidige regler for gjenlevende uføre og alderspensjonister. Se nærmere omtale under Del II, Hovedmål: Økonomisk og sosial sikkerhet, 6.2.3 Pensjon, Reform av ytelser til etterlatte og Alderspensjon til forsørgere.

Gjenlevende ektefelle

Ytelser til gjenlevende ektefelle gis etter bestemmelser i folketrygdloven kapittel 17. Som gjenlevende ektefelle regnes også registrerte partnere og samboere som har vært gift med hverandre eller som har eller har hatt felles barn. På nærmere bestemte vilkår kan ytelse også gis til skilt gjenlevende ektefelle.

Til en gjenlevende ektefelle kan det ytes pensjon, overgangsstønad, stønad til barnetilsyn, tilleggsstønader og stønad til skolepenger mv.

Pensjon og overgangsstønad er inntektsprøvd. Retten til ytelser faller bort når vedkommende fyller 67 år. Ytelsene kan ikke kombineres med egen alderspensjon eller uføretrygd, men eventuelle rettigheter etter avdøde kan etter egne regler beregnes inn i alderspensjonen eller uføretrygden. Retten til ytelser faller videre bort dersom den gjenlevende får AFP fra offentlig pensjonsordning.

Fra 1. januar 2016 kan det tas ut alderspensjon som er delvis beregnet etter nye opptjeningsregler.

Ny alderspensjon i folketrygden har ikke regler som tar hensyn til eventuelle rettigheter som gjenlevende ektefelle. Det er derfor innført en egen bestemmelse i folketrygdloven § 20-19 a om at det skal gis et midlertidig gjenlevendetillegg til den delen av alderspensjonen som gis etter nye opptjeningsregler for årskull født i 1954–1957.

Tidligere familiepleiere

En ugift person under 67 år som i minst fem år har hatt nødvendig tilsyn og pleie av foreldre eller annen nærstående, kan gis pensjon eller overgangsstønad når pleieforholdet er opphørt.

Barnepensjon

Barnepensjon gis til barn som har mistet en eller begge foreldre.

Barnepensjon gis som hovedregel til barnet fyller 18 år. Dersom begge foreldrene er døde, og barnet er under utdanning, gis pensjon inntil barnet fyller 20 år. Ved dødsfall som skyldes yrkesskade kan pensjon gis til barnet fyller 21 år.

Rapport

Utgiftsutviklingen

I nominelle beløp har utgiftene under kap. 2680 hatt en samlet reduksjon på 12 pst. i perioden 2014–2018. I fast grunnbeløp har det vært en nedgang i utgiftene på 18 pst. i løpet av samme periode. Nedgangen skyldes at antall gjenlevende ektefeller med pensjon har gått ned de siste årene. Dødeligheten i aldersgruppene under 67 år er redusert, særlig blant menn, og det har dermed blitt færre gjenlevende ektefeller. Den økende yrkesaktiviteten blant kvinner påvirker også utviklingen i antall gjenlevende ektefeller som får utbetalt ektefellepensjon, da pensjonen avkortet mot inntekt og dermed faller helt bort over visse inntektsnivåer.

Gjenlevende ektefeller med pensjon per 31.12. og endring fra foregående år. 2016–2018

År	Med grunnpensjon		Med særtillegg		Med tilleggspensjon	
	Antall personer	Endring fra året før	Antall personer	Endring fra året før	Antall personer	Endring fra året før
2016	15 987	-727	4 531	-187	15 664	-699
2017	15 415	-572	4 416	-115	15 092	-572
2018	14 858	-557	4 288	-128	14 545	-547

De aller fleste gjenlevende ektefeller med pensjon er kvinner. I 2018 var andelen kvinner på 90 pst. Rundt 46 pst. av enkene og 16 pst. av enkemennene under 67 år mottok pensjon eller overgangsstønad ved utgangen av 2018.

Andelen gjenlevende ektefeller med fradrag i ytelsen som følge av faktisk eller hypotetisk inntekt har vært relativt stabil de siste årene. I 2018 hadde 83 pst. av alle gjenlevende ektefeller med pensjon/stønad reduksjon i ytelsen som følge av faktisk eller hypotetisk inntekt.

Antall personer med avgang fra gjenlevendepensjon og tilstand etter avgang. 2018

Kjønn	Totalt antall	Alderspensjon	Uføretrygd	AFP	Gift	I arbeid ¹	Død	Annet
Totalt	2 210	1 066	418	118	39	387	24	158
Kvinner	1 937	960	369	107	29	314	21	137
Menn	273	106	49	11	10	73	3	21

¹ Registrert som arbeidstaker

48 pst. av gjenlevende ektefeller med avgang fra gjenlevendepensjon har overgang til alderspensjon, mens 19 pst. har blitt uføretrygdede. 5 pst. har gått over til AFP, mens 2 pst. har mistet pensjonen på grunn av ekteskapsinngåelse. Omtrent 1 pst. er døde. Av de gjenværende 25 pst. er de

aller fleste i arbeid. Dette er i stor grad personer som også har vært i arbeid samtidig som de har mottatt gjenlevendepensjon, og som nå har fått høyere inntekt slik at hele pensjonen avkortes. De som slutter å motta gjenlevendepensjon har i gjennomsnitt mottatt pensjon i ni år.

Barnepensjonister per 31. desember. 2016–2018

	2016	2017	2018	Endring 2016–2018 i pst.
Antall i alt	12 077	11 804	11 585	-4,1
Begge foreldre døde	144	148	134	-6,9

Antall barnepensjonister utgjør 0,9 pst. av alle unge mellom 0 og 20 år. Det er omlag 1,5 barn per barnekull som fortsatt har én forelder i live, og rundt 1,4 barn per barnekull blant foreldreløse.

Budsjettforslag 2020

Regulering av folketrygdens grunnbeløp

Utgiftsanslaget for 2020 inkluderer anslått effekt av trygdeoppjøret i 2020. Som følge av dette øker

utgiftsanslaget for 2020 med til sammen 69 mill. kroner under kap. 2680.

Det foreslås bevilget 1 992 mill. kroner i 2020.

Post 70 Grunnpensjon, overslagsbevilgning

I budsjettforslaget for 2020 anslås det et gjennomsnittlig antall mottakere på 25 500, med en gjennomsnittlig ytelse på om lag kr 43 200. Utgiftsanslaget for 2020 inkluderer anslått effekt av trygdeoppjøret i 2020. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2020 med 38 mill. kroner på post 70.

For 2020 foreslås en bevilgning på 1 100 mill. kroner.

Post 71 Tilleggs pensjon, overslagsbevilgning

I budsjettforslaget for 2020 er det lagt til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere på 13 900, med en gjennomsnittlig ytelse på kr 58 200. Utgiftsanslaget for 2020 inkluderer anslått effekt av trygdeoppjøret i 2020. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2020 med 28 mill. kroner på post 71.

For 2020 foreslås en bevilgning på 810 mill. kroner.

Post 72 Særtilllegg, overslagsbevilgning

I budsjettforslaget for 2020 anslås det et gjennomsnittlig antall mottakere på 4 300, med en gjennomsnittlig ytelse på kr 19 100. Utgiftsanslaget for 2020 inkluderer anslått effekt av trygdeoppjøret i 2020. Som følge av dette øker utgiftsanslaget med 3 mill. kroner på post 72.

For 2020 foreslås en bevilgning på 82 mill. kroner.

Kap. 2686 Stønad ved gravferd

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap		Forslag 2020
		2018	Saldert budsjett 2019	
70	Stønad ved gravferd, <i>overslagsbevilgning</i>	191 861	196 000	220 000
	Sum kap. 2686	191 861	196 000	220 000

Hovedtrekk ved regelverket

Formålet med stønad ved gravferd etter folketrygdloven kapittel 7 er å kompensere for utgifter

Post 74 Tilleggsstønader og stønad til skolepenger, overslagsbevilgning

Utdanningsstønad gis til gjenlevende ektefeller og tidligere familiepleiere etter samme bestemmelser som for enslig mor eller far, jf. kap. 2620.

Utgiftene til tilleggsstønader og stønad til skolepenger mv., vil være avhengig av det totale antall gjenlevende, arbeidsmarkedet, det generelle utdanningsnivået, valg av utdanningstype mv.

Avvikling av folketrygdens særskilte bestemmelser for flyktninger og heving av folketrygdens botidskrav fra tre til fem år vil medføre en utgiftsreduksjon under kap.2680, post 74. Se også omtale av forslaget under programkategori 29.70.

For 2020 foreslås en bevilgning på 1,2 mill. kroner.

Post 75 Stønad til barnetilsyn til gjenlevende i arbeid, overslagsbevilgning

Stønad til barnetilsyn gis til gjenlevende ektefeller etter samme bestemmelser som for enslig far eller mor, jf. kap. 2620.

Regjeringen foreslår å endre tilleggsstønaden til barnetilsyn til enslig mor eller far slik at stønaden ikke gis som en fast sats, men med 64 pst. av dokumenterte utgifter opp til et fastsatt tak. Regjeringen foreslår også at det innføres regler om samordning av stønad til barnetilsyn med kontantstøtte, og at tilsynsstønaden til familiemedlemmer avvikles. Endringene får tilsvarende betydning for gjenlevende ektefelle og tidligere familiepleier, da disse ytelsene gis etter samme bestemmelser som for enslig mor eller far. Det vises til omtale under Programkategori 29.20 Enslige forsørgere Kap. 26.20 Stønad til enslig mor eller far.

For 2020 foreslås en bevilgning på 3,9 mill. kroner.

til gravferd. Når et medlem i folketrygden dør kan det gis gravferdsstønad og stønad til båretransport. Det ytes også stønad til et medlems ektefelle og barn under 18 år, som ikke selv er medlemmer

i folketrygden, dersom disse oppholder seg i Norge og ble forsørget av medlemmet.

Gravferdsstønaden fastsettes av Stortinget og utgjør fra 1. januar 2019 maksimalt 23 990 kroner. Stønaden er, med unntak for barn under 18 år, behovsprøvd.

Stønad til båretransport ytes for å dekke nødvendige utgifter til transport av bære dersom båren med den avdøde må transporteres lengre enn 20 km fra dødssted til nærmeste naturlige gravplass ved bosted. Det gjøres fradrag for en egenandel på 10 pst. av gravferdsstønaden.

Nødvendige utgifter til gravlegging av dødfødte barn dekkes med opptil 23 990 kroner.

Ved dødsfall under opphold utenfor landet, kan det i visse tilfeller ytes stønad etter særskilte regler.

Rapport

Utgiftene til stønad ved gravferd i 2018 var på 191,8 mill. kroner. Av dette ble det utbetalt 120,6 mill. kroner til båretransport, 63,1 mill. kroner til behovsprøvd gravferdsstønad og 8,2 mill. kroner til gravferdsstønad ved dødfødt barn.

Behovsprøvd gravferdsstønad 2016–2018

År	Utgifter, mill. kroner	Antall mottakere	Mottakere i pst. av antall døde	Gjennomsnittlig beløp, kroner	Maksimal sats, kroner
2016	63,4	3 448	8,5	18 396	22 723
2017	61,9	3 333	8,2	18 573	22 723
2018	63,1	3 379	8,3	18 718	23 337

I 2018 mottok 3 379 personer behovsprøvd gravferdsstønad, mot 3 333 i 2017. Andelen dødsfall hvor det ble gitt behovsprøvd gravferdsstønad var 8,2 pst. I tillegg ble det i 2018 utbetalt stønad til båretransport for 15 129 personer, og i 520 saker med gravferdsstønad for dødfødte barn.

Budsjettforslag 2020

Det foreslås at satsen for den behovsprøvde gravferdsstønaden økes fra maksimalt 23 990 kroner til maksimalt 24 734 kroner fra 1. januar 2020.

I anslagene er gjennomsnittlig antall mottakere av gravferdsstønad anslått til 4 145, og gjennomsnittlig beløp pr. mottaker på 19 260 kroner. Dette omfatter også utgifter til gravlegging av dødfødte barn. For stønad til båretransport anslås det at antall mottakere vil bli 15 933, med et gjennomsnittlig beløp pr. mottaker på 8 659 kroner.

For 2020 foreslås en bevilgning på 220 mill. kroner.

Programkategori 29.90 Diverse inntekter

Inntekter under programkategori 29.90 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)

Kap.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
5701	Diverse inntekter	2 331 969	2 416 650	2 378 160	-1,6
	Sum kategori 29.90	2 331 969	2 416 650	2 378 160	-1,6

Inntekter under programkategori 29.90 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)

Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
50-89	Overføringer fra andre	2 331 969	2 416 650	2 378 160	-1,6
	Sum kategori 29.90	2 331 969	2 416 650	2 378 160	-1,6

Kap. 5701 Diverse inntekter

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
71	Refusjon ved yrkesskade	840 843	940 000	850 000
73	Refusjon fra bidragspliktige	240 974	235 000	230 000
80	Renter	832	1 700	1 700
86	Innkrevning feilutbetalinger	1 149 610	1 150 000	1 200 000
87	Diverse inntekter	32 089	26 950	18 960
88	Hjelpemiddelsentraler m.m.	67 621	63 000	77 500
	Sum kap. 5701	2 331 969	2 416 650	2 378 160

Post 71 Refusjon ved yrkesskade

Bakgrunn

En vesentlig del av folketrygdens utgifter ved yrkesskade blir finansiert av arbeidsgivere ved en refusjonsordning knyttet til den obligatoriske yrkesskadeforsikringen etter lov av 16. juni 1989

nr. 65. Ordningen er forankret i forskrift 25. mars 1997 nr. 270, hjemlet i medhold av folketrygdloven § 23-8.

Refusjonsordningen bygger på en forenklet modell, basert på at man medregner kapitaliserte uføreytelser fullt ut i beregningsgrunnlaget, mens andre trygdeytelser ikke tas med. Den avspeiler

forholdet mellom folketrygdens utgifter og erstatningsutbetalingene, men tar ikke sikte på å dekke de faktiske trygdeutgifter i de enkelte yrkesskade-tilfeller. Refusjonen skjer gjennom en fastsatt pro-sentsats/refusjonssats av de faktiske erstatnings-utbetalinger fra forsikringsselskaperne. Refusjonssat-sen har vært fastsatt til 120 pst. av erstatningsut-betalingene siden 1991, da ordningen ble innført. Refusjonssatsen beholdes uendret på 120 pst. av erstatningsutbetalingene også i 2019. Av praktiske grunner følger oppgjørsåret kalenderåret, men forsikringsselskaperne kan først ha oppgjøret fer-dig beregnet og utbetalt 1. mars i det etterføl-gende året. Fra 1. januar, fram til forfall 1. mars, blir selskaperne belastet renter i henhold til dags-lånsrenten i Norges Bank.

Nærmere om folketrygdens utgifter og refusjons-inntekter ved yrkesskade

Folketrygdens faktiske utgifter ved yrkesskade er langt større enn beløpet som blir refundert. Dette skyldes at stønadsarter, i hovedsak korttidsytelser som sykepenger og utgifter til helsetjenester, er holdt utenfor refusjonsordningen. Refusjonsordningen omfatter heller ikke enkelte persongrup-per som hører inn under det offentliges ansvar, som for eksempel skoleelever.

I tabellen nedenfor framgår de faktiske refu-sjonsinnbetalinger som folketrygden har fått fra forsikringsselskaperne fra og med 2013 og til og med juli 2019.

Refusjonsinnbetalinger fra forsikringsselskaperne

	2013	2015	2016	2017	2018	2019
Inntekt	835	904	939	1 021	841	771

Departementet vil bemerke at refusjonsordningen bygger på en forenklet modell basert på at man medregner de kapitaliserte uføreytelser fullt ut i beregningsgrunnlaget, mens andre trygdeytelser ikke medregnes. I budsjettanslaget for 2020 forut-settes det at refusjonssatsen beholdes uendret på 120 pst. av erstatningsutbetalingene også i 2020

For 2020 foreslås en bevilgning på 850 mill. kroner.

Post 73 Refusjon bidragspliktige

Det tas refusjon for utbetalt bidragsforskott (se kap. 2620, post 76) i innbetalt bidrag fra de bidragspliktige for samme periode, inntil tilsva-rende beløp utbetalt som forskott.

I 2018 ble det innbetalt 240,9 mill. kroner fra de bidragspliktige. Dette utgjør om lag 33 pst. av utbetalt forskott på kap. 2620, post 76.

Anslagene som legges til grunn på denne pos-ten, utgjør en andel av det beløp som forventes utbetalt i bidragsforskott i samme periode. Det anslås at inntektene i 2020 vil utgjøre om lag 32 pst. av utgiftene på kap. 2620, post 76.

For 2020 foreslås en bevilgning på 230 mill. kroner.

Post 80 Renter

Posten gjelder i hovedsak renteinntekter av lån og innskudd for kontorlokaler.

For 2020 foreslås en bevilgning på 1,7 mill. kroner.

Post 86 Innkreving feilutbetalinger

På posten inntektsføres tilbakebetaling av for mye utbetalt til stønadsmottaker inkludert etteropp-gjør av uføretrygd. I tillegg regnskapsfører Helfo refusjon for feilutbetalte ytelser samt renter på slike feilutbetalinger på denne posten. Fra og med 2019 inntektsføres tilbakebetalte feilutbetalinger av ventelønn under posten, som tidligere ble bud-sjettet under kap. 3635 post 85.

Bevilgningen under posten ble økt med 55 mill. kroner til 1 205 mill. kroner i forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 2019. Denne øknin-gen skyldtes i hovedsak forsinket overføring av uføre etteroppgjør fra NAV Innkreving i Skatteeta-ten til etaten for inntektsåret 2017. Usikkerheten i tidspunkt for overføring samt antall overførte saker kan medføre en viss usikkerhet for anslaget framover. For 2020 anslås størrelsen på posten å bli 1 200 mill. kroner. Økningen fra Saldert bud-sjett 2019 skyldes bl.a. høyere tilbakebetalte beløp fra feilutbetalingssaker, noe som må ses i lys av Arbeids- og velferdsetatens satsing på feilutbeta-lingsområdet, jf. omtale under kap. 605, post 01. I tillegg ventes tilbakebetalt beløp fra etteroppgjør uføre å bli høyere i 2020 enn lagt til grunn for bevilgningen i Saldert budsjett 2019.

For 2020 foreslås en bevilgning på 1 200 mill. kroner.

Post 87 Diverse inntekter

Posten består i hovedsak av følgende inntekter:

- Straffegebyr fra a/a register
- Renter og avdrag på attføringslån
- Inntekter fra tolketjenester på stønadsområdet

Inntekter fra purregebyr og rettsgebyr fra skyldner ble tidligere bevilget over denne posten. Arbeids- og velferdsetatens innkrevingsvirksomhet (NAV Innkreving), som krever inn disse gebyrene, er overført til Skatteetaten med virkning fra 1. april 2018. Som følge av dette bevilges inntekter fra purre- og rettsgebyr over Skatteetatens budsjett. Tidligere ble det også inntektsført refusjoner av helsetjenester i utlandet ved Helfo under den samme posten. På grunn av ny regnskapspraksis for bokføring fra og med februar 2019 har

Helfo ikke lengre behov for å benytte kap. 5701, post 87. Bevilgningen på posten ble derfor nedjustert i forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 2019. I tillegg foreslås 4,5 mill. kroner, som tilsvarende oppdatert anslag på inntekter fra tolketjenester i hjelpemiddelsentraler, overført fra post 87 til post 88. Bevilgningen under kap. 5701, post 87 anslås å bli til sammen om lag 8,5 mill. kroner lavere i 2020 enn i 2019.

For 2020 foreslås en bevilgning på 19,0 mill. kroner.

Post 88 Hjelpemiddelsentraler m.m.

Posten omfatter inntekter fra bl.a. salg av hjelpemidler og biler. I tillegg foreslås bevilgningen økt med 4,5 mill. kroner, som tilsvarende oppdatert anslag på inntekter fra tolketjenester i hjelpemiddelsentraler, jf. omtale under kap. 5701, post 87.

For 2020 foreslås en bevilgning på 77,5 mill. kroner.

Programkategori 33.30 Arbeidsliv

Utgifter under programkategori 33.30 fordelt på kapitler

		(i 1 000 kr)			
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
2541	Dagpenger	10 959 611	10 253 000	8 964 800	-12,6
2542	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv.	794 191	890 000	925 000	3,9
	Sum kategori 33.30	11 753 802	11 143 000	9 889 800	-11,2

Utgifter under programkategori 33.30 fordelt på postgrupper

		(i 1 000 kr)			
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020	Pst. endr. 19/20
70-89	Andre overføringer	11 753 802	11 143 000	9 889 800	-11,2
	Sum kategori 33.30	11 753 802	11 143 000	9 889 800	-11,2

Kap. 2541 Dagpenger

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
70	Dagpenger, <i>overslagsbevilgning</i>	10 959 611	10 253 000	8 964 800
	Sum kap. 2541	10 959 611	10 253 000	8 964 800

Hovedtrekk ved regelverket

Hovedformålet med dagpenger under arbeidsløshet er å kompensere for tap av arbeidsinntekt ved arbeidsledighet. Dagpengenes størrelse og varighet avhenger av tidligere arbeidsinntekt.

Dagpengene er også et viktig fordelingspolitisk virkemiddel, og inngår i det sosiale sikkerhetsnettet. Samtidig er ordningen utformet med sikte på å motivere til aktiv jobbsøking, bl.a. gjennom aktivitetskrav, mobilitetskrav og sanksjoner. Dette gjør dagpengeordningen til et viktig

arbeidsmarkedspolitisk virkemiddel som skal bidra til økt overgang til arbeid.

Dagpenger gis arbeidssøkere og permitterte. Det forutsettes at arbeidstiden er redusert med minst 50 pst. og at øvrige vilkår er oppfylt, herunder at mottakerne tidligere må ha hatt en minste arbeidsinntekt.

Det foreslås enkelte endringer i dagpenge- og permitteringsregelverket for 2020.

Perioden med dagpenger under permitteringer i fiskeindustrien foreslås redusert fra 52 til 26 uker i løpet av 18 måneder fra 1. juli 2020. Maksi-

mal periode blir dermed tilsvarende som for permitterte for øvrig, men det åpnes for at perioden kan utvides til inntil 52 uker ved ekstraordinære og uforutsette situasjoner. Videre foreslås det at tiltaksdeltakere med dagpengerettigheter skal bruke opp retten til dagpenger før ev. overgang til tiltakspenger fra 1. januar 2020. Se nærmere omtale av regelverksendringene under post 70.

Enkelte regelverksendringer i Statsbudsjettet 2019 medfører også utgiftsendringer i 2020. I forbindelse med saldert budsjett for 2019 ble maksimal periode med fritak for lønnsplikt under permittering redusert fra 49 til 26 uker og fastsettelsen av dagpengegrunnlaget for de som får vedtak basert på siste tre år ble endret. Økonomiske konsekvenser er omtalt under post 70.

Rapport

Utviklingen i antall dagpengemottakere

I gjennomsnitt mottok om lag 53 200 personer dagpenger i 2018, mot om lag 65 900 personer i 2017. I 1. halvår 2019 var det om lag 48 700 dagpengemottakere i gjennomsnitt. Dette er en reduksjon på rundt 16 pst. sammenlignet med 1. halvår 2018.

I 2018 var utgiftene til dagpenger på om lag 10 960 mill. kroner. I 1. halvår 2019 summerte utgiftene over dagpengekapittelet seg til om lag 4 800 mill. kroner. Dette er en reduksjon på rundt 20 pst. sammenlignet med 1. halvår 2018.

Tabellen nedenfor viser omfang og sammensettning av dagpengemottakere for 2017 og 2018, og 1. halvår 2018 og 2019.

Gjennomsnittlig antall dagpengemottakere, 2017 – 1. halvår 2019

	2017	2018	1. halvår 2018	1. halvår 2019
Helt ledige ikke permitterte	38 986	31 710	33 715	28 876
Helt ledige permitterte	3 024	1 944	2 517	1 611
Delvis ledige ikke permitterte	13 508	11 686	12 693	10 808
Delvis ledige permitterte	2 601	1 593	1 999	1 293
Andre (inkl. tiltaksdeltakere)	7 751	6 223	6 895	6 072
Sum	65 870	53 156	57 819	48 660

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Gjennomsnittlig mottok dagpengemottakere ytelsen i 17 uker i 2018. Dette er en reduksjon på fire uker sammenlignet med 2017. Flertallet av dagpengemottakerne er helt ledige (inkl. helt permitterte). I 2018 var det gjennomsnittlig om lag 33 700 personer i denne gruppen. I 1. halvår 2019 var det i gjennomsnitt om lag 30 500 helt ledige dagpengemottakere. Dette er en reduksjon på om lag 16 pst. fra 1. halvår 2018.

Permitteringer finner først og fremst sted i industrien og i bygg og anlegg. Omfanget av permitteringer varierer mye over konjunktorene og gjennom året. Fra 2017 til 2018 gikk antallet permitterte ned med om lag 40 pst. til et nivå på om lag 1 600 i gjennomsnitt. I 1. halvår 2019 var det i gjennomsnitt 2 900 helt og delvis permitterte, et nivå som var om lag 36 pst. lavere enn året før. Om lag 50 pst. var helt permitterte.

I 2018 var det 51 pst. av de helt ledige, inkludert helt ledig permitterte, som mottok dagpenger.

Bruk av sanksjoner for mottakere av dagpenger

Dagpengeordningens krav til mobilitet og disponibilitet skal praktiseres strengt og konsekvent. Sanksjonene mot dem som selvfor skyldt er ledige eller som uten rimelig grunn lar være å ta jobb eller delta i arbeidsmarkedstiltak, er et viktig virkemiddel for å sikre aktiv arbeidssøking og forhindre uønskede tilpasninger på arbeidsmarkedet. Et eksempel på en uønsket tilpasning kan være at man unngår å ta eller søke arbeid og forblir dagpengemottaker. Avstengning skjer i form av tidsbegrenset bortfall eller forlenget ventetid for å få dagpenger.

I 2018 ble det fattet om lag 2 600 vedtak om tidsbegrenset bortfall, og om lag 7 600 vedtak om forlenget ventetid for å få dagpenger som følge av selvfor skyldt ledighet. I 1. halvår 2019 ble det fattet om lag 1 000 vedtak om tidsbegrenset bortfall, og om lag 3 800 vedtak om forlenget ventetid.

*Oppfølging av anmodningsvedtak nr. 319,
15. desember 2017*

«Stortinget ber regjeringen utrede adgang til i større grad å åpne opp for å ta utdanning, herunder utdanning som gir studiepoeng, mens man mottar dagpenger.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 1 S (2017–2018), Innst. 15 S (2017–2018).

Hovedregelen etter folketrygdloven § 4-6 er at personer som er under utdanning eller opplæring ikke har rett til dagpenger. Begrunnelsen er at de i utgangspunktet ikke kan anses som reelle arbeidssøkere eller fullt ut disponible for arbeidsmarkedet så lenge de er under utdanning. Likevel er det innenfor dagens regelverk adgang til å kombinere utdanning med dagpenger, uten at det gjøres unntak fra kravet om å være reell arbeidssøker. Det gjelder bl.a. for deltakelse i arbeidsmarkedstiltak, utdanning som i sin helhet ikke varer mer enn i tre måneder og utdanningsopplegg som særskilt er tilpasset fulltidsarbeid på dagtid.

Våren 2016 ble det gjort flere justeringer i dagpengereguleringen som har bidratt til å øke fleksibiliteten og legge bedre til rette for at ledige med dagpenger kan ta utdanning. Endringene gjaldt særlig økt mulighet for å ta utdanning som er særskilt tilpasset fulltidsjobb. Flere utdanninger enn tidligere kan nå tas i kombinasjon med dagpenger, særlig studier i regi av universitet/høyskole. Departementet mener at disse regelverksendringene i stor grad ivaretar hensynene til en fornuftig og målrettet tilpasning til dagens situasjon på arbeidsmarkedet. Innenfor unntakshjemmelen i folketrygdloven § 4-6 er det lite rom for ytterligere utvidelser av adgangen til å ta utdanning med dagpenger.

Videre vil endringer i opplæringstiltaket fra 1. juli 2019 gi økte muligheter for utdanning som arbeidsmarkedstiltak, også for dagpengemottakere. Endringene innebærer at voksne arbeidssøkere som har behov for å fullføre videregående opplæring for å etablere en varig tilknytning til arbeidslivet, kan tilbys yrkesopplæring som har som mål å oppnå enten fagbrev, praksisbrev eller kompetansebevis gjennom lærekandidatordningen.

Det er viktig å holde fast på at dagpengene skal være en midlertidig inntektssikring mens man søker nytt arbeid, og i utgangspunktet ikke skal finansiere ordinær utdanning. Kompetanseheving og kvalifisering kan isolert sett fremstå som fornuftige aktiviteter for arbeidsledige, men

kan også gå på bekostning av arbeidssøkeraktiviteten.

Det foreligger nå utredninger fra tre offentlige utvalg som bl.a. foreslår ulike utvidelser i adgangen til å ta utdanning mens man mottar dagpenger. *Livsoppholdsutvalget* (NOU 2018: 13) foreslår et forsøk med utvidet adgang til utdanning for dagpengemottakere som mangler grunn- og videregående skole, og *Syssettingsutvalget* (NOU 2019: 7) foreslår å utvide dette forsøket til å også omfatte høyere utdanning. I NOU 2019: 12 *Lærkraftig utdanning* foreslås det å utvide adgangen til å ta utdanning som gir studiepoeng på mer generelt grunnlag. Departementet vil ta stilling til om og hvordan forslagene følges opp etter at høringene av NOU 2018: 13 og NOU 2019: 12 er avsluttet høsten 2019.

Budsjettforslag 2020

Post 70 Dagpenger, overslagsbevilgning

I Revidert nasjonalbudsjett 2019 ble bevilgningen redusert fra 10 253 mill. kroner til 9 200 mill. kroner.

For 2020 foreslås en bevilgning på 8 964,8 mill. kroner. Den anslåtte utgiftsreduksjonen fra 2019 til 2020 skyldes i hovedsak en mer positiv utvikling på arbeidsmarkedet, færre dagpengemottakere og enkelte regelverksendringer.

I 2020 legges det beregningsteknisk til grunn et gjennomsnittlig antall dagpengemottakere på om lag 43 300, og årlig utbetaling per dagpengemottaker på om lag 218 700 kroner. Budsjettforslaget må også ses i sammenheng med regjeringens forslag til endringer i dagpengeordningen.

Endring i regelverket for permitteringer i fiskeindustrien

Det gjelder i dag en rekke særregler for permitteringer i fiskeindustrien, bl.a. når det gjelder hvor lenge permitterte kan motta dagpenger. Permitterte i fiskeindustrien kan motta dagpenger under permittering i inntil 52 uker i løpet av en periode på 18 måneder, mens tilsvarende periode for permitterte for øvrig er 26 uker. Bakgrunnen for alle særreglene er at rammevilkårene for næringen tradisjonelt har vært mer uforutsigbare enn for de fleste andre næringer og behov for gode muligheter for fleksibilitet som følge av usikker råstofftilgang.

Næringen har endret seg gjennom utvikling og bruk av større fartøyer som er mindre sårbare for værforholdene, men særlig gjennom fremveksten av oppdrettsnæringen. Økt bruk av

sesongkontrakter og innleid arbeidskraft har gjort bransjen bedre i stand til å møte usikkerheten rundt variasjonene i råstofftilgangen. Antallet permitteringer i fiskeindustrien har over tid gått ned. Kombinert med et godt arbeidsmarked, mener regjeringen dette gir grunnlag for å redusere maksimal periode med dagpenger under permitteringer i fiskeindustrien. Det foreslås å redusere perioden med dagpenger under permitteringer i fiskeindustrien fra 52 til 26 uker i løpet av 18 måneder fra 1. juli 2020. Maksimal periode blir dermed tilsvarende som for permitterte for øvrig, men det åpnes for at perioden kan utvides til inntil 52 uker ved ekstraordinære og uforutsette situasjoner. De øvrige særreglene for permitterte i fiskeindustrien opprettholdes.

Forslaget har ikke konsekvenser for utgiftene til dagpenger i 2020. I 2021 gir forslaget en reduksjon i utgiftene til dagpenger på om lag 70 mill. kroner, og i 2022 gir forslaget en ytterligere reduksjon på om lag 30 mill. kroner. Det er anslått en samlet utgiftsreduksjon av endringen på 100 mill. kroner under kap. 2541, post 70.

Tiltaksdeltakere benytter dagpengerettigheter før ev. overgang til tiltakspenger

Deltakere på arbeidsmarkedstiltak som har rett på dagpenger kan velge å motta tiltakspenger i stedet for dagpenger i den perioden tiltaket varer. Av forenklingshensyn foreslår regjeringen at tiltaksdeltakere med dagpengerettigheter skal bruke opp retten til dagpenger før ev. overgang til tiltakspenger fra 1. januar 2020. Forslaget gir en økning i utgiftene til dagpenger på om lag 3,5 mill. kroner i 2020 og en ytterligere utgiftsøkning under posten på 0,9 mill. kroner i 2021. Det er anslått en samlet effekt av endringen på 4,4 mill. kroner under kap. 2541, post 70. Forslaget gir samtidig en reduksjon i utgiftene til tiltakspenger under kap. 634, post 76, jf. omtale under programkategori 09.30.

Endring av fastsettelsen av vanlig arbeidstid

Fra 1. juli 2019 vil perioder der en dagpengesøker mottar ytelser etter folketrygdloven kapittel 9 ved barns eller andre nærstående sykdom, eller ytelser som trer i stedet for arbeidsinntekt regnes som perioder med arbeid ved fastsettelse av vanlig arbeidstid. Endringen vil føre til at berørte dagpengemottakere får fastsatt en noe høyere vanlig arbeidstid enn i dag. Dette kan gi lavere avkortning av dagpengene ved samtidig arbeid sammenlignet

med gjeldende regler, og berørte kan jobbe litt mer enn i dag uten at dagpengene faller helt bort.

Endringen medfører en økning i utgiftene til dagpenger på om lag 0,7 mill. kroner i 2020, ytterligere 0,5 mill. kroner i 2021 og ytterligere 0,3 mill. kroner i 2022. Det er anslått en samlet effekt av endringen i 2022 på 1,5 mill. kroner under kap. 2541, post 70.

Unnta personer i ordningen med varig lønnstilskudd fra kravet i folketrygdloven om å være reell arbeidssøker ved permitteringer

For å få dagpenger, er det et vilkår i folketrygdloven § 4-5 at man er reell arbeidssøker, dvs. arbeidsfør og villig til å ta ethvert arbeid. Personer som får tildelt et varig lønnstilskudd er vurdert å ha en varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne, og det skal også være vurdert at en overgang til uføretrygd er alternativet til å få varig lønnstilskudd. Personer med varig lønnstilskudd vil derfor normalt ikke fylle vilkåret om å være arbeidsfør etter § 4-5, og vil dermed ikke få dagpenger om de skulle bli permittert.

En permittering innebærer at arbeidstakeren kun er midlertidig løst fra arbeidsforholdet. Etter perioden hvor arbeidsgiver er fritatt fra lønnsplikten (26 uker), har arbeidstakeren igjen rett på lønn. En permittering forutsetter altså at vedkommende skal tilbake i det samme arbeidsforholdet innen relativt kort tid. Ved forskrift 5. mai 2019 er det vedtatt en ny § 6-9 i dagpengeforskriften som gir unntak fra kravet om å være reell arbeidssøker for personer med varig lønnstilskudd som blir permittert.

Endringen innebærer en økning i utgiftene til dagpenger på om lag 0,6 mill. kroner i 2020, og ytterligere 0,1 mill. kroner i 2021. Det er anslått en samlet effekt av endringen på 0,7 mill. kroner i 2021 under kap. 2541, post 70. Endringen trådte i kraft 1. juli 2019.

Endringer i statsbudsjettet 2019 som har budsjettmessige konsekvenser i 2020

I forbindelse med saldert budsjett for 2019 ble maksimal periode med fritak for lønnsplikt under permittering redusert fra 49 til 26 uker. Endringen innebærer en isolert sett en reduksjon i utgiftene i 2020 på 208 mill. kroner under kap. 2541, post 70.

I forbindelse med saldert budsjett for 2019 ble fastsettelsen av dagpengegrunnlaget for de som får vedtak basert på siste tre år endret. Endringen innebærer isolert sett en reduksjon i utgiftene i

2020 på 24 mill. kroner og ytterligere 7 mill. kroner i 2021 under kap. 2541, post 70.

Kap. 5705 Refusjon av dagpenger

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
70	Refusjon av dagpenger, statsgaranti ved konkurs	20 847	26 000	19 000
71	Refusjon av dagpenger for grensearbeidere mv. bosatt i Norge	251	800	300
Sum kap. 5705		21 098	26 800	19 300

Budsjettforslag 2020

Post 70 Refusjon av dagpenger, statsgaranti ved konkurs

Arbeids- og velferdsetaten kan forskuttere lønns- og garantimidler i form av dagpenger dersom vilkårene for dekning gjennom lønnsgarantiordningen er tilstede. Arbeids- og velferdsetaten fremmer refusjonskrav i konkursboet for utbetalte dagpenger når det blir klart at det vil bli utbetalt lønns- og garantimidler til arbeidstaker.

For 2020 foreslås en bevilgning på 19 mill. kroner.

Post 71 Refusjon av dagpenger for grensearbeidere mv. bosatt i Norge

Arbeids- og velferdsetaten kan søke refusjon for utbetalte dagpenger til personer som er bosatt i Norge og har blitt helt arbeidsledige fra arbeid i et annet EØS-land. Tilsvarende kan andre EØS-land kreve refusjon fra Norge for utbetalte dagpenger til personer som er bosatt i det andre EØS-landet, og har blitt helt arbeidsledige fra arbeid i Norge. Mellom de nordiske landene er det inngått en avtale om å ikke kreve slik refusjon.

For 2020 foreslås en bevilgning på 0,3 mill. kroner.

Kap. 2542 Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv.

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
70	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv., <i>overslagsbevilgning</i>	794 191	890 000	925 000
Sum kap. 2542		794 191	890 000	925 000

Hovedtrekk ved regelverket

Lønnsgarantiordningen skal, på visse vilkår, dekke arbeidstakerens utestående krav på lønn mv. når arbeidsgiver går konkurs, jf. lov av 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv.

Arbeids- og sosialdepartementet har ansvar for lønnsreguleringer, og ordningen forvaltes av NAV Lønnsgaranti. I tillegg til skriftlig søknadsbehandling innebærer også lønnsgarantiarbeidet muntlig informasjon og veiledning om

garantiordningen til bl.a. arbeidstakere, bobestyrere og tingretter.

Lønnsgarantiordningen omfatter arbeidsforhold der det skal betales arbeidsgiveravgift til folketrygden. Unntatt fra ordningen er selvstendig næringsdrivende, oppdragstakere og arbeidstakere som har hatt en eierandel i virksomheten på minst 20 pst., med mindre vedkommende kan sannsynliggjøre at han/hun ikke har hatt vesentlig innflytelse over driften.

De krav som kan dekkes gjennom lønnsgarantiordningen, er lønn og annet arbeidsvederlag for

maksimalt seks måneder. Lønnskrevet må ikke være forfalt lenger tilbake enn tolv måneder før fristdagen i konkursen. Opptjente feriepenger kan dekkes for samme år som fristdagen og året før. Pensjonsytelser og erstatning for tapt arbeidsvederlag kan dekkes for maksimalt seks måneder. I tillegg kan renter av utestående lønnskrev inntil fristdagen og eventuelle inndrivelseskostnader dekkes.

Den maksimale dekningen er begrenset til et bruttobeløp tilsvarende to ganger folketrygdens grunnbeløp på fristdagen. I tillegg kan man få dekket rimelige omkostninger i forbindelse med konkursbegjæringen.

Rapport

Antall konkurser på landsbasis og antall foretaks konkurser, antall ansatte, ansiennitet og lønnsnivå

Antall konkurser på landsbasis og antall nye saker inn til lønnsgarantiordningen

År	2016	2017	2018
Antall konkurser	4 544	4 557	5 010
Herav antall foretakskonkurser ¹	3 308	3 455	3 885
Antall nye saker inn til lønnsgarantiordningen	2 126	2 077	2 187

¹ Med foretakskonkurser menes konkurser i foretak med ansatte arbeidstakere. I tabellmaterialet er det derfor skilt mellom antall konkurser totalt og antall foretakskonkurser, hvor personlige konkurser og enkeltmannsforetak er skilt ut.

Totalt antall konkurser økte med 10 pst. fra 2017 til 2018 til et nivå på om lag 5 000 konkurser. Tallet omfatter personlige og foretakskonkurser. Om lag 60 pst. av foretakskonkursene blir en sak i lønnsgarantiordningen. Antall foretakskonkurser økte i 2018 med 12 pst., mens det i 1. halvår 2019 er en nedgang på 3 pst. Antall ansatte berørt av konkurs gikk i 2018 ned med 3 pst., og har i 1. halvår 2019 gått ned med 12 pst. Antall saker inn til garantiordningen gikk opp med 5 pst. i 2018, og har gjennom 1. halvår 2019 økt med 1 pst.

I 2018 utgjorde utgiftene 794 mill. kroner, en reduksjon på 5 pst. fra 2017. I 1. halvår 2019 utgjorde utgiftene på posten 485 mill. kroner, en økning på 14 pst. fra 1. halvår 2018.

i de bedrifter som rammes av konkurs, påvirker utbetalingenes samlede størrelse i lønnsgarantiordningen. Utbetalingene gjennom lønnsgarantiordningen er på denne måten konjunkturavhengige. Økonomien i det enkelte år har også stor betydning for utbetalingene og mulighetene for innbetaling av dividende. Utover dette vil svingninger i restansesituasjonen i NAV Lønnsgaranti kunne påvirke utgiftene i de enkelte år.

Årlige utbetalinger refererer seg i hovedsak til innkomne saker i utbetalingsåret, samt innkomne saker foregående år. Bobestyrere vil ofte måtte bruke noe tid på å få oversikt over konkursboet. Det vil derfor kunne ta litt tid før kravene sendes inn.

Budsjettforslag 2020

Post 70 Statsgaranti for lønnskrev ved konkurs mv., overslagsbevilgning

Posten dekker utgifter for staten i henhold til lov av 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrev ved konkurs mv.

Antall konkurser økte med om lag 10 pst. fra 2017 til 2018. Antall foretakskonkurser økte med 12 pst. i 2018. Både samlet antall konkurser og antall foretakskonkurser har gått litt ned i 2019. Antall saker inn til NAV Lønnsgaranti har likevel økt litt. Et høyt antall saker til behandling indikerer høye utgifter framover. I Revidert nasjonalbudsjett 2019 ble bevilgningen redusert fra 890 mill. kroner til 845 mill. kroner.

For 2020 foreslås en bevilgning på 925 mill. kroner.

Kap. 5704 Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2018	Saldert budsjett 2019	Forslag 2020
70	Dividende	185 609	230 000	210 000
	Sum kap. 5704	185 609	230 000	210 000

Hovedtrekk ved ordningen

Dividende innbetales ved at staten trer inn i arbeidstakernes prioriterte dividendekrav i konkursboet når arbeidstakere får utbetalt lønnsgarantimidler.

Dividenden kan til en viss grad ses i sammenheng med endringene i utbetalingene, samt den generelle økonomiske situasjonen i boene. Innbetalingene relaterer seg til både inneværende og tidligere års utbetalinger. Økonomien i det enkelte bo har også stor betydning for utbetalingene og mulighetene for innkreving av dividende. Dette kan igjen ha sammenheng med sammensetningen av hvilke bransjer/næringer som har økonomiske problemer. En annen påvirkningsfaktor kan være bobestyrers muligheter og ressurser i forbindelse med inndrivning av midler til boet. Det

er derfor et betydelig etterslep i dividenden i forhold til utbetalingene.

Rapport

I 2018 utgjorde innbetalt dividende 186 mill. kroner, en reduksjon på 27 pst. fra 2017. I 1. halvår 2019 utgjorde innbetalt dividende 69 mill. kroner, en reduksjon på 37 pst. fra 1. halvår 2018.

Budsjettforslag 2020

Post 70 Dividende

I Revidert nasjonalbudsjett 2019 ble bevilgningen redusert fra 230 mill. kroner til 200 mill. kroner. For 2020 foreslås en bevilgning på 210 mill. kroner.

Del III
Omtale av særlege tema

7 Fornye, forenkle og forbedre

IKT-moderniseringa i Arbeids- og velferdsetaten

Program for IKT-modernisering i Arbeids- og velferdsetaten vart starta i 2012. Eit hovudmål for programmet er å sikre betre tenester for brukarane og auke effektiviteten i saksbehandlinga.

Saksbehandlingsløysingane for økonomiske ytingar skal endrast slik at brukar har tilgang til døgnopne sjølvbeteningsløysingar som skal sørge for dialogen mellom forvaltning og brukar som ikkje krev fysisk oppmøte. Brukar skal finne all nødvendig informasjon om Arbeids- og velferdsetaten sine tenester og eigne saker hos etaten på internett.

Kommunikasjonen mellom Arbeids- og velferdsetaten og arbeidsgivarar skal så langt som mogleg støttast av elektroniske dialogløysingar og automatisert datautveksling.

For Arbeids- og velferdsetaten vil nye saksbehandlingsløysingar legge til rette for ein betydeleg auke i saker som kan behandlast automatisk. Dette vil gi raskare saksbehandling, auka likebehandling og betre kvalitet. Effektivisering av saksbehandlinga vil gjere det mogleg å frigjere årsverk i Arbeids- og velferdsetaten som kan omdisponerast til oppfølgingsarbeid for å få fleire i arbeid.

Prosjekt 1 i IKT-moderniseringa vart avslutta i 2015. Prosjektet leverte systemstøtte, inkludert ei sjølvbeteningsløysing for ny uføretrygd frå 1. januar 2015. I tillegg vart det utvikla sjølvbeteningsløysingar for innsyn i eiga sak og for dagpengear. Stortinget ga sitt samtykke, jf. Prop. 67 S (2015–2016) og Innst. 291 S (2015–2016), til at Prosjekt 2 kunne starte opp i 2016 med formål å etablere fleksible IKT-løysingar som skal gi høg grad av automatisering og god kvalitet i saksbehandlinga av foreldrepengar og eingongsstønad. Prosjekt 2 vart avslutta i tråd med planen sommaren 2019. 50 pst. av dei årlege netto innsparingane på Arbeids- og velferdsetaten sitt driftsbudsjett frå Prosjekt 2 skal bidra til auka handlingsrom i den ordinære budsjettprosessen. For 2020 utgjer det ein reduksjon i driftsbudsjettet på 33 mill. kroner.

Prosjekt 3 vart starta opp i 2019 og fortsett i 2020, jf. Stortinget sitt vedtak nr. 241 (2018–2019).

I Prosjekt 3 er det planlagt å realisere moderne digitale systemløysingar på sjukepengeområdet. Forutan sjukepengar omfattar dette pleiepengar, omsorgspengar, opplæringspengar og svangerskapspengar.

Regelverksendringar for å støtte opp under forenkling og digitalisering

Arbeids- og velferdsetaten moderniserer tenestene sine gjennom meir og betre bruk av digital teknologi. Målet for moderniseringsarbeidet er å levere betre tenester til befolkninga, effektivisere arbeidsprosesser og å betre saksbehandlinga. Dette er i tråd med regjeringa sin strategi for digitalisering av offentlig sektor (Meld. St. 27 (2015–2016) Digital agenda for Norge – IKT for en enklere hverdag og økt produktivitet).

Nye løysingar skal så langt som råd bruke sjølvbetening og automatiserte vedtaksprosesser. Tilrettelegging for økt automatisering krev endringar i regelverket da mange lovar ikkje tillèt slik handsaming i dag. Arbeids- og sosialdepartementet arbeider med forslag til endringar i reglane på dette området.

Sjukepengesakene vil være viktig å effektivisere, da det gjeld mange saker kvart år. Arbeids- og sosialdepartementet arbeider med forslag til endringar i reglane i folketryktdloven for sjukepengar og stønad ved sjukdom hos barn og andre nærstående.

Statens pensjonskasse

Statens pensjonskasse jobbar vedvarande med forbedringar av tenester og dagleg drift. Det er ei målsetting å halde automatiseringsgraden på eit høgt nivå samtidig som nytt pensjonsregelverk vart innført. Beteningsløysingane på nett blir vidareutvikla for å gjere det enklare for både medlemmer og medlemsverksemder å søkje informasjon, få svar på spørsmål og få utført fleire oppgåver på nett. Det ble i juni 2019 lansert ein enkel pensjonskalkulator for årskullet 1963 og yngre, og i dei to fyrste månadene var det 16 000 personar som fekk estimert pensjonen sin. Av dei som kon-

taktar Statens pensjonskasse nyttar stadig fleire chat. Det er etablert eit samarbeid med KLP og Arbeids- og velferdsetaten om etablering av felles omgrep og definisjonar knytt til nytt regelverk for offentleg tenestepensjon.

Pensjonsprogrammet PRO 25 for å innføre nytt pensjonsregelverk er inne i sitt andre år. Ei sentral målsetting er å etablere effektive løysingar som også er tilrettelagde for digital samhandling med til dømes Arbeids- og velferdsetaten, Skatteetaten og andre tenestepensjonsleverandørar, men òg med medlemmer og medlemsverksemdar. Her blir også beteningsløysingar vidareutvikla.

Pensjonstrygden for sjømenn

Pensjonstrygden for sjømenn har gjennomført eit fornyingsprosjekt på IKT-området. Dei nye sys-

tema medfører ei betydeleg modernisering og effektivisering av etaten.

Pensjonstrygden for sjømenn har forenkla og automatisert fleire prosessar gjennom eit robotiseringsprosjekt. Det er også lansert ei ny nettside for å gjere det enklare for både medlemmer og medlemsverksemdar å søkje informasjon, få svar på spørsmål og få utført fleire oppgåver på nett. Det er utarbeidd ein første versjon av appen «Ditt PTS» som skal gjere det enklare for medlemmer å finne eige fartstid, få kunnskap om sjømannspensjon, motta meldingar, informasjon, simulere eigen pensjon og søkje pensjon på mobil eller nettbrett.

IKT-systemet er også tilrettelagd slik at det kan vidareutviklast for eit justert pensjonsregelverk i samband med den langsiktige tilpassinga til pensjonsreforma.

8 Innsats mot fattigdom

Regjeringa sitt mål er eit samfunn med små forskjellar. Regjeringa vil redusere fattigdom og auke den sosiale mobiliteten gjennom å inkludere fleire i arbeidslivet og redusere risikoen for at levekårsutfordringar går i arv. Regjeringa har som første prioritet i velferdspolitikken å kjempe mot fattigdom, særleg blant barnefamiliar, og sørge for at færre fell ut av samfunns- og arbeidsliv.

FN vedtok hausten 2015 berekraftsmål for perioden fram mot 2030 (Agenda 2030). Måla forpliktar Noreg både internasjonalt og nasjonalt. Arbeids- og sosialdepartementet har ansvaret for å koordinere oppfølging av berekraftsmål 1 nasjonalt om å utrydde alle former for fattigdom. Berekraftsmål 1 følgjast opp nasjonalt gjennom den breie innsatsen for å redusere fattigdom og motverke ulikskap.

Eit av delmåla under berekraftsmål 1 er å minst halvere delen av menn, kvinner og barn som lever i fattigdom, i samsvar med nasjonale definisjonar. Det er ikkje ein offisiell definisjon av fattigdom eller fattigdomsgrense i Noreg. Ein indikator for kor mange som er utsette for fattigdom, er delen som har inntekt under eit bestemt nivå i inntektsfordelinga, f.eks. 60 pst. av medianinntekta, i ein bestemt periode (om låginntekt som indikator på fattigdom, sjå punkt 3.4 Lavinntekt og levekår i del I). Sjølv om forskjellane i inntekt og levekår er mindre enn i andre land, er det òg i Noreg tendensar til noko aukande inntektsskilnader og fleire med låginntekt. Delen i befolkninga med vedvarande låginntekt har auka noko i dei seinare år, og det har over ei tid vore ein auke i talet på barn i låginntektshushald. I treårsperioden 2015–2017 hadde 9,6 pst. av befolkninga vedvarande låginntekt. Det er små forskjellar i omfanget av vedvarande låginntekt for menn (8,9 pst.) og kvinner (10,2 pst.). Delen barn i hushald med vedvarande låginntekt var i perioden 2015–2017 10,7 pst.

Delen av befolkninga med låginntekt vil, når låginntektsgrensa er sett ut i frå medianinntekta, avhenge av utviklinga i det generelle inntektsnivået. Når delen med relativ låginntekt aukar, betyr det at hushald nedst i inntektsfordelinga har ein lågare inntektsvekst enn befolkninga som heil-

skap. Sjølv om veksten i realinntekta i snitt over tid har vore betydeleg også for desse, har han vore svakare enn veksten i det generelle inntektsnivået. Frå 1986 til 2017 auka realinntektene – måla som medianinntekt – med 78 pst., medan den gjennomsnittlege inntekta etter skatt for tida med lågast inntekt auka med 56 pst. Dersom ein låsar låginntektsgrensa til nivået for kjøpekraft i eit bestemt år, f.eks. år 2005, er delen med låginntekt målt ved 60 pst. av medianinntekta meir enn halvert. Dei siste åra har veksten i realinntekta i norske hushald vore svak, og hushald nedst i inntektsfordelinga har hatt ein nedgang i realinntekta. Delen med låginntekt etter ei fast låginntektsgrense har som følge av dette endra seg lite dei siste åra. Barnefamiliar med små barn, einslege foreldre og unge som bur aleine er grupper som har hatt ei svak inntektsutvikling dei siste åra. Det er forholdsvis stor mobilitet ut av og inn i gruppa med låginntekt. For ei nærmare framstilling av utviklinga i låginntekt og levekår, sjå punkt 3.4 Lavinntekt og levekår i del I.

Regjeringa har lagt fram ei melding til Stortinget om fordeling og sosial berekraft i det norske samfunnet. Meld. St. 13 (2018–2019) tek opp ulikskap og låginntekt i Noreg i eit internasjonalt perspektiv, og betydinga av arbeidsmarknaden, utdanning og trygdeordningar for fordeling og moglegheiter. Meldinga tek også opp ulikskap i helse, og demokratisk og sosial deltaking. Meldinga presenterer regjeringa si innsats for å bidra til sosial berekraft og motverke ulikskap og konsekvensar av ulikskap. Offentlege velferdstenester, som barnehage, skole og utdanning og helse- og omsorgstenester, bidrar til likskap i moglegheiter og til å redusere forskjellar i levekår.

For personar i yrkesaktiv alder, heng fattigdom og låginntekt til stor del saman med manglande eller for låg deltaking i arbeidsmarknaden. Arbeids- og velferdspolitikken er derfor sentral i innsatsen mot fattigdom. Manglande deltaking i arbeidsmarknaden har ofte årsak i utfordringar på andre levekårsområde. Personar som har utfordringar med helse, bustad og sosiale forhold kan ha behov for samordna bistand frå arbeids- og velferdsforvaltninga og andre tenester. Det sosiale

sikkerhetsnettene skal bidra til at alle får nødvendig bistand slik at dei kan delta i arbeidslivet og på andre arenaer i samfunnet. Det sosiale sikkerhetsnettene omfattar også velferdstenester som familievern og barnevern, helsetenester og tiltak for rusavhengige, bustadsosialt arbeid og innsats for vanskelegstilte på bustadmarknaden mv. Tiltak og innsatsar i utdanningspolitikken, helse- og omsorgspolitikken, bustadpolitikken, oppvekst- og familiepolitikken, integreringspolitikken mv. har også stor betydning for innsatsen mot fattigdom.

Arbeids- og sosialdepartementet har eit ansvar for å koordinere regjeringa sin innsats mot fattigdom. Sektoransvarsprinsippet gjeld og inneber at omsynet til fattigdom skal ivaretakast innanfor ansvarsområda til sektordepartementa.

Regjeringa prioriterer mellom anna desse tiltaka og innsatsane i 2020:

- 10,6 mill. kroner til å dekke heiltidsplass i barnehage for alle 2- og 3-åringar i mottak frå hausten 2020 og vidareføring av tiltaket om gratis kjernetid for eittåringar i mottak.
- 58,2 mill. kroner til å innføre ei nasjonal ordning med inntektsgradert foreldrebetaling for barn på 1.–2. trinn i skolefritidsordninga (SFO) og 21 mill. kroner til å innføre gratis SFO for elevar med særskilde behov på 5.–7. trinn.
- 427 mill. kroner til å auke barnetrygda for barn opp til 6 år med 3 600 kroner i året frå 1. september 2020.
- 60 mill. kroner til eit forsøk med fritidskortordningar for barn frå 6 til fylte 18 år.
- 50 mill. kroner til auka innsats i samband med regjeringa sin inkluderingsdugnad.
- 150 mill. kroner i auka løyvingar til opptrappingsplanen for rusfeltet.

Nedanfor er satsingar i 2020 og andre innsatsar under Arbeids- og sosialdepartementet, Kunnskapsdepartementet, Barne- og familiedepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, Kommunal- og moderniseringsdepartementet og Kulturdepartementet som har særleg betydning for innsatsen mot fattigdom omtala. Ei meir utførleg omtale er å finne i budsjettproposisjonane til dei ulike departementa.

Arbeid og velferd

Deltaking i arbeidsmarknaden er det viktigaste verkemiddelet ein har for å førebygge og redusere fattigdom. Arbeid gir inntekt og økonomisk sjølvstende, og betrar levekåra og livssituasjonen til enkeltpersonar og familiar. Arbeid gir òg felles-

skap og nettverk. Innsatsen for å få fleire i arbeid er viktig for å motverke at låginntekt og levekårsutfordringar går i arv.

Arbeids- og velferdspolitikken skal legge til rette for at flest mogleg kan forsørgje seg sjølve gjennom arbeid. Arbeids- og velferdsforvaltninga rår over ei rekke tiltak og verkemiddel for personar som treng arbeidsretta bistand og oppfølging. Inntektssikringsordningane skal gi økonomisk sikkerheit for personar som ikkje kan arbeide.

Regjeringa legg vekt på å skape eit inkluderande arbeidsliv, der alle som kan, deltek. Enkelte grupper kan ha særlege utfordringar med å komme seg i arbeid. Regjeringa har tatt initiativ til ein inkluderingsdugnad for å få fleire med nedsett funksjonsevne eller hol i CVen inn i arbeidslivet. Innsatsen foreslåast auka med 50 mill. kroner i 2020. Gjennom auka vekt på individuell jobbstøtte og auka løyvingar til funksjonsassistanse styrkast innsatsen for at fleire med nedsett arbeidsevne, psykiske lidningar eller rusproblem skal få innpass i arbeidslivet. Regjeringa har sette ned eit sysselsettingsutval som mellom anna skal foreslå tiltak som kan løfte deltaking i arbeidslivet for utsette grupper.

Personar som ikkje har gjennomført vidaregåande opplæring har auka risiko for å bli ståande utanfor arbeidsmarknaden over lang tid. Mange unge står utanfor arbeid og utdanning. Frå 1. juli 2019 er det gjort endringar i reglane for opplæringstiltaka i Arbeids- og velferdsetaten som gjer at fleire får tilgang til eit betre opplæringstilbod som gir formell kompetanse, mellom anna innan fag- og yrkesopplæring. Regjeringa har sett i verk ein landsdekkjande ungdomsinnsats, og innført aktivitetsplikt for mottakarar av økonomisk sosialhjelp under 30 år. Forsøket med NAV-tilsette i vidaregåande skole har særleg vore retta inn mot elevar som står i fare for å slutte som følge av levekårsutfordringar og sosiale problem, med mål om å auke gjennomføringa i vidaregåande opplæring og fremje overgang til arbeid.

Arbeids- og velferdsforvaltninga skal bidra til at utsette barn og unge og familiarne deira får eit samordna tenestetilbod. For å motverke at fattigdom og levekårsutfordringar går i arv, har det vore gjennomført ei systematisk utprøving av ein heilskapleg modell for oppfølging av barnefamiliar med låginntekt i NAV-kontor. Eigne familiekoordinatorar har følgd opp familiarne med omsyn til arbeid, økonomi, bustad og barna sin situasjon.

Innsatsen for eit meir inkluderande arbeidsliv og inkludering av utsette grupper på arbeidsmarknaden, og for økonomisk og sosial sikkerheit, er nærmare omtalt i del II i denne proposisjonen.

Utdanning

Kunnskap og kompetanse er ein viktig føresetnad for at ein stor del av befolkninga deltek i arbeids- og samfunnslivet. Deltaking i barnehage, skole, læreverksemdar og høgare utdanning legg grunnlaget for sjølvstende, sosial mobilitet og medverknad. Ved at den enkelte får utnytta evnene sine, vil dei kunne realisere sine ønsker og ambisjonar, og bidra til fellesskapet ved å delta i arbeids- og samfunnslev.

Regjeringa har gitt barnehagepolitikken ein tydelegare sosial profil gjennom fleire tiltak for å fjerne økonomiske hindringar for at barn får gå i barnehage. Gratis kjernetid på 20 timar per veke er eit tilbod til barn i alderen 2–5 år frå familiar med låg inntekt. Eit nasjonalt minstekrav til redusert foreldrebetaling gjer at ingen familiar må betale meir enn seks pst. av samla skattbar inntekt for ein barnehageplass, med maksimalprisen som ei øvre grense.

I Granavolden-plattformen står det at regjeringa vil gi rett til barnehageplass for alle barn i mottak, og Kunnskapsdepartementet arbeider med å få finansieringa på plass før ei eventuell lovendring kan skje. I dag gis det tilskot til å dekke heiltidsplass for alle 4- og 5-åringar i mottak og gratis kjernetid for alle 2- og 3-åringar i mottak. I samband med Revidert nasjonalbudsjett for 2019 blei det løyvd midlar slik at også eittåringane i mottak kan få gratis kjernetid.

Regjeringa foreslår for 2020 å løyve midlar til å dekke heiltidsplass i barnehage for alle 2- og 3-åringar i mottak frå hausten 2020 og vidareføre tiltaket om gratis kjernetid for eittåringar i mottak.

Forsøk med gratis deltidstilbod i skolefritidsordninga (SFO) har vist at foreldrebetalinga har vore eit hinder for deltaking. Regjeringa foreslår for 2020 å innføre ei nasjonal ordning med inntektsgradert foreldrebetaling som gjer at familiane maksimalt skal betale seks pst. av den samla person- og kapitalinntekta til husstanden for eit heiltidstilbod per barn i SFO på 1.–2. trinn. Regjeringa foreslår også å innføre gratis SFO for elevar med særskilde behov på 5.–7. trinn.

Regjeringa legg hausten 2019 fram ei melding til Stortinget om tidleg innsats og inkluderande fellesskap som vil bli følgd opp i 2020. Målet med meldinga er å styrke arbeidet med tidleg innsats og å legge til rette for eit godt tilpassa og inkluderande tilbod for alle barn og unge – uavhengig av sosial, kulturell og språkleg bakgrunn, kjønn, kognitive og fysiske skilnader.

0–24-samarbeidet og Program for betre gjennomføring av vidaregåande opplæring har som

mål å redusere fråfall og seinare utanforskap i samfunnet. Gjennom betre samordna tenester skal utsette barn og unge og familiane deira få tilpassa og tidleg hjelp. Dette kan bidra til at dei kan lykkast i skolen, noko som igjen kan gi grunnlag for varig deltaking i arbeidslivet. Grunnstipendet for elevar i vidaregåande opplæring vart lagt om frå skoleåret 2015–16. Ungdommar i låginntektsfamiliar har fått meir i skolestipend.

Regjeringa gjennomfører kompetansereforma *Lære heile livet* for at ingen skal gå ut på dato i arbeidslivet og for at fleire skal kunne stå lenger i arbeid. Opplæringstilbodet til vaksne med svake grunnleggjande ferdigheiter blir styrkt, mellom anna gjennom eigne læreplanar for vaksne. Løyvinga til Kompetansepluss, ei tilskotsordning for opplæring i grunnleggjande ferdigheiter i mellom anna lesing, skriving og rekning, har auka dei siste åra. Regjeringa legg våren 2020 fram ei melding til Stortinget om kompetansereforma.

Sjå Prop. 1 S (2019–2020) for Kunnskapsdepartementet for nærmare omtale.

Oppvekst og familie

Barn som veks opp i låginntektsfamiliar skal ha moglegheit til å delta i sosiale fellesskap på linje med andre. Trygg og god omsorg, gode barnehagar og skoler og deltaking på fritida er grunnleggjande i dette arbeidet. Regjeringa vil redusere fattigdom gjennom å hindre at levekårsutfordringar går i arv. Fritidserklæringa er ein viktig reiskap for å inkludere alle barn i aktivitetar. Velukka integrering, trygge buforhold og gode helsetenester er andre sentrale område i arbeidet mot barnefattigdom.

Regjeringa la våren 2015 fram *Barn som lever i fattigdom – regjeringens strategi (2015–2017)*. I strategien la regjeringa vekt på førebyggjande innsats for å motverke at fattigdom går i arv og tiltak som kan dempe negative konsekvensar for barn og unge som veks opp i fattigdom. Strategien inneheldt 64 tiltak for at alle barn skal få lik moglegheit til deltaking og utvikling. Strategien følgde opp anbefalingane i Riksrevisjonen si undersøking av barnefattigdom (Dokument 3:11 (2013–2014)).

Regjeringa har styrka det sosiale sikkerheitsnettverket rundt utsette familiar. Løyvingane til ferie- og fritidsaktivitetar for fattige barn og familiane deira, foreldrestøttande tiltak, helsestasjon- og skolehelsetenestene, barnevernet og arbeidet mot vald og overgrep er auka. Barnefamiliar er ei prioritert målgruppe når det gjeld tiltak i bustadmarknaden. Det er innført ei nasjonal ordning med gra-

tis kjernetid i barnehage frå barna er to år for låginntektsfamiljar.

Nasjonal tilskotsordning for å inkludere barn og unge er styrka og er på om lag 313 mill. kroner i 2019. Av desse løyves 10 mill. kroner til utgreiing og pilotering av fritidskort. Fao evaluerte tilskotsordninga i 2018. Tilskotsmidlane har ført til ekstra merksemd om barnefattigdom og inkludering i kommunane og stimulert til samarbeid mellom etatar og tenester. Frivillig og offentleg samarbeid har òg auka. Totalt fekk 225 kommunar tilskot i 2018, mot 170 i 2017.

Regjeringa sine hovudprioriteringar i 2020 er å auke barn si deltaking i fritidsaktivitetar og redusere barnefattigdom. Den foreslåtte auken i barnetrygda for barn opp til seks år vil bety mest for foreldre med vedvarande låg inntekt. For å tydeleggjere at kommunane skal la dette kome sosialhjelpsmottakarar til gode, vil dei statlege rettlaiande satsane for økonomisk stønad til livsopphald for kategorien barn 0–5 år bli auka tilsvarende. For barn frå 6 til fylte 18 år, vil regjeringa betre moglegheitene til deltaking i fritidsaktivitetar. Ei slik satsing vil òg bety mest for barn frå familiar med låg inntekt. I tillegg arbeider regjeringa med ein ny strategi mot barnefattigdom.

Regjeringa vil prioritere desse tiltaka i 2020:

- 427 mill. kroner til å auke barnetrygda for barn opp til seks år med 300 kroner i månaden frå 1. september 2020. Dette utgjer ei årleg auke på 3 600 kroner.
- 60 mill. kroner til eit forsøk med fritidskortordningar for barn frå 6 til fylte 18 år, som dei kan nytte til å dekkje deltakaravgifter til faste organiserte fritidsaktivitetar. Dette er medrekna vidareføring av 10 mill. kroner frå 2019.
- Utarbeide ein ny samarbeidsstrategi mot barnefattigdom.
- Arbeide med Planet Youth, etter modell av Island, som ein metode for å betre situasjonen for utsett ungdom.

Sjå nærmare omtale av regjeringa sitt arbeid mot barnefattigdom i Prop. 1 S (2019–2020) for Barne- og familiedepartementet.

Eit stort mangfald av frivillige organisasjonar skaper aktivitetar for barn og unge. Idretten er i ei særstilling, men òg kunst- og kulturorganisasjonar, korps og kor samt hobby, fritid og sosiale foreiningar aktiviserer mange barn og unge. Omfanget av foreldrefrivilligheit er også betydeleg på kultur- og fritidsfeltet. Deltaking i fritidsaktivitetar gjennom frivillige lag og foreiningar, fritidsklubbar og liknande gir andre erfaringar enn skole og andre arenaer. Det er eit overordna frivilligheits-

politisk mål å auka deltakinga i frivillige organisasjonar. Frivillige organisasjonar skaper aktivitetar å delta på, og frivillig aktivitet fremmar inkludering og hindrar utanforskap. På frivilligheitsområdet prioriterer regjeringa følgjande tiltak:

- Gjennom breie ordningar gi frivillige organisasjonar økonomiske rammevilkår som set dei i stand til å rekruttere og bevare eit mangfald av frivillige.
- Halde fram med å gi støtte til målretta tiltak for å rekruttere dei som ikkje deltek i frivillig aktivitet.

Helse

I Granavolden-plattformen går det fram at «Ein god og førebyggjande folkehelsepolitikk skal leggje til rette for at den einskilde kan ta gode val for eiga helse. God helse og gode levekår heng saman, og arbeidet for folkehelsa må legges til rette for ei betre helse for alle. Dette vil også bidra til å redusere sosiale skilnader. Helsevanane som blir etablerte tidleg i livet, påverkar utsiktene til å lykkast i skolen og arbeidslivet.» Utjamning av sosiale helseforskjellar vil òg bidra til å redusere fattigdom.

Innanfor rusfeltet har regjeringa sett i verk ein opptrappingsplan for perioden 2016–2020 på 2,4 mrd. kroner til auka innsats i spesialisthelsetenesta og til kommunalt rusarbeid. Berekningar frå Husbanken for perioden 2016–2019 syner at den samla innsatsen overfor bustadlause og personar med rusproblem, utgjer mellom 5–600 mill. kroner. Frå 2016 til 2019 har ordningane med tilskot til utleigebustader over Kommunal- og moderniseringsdepartementet sitt budsjett, og investeringstilskot over Helse- og omsorgsdepartementet sitt budsjett, bidrege til at fleire bustadlause har fått ein eigen stad å bu. Talet på bustadlause er derfor tydeleg redusert. Mange av dei bustadlause er personar med rusproblem. Med desse nye berekningane blir det lagt til grunn at Opptrappingsplanen sitt delmål om å bidra med 500 mill. kroner til at fleire rusavhengige får ein eigna stad å bu, er gjennomført. Ventetid innanfor tverrfagleg spesialisert behandling har gått ned. I statsbudsjettet for 2020 foreslår regjeringa å auke løyvinga til opptrappingsplanen med 150 mill. kroner. Med dette er løyvingane auka med over 2,4 mrd. kroner i perioden 2016–2020, og planen for rusfeltet er med dette overoppfylt.

Med bakgrunn i Meld. St. 26 (2014–2015) *Framtidas primærhelseteneste – nærleik og heilskap*, har Stortinget innført eit lovkrav om psykologkompetanse i norske kommunar frå 2020.

Fram til lovplakta trer i kraft, har kommunar som rekrutterer psykolog til helse- og omsorgstenestene sine kunna få eit årleg tilskot per psykologårsverk. Det har vore ein solid auke i rekrutteringa frå 2013 til 2019, der talet på stillingar det vart ytt tilskot til auka frå 130 til 590 stillingar. 369 av kommunane og bydelane i landet hadde rekruttert psykolog gjennom tilskotsordninga i 2019. Det blir foreslått at løyvinga blir innlemma i kommuneramma når lovplakta trer i kraft 1. januar 2020.

Det er lagt til rette for at kommunane som ein del av folkehelsearbeidet arbeider systematisk for å jamne ut sosiale helseforskjellar. I denne samanheng kan det vera ei støtte at folkehelseprofilane til Folkehelseinstituttet no synleggjer sosiale forskjellar i kommunar betre ved at det er profil på bydelnivå, og dessutan at det er lagt inn indikator for utdanningsforskjell i forventa levealder. Profilane viser òg tydeleg geografiske forskjellar i ulikskap. Med Program for folkehelsearbeid har regjeringa starta eit tiårig utviklingsarbeid retta mot kommunane. Å betre den psykiske helsa for barn og unge er prioritert.

Regjeringa har styrkt tilbodet til gravide, barselkvinner, barn, unge og foreldra deira gjennom helsestasjons- og skolehelsetenesta med ein gradvis opptrapping gjennom kommuneramma og dessutan gjennom øyremerkte tilskot. I 2019 utgjorde tilskotet 877,4 mill. kroner til kommuneramma og 430,4 mill. kroner i øyremerkte tilskot til styrking av helsestasjons- og skolehelsetenesta. Tilskotet foreslåast vidareført i 2020.

Regjeringa har lansert strategien *Seks punkter for bedre kvinnehelse*. Strategien har som hovudmål å auke statusen til kvinnehelse og gi meir merksemd om kvinners helse. Eit av punkta gjeld fortsatt satsing på forskning på kvinners helse gjennom Norges forskingsråd, som vidareførast med om lag 10 mill. kroner. I tillegg foreslår regjeringa å etablere eit Nasjonalt senter for kvinnehelseforskning i Helse Sør-Øst. Føremålet er å bidra til å utvikle og heve kvaliteten på kunnskapen om kvinnehelse og – sjukdom, og å overføre kunnskap tilbake til heile behandlingsskjeda. Satsinga er i tråd med regjeringa sine seks punkt, der forskning på kvinners helse er prioritert. Det foreslås samstundes å utvikle Nasjonal kompetanse-tjeneste for kvinnehelse frå 2020.

Tiltak innan psykisk helse er viktig i arbeidet med utjamning av helseskilnader i befolkninga. I juni la regjeringa fram opptrappingsplan for barn og unge. Planen inneheld helsefremjande, førebyggjande og kurative tiltak for å styrke den psykiske helsa til barn og unge.

Det er framleis forskjellar i helse i alle aldersgrupper. Barn som lever i låginntektsfamiliar er særleg utsette. Regjeringa vil forsterka innsatsen for å redusere forskjellane, mellom anna ved å leggja vekt på fordelingseffektar ved prioritering av folkehelseiltak og gjennom ein samarbeidsstrategi for å gi barn i låginntektsfamiliar større moglegheiter for deltaking og utvikling.

Regjeringa vil vidareføre og vidareutvikle eit effektivt, systematisk og langsiktig folkehelsearbeid. Ein viktig del av dette er å skape eit trygt samfunn og fremje helsevennlege val. Særleg på nokre område ønskjer regjeringa å forsterke innsatsen:

- tidleg innsats for barn og unge
- førebygging av einsemd
- mindre sosial ulikskap i helse

Våren 2019 la regjeringa derfor fram folkehelsemeldinga *Gode liv i eit trygt samfunn* (Meld. St. 19 (2018–2019)), som bygger vidare på Meld. St. 19 (2014–2015) *Folkehelsemeldinga – Mestring og moglegheiter*.

Sjå nærmare omtale i Prop. 1 S (2019–2020) for Helse- og omsorgsdepartementet.

Bustad

Eit mål for regjeringa er at ingen skal være utan bustad, og at alle skal ha ein trygg og god stad å bu. Den nasjonale strategien *Bolig for velferd* (2014–2020) gir retning for arbeidet med bustader og oppfølgingstenester for vanskelegstilte på bustadmarknaden fram til og med 2020. For perioden 2018–2020 har to tiltak vore prioriterte. Det eine er å legge til rette for at vanskelegstilte barnefamiliar bur i eigna bustad. Det andre er å etablere arbeidsprosessar for heilskapleg tilbod av bustader og bu- og oppfølgingstenester for menneske med rusavhengigheit og psykiske lidningar som manglar eller risikerer å miste bustaden sin. Regjeringa tek sikte på å leggja fram ei melding om den bustadsosiale politikken for Stortinget i 2020. Meldinga vil mellom anna gjere greie for resultat av strategien *Bolig for velferd* og tilrå korleis den offentlege innsatsen bør innrettast framover.

Innsatsen for at fleire bustadslause og personar med rusproblem skal få ein eigna stad å bu er styrkt gjennom opptrappingsplanen for rusfeltet, sjå omtale over.

Regjeringa vil leggja til rette for at så mange som mogleg som ønsker det, skal kunne eige bustaden sin. Startlån fremjar eigarlinja ved å medverke til at òg vanskelegstilte skal kunne eige

bustad. Husbanken skal prioritere arbeidet med å hjelpe vanskelegstilte frå leige til eige. For å medverke til å redusere barnefattigdom auka regjeringa løyvinga til tilskot til etablering med 110 mill. kroner i samband med Revidert nasjonalbudsjett for 2019. Det vil sikre at fleire familiar får meir stabile og sjølvstendige butilhøve, samtidig som fleire utleigebustader blir ledige til andre meir vanskelegstilte.

Regjeringa vil sørge for ei god ordning med bustøtte, som er målretta mot dei som treng det mest. Bustøtte skal hjelpe husstandar med låge inntekter og høge buutgifter til å kunne bu trygt og godt. Frå 2017 tel ikkje lenger inntekta til barna med i utrekninga av bustøtta til husstanden. Det er òg innført ein ny modell for prisjustering av bustøtta, slik at satsane i regelverket held følge med prisstiging. Som eit ledd i å redusere barnefattigdom har Stortinget vedteke å styrke bustøtta for barnefamiliar og andre store husstandar med til saman 126 mill. kroner i 2019. Tiltaka innebar ein auke av buutgiftstaka for husstandar med to eller fleire personar.

Sjå nærmare omtale i Prop. 1 S (2019–2020) for Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Områdesatsingar

Områdesatsingane er eit viktig tiltak for å medverke til inkludering og likeverdige levekår i utsette byområde. Regjeringa vil derfor fortsetje å støtte dette samarbeidet med kommunane. Det er samla sette av om lag 215 mill. kroner til områdesatsingar i Oslo, Drammen, Bergen, Trondheim og Stavanger i 2020.

Områdesatsingane skal forbetre tenester og nærmiljøkvaliteter der behova er størst, slik at fleire blir økonomisk sjølvstendige og aktivt deltakande i lokalsamfunn og storsamfunn. I områdesatsingene har det bl.a. blitt sett i verk tiltak for å få fleire i arbeid, ruste opp bo- og nærmiljø, skape møteplassar og kulturaktivitetar, betre integreringa av innvandrarakar, betre resultat i grunnskolen, redusere fråfall i vidaregåande skole,

reduere kriminalitet og styrkje folkehelsa. Dette er viktige føresetnader for å motverke fattigdom både på kort og lang sikt.

Det er i 2019 inngått ein ny intensjonsavtale om områdesatsing i Oslo indre øst i perioden 2019–2026.

Sjå nærmare omtale av områdesatsingar i Prop. 1 S (2019–2020) for Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Integrering

Hovudmålet for integreringspolitikken er at fleire er i arbeid og deltek i samfunnslivet. Regjeringa har starta eit integreringsløft, som heng tett saman med inkluderingsdugnaden og kompetansereforma. Desse initiativa gir høve til å ta større grep for å få fleire i arbeid. Regjeringa vil hindre at store grupper fell frå eller blir ståande utanfor arbeidslivet, og motverke systematiske skilnader i levekår mellom ulike grupper.

Regjeringa la i 2018 fram ein strategi (2019–2022) som gir ei tydeleg retning for integreringsarbeidet framover. Formålet med strategien er å auke deltakinga for innvandrarakar i arbeids- og samfunnsliv gjennom ein samordna innsats. Innvandrarakar skal i større grad bli ein del av store og små fellesskap i det norske samfunnet. Kunnskapsdepartementet sende hausten 2019 forslag til ny integreringslov på offentleg høyring. Der blir det mellom anna foreslått at introduksjonsprogrammet skal reformerast med tydelege forventningar til gode resultat og meir arbeidsretta eller utdanningsretta tiltak. Opplæringa i norsk og samfunnskunnskap skal fornyast og forbetrast. Regjeringa foreslår ei rekke målretta tiltak i 2020 for regjeringa sitt integreringsløft, sjå omtale i Prop. 1 S (2019–2020) for Kunnskapsdepartementet.

Regjeringa vil endre sosialtenestelova for å medverke til at kommunane skal sørge for å hjelpe og stille krav til mottakarakar av økonomisk sosialhjelp som treng betre norskkunnskapar for å komme i arbeid. Sjå omtale under hovudmål om økonomisk og sosial sikkerheit i del II.

9 FN sine berekraftmål

FN vedtok i september 2015 berekraftmål for perioden fram mot 2030 (Agenda 2030). Måla forpliktar Noreg både internasjonalt og nasjonalt. I Nasjonalbudsjettet for 2020 er det gitt ei samla omtale av alle berekraftmåla.

Arbeids- og sosialdepartementet har ansvar for koordinering av berekraftmål 1, og bidreg til berekraftmål 8.

Berekraftmål 1 om å utrydde fattigdom blir følgd opp nasjonalt gjennom innsatsen for å redu-

sere fattigdom og motverke ulikskap. Sjå omtale i denne proposisjonens punkt 8 Innsats mot fattigdom, hovudmål om økonomisk og sosial sikkerheit og del I punkt 3.4 om låginntekt og levekår.

For omtale av delmål 8.6 sjå denne proposisjonen under hovudmål om eit omstillingsdyktig arbeidsliv med høg sysselsetting, og for omtale av delmål 8.8 sjå denne proposisjonen under hovudmål om eit sikkert og seriøst arbeidsliv.

10 Likestilling og mangfold

Oversiktstabellar over tilsette og gjennomsnittleg lønn etter kjønn

Nedanfor blir det gitt ei oversikt over status for arbeidet med likestilling og mangfold for Arbeids- og sosialdepartementet og for departementet sine underliggande verksemder. Likestillings- og diskrimineringslova § 26 gir pålegg til offentlege arbeidsgivarar, både som offentleg myndigheit og som arbeidsgivar, å arbeide aktivt, målretta og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på alle områda i samfunnet.

I tillegg til aktivitetsplikta, følger det av likestillings- og diskrimineringslova § 26a at arbeidsgivarar i offentlege verksemder skal greie ut om den

faktiske tilstanden når det gjeld likestilling mellom kjønna. Lova gir òg pålegg til arbeidsgivarar i offentlege verksemder om å gjere greie for tiltak som er sette i verk eller planlagde for å fremme lova sitt formål om likestilling uavhengig av etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Statlege verksemder som ikkje er pålagde å utarbeide årsmelding, skal gi utgreiinga i årsbudsjettet.

Tabellen under gir ei oversikt over prosentdelen kvinner i Arbeids- og sosialdepartementet og i underliggande verksemder, totalt for verksemdene og i ulike stillingskategoriar.

Tilsette etter kjønn i Arbeids- og sosialdepartementet og underliggende verksemder¹

		ASD	AV-etaten	TR	PTS	SPK	Atil	Ptil
Totalt i verksemda ²	2018	194	14 549	68	24	393	662	170
	2017	196	14 315	64	24	391	677	177
Andel kvinner i pst:								
I verksemdene	2018	62,4	70	57	58	54,7	60	47
	2017	61,7	70	56	58	56,5	60	46
Toppleiarar	2018	42,9	56	100	60	50,0	50	43
	2017	42,9	50	100	60	37,5	46	43
Mellomleiarar	2018	50,0	63	0	-	61,4	53	38
	2017	50,0	62	20	-	59,0	54	21
Alternativ karriereveg	2018	37,5	-	43	-	50,0	44	-
	2017	33,3	-	39		50,0	44	-
Saksbehandlarar	2018	67,2	68	63	56	54,0	61	43
	2017	67,1	67	56	56	54,0	65	43
Konsulentar/kontorstillingar	2018	71,5	76	92	100	-	83	93
	2017	77,0	76	86	100	-	86	94
Slutta	2018	63,0	65	45		51,0	60	38
	2017	33,0	69	50	100	66,0	38	33
Nytilsette	2018	67,0	66	63		49,0	54	42
	2017	55,7	69	38	100	68,0	50	42
Deltidstilsette	2018	100	81	80	50	84,0	82	33
	2017	100	80	83	50	82,0	76	38
Mellombels tilsette	2018	66,7	73	67	-	25,0	69	67
	2017	60,0	72	73	-	60,0	57	50
Foreldrepermisjon	2018	75,0	90	25	50	100	83	100
	2017	100,0	91	0	100	69,0	50	100

¹ Tabellen er utarbeidd av Arbeids- og sosialdepartementet på bakgrunn av tal frå eige lønns- og personalsystem og tal frå dei underliggende verksemdene. Forkortingar: Arbeids- og sosialdepartementet (ASD), Arbeids- og velferdsetaten (AV-etaten), Trygderetten (TR), Pensjonstrygda for sjømenn (PTS), Statens pensjonskasse (SPK), Arbeidstilsynet (Atil), Petroleumstilsynet (Ptil). I kategorien alternativ karriereveg ligg fagdirektørar, spesialrådgivarar, faste dommarar, overlegar og overingeniørar, sjefsingeniørar og senioringeniørar. I kategorien saksbehandlarar ligg rådgivarar og seniorrådgivarar. I kategorien konsulentar ligg førstekonsulentar og seniorkonsulentar. I ASD består toppleiinga av ekspedisjonssjefane, departementsråd og direktør. I Trygderetten er det berre ein toppleiar, og denne er ei kvinne. I PTS er det berre eitt leiarnivå, og alle leiarane er plassert i kategorien toppleiarar.

² Talgrunnlaget for «totalt i verksemda» er tilsette i aktiv teneste og i lønna permisjon.

Tala i tabellen under viser at kvinner i gjennomsnitt jamt over har lågare lønn enn sine mannlege

kollegaer. Biletet er meir nyansert når ein ser på dei enkelte stillingskategoriane i verksemdene.

Kvinner sin del av lønna til menn etter stillingskategori per 1. oktober 2018.¹

		ASD	AV-etaten	TR	PTS	SPK	Atil	Ptil
I pst.								
Gjennomsnitt for heile verksemda	2018	92,2	93	75	92,7	92,2	96	82
	2017	89,8	93	80	90,1	90,7	97	82
Toppleiarar	2018	104,2	97	100	102,5	81,1	106	104
	2017	105,1	95	100	105,0	88,8	105	104
Mellomleiarar	2018	97,3	95	-	-	91,5	99	89
	2017	96,2	95	103	-	98,2	100	98
Alternativ karriereveg	2018	95,8	-	100	-	114,1	100	-
	2017	96,8	-	100	-	113,2	99	-
Saksbehandlarar	2018	100,9	93	85	107,6	90,8	99	86
	2017	99,8	94	89	103,9	89,7	105	88
Konsulentar/kontorstillingar	2018	106,5	101	101		-	93	99
	2017	108,5	101	101		-	92	102

¹ Tabellen er utarbeidd av Arbeids- og sosialdepartementet på bakgrunn av tal frå eige lønns- og personalsystem og tal frå dei underliggende verksemdene.

Legemeldt sjukefråvær i Arbeids- og sosialdepartementet og underliggende verksemdar

Tabellane under viser tal for legemeldt sjukefråvær for departementet og underliggende verksemdar, totalt og fordelt på kjønn.

Legemeldt sjukefråvær totalt per 31. desember 2018

	ASD	AV-etaten	TR	PTS	SPK	Atil	Ptil
2018	3,4	5,4	6,0	2,9	3,3	3,6	2,2
2017	1,9	5,7	3,6	4,7	4,5	3,4	2,1

Tala er henta frå eige lønns- og personalsystem og tal frå dei underliggende verksemdene.

Det er relativt stor skilnad i nivået på sjukefråværet mellom verksemdene. I det statelege tariffområdet var det totale sjukefråværet 3,9 pst i 2018. Tala i tabellen over gir ein indikasjon på at det legemelde sjukefråværet i 2018 ligg under nivået for det statlege tariffområdet i Arbeids- og sosialdepartementet, Pensjonstrygda for sjø-

menn, Statens pensjonskasse, Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet. Sjukefråværet i Pensjonstrygda for sjømenn og Petroleumstilsynet er lågt samanlikna med andre statlege verksemdar.

Det har vore ein nedgang i sjukefråværet i Pensjonstrygda for sjømenn og i Statens pensjonskasse frå 2017 til 2018. I Arbeids- og velferds-etaten har det og vore ein nedgang i sjukefråværet frå 5,7 pst. i 2017 til 5,4 pst. i 2018.

I Arbeids- og sosialdepartementet og Trygderetten har det vore ein auke i sjukefråværet frå 2017 til 2018.

Det legemelde sjukefråværet i Arbeids- og sosialdepartementet var 3,4 pst. i 2018 mot 1,9 pst. i 2017. Til samanlikning var det gjennomsnittlege

legemelde sjukefråværet i departementa 3,1 pst. i 2018 og 3,3 pst. 2017.

I det statlege tariffområdet var det gjennomsnittlege sjukefråværet 3,9 pst. i 2018. I Arbeids- og sosialdepartementet sin sektor var sjukefråværet 5,5 pst.

Legemeldt sjukefråvæer menn og kvinner per 31. desember 2018¹

	ASD		AV-etaten		TR		PTS		SPK		Atil		Ptil	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
2018	1,8	4,3	3,5	6,2	2,8	8,6	1,5	3,9	1,6	4,8	2,9	4,2	1,2	1,0
2017	0,8	2,6	3,9	6,5	1,9	4,6	3,5	5,5	2,7	6,0	3,2	3,5	0,9	1,2

¹ Tala er henta frå eige lønns- og personalsystem og tal frå dei underliggende verksemdene.

Tala viser at det framleis er stor skilnad mellom menn og kvinner i det legemelde sjukefråværet i heile sektoren, bortsett frå i Petroleumstilsynet der det er lite som skiljer det legemelde sjukefråværet mellom menn og kvinner.

I alle departementa sett under eitt, var det legemelde sjukefråværet blant menn 2,0 pst. Det legemelde sjukefråværet blant menn er lågt i Arbeids- og sosialdepartementet, Pensjonstrygda for sjømenn, Statens pensjonskasse, Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet. Det har vore ein nedgang i sjukefråværet blant menn i Arbeids- og velferdsetaten, Pensjonstrygda for sjømenn, Statens pensjonskasse og Arbeidstilsynet.

Det legemelde sjukefråværet blant kvinner er høgare enn for menn og var 4,1 pst i alle departementa sett under eitt i 2018. Sjukefråværet i Arbeids- og sosialdepartementet, Arbeids- og velferdsetaten, Trygderetten, Statens pensjonskasse og Arbeidstilsynet er høgare enn 4,1 pst. Frå 2017 til 2018 har det vore ein auke i sjukefråværet blant kvinner i Arbeids- og sosialdepartementet, Trygderetten og Arbeidstilsynet. Samtidig har det vore ein nedgang i sjukefråværet blant kvinner i Arbeids- og velferdsetaten, Pensjonstrygda for sjømenn, Statens pensjonskasse og Petroleumstilsynet.

Nærare om arbeidet med likestilling i verksemdene
Arbeids- og sosialdepartementet

Kvinnedelen i departementet har vore stabil dei seinare åra, og 62,4 pst. av dei 194 tilsette er kvinner. Tendensen har vore den same for dei nyrekrutterte og for dei som sluttar dei siste åra. Av dei nyrekrutterte i 2018 var delen kvinner 67 pst., medan delen kvinner som slutta var 63 pst.

I 2017 var 66 pst. av dei nyrekrutterte kvinner, mens delen kvinner som slutta var 33 pst.

Kjønnspektivet er ein del av departementet sin lokale personalpolitikk. Departementet har særleg fokus på at kvinner og menn får like moglegheiter for fagleg utvikling, forfremming, alternative karriereveggar og karriereutvikling til høgare stillingar, men det er framleis slik at balansen mellom kjønna i dei ulike stillingskategoriane varierer. Blant toppleiarane er delen kvinner 43 pst. ein auke frå 37,5 pst. i 2016. Blant mellomleiarane er delen kvinner 50 pst. og uendra frå 2017. I stillingskategorien alternativ karriereveg er 43 pst. kvinner. I denne stillingskategorien har delen kvinner auka jamt dei siste åra. Departementet vil halde fram med å vere merksam på utviklinga her. Det er ei overvekt av kvinner i dei lågare stillingskategoriane, og blant saksbehandlarar er kvinnedelen 67,2 pst. og i stillingsgruppa konsulentar utgjer kvinner 71,5 pst.

Prinsippet om likelønn skal takast vare på gjennom den lokale lønnspolitikken. Lønnsutviklinga i samanliknbare grupper skal vere uavhengig av etnisk bakgrunn, funksjonsevne, kjønn og alder. Sett under eitt er gjennomsnittleg lønn for kvinner i departementet lågare enn for menn, og utgjer 92,2 pst. av menn si lønn, mot 89,8 pst. i 2017. Som tala i tabellen over syner, er biletet meir nyansert når lønna til kvinner og menn blir samanlikna innanfor kvar stillingskategori. Kvinner tener i snitt meir enn menn i stillingskategoriane toppleiarar, saksbehandlarar og konsulentar. Blant mellomleiarane tener kvinner i snitt 97,3 pst. av menn si lønn, og i stillingskategorien alternativ karriereveg tener kvinner 95,8 pst. av menn si lønn. Det er fleire kvinner enn menn i dei lågare stillingskategoriane, og det kan forklare noko av

årsaka til skilnaden i gjennomsnittleg lønn mellom kjønna.

Departementet deltek i staten sitt traineeprogram for personar med høgare utdanning og nedsett funksjonsevne, og har til kvar tid ein trainee tilsett. Departementet skal rekruttere to trainear med høgare utdanning og nedsett funksjonsevne hausten 2019. Forutan søkarar til traineestillinga var delen søkarar som oppgav å ha nedsett funksjonsevne 1,6 pst. i 2018, mot 6,8 pst. i 2017. Ingen av desse fylte vilkåra for stillingane dei søkte på.

Å nå dei kvalifiserte søkarane med nedsett funksjonsevne er ei utfordring. Departementet nyttar jobbportalen «Jobbforalle» for å nå målgruppa betre, og søkarar med nedsett funksjonsevne blir innkalla til intervju, dersom dei er kvalifiserte. Med bakgrunn i regjeringa sin inkluderingsdugnad har departementet retta større merksemd mot å tilsette fleire personar med nedsatt funksjonsevne og hol i CV'en.

Tilsette med innvandrarbakgrunn utgjorde 6,1 pst. av dei tilsette i departementet ved utgangen av 2017, og av desse var 2,6 pst. frå landgruppe 2 (Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania unntatt Australia og New Zealand, og Europa utanfor EU). Av totalt 790 søkarar til ulike stillingar i Arbeids- og sosialdepartementet i 2018, opplyste 6,7 pst. av søkarane at dei har innvandrarbakgrunn frå landgruppe 2. Av den totale søkarmassen vart 1 pst. av søkarane med opplyst innvandrarbakgrunn innkalla til intervju. Til samanlikning var delen 7,8 pst. i 2017. Det blir jobba med å auke rekrutteringskompetansen i departementet gjennom ulike interne tiltak.

Arbeids- og velferdsetaten

Arbeids- og velferdsetaten er ein kvinne-dominert arbeidsplass og kvinne-delen har vore stabil på om lag 70 pst. dei ni siste åra. Det var 14 549 tilsette i etaten i 2018. Fordelinga mellom kjønna følger denne fordelinga for dei nyrekrutterte og for dei som sluttar i etaten.

Delen kvinner er noko ulik mellom einingane, og er høgast i Arbeids- og tenestelinja med over 75 pst. kvinner i nokre fylke og lågast i Arbeids- og velferdsdirektoratet, der kvinne-delen er rett under 50 pst. For direktoratet er IT eit stort område som tiltrekker seg fleire menn enn kvinner. Dette speglar arbeidsmarknadan på området. Kvinne-delen er høgast i dei lågaste stillingskategoriane, og fell med aukande stillingsnivå. Kvinne-delen blant toppleiarane har auka til 56 pst. i 2018. I stillingskategorien mellomleiarar har kvinne-delen vore aukande dei siste åra, og det var ein

svak auke frå 62 pst. i 2017 til 63. pst. i 2018. Arbeids- og velferdsdirektoratet kartlegg årleg kjønnsbalansen innanfor stillingsgruppene og følger opp dette med driftseiningane gjennom krav til tiltak og rapportering.

600 personar har slutta i NAV i 2018. Dette talet er høgare enn tidlegare år, og det er ein mykje større del som er registrerte med overgang til anna arbeid.

Prinsippet om likelønn i Arbeids- og velferdsetaten skal takast vare på gjennom den lokale lønns politikken. Lønnsutviklinga i samanliknbare grupper skal vere uavhengig av etnisk bakgrunn, funksjonsevne, kjønn og alder. Sjølv om kvinner har vore prioriterte i lønnsforhandlingane så gir ikkje det dei store utslaga i statistikken. Dette kan forklarast med gjennomstrøyminga av tilsette og en høg kvinne-del blant dei som er tilsette i dei lågare stillingskategoriane. I dei ulike einingane tener menn gjennomgåande noko meir enn kvinner. Sett under eitt er gjennomsnittleg lønn for kvinner i Arbeids- og velferdsetaten noko lågare enn for menn, og utgjør 93 pst. av menn si lønn. Kvinneleige toppleiarar tener i snitt 97 pst. av menn si lønn, kvinneleige mellomleiarar tener i snitt 95 pst. av menn si lønn og kvinneleige saksbehandlarar tener i snitt 93 pst. av menn si lønn. Det er kun i stillingskategorien konsulentar og kontorstillingar kvinner i snitt tener noko meir enn menn. I dei lokale lønnsforhandlingane er det retta stor merksemd mot å jamne ut utilsikta forskjellar i lønna mellom kvinner og menn.

I tilpassingsavtalen for Arbeids- og velferdsetaten er partane einige om at etaten skal ha ein personalpolitikk som legg til rette for likestilling og mangfald knytt til etnisk bakgrunn, funksjonsevne, kjønn og alder. I 2018 drøfta og forhandla etaten seg fram til ein felles personal- og lønns politik for heile etaten, på tvers av tariffområda. Tidlegare hadde kvar driftseining sin eigen lokale politikk som la nokre sentrale personal- og lønns-politiske føringar til grunn.

I alle kunngjeringane i etaten blir det oppmoda om å søke på stillingane utan omsyn til alder, kjønn, funksjonsevne eller etnisk bakgrunn. Det er eit krav at minimum éin søkar frå kvar av dei underrepresenterte gruppene (definert som innvandrarbakgrunn eller med redusert funksjonsevne) blir kalla inn til intervju dersom det finst kvalifiserte søkarar. Frå 1. april 2019 gjeld dette også personar med hol i CV-en. Dette er det opplyst om i det elektroniske rekrutteringsverktøyet til etaten. I 2018 vart det lyst ut 1 644 stillingar i etaten. Av 8 717 søkarar til desse stillingane opplyste 17,9 pst. at dei hadde innvandrarbakgrunn

og 1,7 pst. opplyste om at dei hadde nedsett funksjonsevne.

Med bakgrunn i regjeringa sin inkluderingsdugnad har etaten retta større merksemd mot å tilsette fleire personar med nedsett funksjonsevne, hol i CV-en og med innvandrarbakgrunn. I andre halvår 2018 hadde 4,5 pst. av dei nytilsette til fast stilling nedsett funksjonsevne eller hol i CV-en.

Arbeids- og velferdsetaten er fast medlem i det statlege mangfaldsnettverket. Nettverket har hatt likestilt rekruttering som tema dei tre sista åra, og alle dei statlege etatane i nettverket er kvar sin gang vertskap for nettverket.

Etaten deltok i Statens traineeprogram for personar med nedsett funksjonsevne og høgare utdanning med tre stillingar i ulike einingar i perioden 2017–2018. For perioden 2019–2020 har direktoratet lyst ut sju stillingar for denne gruppa.

Arbeids- og velferdsetaten har hatt ein jamn auke i talet på tilsette med innvandrarbakgrunn dei siste åra. Auken har vore størst i delen tilsette med bakgrunn frå landgruppe 2. I Arbeids- og velferdsetaten hadde 11 pst. av dei tilsette innvandrarbakgrunn i 2018. NAV-einingane i Oslo og Arbeids- og velferdsdirektoratet har skilt seg ut med ein høgare andel tilsette med innvandrarbakgrunn samanlikna med dei andre einingane. I Arbeids- og tenestelinja er det stor variasjon mellom fylka, noko som speglar størrelsen på innvandrarbefolkninga i fylket. Statistisk sentralbyrå har avslutta statistikken som viser kor stor del av dei tilsette som har innvandrarbakgrunn i dei ulike einingane. Tala frå Statistisk sentralbyrå gir no berre informasjon for heile NAV.

Trygderetten

Trygderetten er ei forholdsvis lita verksemd med 68 tilsette i 2018, og av desse er 57 pst. kvinner. Toppleiar er ei kvinne, og blant mellomleiarane er det ingen kvinner.

Innan dei ulike stillingskategoriane har samansetninga vore meir eller mindre lik dei seinare åra. Blant rettsmedlemmane er 43 pst. kvinner, blant rettsfullmektigane er tendensen motsett, her er delen kvinner 67 pst. I stillingskategorien alternativ karriereveg er delen kvinner 43 pst., og blant saksbehandlarane er delen kvinner 63 pst. I lågare stillingskategoriar som økonomi, personal, arkiv, IT, kontortenester med vidare, er kvinnedelen 100 pst. Delen tilsette på deltid består i hovudsak av kvinner.

Sett under eitt er gjennomsnittleg lønn for kvinner i Trygderetten lågare enn for menn, og

utgjer 75 pst. av den gjennomsnittlege lønna til menn. Trygderetten skil seg frå dei fleste statlege verksemdene ved at dei to største stillingsgruppene, dommarane og rettsfullmektigane, har lik lønn. Rettsfullmektigane har ein lønnsstige med ansiennitet som kriterium for lønns plassering. Blant Trygderetten sine saksbehandlarar utgjer den gjennomsnittlege lønna til kvinner 85 pst. av den gjennomsnittlege lønna til menn. Blant kontortilsette er det ein stor kvinnedel, og desse stillingsgruppene har hatt ei jamn lønnsutvikling dei seinare åra, og kvinner tener i snitt noko meir enn menn.

Trygderetten arbeider aktivt for at kvinner og menn i organisasjonen skal bli behandla likt, uavhengig av kjønn. Det er eit personalpolitisk mål at arbeidsstaben skal spegle mangfaldet i befolkninga både når det gjeld kjønn, alder, kulturell bakgrunn og erfaring. I alle stillingsutlysingane blir dette understreka.

Trygderetten har som mål at sjukefråværet ikkje skal vere høgare enn 5 pst. i perioden. Det legemelde sjukefråværet var 6,0 pst. i 2018. Det er 2,4 pst. høgare enn i 2017, og 1 pst. høgare enn verksemda sitt mål.

I IA-avtalen for perioden 2014–2018 hadde Trygderetten sett som delmål at verksemda skal behalde medarbeidarar med redusert funksjonsevne, heilt eller delvis, fram til ordinær pensjonsalder, ved mellom anna å tilby tilrettelegging av det fysiske arbeidsmiljøet. Trygderetten har som mål å ha ein høg gjennomsnittleg pensjonsalder. Verkemedel som er aktuelle er mellom anna å bruke eldre, erfarne rettsmedlemmar til «fadderverksemd» for nytilsette og til å arbeide med praksisundersøkingar og anna utredningsarbeid, i tillegg til ordinær saksbehandling. Andre tiltak er å tilby heimekontor, ha ei positiv haldning til graderte stillingar og ei positiv haldning til å tilby praksisplass til personar som NAV har avklart.

Trygderetten har ikkje sett konkrete mål for rekruttering av personar med innvandrarbakgrunn. Dersom det er kvalifiserte søkarar med innvandrarbakgrunn på ledige stillingar, blir alltid minst ein kalla inn til intervju. Embetet som rettsmedlem (dommarar) og stillinga som rettsfullmektig må vere besett av personar med norsk statsborgarskap.

Pensjonstrygda for sjømenn

Pensjonstrygda for sjømenn er ei lita verksemd med 24 tilsette. Kvinnedelen er 58 pst. og er den same som i 2016 og 2017. Pensjonstrygda for sjømenn er opptekne av å ha ei god likevekt mellom

kjønna og har tatt omsyn til kjønnsbalansen ved tilsetningar. Etter nokre år med høg kvinneandel har verksemda oppnådd ein god balanse mellom kjønna. I leiinga er kvinneandelen 50 pst. når øvste leiar blir tald med. Blant saksbehandlarane, som er den største gruppa med tilsette, er kvinneandelen 56 pst.

Pensjonstrygda for sjømenn legg til rette for at alle tilsette skal ha same høve til utvikling av kompetanse, karriere og lønn.

Sett under eitt er gjennomsnittleg lønn for kvinner og menn i Pensjonstrygda for sjømenn tilnærma lik, og gjennomsnittleg lønn for kvinner utgjorde 100,5 pst. av menn si lønn når øvste leiar ikkje blir tald med. Jamlege analysar av forholda i verksemda viser at det er små skilnader mellom kvinner og menn si lønn, både i leiinga og blant saksbehandlarane. Blant toppleiarane og saksbehandlarane er den gjennomsnittlege lønna for kvinner noko høgare enn for menn.

I 2018 var det legemelde fråværet 2,9 pst., mens det totale sjukefråværet var 5,3 pst. Verksemda har som mål at sjukefråværet ikkje skal vere høgare enn 4,5 pst. Det har vore jobba mykje med førebyggjande tiltak, oppfølging og tilrettelegging.

Pensjonstrygda for sjømenn har ikkje sett konkrete mål for rekruttering av personar med nedsett funksjonsevne eller personar med innvandrarbakgrunn. Kvalifiserte søkarar med innvandrarbakgrunn eller nedsett funksjonsevne blir innkalla til intervju. Tilsette med innvandrarbakgrunn utgjorde 12 pst. av dei tilsette i 2018.

Statens pensjonskasse

Statens pensjonskasse har totalt 393 tilsette, og ein kvinneandel på 54,7 pst. I toppleiinga er kvinneandelen 50 pst., ein auke frå 37,5 pst. i 2017. Kvinneandelen blant mellomleiarane er 61 pst. medan kvinneandelen blant saksbehandlarane er 54 pst. I gruppa alternativ karriereveg er kvinneandelen 50 pst., som er uendra sidan 2016.

Sett under eitt er gjennomsnittleg lønn for kvinner i Statens pensjonskasse lågare enn for menn, og utgjorde 92,2 pst. av menn si lønn i 2018, ein auke frå 2017 da den gjennomsnittlege lønna til kvinner utgjorde 89,1 pst. av menn si lønn. Innanfor kvar stillingsgruppe tener menn jamt over noko meir enn kvinner, bortsett frå i gruppa alternativ karriereveg. I denne gruppa utgjør gjennomsnittleg lønn for kvinner 114 pst. av menn si lønn. Statens pensjonskasse analyserer lønnsforholda jamleg, og i dei lokale lønnsforhandlingane fokuserer verksemda mellom anna på at tilsette i per-

misjon og deltidsstillingar ikkje skal diskriminerast.

Verksemda har sett aktivitetsmål når det gjeld personar med nedsett funksjonsevne, og skal halde fram med eksisterande praksis for tilrettelegging av arbeidsplassar og ta imot personar som har behov for utprøving av arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidslivet.

I utlysningar kommuniserer verksemda aktivt at dei har kontorløysingar med universell utforming. I tillegg har verksemda gjort inkluderingsdugnaden sine målsettingar tydelege i leiarhandboka, som er verktøyet leiarane bruker når dei skal rekruttere nye medarbeidarar. Statens pensjonskasse har gjennomført informasjonstiltak om inkluderingsdugnaden retta mot leiarane sine.

I 2018 hadde verksemda fire personar inne på praksisplass. I 2018 hadde verksemda 60 tilsette med innvandrarbakgrunn, noko som utgjør 15,3 pst. av dei tilsette.

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet har 662 tilsette, og kvinneandelen er 60 pst. Arbeidstilsynet er opptatt av å ha ei mest mogleg lik balanse mellom kjønna i verksemda. Blant toppleiarane er kvinneandelen 50 pst., og blant mellomleiarane er kvinneandelen 53 pst. I Arbeidstilsynet er det òg overlegar og ingeniørar, og kvinner utgjør 44 pst. av dei tilsette i desse gruppene. I perioden rekrutterte verksemda 37 nye medarbeidarar, og av dei nyrekrutterte var 54 pst. kvinner. Arbeidstilsynet har ein flat organisasjonsmodell, og karriereveger er i form av meir ansvar, nye oppgåver og spesielle funksjonar, som til dømes prosjektleiar og koordinator.

Arbeidstilsynet er framleis opptatt av å ha ein god balanse mellom kjønna, og har eit særleg fokus på dette gjennom lønnsstatistikken. Verksemda rekrutterer i all hovudsak til faste stillingar. Arbeidstilsynet har ein god rutine for prosessen med rekruttering som skal sikre likebehandling både med omsyn til kjønn og mangfald.

Arbeidstilsynet har ein god balanse i lønna mellom kvinner og menn i dei fleste samanliknbare stillingar. Sett under eitt er gjennomsnittleg lønn for kvinner i Arbeidstilsynet litt lågare enn for menn, og utgjør 96 pst. av menn si lønn. Verksemda tar regelmessig ut statistikk for å følge utviklinga i kvar enkelt eining i etaten. Blant toppleiarane er gjennomsnittleg lønn for kvinner 106 pst. av menn si lønn, blant mellomleiarane og saksbehandlarar er gjennomsnittleg lønn for kvinner 99 pst. av menn si lønn. Det er berre i stillingskategorien konsulentar kvinner si lønn har

vore markant lågare enn menn si lønn, men ho auka frå 87 pst. i 2016 til 92 pst. i 2017. I dei lokale lønnsforhandlingane har likelønn mellom kjønna høg prioritet.

Sjukefråværet blir følgd tett opp. I 2018 var det legemelde sjukefråværet blant menn 3,2 pst., ein liten nedgang på 0,3 pst. frå 2017. Blant kvinner var sjukefråværet 4,2 pst. ein auke på 0,7 pst. frå 2017.

Verksemnda sitt arbeidsmiljøutval (AMU) har eit særskild fokus på tema som handlar om uheldig belastning og vald og truslar frå eksterne og på temaet konflikt, trakassering og utilbørleg åtferd. Tilsynskontora i Arbeidstilsynet går jamleg gjennom HMS-rutinane om vald og truslar og rutinen om konflikter og trakassering. Gjennomgang av rutinane er ein del av tiltaka i HMS-handlingsplanane.

Arbeidstilsynet har lagt til rette for og sett i gang særlege tiltak for at arbeidsstyrken skal spegle mangfaldet i befolkninga når det gjeld kjønn, alder, funksjonsevne og etnisk bakgrunn. Verksemnda har mellom anna utarbeidd ei intern skildring av arbeidsprosessar som også tydeleggjer mangfaldsperspektivet knytt til rekruttering. I rekrutteringssystemet kan søkarar synleggjere at dei har nedsett funksjonsevne eller innvandrarbakgrunn.

Arbeidstilsynet er ein etat med høg gjennomsnittsalder, med mange seniorar blant dei tilsette, og starta av den grunn eit seniorpolitisk prosjekt i 2017.

Arbeidstilsynet jobbar systematisk for å medverke til å oppnå intensjonen i inkluderingsdugnaden. Verksemnda har sett seg godt inn i inkluderingsdugnaden sine mål, tiltak, NAV sine verktøy og moglegheiter for bistand og kva dei kan gjere som verksemd for å oppnå måla.

Rekrutteringsverktøyet er eit godt hjelpemiddel for å ivareta søkarar som vil gje informasjon om særlege forhold. Ei erfaring verksemnda har gjort, er at det ikkje er mange som gir til kjenne at dei har nedsett funksjonsevne.

Direktoratet for Arbeidstilsynet har deltatt i Staten sitt traineeprogram for personar med høgare utdanning og nedsett funksjonsevne sidan 2018. Arbeidstilsynet har god erfaring med traineeprogrammet, og deltar i programmet kvar gang.

Når det gjeld personar med innvandrarbakgrunn har Arbeidstilsynet fleire tilsette som kjem frå ulike kulturar. Arbeidstakarar som kan fleire språk og har god kunnskap om ulike kulturar, er positivt for arbeidsgivar.

Petroleumstilsynet

Petroleumstilsynet har 170 tilsette, og det er ein god balanse mellom kjønna. I 2018 var 47. pst av dei tilsette kvinner. Blant toppleiarane er kvinnedelen 43 pst. som i 2017, medan kvinnedelen blant mellomleiarane har auka frå 21 pst. i 2017 til 38 pst. i 2018.

Arbeidet med å fremme likestilling mellom kjønna er forankra i Petroleumstilsynet sin personalpolitikk, og er ein integrert del av verksemnda. I den samanheng legg verksemnda vekt på tilsetting av leiarar og medarbeidarar, fordeling av utfordrande oppgåver som inneber større ansvar og eksponering internt i Petroleumstilsynet, i næringa og departement, samansetting av lag, prosjekt og grupperingar, kompetanseutvikling og lønn basert på kjønnsnøytrale kriterier.

Ved behov for nye medarbeidarar inngår ei analyse av samansettinga av kjønn og alder. Ei intern undersøking om arbeidsforholda og arbeidsmiljøet i etaten som vart gjennomført i 2015, viser at kjønn har lite å seie for korleis arbeidsforholda og arbeidsmiljøet i verksemnda blir opplevd. Petroleumstilsynet har gjennomført ei tilsvarande intern undersøking om arbeidstilhøva og arbeidsmiljøet i 2019. Resultata var samanfallande med resultata frå 2015.

Sett under eitt er gjennomsnittleg lønn for kvinner i Petroleumstilsynet lågare enn for menn, og utgjorde 82 pst. av menn si lønn i 2018 og 2017. Når det gjeld skilnadene i lønn for kvinner og menn med omsyn til «totalt i verksemnda» og «saksbehandlarar» i tabellen, så gjer verksemnda merksam på at Petroleumstilsynet er delt inn i ei fagavdeling med fleire fagområde og ei administrativ avdeling, der fleirtalet av dei tilsette er kvinner. Skilnadene i lønn mellom dei to grupperingane kjem av at kompetansekrava og etterspurnaden etter nye medarbeidarar i snitt er vesentleg høgare når det gjeld medarbeidarar i fagavdelinga enn i administrativ samanheng. Fleirtalet av medarbeidarane i den administrative avdelinga er kvinner.

Gjennomsnittleg lønn for kvinner er 104 pst. av menn si lønn for toppleiarar og 89 pst. for mellomleiarar. I snitt er mannlege medarbeidarar i verksemnda eldre og har lengre erfaring frå arbeidslivet. Petroleumstilsynet rekrutterer i stor grad ingeniørar, og det har vore stor konkurranse om denne type arbeidskraft i petroleumsnæringa. Det er i stor grad etterspurnaden etter kompetanse og kapasitet som styrer nivået på lønna i petroleumsnæringa. Seinare i lønnsutviklinga medverkar sentrale og lokale føringar for dei lokale forhand-

lingane til å betre den kvinnelege lønnsprofilen samanlikna med den mannlege. Før dei lokale lønnsforhandlingane, ber verksemda leiarar og organisasjonane vurdere om nokon av skilnadene i lønn mellom kvinner og menn kan skuldast kjønn.

Verksemda si målsetting er å ivareta og legge til rette for medarbeidarar med særlege behov og nedsett funksjonsevne på ein god måte. I administrative stillingar kan verksemda legge til rette for søkarar med nedsett funksjonsevne. For medarbeidarar som skal arbeide på innretningar offshore og på petroleumsanlegg på land, er det krav om helseattest og kurs i sikkerheit.

Petroleumstilsynet har i 2018 sett i gang tiltak for å realisere regjeringa sin dugnad for å inkludere menneske med redusert funksjonsevne og/eller hol i CV-en. Verksemda har vore særskild merksam på å gi råd til og lære opp leiarar, i tillegg til å revidere og utvikle retningslinjer, handlingsplanar og rutinar på området.

Alle kvalifiserte søkarar med innvandrarbakgrunn og nedsett funksjonsevne vert kalla inn til intervju. I 2018 var det ingen søkarar som opplyste om at dei hadde nedsett funksjonsevne, medan det var fleire søkarar som opplyste om at dei hadde innvandrarbakgrunn.

Det er ei målsetting å tilby minst éin praksisplass per år. Denne praksisplassen ønsker verksemda primært å tilby personar med annan etnisk bakgrunn enn norsk, eller personar som har hol i CV-en. Både i 2018 og 2017 hadde verksemda ein praksisplasskandidat.

Verksemda har etablert kontakt med NAV si arbeidsrådgiving om kva moglegheiter som finst i etaten for kandidatar med nedsett funksjonsevne eller hol i CV-en. Ved utlysing av traineestillingar i staten, vil etaten vurdere dette som eit eigna tiltak for tilrettelegging.

11 Omtale av klima- og miljørelevante saker

Arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet – miljøområde, miljømål og miljøutfordringar

Regjeringa sin klima- og miljøpolitikk bygger på at alle samfunnssektorar har eit sjølvstendig ansvar for å legge miljøomsyn til grunn for aktivitetane sine og for å medverke til at dei nasjonale klima- og miljøpolitiske måla kan bli nådde. For omtale av regjeringa sine samla klima- og miljørelevante saker, sjå Klima- og miljødepartementet sin fagproposisjon.

Eit sikkert og seriøst arbeidsliv er eit av hovudmåla for ansvarsområda til Arbeids- og sosialdepartementet, under dette å redusere risiko for storulykker i petroleumssektoren. Forebygging av forureining frå petroleumsverksemda utgjer eit viktig bidrag frå Arbeids- og sosialdepartementet til regjeringa sitt heilskaplege arbeid med klima og miljø. Hovudtyngda av Arbeids- og sosialdepartementet sin klima- og miljøinnsats ligg på resultatområdet for *forureining*. Arbeidsmiljø- og sikkerheitsstyresmaktene fører tilsyn med at verksemdene følger opp sitt HMS-ansvar.

Petroleumsverksemda er strengt regulert når det gjeld helse, miljø, sikkerheit og sikring. I regelverket er det stilt krav til robust utforming av utstyr og anlegg, som mellom anna inneber krav til barrierar mot ulykker og uønskete hendingar som kan føre til akutt forureining.

Arbeidsmiljø- og sikkerheitsstyresmaktene sitt tilsyn med petroleumsverksemda på norsk kontinentalsokkel og på enkelte landanlegg blir utført av Petroleumstilsynet.

Petroleumstilsynet si oppfølging medverkar til sikkerheit og forebygging mot ulykker, for å forhindre, avgrense og stanse ulykker, inkludert akutt forureining. Det er dei enkelte petroleums-selskapa som sjølv er ansvarlege for at helse, miljø, sikkerheit og sikring er teke vare på. Dette bidreg til å forebygge akutt forureining til sjø og til luft og samtidig bygge opp om dei nasjonale målsettingane i klima- og miljøpolitikken.

Rapport 2018

Petroleumstilsynet gir årleg ut *Risikonivå i norsk petroleumsvirksomhet Akutte utslipp* (RNNP-AU). Gjennom dette arbeidet overvakar Petroleumstilsynet trendar for uønskete hendingar og ulykker i petroleumsverksemda som har eller kunne ha ført til akutt forureining. Dette arbeidet gir viktig informasjon for å kunne betre effekten av sikkerheitsarbeid og dermed kunne forebygge hendingar som kan gi akutt forureining på norsk sokkel. Rapporten for 2018 blir publisert i oktober 2019.

Med bakgrunn i totalbiletet frå RNNP-rapportar kombinert med erfaringar frå tilsyn har Petroleumstilsynet dei siste åra retta merksemda si særleg mot tre område: forebygging av brønnkontrollhendingar, forebygging av akutte utslipp av kjemikalier og forebygging av akutt forureining frå innretningar på havbotnen. Dei to første prioriteringane har bakgrunn i trendutviklinga, medan prioriteringa av innretningar på havbotnen synleggjer Petroleumstilsynet sine forventningar til oppfølging frå petroleumsselskapa på dette området.

RNNP-AU viser at det samla sett ikkje er nokon tydeleg betring når det gjeld forebygging av brønnkontrollhendingar med potensiale for forureining på norsk sokkel dei seinare åra. Læring frå brønnkontrollhendingar med potensiale for forureining er viktig fordi det gir kunnskap om barrierar som har innverknad på forebygging av alle typer brønnkontrollhendingar, både dei med potensiale for personskadar og dei med potensiale for forureining.

Kjemikalieutslipp har sidan 2009 variert rundt eit høgt nivå, og står for om lag 80 pst. av alle akutte utslipp på norsk sokkel med utslippsmengde over ein kubikkmeter. Denne typen utslipp er slik den mest dominerande, både når det gjeld talet på utslipp og årleg utslippsmengde. Petroleumstilsynet si oppfølging av selskapa bidreg mellom anna til ei meir effektiv forebygging av akutte utslipp av kjemikalier.

Det er ofte dei same faktorane som reduserer risiko for menneske, som og forebygger forureining. Det er generelt framleis behov for merk-

sendt på førebygging av akutt forureining i arbeidet med sikkerheit i norsk petroleumsverksemd.

Vidare arbeid

Petroleumstilsynet vil arbeide vidare med å utvikle og forvalte sikkerheitsregelverket slik at krav til teknologi, operasjonar og styring av verksemdene i petroleumssektoren underbygger

nasjonale og regionale miljømål og klimapolitikken. Førebygging av akutt forureining er slik eit positivt miljøbidrag, som blir følgt opp i tilsyn, i trepartsfora og i samarbeid med andre myndigheter. Petroleumstilsynet vil og føre vidare eit aktivt samarbeid med andre etatar i samband med utvikling og oppfølging av heilskaplege forvaltningsplanar for dei norske havområda.

12 Samfunnssikkerheit

Arbeids- og sosialdepartementet har eit todelt ansvar for samfunnssikkerheit. Det gjeld arbeids- og velferdsområdet og arbeidsmiljø- og sikkerheitsområdet, under dette petroleumsverksemda. Myndigheitsansvaret omfattar:

- Folketrygda sine pensjonar og ytingar, offentlig tenestepensjon o.a., også ved kriser eller katastrofar i fredstid og i krig.
- Å medverke til å dekke samfunnet sitt behov for arbeidskraft ved kriser i fredstid og i krig.
- Førebygging og beredskap i petroleumsverksemda – offshore og på nærare gitte landanlegg med tilknytt rørleidningssystem. Ansvarer omfattar både helse, miljø og sikkerheit inkludert storulykkerisiko, samt sikkerheitstiltak og beredskap mot medvetne handlingar.
- Arbeidsmiljø- og sikkerheit i arbeidsliv på land – men her er ansvaret for storulykker plassert hos Direktoratet for samfunnssikkerheit og beredskap (DSB).

Arbeids- og sosialdepartementet har to overordna mål for arbeidet med samfunnssikkerheit:

- Å førebygge uønskte krisehendingar i eigen sektor.
- På ein god måte vere i stand til å handtere og minske følgene av ei krisehendings i sektoren dersom den skulle oppstå.

Departementet nyttar ei rekke verkemiddel i arbeidet med desse måla, som risiko- og sårbarheitsanalyser, regelverksutvikling, krise- og beredskapsplanar, øvingar, evalueringar m.m. Krava, oppgåvene og prioriteringane i *Instruks for departementas arbeid med samfunnssikkerheit (Samfunnssikkerheitsinstruks)* av 1. september 2017 ligg til grunn for bruken av verkemiddel. Instruksen følger av fullmakt i kgl.res. av 10. mars 2017 *Ansvarer for samfunnssikkerheit i sivil sektor på nasjonalt nivå*....

Underliggende verksemdar har eit sjølvstendig ansvar for at omsynet til samfunnssikkerheit er ein integrert del av arbeidet i eigen sektor og organisasjon. Krav til verksemdenes arbeid på dette området er instruksfesta. Desse instruksene er samordna med krava til departementa i Sam-

funnssikkerheitsinstruks. Krav til arbeidet med digital sikkerheit, i tråd med *Nasjonal strategi for digital sikkerheit*, er òg innarbeida.

Mål 1: Førebygge uønskte krisehendingar i eigen sektor

Departementet har fokus på å sikre at kunnskapsgrunnlaget om risikoforhold i sektoren er så godt som mulig. Det har vært arbeida med å avklare ansvarsgrensene for Arbeids- og sosialdepartementets samfunnssikkerheitsansvar, og i 2018 ble det utarbeidd ei overordna risiko- og sårbarheitsanalyse for sektoren. Analysen baserer seg på informasjon og kunnskap både frå nasjonale planleggingsgrunnlag, verksemdene og ASD. Den viser eit samansett bilde av ulike risikoforhold på tvers i sektoren. Forholda som ligger til grunn for analysen vil endre seg over tid og underliggende informasjon vil oppdaterast. Eksempelvis blir det nasjonale planleggingsgrunnlaget årleg oppdatert med nye trussel- og risikovurderingar frå Politiets sikkerheitsteneste (PTS), Etterretningstenesten og Nasjonal sikkerheitsmyndigheit (NSM). DSB ga i 2019 ut rapporten *Analyser av krisescenarioer*, som er ei oversikt over risiko og sårbarheit i samfunnet. Petroleumstilsynet gir på sin side ut ein årleg rapport om *Risikonivå i norsk petroleumsverksemd (RNNP) i samarbeid med partane i næringa*. Desse oppdateringane vil på sikt gi grunnlag for ei ny overordna risikoanalyse innan ASDs sektoransvar.

Lov om nasjonal sikkerheit (Sikkerheitslova) tok til å gjelde 1. januar 2019. Lova har som føremål å trygge våre nasjonale sikkerheitsinteresser og å førebygge, avdekke og motverke sikkerheits-trugande verksemd. Dei nasjonale sikkerheitsinteressene skal sikrast gjennom å ivareta grunnleggande nasjonale funksjonar (GNF). Slike funksjonar er tenester, produksjon og andre former for verksemd der eit heilt eller delvis bortfall av funksjonen vil få konsekvensar for staten si evne til å ivareta dei nasjonale sikkerheitsinteressene. Regelverket legg opp til at vi skal verne verdiar i form av informasjon, informasjonssystem, objekt og infrastruktur (skjermingsverdige verdiar) som er vesentlege for å ivareta nasjonale sikkerheits-

interesser. Departementa skal i medhald av sikkerheitslova § 2-1 identifisere GNF og gjere vedtak overfor verksemdar som har avgjerande innverknad for GNF. I tråd med kgl. res. av 20. desember 2018, *Ikraftsetting av sikkerheitslova med overgangsregler, fordeling av myndighet, videreføring av forskrifter m.m.*, pkt. 3 bokstav e, skal dette gjerast innan rimeleg tid. Kva som er «rimeleg tid», avheng mellom anna av storleiken på den aktuelle samfunnssektoren, omfanget av skjermingsverdige verdiar, kompleksiteten på verdikjedene og den sikkerheitsfaglege kompetansen i departementa.

Arbeids- og sosialdepartementet arbeider med å følge opp den nye lova, og har samarbeidd med andre departement for å avklare sektorovergripande problemstillingar. Vi tar sikte på å fastsette GNF i eigen sektor, stadfeste kva for verksemdar som er av vesentleg eller avgjerande innverknad for GNF, og deretter gjere vedtak om at lova skal gjelde for bestemte verksemdar dersom det er naudsynt innan utgangen av 2019. Verksemdar som er eller blir omfatta av lova, skal utarbeide skadevurderingar med bakgrunn i dei identifiserte GNF. Petroleumstilsynet, Arbeids- og velferdirektoratet og Statens pensjonskasse er i gang med dette arbeidet. På grunnlag av skadevurderingane tar departementet sikte på å peke ut og klassifisere dei objekta, infrastrukturane og informasjonssystema i sektoren som er vurdert som skjermingsverdige etter lova innan utgangen av 2019. Vi vil òg fastsette fristar for gjennomføring av naudsynte sikringstiltak. Fram til det er gjort vedtak etter ny lov, gjeld alle vedtak som er gjorde etter den gamle lova. Dette inneber mellom anna at objekt som er klassifiserte etter gammal sikkerheitslov, også er klassifisert etter ny lov, jf. kgl.res av 20. desember 2018, pkt. 2 bokstav d.

Endringar i teknologi og den raske digitaliseringa gir utfordringar for samfunnssikkerheiten, og dette er òg tema i styringsdialogen med verksemdene. Innan petroleumsvirksomheita er IKT-systema i aukande grad samankopla i nettverk for fjernstyring til dels med tilknytning til internett. Arbeids- og velferdsetaten, Statens pensjonskasse og Pensjonstrygden for sjømenn administrerer ulike arbeids- og velferdsretta tenester, som til dømes arbeidsmarknadstiltak, ytingar og pensjonar. Det arbeidast kontinuerlig for å adressere og redusere risikoen for IKT-svikt knytt til desse tenestene. Modernisering av arbeids- og velferdsforvaltninga, Statens pensjonskasse og Pensjonstrygden for sjømenn sine IKT-system vil

bidra til dette. For nærare omtale av dette sjå Del II;

- Programkategori 09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken, kap. 604 Utviklingstiltak i arbeids og velferdsforvaltningen
- Programkategori 09.50 Pensjoner mv. under Statens pensjonskasse, kap. 2470 Statens pensjonskasse
- Programkategori 09.60 Kontantytelser, kap. 664 Pensjonstrygden for sjømenn

Petroleumsløva pålegg operatørane (oljeselskapa) eit sjølvstendig ansvar for beredskap mot fare- og ulykkesituasjonar, og å sjå til at underentreprenørar mv. møter krava til beredskaps- og sikkerheitstiltak. Det er utvikla eit regelverk som stiller strenge krav til dei enkelte selskapa sin innsats, og Petroleumstilsynet fører tilsyn med næringa. Ambisjonen er at norsk petroleumsvirksomheita skal vere leiande på helse, miljø og sikkerheit. Meld. St. 12 (2017–2018) *Helse, miljø og sikkerheit i petroleumsvirksomheten* viser til at næringa har vore prega av endringar både i aktivitetsnivå, lønnssemd og aktørbilde. Sjå Del II under hovudmålet om eit sikkert og seriøst arbeidsliv, samt programkategori 09.40 Arbeidsmiljø og sikkerheit, kap. 642 Petroleumstilsynet, for nærare omtale av meir konkrete mål og satsingar.

Mål 2: Vere i stand til å handtere og minske følgene av ei krisehending i sektoren

Arbeids- og sosialdepartementet har eit planverk for krisehandtering som dekkjer dei ulike typene kriser som departementet kan bli involvert i, inkludert planar for sikkerheitspolitiske kriser og krig (knytt til Sivilt beredskapssystem, SBS). Planverket oppdaterast jamleg, sist i 2019. Departementet skal varslas ved krisehendingar innan arbeids- og velferdsområdet og verksemdene skal ivareta sitt ansvar for krisehandtering innan eigen sektor. Ved ei hending innan petroleumsvirksomheita er det operatør som er ansvarleg for å sette i verk nødvendige tiltak og rapportere til Petroleumstilsynet, samt andre berørte etatar. Det operative ansvaret for å førebygge og handtere uønskete hendingar er lagt til næringa, og styring av storulykkesrisiko skal vere ein integrert del av selskapa sin aktivitet. Petroleumstilsynet har ei beredskapsvaktordning som varslar vidare til andre involverte styresmakter og sikrar effektiv oppfølging av eige ansvarsområde ved krisesituasjonar. Dette omfattar formidling av informasjon til Arbeids- og sosialdepartementet.

Dei siste åra har departementet teke del i to til tre øvingar årleg. Desse øvingane har omfatta varsling og krisehandtering i departementet, samarbeid mellom departementet og underliggende verksemdar og kontakten med andre departement. I stor grad er både planlegging og gjennomføring av øvingar gjennomført i samarbeid med underliggende verksemdar. ASD vil i 2020 halde fram med å vidareutvikle det gode samarbeidet på dette området. Hausten 2018 deltok Arbeids- og

sosialdepartementet sin sektor i NATO-øvinga *Trident Juncture 18*. Det arbeidast nå med å følge opp dei læringspunkta som ble avdekt. Desse oppfølgingspunkta omhandlar både utvikling av planverk, regelverksutvikling samt oppdatering av rolleavklaringar og samarbeidsavtaler. I 2020 vil Arbeids- og sosialdepartementets sin sektor delta i den nasjonale øvinga om IKT-sikkerheit, *Digital 2020*.

13 Grunnbeløp, særtillegg og stønader

Grunnbeløpet er ein faktor som blir nytta til å fastsetje og berekne retten til og storleiken på mange ytingar etter folketrygdlova. Grunnbeløpet blir mellom anna nytta til å fastsette opptening av alderspensjon, til opptening og berekning av pensjonsytingane frå folketrygda, til fastsetting av inntektsgrenser for inntektsprøvde ytingar og til fastsetting av det maksimale sjukepengegrunnlaget ein kan nytte ved berekning av sjukepengar. Grunnbeløpet blir regulert kvart år frå 1. mai. Frå 1. mai 2019 auka grunnbeløpet frå 96 883 kroner til 99 858 kroner. Dette er ein auke på 3,07 pst. Det gjennomsnittlege grunnbeløpet auka med 3,2 pst. frå 2018 til 2019, frå 95 800 kroner til 98 866 kroner.

Grunnbeløpet blir fastsett på grunnlag av venta lønnsauke i inneverande år, justert for eventuelle avvik mellom venta og faktisk lønnsauke dei siste to åra. I Revidert nasjonalbudsjett 2019 vart det lagt til grunn ein forventa lønnsauke i 2019 på 3,2 pst. I rapporten frå Det tekniske berekningsutvalet for inntektsoppgjera vart faktisk lønnsauke for 2018 førebels anslått til 2,8 pst. Anslaget i Revidert nasjonalbudsjett 2018 vart på 2,8 pst. Det er såleis ikkje avvik eit år tilbake i tid som det skal korrigerast for ved årets regulering. Faktisk lønnsauke for 2017 på 2,3 pst. er ikkje endra, og det ligg ikkje føre avvik to år tilbake i tid.

Frå 1. januar 2011 blei det innført fleksibelt uttak, levealdersjustering og ny regulering av

alderspensjon, og reglane for korleis minsteytinga i alderspensjonen frå folketrygda blir målt ut vart endra. Særtillegget vart avløyst av eit pensjonstillegg, og minste pensjonsnivå for personar med låg eller ingen tilleggspensjon blir fastsett som eit kronebeløp. Er satsen høgare enn den grunn- og tilleggspensjonen pensjonisten har rett til, blir differansen betalt ut som eit pensjonstillegg.

Personar fødde til og med 1942 er ikkje omfatta av reglane om fleksibelt uttak og levealdersjustering. Dei aller fleste har tatt ut alderspensjon før 2011. Dersom dei likevel tar ut alderspensjonen etter 2010, skal dei framleis få særtillegg om tilleggspensjonen er låg. Personar fødde i 1943 som tok ut alderspensjon med særtillegg i 2010, vil få omgjort særtillegget til pensjonstillegg dersom dei reduserer pensjonsgraden eller får ny opptening mv. Den ordinære satsen for særtillegget er 100 pst. av grunnbeløpet.

Pr. 1. mai 2019 utgjer satsane for minste pensjonsnivå i folketrygdlova § 19-8 157 171 kroner for låg sats, 181 908 kroner for ordinær sats, 191 422 kroner for høg sats, 198 818 kroner for særskild sats i sjetle ledd bokstav a og 297 955 kroner for særskild sats i sjetle ledd bokstav b. Satsane er knytt opp til sivilstatus og storleiken på ektemakens inntekt og pensjon. Frå 1. september 2019 aukar særskild sats bokstav a med 4 000 kroner til 202 818 kroner.

Følgjande pensjonsytingar blir fastsette i høve til grunnbeløpet:

Stønadsform	Utgjer i pst. av grunnbeløpet
1. Full grunnpensjon til einsleg pensjonist, og til pensjonist med ektemake som ikkje har rett til pensjon	100
2. Full grunnpensjon til pensjonist med ektemake/sambuar som og har rett til pensjon, eller som forsørgjer seg sjølv ¹	90
4. Barnetillegg for kvart barn før inntektsprøving (gjeld uføretrygd)	40
5. Barnepensjon	
a) for 1. barn når ein av foreldra er død	40
b) for kvart av dei andre barna når ein av foreldra er død	25
c) for 1. barn når begge foreldra er døde: Same beløp som pensjon til etterlatne til den av foreldra som ville ha fått størst slik pensjon	
d) for 2. barn når begge foreldra er døde	40
e) for kvart av dei andre barna når begge foreldra er døde	25
6. Full overgangsstonad til etterlaten, ugift, skilt eller separert forsørgjar	225
7. Sært tillegg til ytingar i folketrygda	
a) for einsleg pensjonist, pensjonist som forsørgjer ektemake under 60 år (ordinær sats)	100
b) for ektepar der begge har minstepensjon (100 pst. for kvar), og for pensjonist som forsørgjer ektemake over 60 år	200
c) for pensjonist som har ektemake med tilleggspensjon som er høgare enn særtillegget etter ordinær sats	74

¹ Ektefelle/sambuar som har årleg inntekt større enn to gonger grunnbeløpet blir rekna som sjølvforsørgjande.

For alderspensjonistar svarar fullt tillegg for ektemake til 25 pst. av minste pensjonsnivå med høg sats, medan barnetillegg svarar til 20 pst.

Andre stønader som Stortinget fastset¹:

2019 til 2020 foreslår departementet at satsane vidareførast nominelt.

Satsane for grunn- og hjelpestønad vert normalt prisjustert med forventa konsumprisvekst. Frå

Type stønad	2019	2020
1a. Grunnstønad for ekstrautgifter grunna varig sjukdom, skade eller lyte etter folketrygdlova § 6-3 (lågaste sats)	8 232	8 232
1b. Ved ekstrautgifter utover lågaste sats, kan grunnstønad bli auka til	12 564	12 564
1c. eller til	16 464	16 464
1d. eller til	24 252	24 252
1e. eller til	32 868	32 868
1f. eller til	41 052	41 052
		-
2a-2. Hjelpestønad etter folketrygdlova § 6-4 til dei som må ha særskilt tilsyn og pleie grunna varig sjukdom, skade eller lyte	14 748	14 748
2b. Høgare hjelpestønad etter folketrygdlova § 6-5 til barn under 18 år som må ha særskilt tilsyn og pleie	29 496	29 496
2c. eller til	58 992	58 992
2d. eller til	88 488	88 488
3. Behovsprøvd gravferdsstønad opptil	23 990	24 734
4. Stønad til barnetilsyn etter lova §§15-10 og 17-9 ²		
for første barn	47 724	48 636
for to barn	62 280	63 468
for tre og fleire barn	70 572	71 916

¹ Satsane under punkt 1, 2 og 4 er årlege beløp for ytingane.

² Stønad til barnetilsyn etter folketrygdlova §§ 15-10 og 17-9 første ledd bokstav a) gjeld frå 1.1.2016 stønad til barnetilsyn for einlege forsørgarar og etterlatne som er i arbeid. Stønad dekkjer 64 pst. av dokumenterte utgifter til barnetilsyn. Beløpa i tabellen er maksimale refusjonssatsar. Stønad er inntektsprøvd.

14 Standardiserte nøkkeltal for nettobudsjetterte verksemder – STAMI

Finansdepartementet har i samråd med aktuelle departement etablert nye prosedyrar for rapportering av nettobudsjetterte verksemder sine kontantbeholdningar per 31. desember med verknad

frå statsrekneskapen for 2010. Det blei i samband med budsjettproposisjonen for 2011 utarbeidd tre standardtabellar med nøkkeltal:

Utgifter og inntekter etter art: Formålet med tabellen er å vise verksemda sine brutto utgifter og inntekter ut frå kontantprinsippet og med inndeling etter art ut frå dei same prinsippa som gjeld for dei bruttobudsjetterte verksemdene (i heile kroner)

Utgifter/inntekter	Rekneskap 2016	Rekneskap 2017	Rekneskap 2018	Budsjett 2019
1. Utgifter				
Driftsutgifter:				
Utgifter til løn	87 692 265	88 592 491	86 677 348	88 668 654
Varer og tenester	38 258 62	34 345 144	40 587 782	47 002 336
Sum driftsutgifter	125 950 927	122 937 635	127 265 130	135 670 990
Investeringsutgifter:				
Investeringar, større anskaffingar og vedlikehald	11 525 840	11 601 806	7 782 105	6 792 705
Sum investeringsutgifter	11 525 840	11 601 806	7 782 105	6 792 705
Sum utgifter	137 476 767	134 539 441	135 047 235	142 463 695
2. Inntekter				
Driftsinntekter:				
Inntekter frå sal av varer og tenester	2 580 378	4 574 868	4 953 297	4 330 400
Inntekter frå avgifter, gebyr og lisensar	0	0	0	0
Refusjonar ¹	0	0	0	0
Andre driftsinntekter	67 678	200 980	0	0
Sum driftsinntekter	2 648 056	4 775 848	4 953 297	4 330 400

Utgifter/inntekter	Rekneskap 2016	Rekneskap 2017	Rekneskap 2018	Budsjett 2019
Overføringer til verksemda:				
Inntekter frå statlege løyvingar	117 090 000	121 649 000	122 421 000	124 875 000
Andre innbetalingar	16 870 379	15 197 680	5 880 000	13 258 295
Sum overføringsinntekter	133 960 379	136 846 680	128 301 000	138 133 295
Sum inntekter	136 608 435	141 622 528	133 254 297	142 463 695

3. Nettoendring i kontantbeholdninga

(2–1)	-868 331	7 083 087	-1 792 938	0
-------	----------	-----------	------------	---

¹ Frå 2015 blir refusjonar knytte til foreldrepengar og sjukepengar mv. rekneskapsførte som reduksjon i utgifter til løn. I tabellen ovanfor er refusjonar presenterte i utgift til løn som brutto inntekt.

Inntekter etter inntektskjelde: Dei fleste nettobudsjetterte verksemdene har fleire inntektskjelder, og formålet med tabell 2 er å gi ei oversikt over dei ulike inntektskjeldene (i heile kroner)

Inntektskjelde	Rekneskap 2016	Rekneskap 2017	Rekneskap 2018	Budsjett 2019
Løyvingar til finansiering av statsoppdraget				
Løyvingar frå fagdepartementet	117 090 000	121 649 000	122 421 000	124 875 000
Løyvingar frå andre departement	0	0	0	0
Løyvingar frå andre statlege forvaltingsorgan	3 243 177	3 871 000	1 500 000	2 033 838
Tildeling frå Noregs forskingsråd	6 575 778	6 663 250	994 333	2 021 957
Sum løyvingar	126 908 955	132 183 250	124 915 333	128 930 795
Offentlege og private bidrag				
Bidrag frå kommunar og fylkeskommunar	0	0	700 000	152 194
Bidrag frå private	7 051 424	4 663 430	2 685 667	9 050 306
Tildelingar frå internasjonale organisasjonar	0	0	0	0
Sum bidrag	7 051 424	4 663 430	3 385 667	9 202 500
Oppdragsinntekter				
Oppdrag frå statlege verksemdar	0	0	0	0
Oppdrag frå kommunale og fylkeskommunale verksemdar	0	0	0	0
Oppdrag frå private	0	0	0	0
Andre inntekter (kursinntekter, laboratorieinntekter)	2 648 056,00	4 775 848	4 953 297	4 330 400
Sum oppdragsinntekter	2 648 056	4 775 848	4 953 297	4 330 400
Sum inntekter	136 608 435	141 622 528	133 254 297	142 463 695

Andre inntekter enn basisløyvinga er i hovudsak forskingsbidrag. Inntektskjeldene er i all hovudsak offentlege midlar frå andre finansierings-

kjelder, hovudsakleg Noregs forskingsråd og andre forskingsfond.

Verksemda si kontantbeholdning per 31. desember i perioden 2016–2018 med spesifikasjon av formålet kontantbeholdninga skal nyttast til (i heile kroner)

Balanse 31. desember	2016	2017	2018	Endring 2017–2018
Kontantbeholdning				
Behaldning på oppgjerskonto i Noregs Bank	62 254 503	69 337 590	67 544 652	-1 792 938
Behaldning på andre bankkonti, andre kontantbeholdningar og kontantekvivalentar	0	0	0	0
Andre kontantbeholdningar	0	0	0	0
Sum kontantbeholdning	62 254 503	69 337 590	67 544 652	-1 792 938
Avsetningar til dekking av kostnader med forfall i neste budsjettår:				
Feriepengar mv.	7 283 490	7 173 419	7 058 678	-114 741
Skattetrekk og offentlege avgifter	6 697 209	6 215 760	6 270 702	54 943
Gjeld til leverandørar	4 735 950	7 702 735	5 298 274	-2 404 461
Gjeld til oppdragsgivarar	0	0	0	0
Anna gjeld med forfall i neste budsjettår	-2 551 648	-865 023	2 115 652	2 980 675
Sum til dekking av kostnader med forfall i neste budsjettår	16 165 002	20 226 891	20 743 307	516 416
Avsetningar til dekking av planlagde tiltak der kostnadene heilt eller delvis vil bli dekte i framtidige budsjettår				
Prosjekt finansiert av Noregs forskingsråd mv.	13 169 454	13 040 542	8 100 521	-4 940 022
Større oppstarta, fleirårige investeringsprosjekt finansiert av grunnløyvinga frå fagdepartement	4 896 523	4 896 523	4 535 220	-361 303
Konkrete oppstarta, ikkje fullførte prosjekt finansiert av løyvingar frå fagdepartement	18 023 524	21 173 634	26 165 605	4 991 971
Andre avsetningar til vedtekne, ikkje igangsette formål	0	0	0	0
Sum avsetningar til planlagde tiltak i framtidige budsjettår	36 089 501	39 110 699	38 801 345	-309 354

Balanse 31. desember	2016	2017	2018	Endring 2017–2018
Andre avsetningar				
Avsetningar til andre formål/ikkje spesifiserte formål	10 000 000	10 000 000	8 000 000	-2 000 000
Fri verksemdkapital	0	0	0	0
Sum andre avsetningar	10 000 000	10 000 000	8 000 000	-2 000 000
Langsiktige forpliktingar (netto)				
Langsiktige forpliktingar knytt til anleggsmiddel	0	0	0	0
Anna langsiktig gjeld	0	0	0	0
Sum langsiktig gjeld	0	0	0	0
Sum netto gjeld og forpliktingar	62 254 503	69 337 590	67 544 652	-1 792 938

Utanom avsetningar til arbeidsgivaravgift, feriepenger og arbeidsgivar sine pensjonsinnskott, inneheld kontantbehaldninga konkrete utgiftsforpliktingar i form av forskotsinnbetalte forskingsbidrag i dei enkelte prosjekta, og delar av tid-

legare års løyving som i framtidige år vil gå med til å anskaffe vitskapeleg utstyr i tillegg til dekking av periodevise høgare kostnader, mellom anna for NOA og den arbeidsmedisinske satsinga.

15 Konvensjon om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet – Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO)

A. Konvensjonen om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet

Den internasjonale arbeidsorganisasjonens generalkonferanse,

som er kalt sammen i Genève av styret i Det internasjonale arbeidsbyrået og har trådt sammen til sin 108. sesjon (ved hundreårsjubileet) 10. juni 2019, og

som minner om at Philadelphia-erklæringen fastslår at alle mennesker, uavhengig av rase, tro eller kjønn, har rett til å arbeide for både sin materielle velferd og sin åndelige utvikling på vilkår som sikrer frihet og verdighet, økonomisk trygghet og like muligheter, og

som bekrefter på nytt relevansen av Den internasjonale arbeidsorganisasjonens grunnleggende konvensjoner, og

som minner om andre relevante internasjonale instrumenter, som Den universelle menneskerettserklæringen, Den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter, Den internasjonale konvensjonen om økonomiske, kulturelle og sosiale rettigheter, Den internasjonale konvensjonen om avskaffelse av alle former for rasediskriminering, FNs konvensjon om avskaffelse av alle former for diskriminering av kvinner, Den internasjonale konvensjonen om beskyttelse av rettighetene til alle gjestearbeidere og deres familiedlemmer og Konvensjonen om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne, og

som anerkjenner alles rett til et arbeidsliv som er fritt for vold og trakassering, inkludert kjønnsbasert vold og trakassering, og

som anerkjenner at vold og trakassering i arbeidslivet kan utgjøre en krenkelse av eller et brudd på menneskerettighetene, og at vold og trakassering er en trussel mot like muligheter og er uakseptabelt og uforenlig med anstendig arbeid, og

som anerkjenner betydningen av en arbeidskultur som er basert på gjensidig respekt og menneskets verdighet for å forebygge vold og trakassering, og

som minner om at medlemslandene har et viktig ansvar for å fremme et generelt miljø med null-

toleranse for vold og trakassering og dermed legge til rette for forebygging av slik atferd og praksis, og at alle aktører i arbeidslivet må avstå fra, forebygge og treffe tiltak mot vold og trakassering, og

som fastslår at vold og trakassering i arbeidslivet påvirker den enkeltes mentale, fysiske og seksuelle helse, verdighet, familiesituasjon og sosiale miljø, og

som anerkjenner at vold og trakassering også påvirker kvaliteten på offentlige og private tjenester, og kan hindre personer, spesielt kvinner, i å få tilgang til, forbli i og oppnå fremgang i arbeidsmarkedet, og

som erkjenner at vold og trakassering er uforenlig med utvikling av bærekraftige foretak og har en negativ virkning på arbeidsorganisering, relasjoner på arbeidsplassen, arbeidstakerens engasjement og foretakenes omdømme og produktivitet, og

som erkjenner at kjønnsbasert vold og trakassering rammer kvinner og jenter i uforholdsmessig stor grad, og som erkjenner at det er behov for en inkluderende, integrert og kjønns-spesifikk tilnærming som håndterer underliggende årsaker og risikofaktorer, inkludert kjønnsstereotyper, ulike og overlappende former for diskriminering og ulikhet i kjønnsbaserte maktrelasjoner, for å avskaffe vold og trakassering i arbeidslivet, og

som merker seg at vold i hjemmet kan påvirke sysselsetting, produktivitet, helse og sikkerhet, og at myndigheter, arbeidsgiveres og arbeidstakeres organisasjoner og arbeidsmarkedsinstitusjoner kan bistå, som en del av andre tiltak, i å erkjenne, reagere på og motvirke effektene av vold i hjemmet, og

som har besluttet å vedta visse forslag vedrørende vold og trakassering i arbeidslivet, som er det femte punktet på sesjonens dagsorden, og

som har bestemt at disse forslagene skal ha form av en internasjonal konvensjon,

vedtar i dag, 21. juni 2019, den følgende konvensjon, som kan omtales som Konvensjonen om vold og trakassering, 2019.

I. DEFINISJONER

Artikkel 1

1. For denne konvensjonens formål gjelder følgende definisjoner:
 - a. begrepet «vold og trakassering» i arbeidslivet henviser til en rekke uakseptable handlinger og fremgangsmåter, eller trusler om dem, en enkelt gang eller gjentatte ganger, som tar sikte på, fører til, eller som vil kunne føre til, fysisk, psykologisk, seksuell eller økonomisk skade, og inkluderer kjønnsbasert vold og trakassering;
 - b. begrepet «kjønnsbasert vold og trakassering» betyr vold og trakassering rettet mot personer på grunn av deres biologiske eller sosiale kjønn eller som rammer personer av et bestemt biologisk eller sosialt kjønn i uforholdsmessig stor grad, og inkluderer seksuell trakassering.
2. Uten at det berører bokstav (a) og (b) i denne artikkel, vil definisjoner i nasjonale lover og forskrifter kunne legges til grunn ett enkelt begrep eller separate begreper.

II. VIRKEOMRÅDE

Artikkel 2

1. Denne konvensjonen beskytter arbeidstakere og andre personer i arbeidslivet, inkludert arbeidstakere slik de er definert i nasjonale lover og forskrifter, og personer i arbeid uavhengig av deres kontraktfestede status, personer under opplæring, inkludert praktikanter og lærlinger, arbeidstakere hvis ansettelsesforhold har blitt avsluttet, frivillige, arbeidssøkere og jobbsøkere, og personer som utøver myndighet, plikter eller ansvar som arbeidsgiver.
2. Denne konvensjonen gjelder i alle sektorer, både privat og offentlig, både i den formelle og uformelle økonomien, og både i byområder og landdistrikter.

Artikkel 3

Denne konvensjonen gjelder vold og trakassering som skjer i arbeidslivet, og som finner sted under, i tilknytning til eller med utspring i arbeid:

- a. på arbeidsplassen, inkludert offentlige og private steder der arbeid utføres;
- b. på steder der arbeidstakere får betaling, tar hvilepauser eller inntar måltider, eller benytter sanitær-, vaske- eller garderobefasiliteter;

- c. under arbeidsrelaterte turer, reiser, opplæring, arrangementer eller sosiale aktiviteter;
- d. gjennom arbeidsrelaterte kommunikasjonsformer, inkludert de som skjer gjennom informasjons- og kommunikasjonsteknologi;
- e. i innkvartering stilt til rådighet av arbeidsgivere; og
- f. under reiser til og fra arbeid.

III. GRUNNLEGGENDE PRINSIPPER

Artikkel 4

1. Alle medlemsstater som ratifiserer denne konvensjonen skal respektere, fremme og virkeliggjøre alles rett til et arbeidsliv som er fritt for vold og trakassering.
2. Alle medlemsstater skal vedta, i overensstemmelse med nasjonal lovgivning og reguleringer og i samråd med representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, en inkluderende og integrert kjønns spesifikk tilnærming for å forebygge og avskaffe vold og trakassering i arbeidslivet. En slik tilnærming bør ta hensyn til vold og trakassering som involverer tredjeparter der dette er relevant, og omfatter:
 - a. lovforbud mot vold og trakassering;
 - b. tiltak for å sikre at relevante politikkområder omhandler vold og trakassering;
 - c. vedtak av en helhetlig strategi for gjennomføring av tiltak for å forebygge og bekjempe vold og trakassering;
 - d. etablering eller styrking av håndhevings- og overvåkingsmekanismer;
 - e. tiltak for å sikre tilgang til tiltak og støtte til ofre;
 - f. etablering av sanksjoner;
 - g. utvikling av verktøy, veiledning, utdanning og opplæring, og holdningsskapende tiltak, i tilgjengelige formater etter hva som er hensiktsmessig; og
 - h. tiltak for å sikre effektive metoder for gransking og utredning av tilfeller av vold og trakassering, inkludert gjennom arbeidstilsyn eller andre kompetente organer.
3. Ved vedtak og gjennomføring av den tilnærmingen som er nevnt i paragraf 2 i denne artikkelen, skal hver medlemsstat anerkjenne de ulike og komplementære rollene og funksjonene som innehas av myndigheter, arbeidsgivere og arbeidstakere og deres respektive organisasjoner, og ta hensyn til den varierende karakteren og omfanget av deres respektive ansvarsområder.

Artikkel 5

Med henblikk på forebygging og avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet skal hver medlemsstat respektere, fremme og virkeliggjøre de grunnleggende prinsippene og rettighetene på arbeidsplassen, nærmere bestemt organisasjonsfriheten og effektiv anerkjennelse av retten til å føre kollektive forhandlinger, avskaffelse av alle former for tvangsarbeid eller obligatorisk arbeid, effektiv avskaffelse av barnarbeid og avskaffelse av diskriminering i arbeid og yrke, og fremme anstendig arbeid.

Artikkel 6

Hver medlemsstat skal vedta lover, forskrifter og politikk som sikrer retten til likestilling og likebehandling i arbeid og yrke, inkludert for kvinnelige arbeidstakere og for arbeidstakere og andre personer som tilhører én eller flere sårbare grupper eller grupper som er i en sårbar situasjon og i uforholdsmessig stor grad utsatt for vold og trakassering i arbeidslivet.

IV. BESKYTTELSE OG FOREBYGGING

Artikkel 7

Uten at det har betydning for og i samsvar med artikkel 1 skal hvert medlem vedta lover og forskrifter som definerer og forbyr vold og trakassering i arbeidslivet, inkludert kjønnsbasert vold og trakassering.

Artikkel 8

Hver medlemsstat skal treffe hensiktsmessige tiltak for å forebygge vold og trakassering i arbeidslivet, inkludert:

- a. anerkjennelse av offentlige myndigheters viktige rolle overfor arbeidstakere i den uformelle økonomien;
- b. kartlegging, i samråd med berørte arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, og med andre metoder, av sektorer eller yrker og arbeidsforhold der arbeidstakere og andre berørte personer er mer utsatt for vold og trakassering; og
- c. gjennomføring av tiltak for effektivt å beskytte slike personer.

Artikkel 9

Hver medlemsstat skal vedta lover og forskrifter som krever at arbeidsgivere treffer hensiktsmes-

sige tiltak i samsvar med deres grad av kontroll for å forebygge vold og trakassering i arbeidslivet, inkludert kjønnsbasert vold og trakassering, og spesielt, i den grad det med rimelighet er praktisk mulig, å:

- a. vedta og gjennomføre, i samråd med arbeidstakere og deres representanter, en politikk om vold og trakassering på arbeidsplassen;
- b. ta hensyn til vold og trakassering og tilknyttet psykososial risiko i forvaltningen av helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen;
- c. kartlegge faremomenter og vurdere risiko for vold og trakassering, med deltakelse av arbeidstakere og deres representanter, og treffe tiltak for å forebygge og kontrollere dem; og
- d. stille informasjon og opplæring til rådighet for arbeidstakere og andre berørte personer, i tilgjengelige og hensiktsmessige formater, om de kartlagte faremomentene og risikoen for vold og trakassering og de tilknyttede forebyggings- og beskyttelsestiltakene, inkludert om rettigheter og ansvar for arbeidstakere og andre berørte personer i henhold til den politikken som er nevnt i bokstav (a) i denne artikkel.

V. HÅNDHEVING OG TILTAK

Artikkel 10

Hver medlemsstat skal treffe hensiktsmessige tiltak for å:

- a. føre tilsyn med og håndheve nasjonale lover og reguleringer som vedrører vold og trakassering i arbeidslivet;
- b. sikre enkel tilgang til hensiktsmessige og effektive tiltak og trygge, rettferdige og effektive rapporterings- og konfliktløsningsmekanismer og -prosedyrer i tilfeller av vold og trakassering i arbeidslivet, slik som:
 - i. prosedyrer for påtale og etterforskning, og der det er hensiktsmessig, konfliktløsningsmekanismer på arbeidsplassnivå;
 - ii. konfliktløsningsmekanismer utenfor arbeidsplassen;
 - iii. domstoler eller særdomstoler;
 - iv. beskyttelse mot represalier eller gjengjeldelse rettet mot klagere, ofre, vitner og varslere; og
 - v. juridiske, sosiale, medisinske og administrative støttetiltak for klagere og ofre;
- c. beskytte personvernet for alle enkeltpersoner involvert, og fortrolighet i den utstrekning det er mulig og hensiktsmessig, og sikre at kravene til personvern og fortrolighet ikke blir misbrukt;
- d. sørge for hensiktsmessige sanksjoner i tilfeller av vold og trakassering i arbeidslivet;

- e. sørge for at ofre for kjønnsbasert vold og trakassering i arbeidslivet har effektiv tilgang til kjønnsespesifikke, trygge og effektive klage- og konfliktløsningsmekanismer, støtte, tjenester og tiltak;
- f. anerkjenne virkningene av vold i hjemmet, og så langt det med rimelighet er praktisk mulig, begrense dens virkning i arbeidslivet;
- g. sikre at arbeidstakere har rett til å fjerne seg fra en arbeidssituasjon som de har rimelig grunn til å anta at representerer en overhengende og alvorlig fare for liv, helse og sikkerhet på grunn av vold og trakassering, uten å bli utsatt for gjengjeldelse eller andre utilbørlige konsekvenser, og med plikt til å informere ledelsen; og
- h. sikre at arbeidstilsyn og andre relevante myndigheter, etter hva som er hensiktsmessig, har myndighet til å håndtere vold og trakassering i arbeidslivet, inkludert ved å utstede pålegg som krever tiltak med umiddelbar virkning, og pålegg om arbeidsstans i tilfeller av overhengende fare for liv, helse og sikkerhet, med forbehold om enhver rett til å påanke dette til en rettslig eller administrativ myndighet som vil kunne være fastsatt ved lov.

VI. VEILEDNING, OPPLÆRING OG HOLDNINGSSKAPENDE TILTAK

Artikkel 11

Hver medlemsstat skal i samråd med representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner søke å sikre at:

- a. vold og trakassering i arbeidslivet blir behandlet i relevant nasjonal politikk, slik som den som vedrører helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, likestilling og likebehandling, og migrasjon;
- b. arbeidsgivere og arbeidstakere og deres organisasjoner, samt relevante myndigheter, får veiledning, ressurser, opplæring eller andre verktøy, i tilgjengelige formater etter hva som er hensiktsmessig, om vold og trakassering i arbeidslivet, inkludert kjønnsbasert vold og trakassering; og
- c. initiativer, inkludert holdningskampanjer, blir gjennomført.

VII. ANVENDELSESMETODER

Artikkel 12

Bestemmelsene i denne konvensjonen skal få anvendelse gjennom nasjonale lover og forskrifter, og også gjennom kollektivavtaler eller andre tiltak

som er forenlige med nasjonal praksis, inkludert gjennom utvidelse eller tilpasning av eksisterende tiltak for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen slik at de omfatter vold og trakassering, og gjennom utvikling av spesifikke tiltak der dette er nødvendig.

VIII. SLUTTBESTEMMELSER

Artikkel 13

De formelle ratifiseringene av denne konvensjonen skal meddeles til generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrået for registrering.

Artikkel 14

1. Denne konvensjonen skal være bindende bare for de av Den internasjonale arbeidsorganisasjonens medlemmer som har registrert sine ratifiseringer hos generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrået.
2. Den skal tre i kraft 12 måneder fra den datoen ratifiseringen fra to medlemmer er blitt registrert hos generaldirektøren.
3. Konvensjonen skal deretter tre i kraft for hvert medlem 12 måneder etter den datoen da ratifiseringen ble registrert.

Artikkel 15

1. Et medlem som har ratifisert denne konvensjonen kan si den opp når det har gått ti år fra den datoen konvensjonen først trådte i kraft, ved hjelp av et skriftlig dokument som sendes til generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrået for registrering. En slik oppsigelse skal ikke tre i kraft før det er gått ett år fra den datoen den ble registrert.
2. Ethvert medlem som har ratifisert denne konvensjonen og som ikke benytter seg av retten til å si opp konvensjonen i henhold til denne artikkel i løpet av det året som etterfølger den tiårsperioden som er nevnt i foregående ledd, skal være bundet av den i en ny periode på ti år, og kan deretter si opp konvensjonen i løpet av det første året av hver nye periode på ti år, på de vilkår som er fastsatt i denne artikkel.

Artikkel 16

1. Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrået skal underrette alle medlemmer av Den internasjonale arbeidsorganisasjonen om registreringen av alle ratifiseringer og opp-

sigelser som medlemmer av organisasjonen har meddelt.

2. Når generaldirektøren underretter medlemmene av organisasjonen om registrering av den andre ratifiseringen som er meddelt, skal generaldirektøren informere medlemmene av organisasjonen om hvilken dato konvensjonen vil tre i kraft.

Artikkel 17

Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrået skal meddele alle opplysninger om ratifiseringer og oppsigelser som er blitt registrert i samsvar med bestemmelsene i de foregående artiklene til FNs generalsekretær for registrering i henhold til FN-paktens artikkel 102.

Artikkel 18

Styret i Det internasjonale arbeidsbyrået skal, når det finner det nødvendig, legge frem for generalkonferansen en rapport om hvordan denne konvensjonen har virket, og skal vurdere om det er ønskelig å sette spørsmålet om en full eller delvis revisjon av den på konferansens dagsorden.

Artikkel 19

1. Dersom konferansen vedtar en ny konvensjon som innebærer en revisjon av denne konvensjonen, skal, med mindre den nye konvensjonen bestemmer noe annet:
 - a. et medlems ratifisering av den nye og reviderte konvensjonen automatisk innebære en umiddelbar oppsigelse av denne konvensjon, uten hensyn til bestemmelsene i artikkel 15 ovenfor, dersom og når den nye og reviderte konvensjonen har trådt i kraft;
 - b. denne konvensjonen ikke lenger være åpen for ratifisering av medlemmene fra den datoen den nye og reviderte konvensjonen trer i kraft.
2. Denne konvensjonen skal i alle tilfeller fortsette å gjelde i sin gjeldende form og med sitt gjeldende innhold for de medlemmene som har ratifisert den, og som ikke har ratifisert den reviderte konvensjonen.

Artikkel 20

Den engelske og den franske versjonen av teksten til denne konvensjon har samme gyldighet.

B. Rekommandasjon om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet

Den internasjonale arbeidsorganisasjonens generalkonferanse,

som er kalt sammen i Genève av styret i Det internasjonale arbeidsbyrået og har trådt sammen til sin 108. sesjon (ved hundreårsjubileet) 10. juni 2019, og

som har vedtatt Konvensjonen om vold og trakassering i arbeidslivet, 2019, og

som har besluttet å vedta bestemte forslag vedrørende vold og trakassering i arbeidslivet, som er det femte punktet på sesjonens dagsorden, og

som har bestemt at disse forslagene skal ha form av en rekommandasjon som utfyller Konvensjonen om vold og trakassering, 2019,

vedtar i dag, 21. juni 2019, den følgende rekommandasjon, som kan omtales som Rekommandasjonen om vold og trakassering, 2019:

1. Bestemmelsene i denne rekommandasjonen utfyller de tilsvarende i Konvensjonen om vold og trakassering, 2019 (heretter kalt «konvensjonen»), og bør sees i sammenheng med disse.

1. GRUNNLEGGENDE PRINSIPPER

2. I sitt vedtak og sin gjennomføring av den inkluderende, integrerte og kjønns spesifikke tilnærmingen som er nevnt i konvensjonens artikkel 4, annet ledd, bør medlemmene ta opp vold og trakassering i arbeidslivet, i arbeidsforhold og sysselsetting, helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, i lovgivning for likestilling og likebehandling og i straffeloven der dette er relevant.
3. Medlemmene bør sørge for at alle arbeidstakere og arbeidsgivere, inkludert de i sektorer, yrker og arbeidsforhold som er mer utsatt for vold og trakassering, nyter godt av full organisasjonsfrihet og effektiv anerkjennelse av retten til å føre kollektive forhandlinger i samsvar med Konvensjonen om foreningsfrihet og vern av organisasjonsretten, 1948 (nr. 87) og Konvensjonen om retten til å organisere seg og føre kollektive forhandlinger, 1949 (nr. 98).
4. Medlemmene bør treffe hensiktsmessige tiltak for å:
 - a. fremme effektiv anerkjennelse av retten til å føre kollektive forhandlinger på alle nivåer som et middel til å forebygge og håndtere vold og trakassering, og i den grad det er mulig, begrense den virkningen vold i hjemmet har i arbeidslivet; og

- b. støtte slike kollektive forhandlinger gjennom innsamling og formidling av informasjon om lignende utviklingstrekk og god praksis vedrørende forhandlingsprosessen og innholdet i kollektivavtaler.
5. Medlemmene bør sørge for at bestemmelser om vold og trakassering i nasjonale lover, forskrifter og politikk tar hensyn til Den internasjonale arbeidsorganisasjonens instrumenter for likestilling og likebehandling, inkludert Konvensjonen om lik lønn for mannlige og kvinnelige arbeidere for arbeid av lik verdi (nr. 100) med Rekommandasjon (nr. 90), 1951, og Konvensjonen om diskriminering i arbeid og yrke (nr. 111) og Rekommandasjon (nr. 111), 1958, og andre relevante instrumenter.
- II. BESKYTTELSE OG FOREBYGGING
6. Bestemmelser om vold og trakassering i bestemmelser knyttet til helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen fastsatt gjennom nasjonale lover, forskrifter og politikk bør ta hensyn til Den internasjonale arbeidsorganisasjonens relevante instrumenter for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, slik som Konvensjonen om helse og sikkerhet i arbeidsmiljøet, 1981 (nr. 155), og Konvensjon om rammeverk til fremme av sikkerhet og helse i arbeidslivet, 2006 (nr. 187).
7. Medlemmene bør, etter hva som er relevant, angi i lover og forskrifter at arbeidstakere og deres representanter bør delta i utformingen av, gjennomføringen av og tilsynet med den arbeidsplasspolitikken som er nevnt i konvensjonens artikkel 9(a), og en slik politikk bør:
- a. erklære at vold og trakassering ikke vil bli tolerert;
 - b. etablere programmer for forebygging av vold og trakassering, med målbare målsettinger der dette er hensiktsmessig;
 - c. spesifisere arbeidstakernes og arbeidsgiverens rettigheter og ansvarsområder;
 - d. inneholde informasjon om prosedyrer for påklage og etterforskning;
 - e. angi at alle interne og eksterne meddelelser knyttet til vold og trakassering vil bli behørig behandlet og at hensiktsmessige tiltak vil bli truffet;
 - f. spesifisere den enkeltes rett til personvern og fortrolighet, som beskrevet i konvensjonens artikkel 10(c), satt opp mot arbeids-
- takeres rett til å bli informert om alle faremomenter; og
- g. omfatte tiltak for å beskytte klagere, ofre, vitner og varslere mot represalier og gjengjeldelse.
8. Den vurderingen av risiko på arbeidsplassen som er nevnt i konvensjonens artikkel 9(c), bør ta hensyn til faktorer som øker sannsynligheten for vold og trakassering, inkludert psykososiale faremomenter og risikoer. Spesiell oppmerksomhet bør rettes mot faremomenter og risikoer som:
- a. oppstår ut fra arbeidsvilkår og arbeidsforhold, arbeidsorganisering og personalforvaltning, etter hva som er relevant;
 - b. involverer tredjeparter, slik som klienter, kunder, tjenesteleverandører, brukere, pasienter og allmennheten; og
 - c. oppstår ut fra diskriminering, misbruk av maktforhold og kjønnsbaserte, kulturelle og sosiale normer som støtter vold og trakassering.
9. Medlemmene bør iverksette hensiktsmessige tiltak for sektorer og yrker og arbeidsforhold der det er større sannsynlighet for å bli utsatt for vold og trakassering, slik som nattarbeid, arbeid alene, i helse-, serverings- og sosialtjenester, nødetater, arbeid i private hjem, transportsektoren, utdanningssektoren eller underholdningsbransjen.
10. Medlemmene bør vedta lovgivning eller treffe andre tiltak for å beskytte arbeidsmigranter, spesielt kvinnelige arbeidsmigranter, uavhengig av migrantstatus, mot vold og trakassering i arbeidslivet.
11. Ved tilrettelegging av overgangen fra den uformelle til den formelle økonomien bør medlemmene sørge for ressurser og bistand til arbeidstakere og arbeidsgivere i den uformelle økonomien og deres organisasjoner, for å forebygge og håndtere vold og trakassering i den uformelle økonomien.
12. Medlemmene bør sikre at tiltak for å forhindre vold og trakassering ikke fører til begrensning av deltakelsen i bestemte jobber, sektorer eller yrker, eller utelukkelse fra disse, for kvinner og de gruppene som er nevnt i konvensjonens artikkel 6.
13. Henvisningene til sårbare grupper og grupper som er i en sårbar situasjon i konvensjonens artikkel 6, bør fortolkes i samsvar med de internasjonale arbeidsstandardene og menneskerettsinstrumentene som får anvendelse.

III. HÅNDHEVING, TILTAK OG BISTAND

14. De rettsmidlene som er nevnt i konvensjonens artikkel 10(b), vil kunne omfatte:
 - a. rett til å fratre med kompensasjon;
 - b. gjeninnsetting i arbeidsforholdet;
 - c. hensiktsmessig kompensasjon for skade;
 - d. pålegg som krever at det treffes tiltak med umiddelbar virkning for å sikre at bestemte handlinger blir stoppet eller at politikk eller fremgangsmåter blir endret; og
 - e. saksomkostninger og kostnader i henhold til nasjonal lovgivning og praksis.
15. Ofre for vold og trakassering i arbeidslivet bør ha tilgang til kompensasjon i tilfeller av psykososial, fysisk eller annen skade eller sykdom som fører til arbeidsuførhet.
16. Den klage- og konfliktløsningsmekanismen for kjønnsbasert vold og trakassering som er nevnt i konvensjonens artikkel 10(e), bør inkludere slike tiltak som:
 - a. domstoler med ekspertise på tilfeller av kjønnsbasert vold og trakassering;
 - b. effektiv behandling i rett tid;
 - c. juridisk rådgivning og bistand til klagere og ofre;
 - d. veiledninger og andre informasjonsressurser som er tilgjengelige og lettfattelige, på språk som er utbredt i landet; og
 - e. omvendt bevisbyrde, der dette er relevant, i rettssaker som ikke er straffesaker.
17. Den bistanden, de tjenestene og de rettsmidlene for ofre for kjønnsbasert vold og trakassering som er nevnt i konvensjonens artikkel 10(e), bør omfatte slike tiltak som:
 - a. støtte for å hjelpe ofrene å komme tilbake på arbeidsmarkedet;
 - b. rådgivnings- og informasjonstjenester i en tilgjengelig form, etter hva som er hensiktsmessig;
 - c. hjelpetelefoner med døgnbemanning;
 - d. akuttjenester;
 - e. medisinsk tilsyn og behandling, og psykologisk bistand;
 - f. krisesentre, inkludert med overnattingsmuligheter; og
 - g. spesialiserte politienheter eller tjenestepersoner med spesialopplæring i å bistå ofre.
18. De tiltakene som er nevnt i konvensjonens artikkel 10(f) som hensiktsmessige for å begrense de virkningene vold i hjemmet har i arbeidslivet, vil kunne omfatte:
 - a. permisjon for ofre for vold i hjemmet;
 - b. fleksible arbeidsordninger og beskyttelse for ofre for vold i hjemmet;

- c. midlertidig oppsigelsesvern for ofre for vold i hjemmet, etter hva som er hensiktsmessig, med unntak av grunner som ikke er knyttet til vold i hjemmet eller konsekvenser av denne;
 - d. inkludering av vold i hjemmet i vurderingen av risiko på arbeidsplassen;
 - e. et system for henvisning til offentlige tiltak for bekjempelse av vold i hjemmet, der slike finnes; og
 - f. bevisstgjøring om virkningene av vold i hjemmet.
19. Personer som begår vold og trakassering i arbeidslivet bør holdes ansvarlige og gis veiledning eller andre tiltak der dette er hensiktsmessig, med henblikk på å forhindre at vold og trakassering skjer igjen, og legge til rette for at de kan gjenintegreres i arbeid, der dette er hensiktsmessig.
 20. Arbeidsinspektører og tjenestepersoner i andre kompetente myndigheter bør, etter hva som er hensiktsmessig, gjennomgå kjønns-spesifikk opplæring med henblikk på oppdagelse og håndtering av vold og trakassering i arbeidslivet, inkludert psykososiale faremomenter og risikoer, kjønnsbasert vold og trakassering, og diskriminering rettet mot bestemte grupper av arbeidstakere.
 21. Mandatet til nasjonale organer med ansvar for arbeidstilsyn, helse, miljø og sikkerhet, og likestilling og likebehandling, inkludert likestilling mellom kjønnene, bør omfatte vold og trakassering i arbeidslivet.
 22. Medlemmene bør treffe tiltak for å samle inn og publisere statistikk over vold og trakassering i arbeidslivet, inndelt etter kjønn, form for vold og trakassering, og sektor i økonomien, inkludert med hensyn til de gruppene som er nevnt i konvensjonens artikkel 6.

IV. VEILEDNING, OPPLÆRING OG HOLDNINGSSKAPENDE TILTAK

23. Medlemmene bør finansiere, utvikle, gjennomføre og formidle, etter hva som er hensiktsmessig:
 - a. programmer rettet mot håndtering av faktorer som øker sannsynligheten for vold og trakassering i arbeidslivet, inkludert diskriminering, misbruk av maktforhold og kjønnsbaserte, kulturelle og sosiale normer som støtter vold og trakassering;
 - b. kjønns-spesifikke retningslinjer og opplæringsprogrammer som kan bistå dommere, arbeidsinspektører, polititjeneste-

- menn, aktører og andre offentlige tjenestemenn i å oppfylle deres mandat på området vold og trakassering i arbeidslivet, og bistå offentlige og private arbeidsgivere og arbeidstakere og deres organisasjoner med å forebygge og håndtere vold og trakassering i arbeidslivet;
- c. utforme etiske regler og verktøy for vurdering av risiko for vold og trakassering i arbeidslivet, enten generelle eller sektorspesifikke, der det tas hensyn til de bestemte situasjonene til arbeidstakere og andre personer som tilhører de gruppene som er nevnt i konvensjonens artikkel 6;
 - d. offentlige holdningskampanjer på landets ulike språk, inkludert de som brukes av arbeidsmigranter bosatt i landet, som formidler at vold og trakassering er uakseptabelt, spesielt kjønnsbasert vold og trakassering, retter seg mot diskriminerende holdninger og forebygger stigmatisering av ofre, klagere, vitner og varslere;
 - e. kjønnsstilpassede læreplaner og opplæringsmateriale om vold og trakassering, inkludert kjønnsbasert vold og trakassering, på alle nivåer av utdanning og yrkesopplæring, på linje med nasjonal lovgivning og omstendigheter;
 - f. materiale for journalister og ansatte i andre media om kjønnsbasert vold og trakassering, inkludert dens underliggende årsaker og risikofaktorer, med tilbørlig respekt for deres uavhengighet og talefrihet; og
 - g. offentlige kampanjer med sikte på å fremme trygge, sunne og harmoniske arbeidsplasser som er frie for vold og trakassering.

Arbeids- og sosialdepartementet

t i l r å r :

I Prop. 1 S (2019–2020) om statsbudsjettet for år 2020 føres opp de forslag til vedtak som er nevnt i et
framlagt forslag.

Forslag

Under Arbeids- og sosialdepartementet føres det i Prop. 1 S (2019–2020) statsbudsjettet for budsjettåret 2020 opp følgende forslag til vedtak:

Kapitlene 600–667, 2470, 2541–2542, 2620–2686, 3600–3642, 5470, 5571, 5607, 5701–5705

I

Utgifter:

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
Administrasjon				
600	Arbeids- og sosialdepartementet			
	01 Driftsutgifter		219 270 000	219 270 000
601	Utredningsvirksomhet, forskning mv.			
	21 Spesielle driftsutgifter		59 575 000	
	22 Kunnskapsutvikling i IA-avtalen mv., <i>kan overføres</i>		33 000 000	
	50 Norges forskningsråd		171 205 000	
	70 Tilskudd		43 130 000	
	71 Tilskudd til bransjeprogrammer under IA-avtalen mv., <i>kan overføres</i>		70 000 000	
	72 Tilskudd til Senter for seniorpolitikk mv.		16 715 000	393 625 000
	Sum Administrasjon			612 895 000
Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken				
604	Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen			
	21 Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres, kan nyttes under post 45</i>		72 910 000	
	45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres, kan nyttes under post 21</i>		361 310 000	434 220 000
605	Arbeids- og velferdsetaten			
	01 Driftsutgifter		12 164 655 000	
	21 Spesielle driftsutgifter		34 215 000	
	22 Forsknings- og utredningsaktiviteter		58 635 000	

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
	45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres</i>	308 205 000	12 565 710 000
606		Trygderetten		
	01	Driftsutgifter	82 545 000	82 545 000
		Sum Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken		13 082 475 000
		Pensjoner mv. under Statens pensjonskasse		
611		Pensjoner av statskassen		
	01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	16 000 000	16 000 000
612		Tilskudd til Statens pensjonskasse		
	01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	5 458 000 000	
	22	Sluttoppgjør, <i>overslagsbevilgning</i>	-13 000 000	
	70	For andre medlemmer av Statens pensjonskasse, <i>overslagsbevilgning</i>	179 000 000	5 624 000 000
613		Arbeidsgiveravgift til folketrygden		
	01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	1 000 000	
	70	For andre medlemmer av Statens pensjonskasse, <i>overslagsbevilgning</i>	24 000 000	25 000 000
614		Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse		
	01	Driftsutgifter	31 000 000	
	70	Tap/avskrivninger	2 000 000	
	90	Utlån, <i>overslagsbevilgning</i>	10 300 000 000	10 333 000 000
615		Yrkesskadeforsikring		
	01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	93 000 000	93 000 000
616		Gruppelivsforsikring		
	01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	214 000 000	214 000 000
		Sum Pensjoner mv. under Statens pensjonskasse		16 305 000 000
		Tiltak for bedre levekår mv.		
621		Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering		
	21	Spesielle driftsutgifter	83 150 000	
	63	Sosiale tjenester og tiltak for vanskeligstilte, <i>kan overføres</i>	151 460 000	
	70	Frivillig arbeid, <i>kan overføres</i>	125 250 000	
	74	Tilskudd til pensjonistenes organisasjoner mv.	14 100 000	373 960 000
		Sum Tiltak for bedre levekår mv.		373 960 000

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
Arbeidsmarked				
634	Arbeidsmarkedstiltak			
	01 Driftsutgifter	259 745 000		
	76 Tiltak for arbeidssøkere, <i>kan overføres</i>	7 079 465 000		
	77 Varig tilrettelagt arbeid, <i>kan overføres</i>	1 603 812 000		
	78 Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser	70 300 000		
	79 Funksjonsassistanse i arbeidslivet	73 900 000	9 087 222 000	
635	Ventelønn			
	01 Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	7 000 000		7 000 000
	Sum Arbeidsmarked			9 094 222 000
Arbeidsmiljø og sikkerhet				
640	Arbeidstilsynet			
	01 Driftsutgifter	689 900 000		
	21 Spesielle driftsutgifter, regionale verneombud	16 100 000		706 000 000
642	Petroleumstilsynet			
	01 Driftsutgifter, <i>kan nyttes under post 21</i>	294 400 000		
	21 Spesielle driftsutgifter	30 200 000		324 600 000
643	Statens arbeidsmiljøinstitutt			
	50 Statstilskudd	152 200 000		152 200 000
646	Pionerdykkere i Nordsjøen			
	72 Tilskudd, <i>kan overføres</i>	3 388 000		3 388 000
648	Arbeidsretten, Riksmekleren mv.			
	01 Driftsutgifter	20 730 000		
	21 Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres, kan nyttes under post 01</i>	1 100 000		
	70 Tilskudd til faglig utvikling	2 000 000		23 830 000
649	Treparts bransjeprogrammer			
	21 Spesielle driftsutgifter – Treparts bransjeprogrammer	2 410 000		2 410 000
	Sum Arbeidsmiljø og sikkerhet			1 212 428 000
Kontantytelser				
660	Krigspensjon			
	70 Tilskudd, militære, <i>overslagsbevilgning</i>	48 000 000		
	71 Tilskudd, sivile, <i>overslagsbevilgning</i>	144 000 000		192 000 000

Kap.	Post		Kroner	Kroner	Kroner
664		Pensjonstrygden for sjømenn			
	70	Tilskudd		29 000 000	29 000 000
665		Pensjonstrygden for fiskere			
	70	Tilskudd		43 000 000	43 000 000
666		Avtalefestet pensjon (AFP)			
	70	Tilskudd, <i>overslagsbevilgning</i>		2 760 000 000	2 760 000 000
667		Supplerende stønad til personer over 67 år			
	70	Tilskudd, <i>overslagsbevilgning</i>		328 000 000	328 000 000
		Sum Kontantytelser			3 352 000 000
Statens forretningsdrift					
2470		Statens pensjonskasse			
	24	Driftsresultat			
		1 Driftsinntekter, <i>overslagsbevilgning</i>	-627 825 000		
		2 Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	466 000 000		
		3 Avskrivninger	121 027 000		
		5 Til investeringsformål	67 000 000		
		6 Til reguleringsfond	-42 000 000	-15 798 000	
	45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres</i>		137 062 000	121 264 000
		Sum Statens forretningsdrift			121 264 000
Arbeidsliv					
2541		Dagpenger			
	70	Dagpenger, <i>overslagsbevilgning</i>		8 964 800 000	8 964 800 000
2542		Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv.			
	70	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv., <i>overslagsbevilgning</i>		925 000 000	925 000 000
		Sum Arbeidsliv			9 889 800 000
Sosiale formål					
2620		Stønad til enslig mor eller far			
	70	Overgangsstonad, <i>overslagsbevilgning</i>		1 678 000 000	
	72	Stønad til barnetilsyn til enslig mor eller far i arbeid, <i>overslagsbevilgning</i>		122 740 000	
	73	Tilleggsstønader og stønad til skolepenger, <i>overslagsbevilgning</i>		58 820 000	
	76	Bidragforskott		715 000 000	2 574 560 000

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
2650	Sykepenger			
	70 Sykepenger for arbeidstakere mv., <i>overslagsbevilgning</i>		39 890 000 000	
	71 Sykepenger for selvstendige, <i>overslags-</i> <i>bevilgning</i>		1 460 000 000	
	72 Pleie-, opplærings- og omsorgspenger mv., <i>overslagsbevilgning</i>		1 100 000 000	
	75 Feriepenger av sykepenger, <i>overslags-</i> <i>bevilgning</i>		2 260 000 000	
	76 Tilskudd til ekspertbistand og forsøk med kompetansetiltak for sykmeldte, <i>kan overføres</i>		102 000 000	44 812 000 000
2651	Arbeidsavklaringspenger			
	70 Arbeidsavklaringspenger, <i>overslags-</i> <i>bevilgning</i>		28 489 000 000	
	71 Tilleggsstønad, <i>overslagsbevilgning</i>		168 000 000	
	72 Legeerklæringer		395 000 000	29 052 000 000
2655	Uførhet			
	70 Uføretrygd, <i>overslagsbevilgning</i>		100 699 500 000	
	75 Menerstatning ved yrkesskade, <i>overslagsbevilgning</i>		70 000 000	
	76 Yrkesskadetrygd gml. lovgivning, <i>overslagsbevilgning</i>		38 000 000	100 807 500 000
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.			
	70 Grunnstønad, <i>overslagsbevilgning</i>		1 616 300 000	
	71 Hjelpestønad, <i>overslagsbevilgning</i>		1 570 200 000	
	72 Stønad til servicehund		5 310 000	
	73 Hjelpemidler mv. under arbeid og utdanning		130 000 000	
	74 Tilskudd til biler		799 700 000	
	75 Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler		3 417 400 000	
	76 Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler som tjenester		330 000 000	
	77 Ortopediske hjelpemidler		1 685 700 000	
	78 Høreapparater		772 000 000	
	79 Aktivitetshjelpemidler til personer over 26 år		52 064 000	10 378 674 000

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
2670	Alderdom			
	70	Grunnpensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	78 750 000 000	
	71	Tilleggspensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	154 780 000 000	
	72	Inntektspensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	4 360 000 000	
	73	Særtilllegg, pensjonstillegg mv., <i>overslagsbevilgning</i>	6 410 000 000	244 300 000 000
2680	Etterlatte			
	70	Grunnpensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	1 100 000 000	
	71	Tilleggspensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	810 000 000	
	72	Særtilllegg, <i>overslagsbevilgning</i>	82 000 000	
	74	Tilleggsstønader og stønad til skolepenger, <i>overslagsbevilgning</i>	1 200 000	
	75	Stønad til barnetilsyn til gjenlevende i arbeid, <i>overslagsbevilgning</i>	3 900 000	1 997 100 000
2686	Stønad ved gravferd			
	70	Stønad ved gravferd, <i>overslagsbevilgning</i>	220 000 000	220 000 000
		Sum Sosiale formål		434 141 834 000
		Sum departementets utgifter		488 185 878 000

Inntekter:

Kap.	Post	Kroner	Kroner
Arbeids- og sosialdepartementet			
3605	Arbeids- og velferdsetaten		
	01 Administrasjonsvederlag	9 715 000	
	04 Tolketjenester	2 740 000	
	05 Oppdragsinntekter mv.	28 025 000	
	06 Gebyrinntekter for fastsettelse av bidrag	25 825 000	66 305 000
3614	Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse		
	01 Gebyrinntekter, lån	27 000 000	
	90 Tilbakebetaling av lån	10 400 000 000	10 427 000 000
3615	Yrkesskadeforsikring		
	01 Premieinntekter	101 000 000	101 000 000
3616	Gruppelivsforsikring		
	01 Premieinntekter	98 000 000	98 000 000
3634	Arbeidsmarkedstiltak		
	85 Innfordring av feilutbetalinger, arbeidsmarkedstiltak	200 000	200 000
3635	Ventelønn mv.		
	01 Refusjon statlig virksomhet mv.	6 000 000	6 000 000
3640	Arbeidstilsynet		
	04 Kjemikaliekontroll, gebyrer	4 725 000	
	05 Tvangsmulkt	6 580 000	
	06 Refusjoner	3 300 000	
	07 Byggesaksbehandling, gebyrer	21 725 000	
	08 Refusjon utgifter regionale verneombud	16 420 000	
	09 Overtredelsesgebyr	27 000 000	79 750 000
3642	Petroleumstilsynet		
	02 Oppdrags- og samarbeidsvirksomhet	7 770 000	
	03 Gebyr tilsyn	73 450 000	81 220 000
	Sum Arbeids- og sosialdepartementet		10 859 475 000

Kap.	Post	Kroner	Kroner
Avskrivninger, avsetninger til investeringsformål og inntekter av statens forretningsdrift i samband med nybygg, anlegg mv.			
5470	Statens pensjonskasse		
	30 Avsetning til investeringsformål	67 000 000	67 000 000
	Sum Avskrivninger, avsetninger til investeringsformål og inntekter av statens forretningsdrift i samband med nybygg, anlegg mv.		67 000 000
Skatter og avgifter			
5571	Sektoravgifter under Arbeids- og sosialdepartementet		
	70 Petroleumstilsynet – sektoravgift	119 150 000	119 150 000
	Sum Skatter og avgifter		119 150 000
Renter og utbytte mv.			
5607	Renter av boliglånsordningen i Statens pensjonskasse		
	80 Renter	1 034 000 000	1 034 000 000
	Sum Renter og utbytte mv.		1 034 000 000
Folketrygden			
5701	Diverse inntekter		
	71 Refusjon ved yrkesskade	850 000 000	
	73 Refusjon fra bidragspliktige	230 000 000	
	80 Renter	1 700 000	
	86 Innkreving feilutbetalinger	1 200 000 000	
	87 Diverse inntekter	18 960 000	
	88 Hjelpemiddelsentraler mv.	77 500 000	2 378 160 000
5704	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs		
	70 Dividende	210 000 000	210 000 000
5705	Refusjon av dagpenger		
	70 Refusjon av dagpenger, statsgaranti ved konkurs	19 000 000	
	71 Refusjon av dagpenger for grensarbeidere mv. bosatt i Norge	300 000	19 300 000
	Sum Folketrygden		2 607 460 000
Sum departementets inntekter			14 687 085 000

Fullmakter til å overskride gitte bevilgninger

II

Merinntektsfullmakter

Stortinget samtykker i at Arbeids- og sosialdepartementet i 2020 kan:

overskride bevilgningen under	mot tilsvarende merinntekter under
kap. 600 post 01	kap. 3600 post 02
kap. 601 post 21	kap. 3601 post 02
kap. 605 post 01	kap. 3605 postene 01, 04 og 05
kap. 605 post 21	kap. 3605 post 02
kap. 621 post 21	kap. 3621 post 02
kap. 640 post 01	kap. 3640 postene 06 og 07
kap. 640 post 21	kap. 3640 post 08
kap. 642 post 01	kap. 3642 postene 06 og 07
kap. 642 post 21	kap. 3642 post 02

Merinntekt som gir grunnlag for overskridelse, skal også dekke merverdiavgift knyttet til overskridelsen, og berører derfor også kap. 1633, post 01 for de statlige forvaltningsorganene som inngår i nettoordningen for merverdiavgift.

Merinntekter og eventuelle mindreinntekter tas med i beregningen av overføring av ubrukt bevilgning til neste år.

III

Omdisponeringsfullmakter

Stortinget samtykker i at Arbeids- og sosialdepartementet i 2020 kan:

1. omdisponere inntil 10 pst. av bevilgningen under kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak, post 01 Driftsutgifter til kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak, post 76 Tiltak for arbeidssøkere.
2. omdisponere inntil 11 mill. kroner fra kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak, post 76 Tiltak for arbeidssøkere til kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak, post 77 Varig tilrettelagt arbeid i forbindelse med forsøket med VTA i kommunal regi.
3. omdisponere inntil 10 pst. av bevilgningen under kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak, post 77 Varig tilrettelagt arbeid til kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak, post 76 Tiltak for arbeidssøkere.

4. omdisponere fra kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak, post 76 Tiltak for arbeidssøkere til kap. 634, post 79 Funksjonsassistanse i arbeidslivet inntil 10 pst. av bevilgningen under kap. 634, post 79.

5. omdisponere mellom bevilgningene under kap. 604 Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen, post 21 Spesielle driftsutgifter og kap. 605 Arbeids- og velferdsetaten, post 01 Driftsutgifter.

6. omdisponere mellom bevilgningene under kap. 604 Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen, post 45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold og kap. 605 Arbeids- og velferdsetaten, post 45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold.

IV

Fullmakt til overskridelse

Stortinget samtykker i at Arbeids- og sosialdepartementet i 2020 kan overskride bevilgningen under kap. 2470 Statens pensjonskasse, post 45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, med inntil 50 mill. kroner mot dekning i reguleringsfondet.

Fullmakter til å pådra staten forpliktelser utover gitte bevilgninger

V

Tilsagnsfullmakter

Stortinget samtykker i at Arbeids- og sosialdepartementet i 2020 kan gi tilsagn om tilskudd utover gitte bevilgninger, men slik at samlet ramme for nye tilsagn og gammelt ansvar ikke overstiger følgende beløp:

Kap.	Post	Betegnelse	Samlet ramme
634		Arbeidsmarkedstiltak	
	76	Tiltak for arbeidssøkere	2 768,3 mill. kroner
	77	Varig tilrettelagt arbeid	860,9 mill. kroner

VI

Fullmakt til å pådra staten forpliktelser utover budsjettåret for gjennomføring av forsøk med velferdsobligasjoner

Stortinget samtykker i at Arbeids- og sosialdepartementet i 2020 kan gi tilsagn som pådrar staten forpliktelser utover budsjettåret for å gjennomføre forsøk med velferdsobligasjoner innen-

for en samlet ramme på inntil 10 mill. kroner inkludert tidligere tilsagn på kap. 621 Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering, post 63 Sosiale tjenester og tiltak for vanskeligstilte.

Andre fullmakter

VII

Fullmakt til nettobudsjettering

Stortinget samtykker i at Arbeids- og sosialdepartementet i 2020 kan nettoføre som utgiftsreduksjon under kap. 605, Arbeids- og velferdsetaten, postene 01, 21 og 45, refusjoner av kommunenes andel av utgifter til opprettelse og drift av NAV-kontorer.

VIII

Fullmakt til endring i mellomværendet med statskassen

Stortinget samtykker i at Arbeids- og sosialdepartementet i 2020 kan gi Arbeids- og velferdsetaten fullmakt til å:

1. postere utgifter som Arbeids- og velferdsetaten betaler på vegne av Statens pensjonskasse mot mellomværendet konto 715510 Statens pensjonskasse. Konto 715510 utlignes ved at Statens pensjonskasse resultatfører og rapporterer de utbetalte ytelsene i sitt regnskap.
2. postere utgifter som Arbeids- og velferdsetaten betaler på vegne av ikke-statlige aktører knyttet til AFP-ordningen og kommunal tilleggspensjon mot mellomværendet med statskassen.

Andre vedtak

IX

Oppheving av anmodningsvedtak

Vedtakene nr. 525, 6. mars 2018, nr. 437, 31. januar 2018, nr. 322, 15. desember 2017, nr. 167, 11. desember 2017 og nr. 163, 11. desember 2017 oppheves.

Folketrygden

Andre fullmakter

II

Stortinget samtykker i at med virkning fra 1. januar 2020 skal følgende ytelser i folketrygden gis etter disse satsene¹:

	kroner
1a. Grunnstønnad for ekstrautgifter grunnet varig sykdom, skade eller lyte etter lovens § 6-3 (laveste sats)	8 232
1b. Ved ekstrautgifter utover laveste sats, kan grunnstønningen forhøyes til	12 564
1c. eller til	16 464
1d. eller til	24 252
1e. eller til	32 868
1f. eller til	41 052
2a. Hjelpstønning etter lovens § 6-4 til de som må ha særskilt tilsyn og pleie grunnet varig sykdom, skade eller lyte	14 748
2b. Forhøyet hjelpstønning etter lovens § 6-5 til barn under 18 år som må ha særskilt tilsyn og pleie	29 496
2c. eller til	58 992
2d. eller til	88 488
3. Behovsprøvet gravferdsstønning opptil	24 734
4. Stønning til barnetilsyn etter lovens §§ 15-10 og 17-9 første ledd bokstav a) ²	
for første barn	48 636
for to barn	63 468
for tre og flere barn	71 916

¹ Satsene under 1, 2 og 4 er årsbeløp for ytelsene.

² Stønning til barnetilsyn etter lovens §§ 15-10 og 17-9 første ledd bokstav a) gjelder fra 1.1.2016 stønning til barnetilsyn for enslige forsørgere og etterlatte som er i arbeid. Stønningen dekker 64 pst. av dokumenterte utgifter til barnetilsyn. Beløpene i tabellen er maksimale refusjonssatser. Stønningen er inntektsprøvet.

Bestilling av publikasjoner

Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon

www.publikasjoner.dep.no

Telefon: 22 24 00 00

Publikasjonene er også tilgjengelige på

www.regjeringen.no

Trykk: 07 Media AS – 10/2019

