



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Prop. 1 S

(2022–2023)

Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)

FOR BUDSJETTÅRET 2023

Utgiftskapitler: 600–672, 2470, 2541–2542, 2620–2686

Inntektskapitler: 3605–3672, 5470, 5571, 5701–5705



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Prop. 1 S

(2022–2023)

Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)

FOR BUDSJETTÅRET 2023

Utgiftskapitler: 600–672, 2470, 2541–2542, 2620–2686

Inntektskapitler: 3605–3672, 5470, 5571, 5701–5705

Innhold

Del I	Innledende del	9	6.2.2	Forebyggende arbeidsmiljøarbeid	91
			6.2.3	Seriøse og anstendige arbeidsvilkår, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet	92
1	Innledning	11			
2	Profil og satsingsområder	15	6.2.4	Sikkerhet i petroleumssektoren og annen industrivirksomhet til havs	95
2.1	Samlet budsjettforslag fordelt på programområder og programkategorier	15	6.3	Redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet	97
2.2	Satsinger og hovedprioriteringer ..	16	6.3.1	Redusere sykefraværet	98
3	Sysselsetting, levekår, integrering og utviklingen i sentrale inntektssikringsordninger	25	6.3.2	Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)	101
3.1	Innledning	25	6.4	God inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet	102
3.2	Situasjonen i arbeidsmarkedet	26	6.4.1	Innsats for ungdom	103
3.3	Arbeidsmiljøtilstanden	34	6.4.2	Arbeidsorientert uføretrygd	104
3.4	Utviklingen for lavinntektsgrupper	35	6.4.3	Kompetanse for inkludering og omstilling	105
3.5	Utviklingen i helserelaterte ytelser	38	6.4.4	Arbeid og helse	108
3.6	Pensjon	45	6.4.5	Varig tilrettelagt arbeid	109
3.7	Innvandring og integrering	49	6.5	God integrering av innvandrere i arbeid og samfunn	109
3.8	Utvikling i folketrygdens utgifter ..	54	6.5.1	Styrt og spredt, rask og treffsikker bosetting	110
3.9	Kommunale stønader	58	6.5.2	Innvandrere kommer i jobb og får varig tilknytning til arbeidslivet ...	111
4	Anmodningsvedtak	61	6.5.3	Flere innvandrere deltar i samfunnslivet	113
5	Oversiktstabeller	78	6.6	Inntektssikringsordninger som gir økonomisk trygghet og samtidig stimulerer til arbeid	115
5.1	Utgifter og inntekter fordelt på kapitler	78	6.6.1	Endringer i regelverket for arbeidsavklaringspenger	116
5.2	Bruk av stikkordet kan overføres..	82	6.7	Gode og forutsigbare pensjoner for dagens og framtidige generasjoner	117
Del II	Budsjettforslag	83	6.7.1	Mål for pensjonspolitikken	117
6	Arbeids- og inkluderingsdepartementets budsjettforslag for 2023	85	6.7.2	Det samlede pensjonssystemet	118
6.1	Et velfungerende arbeidsmarked med god utnyttelse av arbeidskraften	86	6.7.3	Pågående prosesser på pensjonsområdet	118
6.1.1	Formidling og arbeidsmarkedstiltak	86	6.8	Inkludering i samfunnet og gode levekår for de vanskeligst stilte	121
6.1.2	Motvirke langtidsledighet	87	6.8.1	De sosiale tjenestene i NAV-kontoret og forebyggende sosialt arbeid	122
6.1.3	Dagpengeordningen og permitteringsregelverket	87	6.8.2	Samarbeid med frivillig sektor og sosiale entreprenører	124
6.1.4	Arbeidsinnvandring	88	6.8.3	Tiltak mot fattigdom	124
6.2	Et sikkert og seriøst arbeidsliv	89	6.8.4	Hjelpemidler	125
6.2.1	Trygge rammer og et organisert arbeidsliv	89			

<i>Programkategori 09.00 Administrasjon</i>	126	<i>Programkategori 09.60 Kontantytelser</i>	195
Kap. 600 Arbeids- og inkluderings- departementet	126	Kap. 660 Krigspensjon	195
Kap. 601 Utredningsvirksomhet, forskning mv.	127	Kap. 664 Pensjonsordningen for arbeidstakere til sjøs	197
<i>Programkategori 09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken</i>	136	Kap. 665 Pensjonstrygden for fiskere	199
Kap. 604 Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen	136	Kap. 666 Avtalefestet pensjon (AFP)	200
Kap. 605 Arbeids- og velferdsetaten	138	Kap. 667 Supplerende stønad til personer over 67 år og uføre flyktninger	203
Kap. 3605 Arbeids- og velferdsetaten	145	<i>Programkategori 09.70 Integrering og mangfold</i>	205
Kap. 606 Trygderetten	146	Kap. 670 Integrerings- og mangfoldsdirektoratet	206
<i>Programkategori 09.20 Tiltak for bedrede levekår mv.</i>	148	Kap. 3670 Integrerings- og mangfoldsdirektoratet	208
Kap. 621 Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering	148	Kap. 671 Bosetting av flyktninger og tiltak for innvandrere	208
<i>Programkategori 09.30 Arbeidsmarked</i>	154	Kap. 3671 Bosetting av flyktninger og tiltak for innvandrere	218
Kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak	154	Kap. 672 Opplæring i norsk og samfunns- kunnskap for voksne innvandrere	219
Kap. 3634 Arbeidsmarkedstiltak	163	Kap. 3672 Opplæring i norsk og samfunns- kunnskap for voksne innvandrere	223
Kap. 635 Ventelønn	163	<i>Programkategori 29.20 Enslige forsørgere</i>	224
Kap. 3635 Ventelønn mv.	164	Kap. 2620 Stønad til enslig mor eller far	224
<i>Programkategori 09.40 Arbeidsmiljø og sikkerhet</i>	165	<i>Programkategori 29.50 Inntektssikring ved sykdom og uførhet</i>	227
Kap. 640 Arbeidstilsynet	167	Kap. 2650 Sykepenger	228
Kap. 3640 Arbeidstilsynet	170	Kap. 2651 Arbeidsavklaringspenger	233
Kap. 642 Petroleumstilsynet	171	Kap. 2655 Uførhet	238
Kap. 3642 Petroleumstilsynet	173	<i>Programkategori 29.60 Kompensasjon for merutgifter ved nedsatt funksjonsevne mv.</i>	243
Kap. 5571 Sektoravgifter under Arbeids- og inkluderingsdepartementet	174	Kap. 2661 Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	243
Kap. 643 Statens arbeidsmiljøinstitutt	174	<i>Programkategori 29.70 Alderdom</i>	249
Kap. 646 Pionerdykkere i Nordsjøen	176	Kap. 2670 Alderdom	249
Kap. 648 Arbeidsretten, Riksmekleren mv. .	177	<i>Programkategori 29.80 Forsørgertap og eneomsorg for barn mv.</i>	253
Kap. 649 Treparts bransjeprogrammer	178	Kap. 2680 Etterlatte	253
<i>Programkategori 09.50 Pensjoner mv. under Statens pensjonskasse</i>	179	Kap. 2686 Stønad ved gravferd	257
Kap. 611 Pensjoner av statskassen	181	<i>Programkategori 29.90 Diverse inntekter</i>	258
Kap. 612 Tilskudd til Statens pensjonskasse	182	Kap. 5701 Diverse inntekter	258
Kap. 613 Arbeidsgiveravgift til folketrygden	187	<i>Programkategori 33.30 Arbeidsliv</i>	260
Kap. 614 Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	187	Kap. 2541 Dagpenger	260
Kap. 3614 Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	188	Kap. 5705 Refusjon av dagpenger	264
Kap. 5607 Renter av boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	188	Kap. 2542 Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv.	265
Kap. 615 Yrkesskadeforsikring	188		
Kap. 3615 Yrkesskadeforsikring	189		
Kap. 616 Gruppelivsforsikring	189		
Kap. 3616 Gruppelivsforsikring	189		
Kap. 2470 Statens pensjonskasse	190		
Kap. 5470 Statens pensjonskasse	194		

Kap. 2543 Midlertidige stønadsordninger for selvstendig næringsdrivende, frilansere og lærlinger	266	10	FN sine berekraftsmål	281
Kap. 5704 Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs	267	11	Likestilling og mangfold	289
Del III Omtale av særlege tema	269	12	Samfunnstryggleik	300
7 Innkomstar frå Ukraina	271	13	Omtale av klima- og miljørelevante saker	304
8 Tiltak for å avbøte konsekvensane av smittevern-tiltak under korona-pandemien	276	14	Grunnbeløp, pensjon, trygd og stønader	306
9 Forenklingar og forbedringar av tenester	279	15	Standardiserte nøkkeltal for nettobudsjetterte verksemdar – STAMI	310
		Forslag	315

Figuroversikt

Figur 3.1 Utvikling i antall lønnstakere i utvalgte næringer. Sesongjusterte månedstall. Indeks januar 2020=100	26	Figur 3.9 Antall mottakere av helserelaterte ytelser 18–66 år (venstre akse) og mottakere som andel av befolkningen 18–66 år (høyre akse), korrigert for at man kan motta mer enn én ytelse samtidig. Antall i tusen. Andel i pst. Tall ved utgangen av året 2001–2021	40
Figur 3.2 Utvikling i sysselsettingsandel, 15–74 år og 15–24 år. Sesong- og bruddjusterte månedstall, AKU. Indeks august 2013=100	27	Figur 3.10 Bosatte mottakere av sykepengar, arbeidsavklaringspengar og uføretrygd som andel av befolkningen (bosatt i Norge) 18–66 år. Andel i pst. Tall ved utgangen av året 2001–2021	40
Figur 3.3 Arbeidsledighet	28	Figur 3.11 Mottakere av helserelaterte ytelser i alderen 18–29 år og 60–66 år som andel av befolkningen i disse aldersgruppene, korrigert for at man kan motta mer enn én ytelse samtidig. Andel i pst. Tall ved utgangen av året 2001–2021	43
Figur 3.4 Utførte timeverk årlig per sysselsatt. 2019	30	Figur 3.12 Mottakere av helserelaterte ytelser som andel av befolkningen i alderen 18–66 år. Bosatte personer født i Norge og alle bosatte. 2001–2021. Pst.	44
Figur 3.5 Unge i alderen 15–29 år som verken er i jobb, utdanning eller nnen opplæring. Pst. av alle i aldersgruppen. 2006–2021	31		
Figur 3.6 Innvandring og arbeidsledighet for ulike landgrupper	32		
Figur 3.7 Sysselsatte etter alder. Pst. av befolkningen i samme aldersgruppe. Bosatte 60–74 år. 2010–2022	33		
Figur 3.8 Andel mottakere av helserelaterte ytelser, pst. av befolkningen 20–64 år, 2017 eller seneste år	39		

Figur 3.13	Estimat på tapte årsverk knyttet til mottak av helserelaterte ytelser som andel av befolkningen 18–66 år. Tapte årsverk i løpet av året for 2001, 2005, 2009–2021. Pst.	44	Figur 3.22	Registrert sysselsatte, etter innvandringskategori og innvandringsgrunn. Pst. av personer 20–66 år. 4. kvartal	51
Figur 3.14	Estimat på fordelingen av tapte årsverk knyttet til sykefravær, mottak av arbeidsavklaringspenger og uføretrygd som andel av totalt antall tapte årsverk. Tapte årsverk i 2011 og 2021. Pst.	45	Figur 3.23	Utgifter til økonomisk sosialhjelp og antall stønadsmottakere gjennom hele året. Antall i tusen. Utgifter i mrd. i faste 2021-kroner. 2002–2021	59
Figur 3.15	Utviklingen i antall alderspensjonister fra folketrygden, middelbestand. Tusen. Historiske tall 1980–2021. Framskrivninger 2022–2050	46	Figur 6.1	Sykefraværsprosent. Sesongjustert og sesong- og influensajustert. 1. kvartal 2001–2. kvartal 2022 ...	97
Figur 3.16	Utgiftsvirkning av pensjonsreformen målt i fast G. mrd. 2022-kroner (G = 109 784 kroner)	48	Figur 6.2	Folketrygdens utgifter til sykepenge til arbeidstakere. Mill. kroner. Januar 2018–juni 2022	231
Figur 3.17	Realvekst i median samlet inntekt før og etter skatt. Pst. 2010–2020	49	Figur 6.3	Mottakere av arbeidsavklaringspenger. Tall for desember 2010–2021. Antall mottakere (venstre akse) og andel av befolkningen som mottar ytelsen (høyre akse)	235
Figur 3.18	Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre bosatt i Norge 1970–2022. Antall	49	Figur 6.4	Avganger fra arbeidsavklaringspenger i 2021 – status 6 måneder etter avgang. Prosentvis fordeling	237
Figur 3.19	Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, etter landbakgrunn. 1.1.2022. Antall	50	Figur 6.5	Mottakere av uføretrygd. Antall ved utgangen av året (venstre akse) og som andel av befolkningen i aldersgruppen 18–66 år (høyre akse). Antall i tusen. Andel i pst. 2001–2021	240
Figur 3.20	Ikke-nordiske innvandringer etter innvandringsgrunn. 1990–2021. Antall	50			
Figur 3.21	Utdanningsnivå 16 år og eldre, etter innvandringskategori og innvandringsgrunn. 2021. Pst.	51			

Oversikt over bokser

Boks 1.1	Mål for arbeids-, integrerings- og velferdspolitikken	14	Boks 3.3	Koronapandemiens påvirkning på de helserelaterte ytelsene	42
Boks 2.1	Regjeringens viktigste tiltak i arbeids-, integrerings og velferdspolitikken	17	Boks 6.1	Regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet	93
Boks 3.1	De største helseutfordringene blant yrkesaktive	35	Boks 6.2	Kvalifiseringsmodeller: Lokalt samarbeid om opplæring for NAV-kontorets brukere	107
Boks 3.2	Lavinntekt som indikator på fattigdom og levekårsproblemer ..	36	Boks 6.3	Hovedgrupper av arbeidsmarkedstiltak	155



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Prop. 1 S

(2022–2023)

Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)

FOR BUDSJETTÅRET 2023

Utgiftskapitler: 600–672, 2470, 2541–2542, 2620–2686

Inntektskapitler: 3605–3672, 5470, 5571, 5701–5705

*Tilråding fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet 23. september 2022,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Støre)*

Del I
Innledning del

1 Innledning

Arbeid til alle i et trygt arbeidsliv og gode velferdsordninger er nøkkelen til mer rettferdig fordeling, integrering og frihet for den enkelte. Framveksten og utviklingen av velferdsstaten bygger på sterke fellesskap, høy tillit og små forskjeller.

Regjeringen legger arbeidslinjen til grunn i arbeids- og velferdspolitikken. Alle som kan og vil jobbe, skal få mulighet til det.

Den norske arbeidslivsmodellen med høy organisasjonsgrad og godt partssamarbeid har gitt norsk arbeidsliv høy produktivitet, sterk konkurransekraft og stor omstillingsevne, og bidrar til et samfunn med høy tillit og små forskjeller. Regjeringen vil fornye og forsterke trepartssamarbeidet om viktige samfunnsoppgaver.

I mange næringer er det stor etterspørsel etter arbeidskraft. I noen av bransjene som sliter mest, finner vi også de største utfordringene knyttet til seriøse og anstendige arbeidsvilkår. Regjeringens politikk for å ivareta et seriøst og anstendig arbeidsliv og styrke arbeidstakers rettigheter, vil bl.a. bidra til at utsatte bransjer blir tryggere og mer attraktive, og derfor enklere å rekruttere til.

Regjeringen gjennomfører en tillitsreform i offentlig forvaltning. Reformen handler om å gi ansatte tid og tillit til å gi brukerne bedre tjenester, og den skal utformes i samspill med brukerorganisasjoner, tillitsvalgte og ledelsen i alle store offentlige virksomheter.

Integreringspolitikken skal bidra til å få flere i arbeid, bygge sterke fellesskap og gode fellesarenaer, fremme likestilling, og bekjempe negativ sosial kontroll. I 2022 har krigen i Ukraina ført til en betydelig økning i flyktningankomster til Norge og at rekordmange har blitt bosatt i kommuner over hele landet.

Regjeringen legger følgende hovedprioriteringer til grunn for sitt arbeid:

Arbeid til alle i et inkluderende arbeidsliv

Arbeidskraften er vår viktigste ressurs, og den må vi forvalte godt. Arbeid gir inntekt og bedrer levekårene og livsmulighetene til den enkelte og familier. Høy sysselsetting trykker gode velferdsordninger. Regjeringens arbeidsmarkedspolitikken skal

også bygge bro mellom arbeidsgivernes behov for arbeidskraft og de som står utenfor. Mange som står utenfor arbeid, trenger kvalifisering og bistand til å komme i jobb.

Det er viktig for regjeringen at folk med nedsett arbeidsevne og helsemessige utfordringer skal gis bedre muligheter til å utnytte sin gjenværende arbeidsevne, og at det skal bli enklere å kombinere trygd med inntektsgivende arbeid. Det er særlig viktig å få unge mennesker som i dag mottar trygdeytelser, i arbeid og aktivitet.

Regjeringen vil innføre en ny ungdomsgaranti for å sikre at unge som trenger hjelp til å komme i arbeid får tidlig innsats og tett oppfølging så lenge det er nødvendig. En bedre samordning av tjenester fra arbeids- og velferdsforvaltningen, helsetjenestene og utdanningssystemet skal motvirke at ungdom og unge voksne faller på utsiden av skole og arbeid. Målet er at flere skal fullføre utdanning og komme i jobb.

Regjeringen vil innføre en aktivitetsreform for nye mottakere av arbeidsavklaringspenger og uføretrygd. Som ledd i dette foreslår regjeringen et avgrenset forsøk med arbeidsorientert uføretrygd for nye unge uføre.

Regjeringen vil legge vekt på å gi NAV-kontorene og ansatte i førstelinjen større handlingsrom til å benytte sin faglighet og kompetanse i arbeidet. Målet er at brukerne skal få bedre tjenester som er tilpasset ulike behov og livssituasjoner. Dette betyr bl.a. å utnytte mulighetene som ligger i det statlig-kommunale samarbeidet i NAV-kontorene bedre for å gi faglig gode og lokalt tilpassede tjenester. Regjeringen legger til grunn at brukermedvirkning vektlegges både på individnivå og på systemnivå, og at de ansattes medbestemmelse skal være reell.

Styrke arbeidstakers rettigheter i et trygt og seriøst arbeidsliv

Den norske arbeidslivsmodellen bygger på høy organisasjonsgrad for arbeidstakere og arbeidsgivere, partssamarbeid, medvirkning og medbestemmelse på arbeidsplassene. Regjeringen vil føre en politikk som stimulerer til høyere organi-

sasjonsgrad og tariffavtaledekning i arbeidslivet, og vil jobbe i nært samarbeid med partene for å sikre et seriøst og organisert arbeidsliv. Arbeidslivspolitikken må også bidra til å motvirke at arbeidsinnvandring fører til sosial dumping og press på norske lønns- og arbeidsvilkår.

Regjeringen vil ha et arbeidsliv med trygge arbeidsforhold, og vil styrke arbeidstakernes rettigheter. Derfor må faste og hele stillinger være hovedregelen i arbeidslivet. Regjeringen har lagt fram flere lovforslag for å øke bruken av faste ansettelser i stedet for midlertidige jobber og for å redusere bruk av innleie. Regjeringen har også foreslått lovendringer for å styrke retten til heltidsstillinger. Regjeringen vil følge opp med lovforslag for å tydeliggjøre arbeidsmiljølovens regler om hvem som er arbeidstaker og hvem som er arbeidsgiver, slik at arbeidsgivere ikke skal kunne organisere seg bort fra sitt ansvar for arbeidstakerne.

Regjeringen har lagt fram en handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet som vil bidra til å fremme et trygt, seriøst og organisert arbeidsliv der norske lønns- og arbeidsvilkår gjelder for alle. Handlingsplanen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet er nærmere omtalt i del II, punkt 6.2.3. Tiltakene i handlingsplanen følges bl.a. opp med styrking av Arbeidstilsynet og samarbeid med partene om det organiserte arbeidslivet.

Integrering og mangfold

Regjeringens integreringspolitikk skal bidra til å få flere i arbeid, bygge sterke fellesskap og gode fellesarenaer, fremme likestilling, og bekjempe negativ sosial kontroll. Integreringspolitikken skal legge vekt på raskere saksbehandling og arbeidslinjen. Flyktninger skal bli bosatt raskt og treffsikkert i kommuner av ulik størrelse og i alle deler av landet. Alle innvandrere skal møtes med samme forventninger, og få samme muligheter som alle andre, til full deltakelse på alle samfunnsområder.

For å styrke arbeidslinjen i norsk integreringspolitikk, er det viktig med godt samarbeid mellom integreringsmyndighetene og andre statlige og kommunale aktører, frivillige organisasjoner og partene i arbeidslivet. I 2021 ble det satt ned et offentlig utvalg som skal vurdere integreringspolitiske virkemidler for bedre å integrere arbeidsinnvandrere i norsk arbeids- og samfunnsliv. Utvalget leverer sin utredning i desember 2022.

Gapet mellom den enkeltes medbrakte kompetanse og den kompetansen arbeidslivet etterspør er stort. Investering i utdanning er viktig for å få varig

tilknytning til arbeidsmarkedet. Flere flyktninger skal få formell utdanning og bedre norskerfardigheter innenfor rammen av introduksjonsprogrammet. Det er særlig behov for at kvinner med innvandrerbakgrunn får tilbud om kvalifisering og kommer ut i arbeid eller ordinær utdanning.

Sivilsamfunnet og særlig frivillige organisasjoner er viktige aktører som bidrar til integrering. Rasisme og diskriminering er barrierer for integrering på alle samfunnsarenaer, og arbeidet mot rasisme og diskriminering er derfor en viktig del av innsatsen for å få til vellykket integrering. Regjeringen jobber med en handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunnlag av etnisitet og religion som skal legges fram i løpet av 2023.

Negativ sosial kontroll og æresrelatert vold er også barrierer for full deltakelse og likestilling. Det pågår en omfattende satsing mot negativ sosial kontroll, æresrelatert vold, tvangsekteskap og kjønnslemlestelse bl.a. gjennom handlingsplanen *Frihet fra negativ sosial kontroll og æresrelatert vold (2021–2024)*. Regjeringen har nedsatt et utvalg for å gjøre en helhetlig juridisk utredning av problemstillinger i saker som omhandler negativ sosial kontroll, æresrelatert vold, tvangsekteskap, kjønnslemlestelse og psykisk vold.

I juni 2022 oppnevnte regjeringen ekstremismekommisjonen. Ekstremismekommisjonen skal ha en bred tilnærming til ekstremismefeltet og innhente kunnskap som skal bidra til å forbedre landets evne til å forebygge radikaliserings og fremveksten av ekstremisme. Kommisjonen skal levere sin utredning ved utgangen av 2023.

Arbeidet med å implementere integreringsloven, som trådte i kraft 1. januar 2021, og tolkeloven, som trådte i kraft 1. januar 2022, skal prioriteres høyt også i 2023.

Russlands invasjon av Ukraina har ført millioner av mennesker på flukt. Som følge av dette har mange personer med behov for beskyttelse kommet til Norge. De fleste er kvinner, barn og eldre. Regjeringen iverksatte en ordning med midlertidig kollektiv beskyttelse for personer fordrevet fra Ukraina 11. mars 2022. Gjennom denne ordningen gis det oppholdstillatelse med varighet for ett år, med mulighet for forlengelse i inntil tre år.

Regjeringen vil at de fordrevne skal ha et godt opphold i Norge med en meningsfull hverdag. Samtidig planlegger vi for at de fordrevne skal returnere til Ukraina, når det er trygt. For at ukrainere skal komme i gang med livene sine i Norge, er rask bosetting viktig. Kommunene har vist stor bosettingsvilje og høy bosettingskapasitet. Det er blitt bosatt rekordmange flyktninger i

hele landet, og bosettingen går raskere enn noen gang.

De fordrevne skal også ha gode muligheter til å komme raskt ut i arbeid eller annen aktivitet. Stortinget har vedtatt et midlertidig kapittel i integreringsloven som forenkler kvalifiseringsordningene for personer med kollektiv beskyttelse og lemper på lovpålagte plikter for kommunene. Det legges bl.a. til rette for at flere kan gå rett ut i arbeid, uten å delta i introduksjonsprogram først. Se nærmere i del III Omtale av særlege tema, punkt 7 Innkomstar frå Ukraina.

Gode velferdsordninger og mindre ulikhet i levekår

Det norske velferdssamfunnet omfatter gode ordninger for inntektssikring og et godt offentlig tilbud av tjenester. Velferdsordningene er søkt utformet slik at de kan bidra til velferd for den enkelte, jevn fordeling og god økonomisk vekst. Det er viktig for alle innbyggere. Gode inntektssikringsordninger og offentlige velferdstjenester bidrar samtidig til å redusere økonomisk ulikhet og er særlig viktig for å bedre levekårene for utsatte grupper. Regjeringen vil ha et samfunn med et sterkt økonomisk og sosialt sikkerhetsnett for de som trenger det permanent eller i faser av livet. Den økonomiske tryggheten som gode velferdsordninger gir, er viktig både for den enkelte og for arbeidslivets omstillingsevne.

Regjeringen legger arbeidslinjen til grunn i arbeids- og velferdspolitikken. Det må derfor lønne seg for den enkelte å utnytte sin arbeidsevne og forsørge seg selv. Samtidig skal også folk som av ulike grunner ikke er i arbeid, ha en økonomi som gjør at de kan leve verdige liv og delta på ulike arenaer i samfunnet. Regjeringen er opptatt av å balansere hensynene til inntektssikring og til arbeidslinjen på en god måte. Regjeringen vil redusere de økonomiske, sosiale og geografiske forskjellene i samfunnet. Mange som står utenfor arbeidslivet har sammensatte utfordringer knyttet til bl.a. kompetanse, helse og bolig. De trenger samordnet bistand fra arbeids- og velferdsforvaltningen og andre tjenester. Frivillige organisasjoner og sosiale entreprenører er viktige aktører som bidrar til å løse sosiale utfordringer i samfunnet.

Regjeringen har gjennomført en rekke tiltak for å motvirke effekten av økte levekostnader i

samfunnet, bl.a. økt strømstøtte og bostøtte. Fra 1. juli 2022 ble også de statlige veiledende satsene for økonomisk sosialhjelp særskilt oppjustert. Sosialhjelpen er et siste sikkerhetsnett for personer som ikke kan sørge for sitt livsopphold gjennom arbeid, egne midler eller ved andre økonomiske ytelser.

Gode og forutsigbare pensjoner for dagens og framtidige generasjoner

Pensjonssystemet skal bidra til en trygg og verdig alderdom for alle, men samtidig være bærekraftig over tid og stimulere til deltakelse i arbeid. Hovedprinsippene i pensjonsreformen, slik som levealdersjusteringen, fleksibelt uttak av pensjon og muligheten til å kombinere pensjon og inntekt fra arbeid ligger fast. Samtidig kan det på enkelte områder være behov for justeringer. Et politisk bredt sammensatt pensjonsutvalg foreslår i NOU 2022:7 en modell for gradvis økning av aldersgrensene i pensjonssystemet for å sikre gode pensjonsnivåer også for framtidige generasjoner. Videre foreslår utvalget at nivået på minsteytelserne prinsipielt bør følge velstandsutviklingen i samfunnet, og foreslår derfor at de skal reguleres med lønnsveksten. Regjeringen vil følge opp utredningen fra Pensjonsutvalget med sikte på et nytt bredt politisk forlik om pensjon og involvere partene i arbeidslivet i dette arbeidet.

Det samlede pensjonssystemet er nå i hovedsak tilpasset pensjonsreformens prinsipper og understøtter målet om å få flere til å stå lenger i arbeid. På noen områder gjenstår det imidlertid noe arbeid, bl.a. å implementere Stortingets vedtak om nye folketrygdytelser til etterlatte, å regelfeste den avtalte omleggingen av AFP i offentlig sektor og å komme til enighet om pensjonsreglene for personer med særaldersgrenser.

LO og NHO har utredet en mulig omlegging av AFP-ordningen i privat sektor, men det gjenstår for partene å bli enige om ytelsesnivå og finansiering i en reformert ordning. Regjeringen er innstilt på å gå i forhandling med partene med sikte på en omlegging av ordningen.

Alderspensjon under utbetaling reguleres fra 2022 med gjennomsnittet av lønns- og prisveksten. De nye reglene gir en jevnere utvikling i alderspensjonene og man unngår at pensjonistene får nedgang i realinntekt når lønnstagerne får real-lønnsvekst.

Boks 1.1 Mål for arbeids-, integrerings- og velferdspolitikken

Det er fastsatt følgende mål for arbeids-, integrerings- og velferdspolitikken. Se nærmere omtale i del II, punkt 6.

1. Et velfungerende arbeidsmarked med god utnyttelse av arbeidskraften
2. Et sikkert og seriøst arbeidsliv
3. Redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet
4. God inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet
5. God integrering av innvandrere i arbeid og samfunn
6. Inntektssikringsordninger som gir økonomisk trygghet og samtidig stimulerer til arbeid
7. Gode og forutsigbare pensjoner for dagens og framtidige generasjoner
8. Inkludering i samfunnet og gode levekår for de vanskeligst stilte

2 Profil og satsingsområder

2.1 Samlet budsjettforslag fordelt på programområder og programkategorier

Betegnelse	Mill. kroner		
	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
<i>Programområde 09 Arbeid og sosiale formål</i>			
09.00 Administrasjon	688,4	717,6	4,2
09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken	13 330,9	13 698,3	2,8
09.20 Tiltak for bedre levekår mv.	392,8	395,9	0,8
09.30 Arbeidsmarked	10 032,7	9 672,1	-3,6
09.40 Arbeidsmiljø og sikkerhet	1 331,6	1 378,8	3,6
09.50 Pensjoner mv. under Statens pensjonskasse	9 262,5	10 208,4	10,2
09.60 Kontantytelser	3 900,4	4 220,4	8,2
09.70 Integrering og mangfold	7 635,9	19 369,7	153,7
Sum Arbeid og sosiale formål	46 575,2	59 661,3	28,1
<i>Programområde 29 Sosiale formål, folketrygden</i>			
29.20 Enslige forsørgere	2 491,0	1 639,0	-34,2
29.50 Inntektssikring ved sykdom, arbeidsavklaring og uførhet	193 146,8	206 381,3	6,9
29.60 Kompensasjon for merutgifter ved nedsatt funksjonsevne mv.	11 008,8	11 718,2	6,4
29.70 Alderdom	269 226,0	289 330,0	7,5
29.80 Forsørgertap mv.	2 249,8	2 380,2	5,8
Sum Sosiale formål, folketrygden	478 122,4	511 448,7	7,0
<i>Programområde 33 Arbeidsliv, folketrygden</i>			
33.30 Arbeidsliv	15 127,0	9 812,8	-35,1
Sum Arbeidsliv, folketrygden	15 127,0	9 812,8	-35,1
Sum Arbeids- og inkluderingsdepartementet	539 824,6	580 922,8	7,6

Arbeids- og inkluderingsdepartementets samlede budsjettforslag for 2023 er på 580,9 mrd. kroner. Budsjettforslaget innebærer en samlet vekst i utgiftene på om lag 41 mrd. kroner, eller 7,6 pst. sammenlignet med Saldert budsjett 2022. Det foreslås å overføre ansvaret for ordningen med bidragsforskott til Barne- og familiedepartementet fra 2023. Overføringen utgjør 675 mill. kroner.

Budsjettforslaget for 2023 for de G-regulerte ytelsene inkluderer anslått effekt av reguleringen av folketrygdens grunnbeløp per 1. mai 2023 og overhenget fra trygdeoppjøret fra 2022. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2023 med til sammen 18,8 mrd. kroner.

Endringene sammenlignet med Saldert budsjett 2022 påvirkes av at utviklingen i 2022 har avveket fra det som lå til grunn for budsjettforslaget for 2022. Dette skyldes flere forhold, bl.a. at veksten i grunnbeløpet i 2022 ble høyere enn det som ble lagt til grunn i budsjettet. For å illustrere dette sammenligner tabellen under forslaget til budsjett for 2023 med siste anslag på regnskap for 2022 for utgifter til folketrygden og Saldert budsjett 2022. I tillegg øker utgiftene knyttet til bosetting og integrering av de mange fordrevne fra Ukraina.

Utgifter under folketrygden i mill. kroner¹

Betegnelse	Saldert budsjett 2022	Anslag på regnskap 2022	Forslag 2023	Pst. endr.	
				22/23 fra saldert budsjett	22/23 fra anslag på regnskap
<i>Sosiale formål, folketrygden</i>					
Sykepenger	47 910,3	51 005,3	51 815,3	8,2	1,6
Arbeidsavklaringspenger	34 129,0	36 008,0	36 426,0	6,7	1,2
Uførhet	111 107,5	110 092,0	118 140,0	6,3	7,3
Alderspensjon	269 226,0	272 480,0	289 330,0	7,5	6,2
Annet ²	15 749,6	15 636,8	15 737,4	-0,1	0,6
<i>Dagpenger</i>					
Sum	492 289,4	497 852,1	520 506,5	5,7	4,6

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. Bidragsforskott er ikke inkludert i Forslag 2023.

En oversikt over realveksten for sentrale ytelser i folketrygden under Arbeids- og inkluderingsdepartementet er gitt i tabellen *Utviklingen i folketrygdens ytelser etter stønadstype 2009–2023* under punkt 3.8 Utvikling i folketrygdens utgifter.

2.2 Satsinger og hovedprioriteringer

Arbeids- og inkluderingsdepartementets 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 de langsiktige utfordringene knyttet til å

- Øke sysselsettingen
- Skape et sikkert, seriøst og mer inkluderende arbeidsliv
- Utforme gode velferdsordninger
- Bidra til god integrering

I det følgende gis en overordnet omtale av de viktigste satsingene og prioriteringene for 2023 på Arbeids- og inkluderingsdepartementets ansvarsområde.

2.2.1 Arbeidsmarkedspolitikken

Arbeidsmarkedspolitikken skal bidra til et velfungerende arbeidsmarked med god utnyttelse av arbeidskraften. Det er sentralt å styrke jobbmulighetene for personer som har problemer med å skaffe seg arbeid på egen hånd. Det er videre viktig å motvirke utstøting og diskriminering, bedre mulighetene i ordinært arbeidsliv for ledige og personer med nedsatt arbeidsevne samt sikre et tilrettelagt arbeidstilbud for grupper som trenger dette.

Andelen sysselsatte i yrkesaktiv alder er nå på sitt høyeste nivå siden 2009, og arbeidsledigheten

har ikke vært lavere siden før finanskrisen i 2008. Bevilgningen til arbeidsmarkedstiltak bør tilpasses konjunktursituasjonen. Det er lang historikk for å øke bevilgningen til arbeidsmarkedstiltak ved tilbakeslag i arbeidsmarkedet, og redusere bevilgningen når arbeidsmarkedet bedrer seg igjen. Med høy etterspørsel etter arbeidskraft er det gode muligheter for mange av dem som står uten arbeid til å komme inn i arbeidsmarkedet.

Til tross for at etterspørselen etter arbeidskraft har økt og behovet for arbeidsmarkedstiltak er redusert, strever mange med å komme i jobb. Det er særlig viktig å fange opp unge tidlig, slik at de får nødvendig bistand til å fullføre utdanning

Boks 2.1 Regjeringens viktigste tiltak i arbeids-, integrerings og velferdspolitikken

- *Ungdomsgaranti* – Regjeringen foreslår å bevilge 175 mill. kroner i 2023 til innføring av en ny ungdomsgaranti i regi av Arbeids- og velferdsetaten. Ungdomsgarantien skal sikre unge som trenger hjelp til å komme i arbeid tidlig innsats og tett oppfølging så lenge det er nødvendig. Målet er at flere skal fullføre utdanning og komme i ordinært arbeid.
- *Styrket oppfølging av useriøstet og sosial dumping* i arbeidslivet – 30 mill. kroner.
- *Ferietillegg til dagpenger* – 1 069 mill. kroner. For å bidra til å styrke inntektssikringen ved ferie, foreslår regjeringen å innføre et ferietillegg til dagpenger i 2023. Dagpengemottakere som har mottatt ytelsen i åtte uker eller mer i 2022, vil i 2023 få 9,5 pst. av utbetalte dagpenger i 2022.
- *Redusert opptjeningsperiode for minsteinntekt og beregningsgrunnlag for dagpenger*. Forslaget vil bidra til at dagpengeordningen i større grad målrettes mot personer med tilknytning til arbeidslivet, og vil gi en innsparing på om lag 190 mill. kroner i 2023.
- *Arbeidsmarkedstiltak*. Nivået på bevilgningen til arbeidsmarkedstiltak tilpasses konjunktursituasjonen. Det legges opp til et noe lavere tiltaksnivå i 2023.
- *Individuell jobbstøtte* for personer med psykiske lidelser og/eller rusproblemer foreslås styrket med 20 mill. kroner.
- *Forsøk med ny tilskuddsordning for å understøtte tilrettelagt videregående opplæring for Arbeids- og velferdsetatens brukere* – 25 mill. kroner.
- *Forsøk med tettere oppfølging av deltakere i varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet* – 10 mill. kroner.
- *Forsøk med arbeidsorientert uføretrygd for nye unge uføre* – 35 mill. kroner til forberedelse av forsøket.
- *Heltidspott* for en treårig satsing knyttet til en ordning med søkbare midler for gjennomføring av forsøksprosjekter, for redusert bruk av deltid og økt bruk av heltid – 15 mill. kroner.
- *Kvalitativt bedre tolketjenester i Arbeids- og velferdsetaten* ved en styrking av driftsbevilgningen til etaten til flere fast ansatte tolker – 32 mill. kroner.
- *Endringer i regelverket for arbeidsavklaringspenger*. Innført f.o.m. 1. juli 2022 – 690 mill. kroner under folketrygden i 2023.
- *Prosjekt 4 i Arbeids- og velferdsetatens IKT-modernisering* videreføres i 2023 for å tilby nye og gode tjenester til både arbeidsgivere og personbrukere knyttet til bl.a. dagpenger, arbeidsavklaringspenger og de arbeidsrettede tjenestene i etaten – 335,8 mill. kroner.
- *Statens pensjonskasse* – 67 mill. kroner, herunder 27 mill. kroner for å sikre at arbeidet med administrative forberedelser til innføring av ny offentlig tjenestepensjon kan fortsette, og 40 mill. kroner til å anskaffe et nytt system for boliglansordningen.
- *Nytt prøvesystem* – 24,2 mill. kroner, til anskaffelse og etablering av nytt prøvesystem i norsk og samfunnskunnskap, herunder statsborgerprøven, ettersom eksisterende avtale utløper.
- *Styrking av IMDi* – 54,9 mill. kroner til beredskap for å håndtere ankomster fra Ukraina

og delta i arbeidslivet. Samtidig som det legges opp til et noe lavere tiltaksnivå i 2023, foreslår regjeringen å innføre en ny ungdomsgaranti som skal sikre unge som trenger hjelp til å komme i arbeid tidlig innsats og tett oppfølging så lenge det er nødvendig. Regjeringen foreslår også å styrke individuell jobbstøtte (IPS) for personer med psykiske lidelser og/eller rusproblemer, iverksette et forsøk med ny tilskuddsordning for tilrettelagt videregående opplæring, samt å igangsette forsøk med tettere oppfølging av deltakere i varig tilrettelagt arbeid (VTA) i ordinær virksomhet. De ulike innsatsene er beskrevet under.

Det vises også til nærmere omtale i punkt 6.1 Et velfungerende arbeidsmarked med god utnyttelse av arbeidskraften, 6.4 God inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet og programkategori 09.30.

Ny ungdomsgaranti

Mange unge som har behov for arbeidsrettet oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten har lite arbeidserfaring og svake grunnleggende ferdigheter. En stor andel har også nedsatt arbeidsevne og helseproblemer, særlig psykiske lidelser, og andre tilleggsutfordringer. Unge innvandrere med svake norskferdigheter og lavt utdanningsnivå, er også en særlig utsatt gruppe i arbeidsmarkedet.

Økte kompetansekrav i arbeidsmarkedet gjør at det er et økende gap mellom utsattes kompetanse og kompetansen bedriftene trenger. Samtidig skaper den lave ledigheten og den store etterspørselen etter arbeidskraft en mulighet som gjør at flere utsatte unge kan få innpass i arbeidslivet dersom de får nødvendig hjelp.

Ulike undersøkelser av tidligere og nåværende innsats for unge, viser at tidlig innsats, tett individuelt tilpasset oppfølging og godt tverrfaglig samarbeid mellom helse-, arbeids- og utdanningsmyndighetene, er viktig for å lykkes med å få unge i jobb eller utdanning. God tid til oppfølging løftes fram som en grunnleggende forutsetning. En fast kontaktperson er også trukket fram som viktig for å bygge tillit og avklare behov hos den enkelte. Dagens ungdomsinnsats gir unge som trenger hjelp til å komme i arbeid et tilbud om arbeidsrettet oppfølging innen åtte uker, men sikrer ikke tett nok oppfølging fra NAV-kontoret etter det.

Regjeringen ønsker et løft i satsingen for unge som står utenfor arbeid og utdanning. For å sikre at unge får tidlig innsats og tett oppfølging så lenge det er nødvendig, foreslår regjeringen å innføre en ny ungdomsgaranti. Garantien skal gjelde

for personer under 30 år som er registrert hos Arbeids- og velferdsetaten med behov for arbeidsrettet bistand, herunder mottakere av arbeidsavklaringspenger. Målet er at flere skal komme i ordinært arbeid. Hjelp til å fullføre utdanning som et ledd i å komme i arbeid, vil kunne inngå. Regjeringen foreslår å øke bevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten i 2023, slik at etaten kan ansette flere veiledere som skal følge opp unge. I dette inngår også en styrking av ungdomsveiledernes kompetanse. Se nærmere omtale under kap. 605, post 01.

Individuelt tilpasset oppfølging skal motvirke lange passive perioder utenfor utdanning og arbeid. Med færre unge brukere per veileder vil oppfølgingen kunne bli tettere og mer systematisk, og ivareta flere ulike oppgaver. Veilederen vil være en fast kontaktperson, og kan bidra til å koordinere bistanden fra ulike aktører og hjelpeinstanser. Oppfølgingen skal bl.a. kunne gis samtidig med deltakelse i arbeidsrettede aktiviteter, medisinsk behandling og på arbeidsplassen. Det vil bli lagt vekt på å avklare behov og finne fram til løsninger i dialog med den unge, arbeidsgivere og andre tjenesteytere som helse- og utdanningssektoren, for å redusere tiden den unge er utenfor arbeid og utdanning.

Ungdomsgarantien må ses i sammenheng med økt bevilgning til oppsøkende psykisk helse- og rusarbeid blant barn og unge, jf. kap. 765, post 62 i Prop. 1 S (2022–2023) for Helse- og omsorgsdepartementet. Slikt oppsøkende arbeid er en systematisk, kontaktskapende og ressursformidlende metodikk rettet mot grupper som ofte er vanskelige å nå med andre midler. Målet er å forebygge utenforskap, psykisk uhelse og rusmiddelmissbruk og å komme tidlig inn med relevante tiltak.

Arbeidsmarkedstiltak

Lavere forventet ledighet i 2022 gjorde at tiltaksbevilgningen ble redusert fra 2021 til 2022. Utviklingen i arbeidsmarkedet i 2022 har vært bedre enn anslått i nasjonalbudsjettet for 2022. Bevilgningen til arbeidsmarkedstiltak ble derfor redusert ved behandlingen av revidert nasjonalbudsjett for 2022. Regjeringen foreslår en ytterligere reduksjon i bevilgningen til arbeidsmarkedstiltak for 2023.

Arbeids- og velferdsetaten skal benytte tiltaksbevilgningen best mulig ut fra situasjonen i arbeidsmarkedet og den enkeltes behov. Noen grupper kan være særlig utsatte i arbeidsmarkedet, som unge, personer som har vært lenge ledige og innvandrere fra land utenfor EØS-området.

det. Sistnevnte gruppe inkluderer et økende antall ukrainske flyktninger. Disse gruppene er prioritert for deltakelse i arbeidsmarkedstiltak.

Beregningsteknisk tilsvarer foreslått bevilgning under kap. 634, post 01 og post 76 et samlet tiltaksnivå på om lag 55 500 plasser i 2023. Dette er en nedgang på om lag 1 100 tiltaksplasser sammenlignet med planlagt nivå for 2. halvår 2022.

Ytterligere 12 300 plasser finansieres under kap. 634, post 77.

Se nærmere omtale under kap. 634, post 76.

Styrking av Individuell jobbstøtte (IPS)

Individuell jobbstøtte (IPS) skal bidra til at personer med moderate til alvorlige psykiske lidelser og/eller rusproblemer kommer over i ordinært, lønnet arbeid gjennom tett og samtidig oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten og helse- og omsorgstjenesten. Fra 2021 er det også iverksatt et forsøk for unge i målgruppen, IPS ung, hvor målet er at flere gjennomfører utdanning og kommer i jobb.

Regjeringen ønsker å styrke IPS-tilbudet og bidra til at flere med psykiske lidelser og/eller rusproblemer kan delta i arbeidslivet. Regjeringen foreslår derfor en økning i bevilgningen til oppfølging i Arbeids- og velferdsetatens egen regi i 2023. Satsingen ses bl.a. i sammenheng med den planlagte opptrappingsplanen for psykisk helse, jf. Prop. 1 S (2022–2023) for Helse- og omsorgsdepartementet.

Se nærmere omtale under kap. 634, post 01.

Forsøk med tilrettelagt videregående opplæring

Mange arbeidssøkere som er i kontakt med Arbeids- og velferdsetaten, har ikke fullført videregående opplæring. Disse har økt risiko for varig utenforskap.

For å styrke det samlede tjenestetilbudet slik at flere NAV-brukere kan ta fag- og yrkesopplæring, foreslår regjeringen å igangsette et forsøk med en ny tilskuddsordning som skal stimulere til lokalt samarbeid mellom Arbeids- og velferdsetaten og fylkeskommunen.

Tilskuddsordningen skal støtte opp om tjenester som kommer i tillegg til det som vanligvis inngår i ordinære skoleløp i videregående opplæring, men som flere arbeidssøkere trenger for å kunne fullføre opplæringen. Eksempler kan være avklaring og karriereveiledning, realkompetansevurdering, tilpasninger i selve opplæringstilbudet, nødvendig norskopplæring og tettere oppfølging gjennom skole- og læringeløpet. Tilskuddsmidlene

kan også dekke administrative kostnader ved det tverrsektorielle samarbeidet. Dette skal legge grunnlag for et styrket samarbeid om tilrettelagt fag- og yrkesopplæring.

Se nærmere omtale under kap. 634, post 21.

Forsøk med tettere oppfølging av deltakere i VTA i ordinær virksomhet

Regjeringen vil i 2023 igangsette et forsøk med tettere oppfølging av deltakerne i varig tilrettelagt arbeid (VTA) i ordinær virksomhet. På bakgrunn av dette foreslår regjeringen å øke driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten med 10 mill. kroner i 2023. Forsøket må ses i sammenheng med anmodningsvedtak nr. 407 og 409 av 3. mars 2022. I forsøket skal det prøves ut en modell der bedrifter som tilsetter deltakere i VTA, får økt støtte og oppfølging.

Se nærmere omtale under kap. 605, post 01 og kap. 634, post 77.

2.2.2 Dagpenger

Ferietillegg til dagpenger

Regjeringen foreslår å innføre et ferietillegg til dagpenger i 2023. Dagpengemottakere som har mottatt ytelsen i åtte uker eller mer i 2022, vil i 2023 få 9,5 pst. av utbetalte dagpenger i 2022. Regjeringen vil se nærmere på mulighetene for å innføre en ordning med ferietillegg til dagpenger fra 2024 som ligger nærmere ordningen med feriepengene for arbeidstakere. Som følge av innføringen av ferietillegget, foreslår regjeringen å oppheve reglene om at de som har mottatt dagpenger i 52 uker eller mer, kan ha feriefravær med dagpenger i inntil fire uker.

Ordningen innebærer isolert sett et økt bevilgningsbehov på 995 mill. kroner under kap. 2541, post 70 i 2023. Det legges videre til grunn at eventuelle sykepenger på grunnlag av dagpenger også skal gi opptjening til ferietillegg. Forslaget innebærer derfor i tillegg et økt bevilgningsbehov på 59 mill. kroner under kap. 2650, post 75.

Det vises også til anmodningsvedtak nr. 55 av 2. desember 2021.

Se programkategori 33.30 for nærmere omtale av dagpenger.

Avvikle lang opptjeningsperiode for minsteinntekt og beregningsgrunnlag for dagpenger

For å få rett til dagpenger stilles det i dag krav om arbeidsinntekt på minst 1,5 G de 12 sist avsluttede

kalendermånedene før søknad, eller minst 3 G de 36 sist avsluttede kalendermånedene. Perioden som legges til grunn for dagpengegrunnlaget er lik for opptjening av minsteinntekt og beregningsgrunnlag.

Regjeringen foreslår å i større grad målrette dagpengeordningen mot personer som har en aktuell tilknytning til arbeidslivet. Regjeringen foreslår derfor å utvikle alternativet med lang opptjeningsperiode, slik at bare inntekt de 12 sist avsluttede kalendermånedene kan legges til grunn. Minsteinntektskravet vil fortsatt være 1,5 G.

For å hindre at personer som ikke har vært eller har pleiet syke de siste 12 månedene før de søker om dagpenger, faller ut av dagpengeordningen, foreslås syke-, pleie-, opplærings-, og omsorgspenger inkludert i arbeidssinntekten som vurderes i forbindelse med minsteinntektskravet.

Forslaget innebærer også at muligheten til å legge til grunn gjennomsnittsinntekt de siste 36 kalendermånedene ved vurderingen av dagpengeperioden (104 eller 52 uker) avvikles, slik at bare inntekt på minst 2 G de siste 12 månedene før søknad gir lang dagpengeperiode (104 uker). Forslaget anslås å gi en innsparing på om lag 190 mill. kroner i 2023 under kap. 2541, post 70.

Se programkategori 33.30 for nærmere omtale av dagpenger.

2.2.3 Styrket oppfølging av useriøsitet og sosial dumping

Regjeringen har foreslått flere viktige regelverksendringer for å begrense bruken av innleide arbeidstakere og midlertidig ansatte. En høy grad av faste ansettelser og et organisert arbeidsliv er det viktigste vernet mot at useriøse arbeidsforhold brer om seg. Håndheving av regelverksendringene er viktig, slik at vi ikke kommer i en situasjon hvor arbeidstakere blir utnyttet ved at virksomheter forsøker å organisere seg bort fra arbeidsgiveransvaret eller at seriøse virksomheter taper oppdrag og kunder til useriøse aktører. De nye innleiereglene vil bl.a. innebære store endringer i bedriftenes ansettelses- og rekrutteringsstrategier. Endringene er viktige for å bidra til et seriøst arbeidsliv med like konkurransevilkår, og det er sentralt at Arbeidstilsynet følger opp de ny regelverksendringene med tilstrekkelig tilsyn.

Konsekvensene av sosial dumping og useriøsitet i arbeidslivet er alvorlige for de berørte arbeidstakerne. Det kan også føre til svekket rekruttering til utsatte yrker og næringer, og svekket konkurransevne for de seriøse virksomhetene.

I tillegg til at de nye regelverksendringene må følges opp med styrket tilsyn og kontroll, er det viktig at Arbeidstilsynet får økt kapasitet til en tydelig tilstedeværelse og synlighet i norsk arbeidsliv. Styrkingen av Arbeidstilsynet innebærer også utvikling og drift av en godkjenningsordning for bemanningsforetak, samt økt kunnskapsbygging for best mulig målrettet innsats. Det foreslås en styrking av Arbeidstilsynet på 25 mill. kroner i 2023.

Regjeringen har i høst lagt fram en handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, og tiltakene i handlingsplanen understøttes av satsingen. Satsingen understøtter også arbeidet med en Norgesmodell og seriøsitetsskrav i offentlige anskaffelser.

Det er behov for et bredt spekter av tiltak for å redusere sosial dumping og useriøsitet. Det foreslås derfor også en støtte til Fair Play Bygg Norge på 2 mill. kroner i tre år. Videre foreslås det avsatt midler til forbedring av og informasjon om veiledning knyttet til seriøsitetsskrav i offentlige anskaffelser og samarbeid med partene om å styrke det organiserte arbeidslivet. Samlet innebærer satsingen en styrking på 30 mill. kroner. Jf. også omtalen under punkt 6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv, kap. 640, kap. 642 og kap. 601.

2.2.4 Endringer i regelverket for arbeidsavklaringspenger

Regjeringen har sørget for at personer som mottar arbeidsavklaringspenger får forlengelse dersom de ikke er ferdig avklart. Dette har vært et prioritert arbeid, og regjeringen la fram sitt forslag til regelendringer i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett for 2022. Nytt regelverk trådte i kraft 1. juli 2022. Endringene innebærer at bestemmelsen om karenperiode på 52 uker er opphevet, at bestemmelsene for unntak fra maksimal varighet er endret, og det er innført et nytt arbeidsrettet unntak. Det ble også innført en overgangsordning i 2022 for å sikre at mottakere av arbeidsavklaringspenger ikke blir stående uten ytelse inntil eventuell rett til arbeidsavklaringspenger etter nye regler har blitt vurdert. Satsingen er anslått å gi om lag 690 mill. kroner i merkostnader for folketrygden i 2023. Regelendringene anslås å redusere behovet for økonomisk sosialhjelp med 100 mill. kroner, noe som er hensyntatt ved fastsettelsen av rammetilskuddet til kommunene.

Se nærmere omtale under punkt 6.6 Inntektssikringsordninger som gir økonomisk trygghet, kap. 2651 og Prop. 1 S (2022–2023) for Kommunal- og distriktsdepartementet.

2.2.5 Forsøk med arbeidsorientert uføretrygd

Regjeringen foreslår et avgrenset forsøk med arbeidsorientert uføretrygd for uføre under 30 år, som en del av en aktivitetsreform for nye mottakere av arbeidsavklaringspenger og uføretrygd. I forsøket skal to nye virkemidler kombineres: at også personer som har fått vedtak om (arbeidsorientert) uføretrygd skal få tett oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten og at det avtales mellom partene i arbeidslivet at lønnen i disse tilfellene kan settes lavere enn lønn fastsatt på ordinære vilkår (trygdejustert lønn). Det skal gis inntektssikring i arbeidssøkerperioden. Målgruppen for forsøket er ikke de som i dag kombinerer uføretrygd og ordinært arbeid, men unge som ellers ville fått 100 pst. uføretrygd. Regjeringen vil ha dialog med partene i arbeidslivet om hvordan forsøket skal avgrenses, samt hvordan ordningen mer konkret skal utformes. De administrative kostnadene ved forberedelse av forsøket knyttet til systemendringer og prosess- og effektevaluering er anslått til om lag 35 mill. kroner i 2023.

Se nærmere omtale under punkt 6.4 God inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet og kap. 605, post 01.

2.2.6 Heltidspott

Regjeringen foreslår en satsing med søkbare midler til gjennomføring av forsøksprosjekter for redusert bruk av deltid og økt bruk av heltid.

Heltid er viktig både for de enkelte arbeidstakere og i et samfunnsøkonomisk perspektiv, for å utnytte arbeidskraftpotensialet best mulig. Regjeringen vektlegger at faste, hele stillinger skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv, og har derfor foreslått lovendringer for å styrke retten til heltid og deltidsansattes fortrinnsrett. Det er i tillegg behov for mer kunnskap som kan bidra til å redusere bruken av deltid og øke heltidsandelen. For å klare å endre dagens praksis bør kunnskapen omfatte konkrete forsøk som virksomhetene selv ønsker, og som partene har tro på at vil virke.

Regjeringen foreslår en heltidspott med midler til søkbare forsøksprosjekter, inkludert administrasjon av ordningen og følgeforskning. Tildelingen av midlene vil skje i samarbeid med partene i arbeidslivet. Det foreslås en treårig satsing som innebærer 15 millioner kroner i 2023.

Se også omtale under punkt 6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv, kap. 601, post 23 og kap. 605, post 01.

2.2.7 Styrking av tolketjenesten for hørselshemmede, døve og døvblinde

Tolking for hørselshemmede, døve og døvblinde utføres både av fast ansatte tolker ved NAV Hjelpepennsentral og av frilanstolker. For å øke antallet fast ansatte tolker, ble driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten styrket med 31,8 mill. kroner i 2021. Formålet var å legge til rette for kvalitativt bedre tolketjenester, økt forutsigbarhet for brukerne, likere tjenester i hele landet, bedre muligheter for å ivareta prioriterte oppdrag, samt bedre tilrettelegging for gode arbeidsvilkår for flere tolker og enklere administrasjon for etaten. For ytterligere å styrke tolketjenesten, foreslår regjeringen å øke driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten med 32 mill. kroner i 2023. Dette gir rom for å øke antall fast ansatte tolker med om lag 35 årsverk i 2023. Det må forventes at økningen vil medføre en viss nedgang i etterspørselen etter frilanstolker. Anslaget for folketrygdens utgifter til tolking i regi av frilanstolker er derfor noe redusert. Dette innebærer en netto bevilgningsøkning til formålet på 19 mill. kroner.

Se også omtale under kap. 605, post 01 og kap. 2661, postene 73 og 76.

2.2.8 Endringer i regelverket for pleie-, opplærings- og omsorgspenger

Regjeringen foreslår enkelte mindre endringer i regelverket for pleie-, opplærings- og omsorgspenger. Formålet er å sikre mer samsvar mellom regelverk og praksis, rette opp i uheldige utslag i regelverket, bidra til mottak av riktig ytelse og å gi noe utvidede rettigheter. Regjeringen vil legge fram lovendringene i en egen proposisjon for Stortinget. Det foreslås å øke bevilgningen til pleie-, opplærings- og omsorgspenger med 11 mill. kroner i 2023 for å kunne iverksette endringene.

Se nærmere omtale under kap. 2650.

2.2.9 Ny ordning med briller til barn

Regjeringen har forbedret ordningen med brillestøtte for barn. Det er fra 1. august 2022 innført en ny stønadsordning til barn under 18 år som har behov for synskorrigerende av ulike årsaker, som kommer i tillegg til de to andre ordningene som dekker briller. Den nye ordningen gir barna som falt ut av ordningen med behandlingsbriller (briller til forebygging eller behandling av amblyopi) i 2020 på ny en rett til brillestøtte. I tillegg gir den

rett til brillestøtte til langt flere barn, da de fleste barn tidligere ikke har fått dekket utgifter til briller til ordinær synskorrigerende. Stønadene gis etter faste satser basert på brillens styrke. Den trekkes fra regningen hos optiker når brillen skal betales, og utbetales som direkteoppgjør til optikeren som har forskuttert støtten. Kostnaden av den nye ordningen er anslått til om lag 220 mill. kroner i 2023.

Se også omtale under kap. 2661.

2.2.10 IKT-modernisering i Arbeids- og velferdsetaten

Modernisering av Arbeids- og velferdsetatens IKT-systemer er nødvendig for å skifte ut svært gamle systemer som ikke tilfredsstillende krav til sikkerhet og brukervennlige tjenester. Systemene medfører også unødvendig mye manuell behandling i ytelsesforvaltningen og gjør det vanskelig å implementere politiske reformer. Målet er å utvikle gode selvbetjeningsløsninger for brukerne, gi innsyn i egen sak og muligheter for digital kommunikasjon med forvaltningen.

IKT-moderniseringen innebærer et langsiktig utviklingsløp. Prosjekt 1 og Prosjekt 2 er avsluttet. Prosjekt 3 avsluttes i 2022, og Prosjekt 4 ble startet opp i 2021.

Prosjekt 4 skal legge til rette for en utfasing av systemene Arena og Abetal. Disse systemene håndterer i dag bl.a. vesentlige ytelsesområder som dagpenger og arbeidsavklaringspenger. I prosjektet er det også planlagt å modernisere tjenesteyting og forvaltning av arbeidsmarkedstiltakene.

For 2023 foreslås en bevilgning på 335,8 mill. kroner til Prosjekt 4 i IKT-moderniseringen i Arbeids- og velferdsetaten.

Se programkategori 09.10 for nærmere omtale.

2.2.11 Pensjonsreformen

For å styrke bærekraften i pensjonssystemet og sikre en god fordeling av byrder og goder mellom generasjoner, ble pensjonsreglene lagt om fra 2011. Pensjonsreformen vil i betydelig grad bidra til å dempe utgiftsveksten som følger av en aldrende befolkning, samtidig som de nye reglene gir gode insentiver til arbeid. Pensjonsreformen er en grunnleggende endring av det norske pensjonssystemet, der mange av endringene kommer gradvis og der full effekt av reformen ligger langt fram i tid. Regjeringen vil trykke framtidens pensjoner gjennom en ansvarlig økonomisk politikk, og fortsetter å gjennomføre pensjonsreformen.

Selv om hovedprinsippene i pensjonsreformen ligger fast, vil det på enkelte punkter kunne være behov for justeringer for å sikre at pensjonssystemet gir en trygg og verdig alderdom for alle. Samtidig må pensjonssystemet være bærekraftig over tid. For å sikre bærekraften, er det sentralt at flere står lenger i jobb, slik at aldringen av befolkningen møtes med forlengede yrkesliv. I tillegg var og er et viktig mål at pensjonssystemet er sosialt bærekraftig, der pensjonssystemet er og oppleves som rettferdig og der byrder og goder fordeles jevnt over generasjonene.

Regjeringen Solberg nedsatte et utvalg som skulle beskrive pensjonssystemet og evaluere om de langsiktige målene i reformen vil kunne nås. Utvalget var bredt sammensatt, med medlemmer som var pekt ut av de partiene som har stilt seg bak pensjonsreformen gjennom tidligere forlik og/eller regjeringsdeltakelse. Utvalget leverte sin utredning (NOU 2022: 7 *Et forbedret pensjonssystem*) i juni 2022 med konkrete forslag til justeringer av pensjonssystemet, og utredningen er nå på høring.

Pensjonsreformen har styrket den økonomiske bærekraften betydelig og sikrer en bedre fordeling av byrder og goder mellom generasjoner enn hva som ville vært tilfelle dersom det gamle pensjonssystemet ble videreført. Men reformen er likevel ikke bærekraftig hvis grupper av pensjonister får urimelig lave pensjonsnivåer eller dersom det blir urimelig store forskjeller mellom ulike grupper pensjonister. Regjeringen vil gå gjennom rapporten og høringsinnspillene, og komme tilbake til Stortinget med eventuelle forslag til endringer i systemet. Regjeringen vil arbeide for brede forlik i pensjonspolitikken, med mål om gode og forutsigbare pensjoner for både dagens og framtidens generasjoner.

2.2.12 Administrative forberedelser i Statens pensjonskasse for innføring av ny offentlig tjenestepensjon

Stortinget har vedtatt ny tjenestepensjon i offentlig sektor, jf. Prop. 87 L (2018–2019), Innst. 314 L (2018–2019) og lovvedtak 72 (2018–2019). Den nye tjenestepensjonen vil få virkning for utbetalt pensjon når 1963-kullet fyller 62 år, dvs. fra 2025. Som følge av dette gjennomfører Statens pensjonskasse administrative forberedelser. I 2022 er det gjennomført en ekstern kvalitetssikring av konseptvalg (KS1) for siste fase i forberedelsene. I 2023 tas det sikte på å ferdigstille en ekstern kvalitetssikring (KS2) av kostnadsrammer og usikkerhet for siste fase.

Forberedelser i Statens pensjonskasse er omfattende, kostnads- og tidkrevende, og skal bidra til effektivitet, rettssikkerhet og trygghet for medlemmene i Statens pensjonskasse. Departementet vil på egnede måte orientere Stortinget om status i de videre administrative forberedelser.

Det vises til nærmere omtale under programkategori 09.50.

2.2.13 Nytt system for boliglånsordningen i Statens pensjonskasse

Statens pensjonskasse (SPK) administrerer boliglånsordningen for medlemmer i SPK. I hovedtariffavtalene i staten fremgår det at boliglån kan ytes med inntil 2,3 mill. kroner. Ordningen er et arbeidsgiverpolitisk virkemiddel som sorterer under Kommunal- og distriktsdepartementets (KDDs) sektoransvar. Ordningen administreres av SPK etter KDDs Instruks for forvaltning av boliglånsordningen i Statens pensjonskasse. Ved utgangen av 2021 var utlånsporteføljen i overkant av 38 mrd. kroner fordelt på i underkant av 37 000 lånekunder.

Det er høy driftsrisiko knyttet til dagens lånesystem, og det er derfor nødvendig å investere i et nytt system innen relativt kort tid. Dagens lånesystem er over 20 år gammelt, og har begrenset funksjonalitet for ivaretagelse av personvernlovgivningen og andre regulatoriske føringer.

Det er gjennomført en ekstern usikkerhetsanalyse av prosjektet, der P50 for perioden 2023–2024 er anslått til 70 mill. 2023-kroner. I tillegg utgjør brukte midler i 2021 og anslått brukte midler for 2022 til sammen om lag 17 mill. kroner. Som følge av ovennevnte foreslås bevilgningen til SPK økt med 40 mill. kroner slik at SPK kan dekke kostnadene i 2023 med å anskaffe et nytt lånesystem. Et nytt system vil bidra til at staten også framover kan ivareta sine forpliktelser i henhold til hovedtariffavtalene. I tillegg vil et nytt system bidra til bedre brukervennlighet for lånekundene, bl.a. ved at SPK kan ta i bruk digitale fellesløsninger for innhenting av offentlig tilgjengelig data.

Det legges opp til at det månedlige termingebytet låntakerne betaler økes med ti kroner, fra 50 kroner til 60 kroner, fra det budsjettåret avskrivningskostnadene inntreffer, trolig fra slutten av 2024 eller fra 2025.

2.2.14 Kompensasjonsberegninger i forbindelse med innføring av ny premiemodell for statlige virksomheter fra 2022

Statens pensjonskasse (SPK) innførte f.o.m. 2022 en ny hendelsesbasert og virksomhetsspesifikk premiemodell for statlige virksomheter. Modellen ansvarliggjør i større grad virksomhetene for sine egne pensjonskostnader. Pensjonspremien for de statlige virksomhetene ble fra samme tidspunkt også beregnet etter nytt pensjonsregelverk, herunder påslagspensjon og nye samordningsregler, samt ny dødelighetstariff.

Det ble lagt opp til at omleggingen skulle være om lag budsjettnøytral på innføringstidspunktet, ved at de berørte virksomhetene fikk en reduksjon eller en økning i bevilgningen i tråd med endret premie, sammenlignet med hva som ville fulgt av gammelt premiesystem. Bevilgningene til virksomhetene ble i Saldert budsjett 2022 samlet redusert med 1 210 mill. kroner, inkludert 143 mill. kroner i forventet lavere arbeidsgiveravgift. Bevilgningsendringene var basert på en sammenligning av premienivået for 2022 etter den nye premiemodellen med nivået for 2022 slik det ville vært med en videreføring av den gamle premiemodellen. Saken er omtalt i Prop. 1 S (2021–2022) Arbeids- og sosialdepartementet på sidene 28 og 29.

I etterkant av at kompensasjonsberegningene ble gjennomført, er det registrert forhold som tilsier at virksomhetene samlet er noe overkompensert. Dette skyldes at beregningene av pensjonspremier etter gammel premiemodell som ble gjort i forbindelse med saldert budsjett 2022, var basert på estimert pensjonsgrunnlag per 1. januar 2022. Grunnlaget ble ved en inkurie ikke oppjustert med lønnsveksten gjennom året. Det betyr at premieanslagene etter gammel modell skulle vært noe høyere, som igjen betyr at kompensasjonen skulle vært noe lavere. I sum utgjør dette 231,4 mill. kroner medregnet arbeidsgiveravgift. Regjeringen vil som følge av dette redusere bevilgningene til virksomhetene med samme beløp fra 2023. Det vises til at saken også var omtalt i Prop. 115 S (2021–2022) *Tilleggsbevilgninger og omprioriteringer i statsbudsjettet 2022*.

2.2.15 IA-avtale

Dagens IA-avtale gjelder for 2019–2022. Regjeringen har innledet drøftinger med partene i arbeidslivet om hvordan denne avtalen skal tas videre. Det foreslås å videreføre bevilgningen til avtalen i

2023. Forslaget til fordeling av rammen til virkemidler som er en del av IA-avtalen, kan endres som følge av forhandlinger om IA-samarbeidet. Regjeringen vil i så fall komme tilbake til Stortinget på egnet måte om dette.

2.2.16 Reduksjon i enkeltstående tilskudd

For å sikre likebehandling av organisasjoner som oppfyller kriteriene for å motta tilskudd og på ulike måter bidrar til måloppnåelse, skal tilskudd normalt kunngjøres og fordeles gjennom åpne søknadsprosesser. Regjeringen ønsker å redusere antallet tilskudd som tildeles direkte gjennom å navngi enkelte mottakere i budsjettproposisjonen.

Det er omdisponert 11,2 mill. kroner til søkbare tilskuddsordninger ved at enkelte tilskudd til navngitte mottakere ikke videreføres i 2023, se nærmere omtale under kap. 671. Noen tilskudd til navngitte mottakere blir videreført med en reduksjon i foreslått tilskuddsbeløp for 2023 med inntil 5 pst. sammenlignet med 2022.

For omtale av DFØs områdegjennomgang av praksis for navngiving av tilskuddsmottakere i statsbudsjettet, se Prop. 1 S (2022–2023) Gul bok for ytterligere beskrivelse.

2.2.17 Nytt prøvesystem for prøver i norsk og samfunnskunnskap

Det må anskaffes et nytt prøvesystem for prøver i norsk og samfunnskunnskap, herunder statsborgerprøven, ettersom eksisterende avtaler utløper. Uten et nytt prøvesystem vil ikke innvandrere kunne oppfylle krav i regelverket i forbindelse med søknad om permanent oppholdstillatelse, statsborgerskap eller opptak til høyere utdanning, og heller ikke kunne dokumentere norskerferdigheter ved jobbsøking. Regjeringen foreslår derfor å bevilge 24,2 mill. kroner til anskaffelse og etablering av nytt prøvesystem.

2.2.18 Styrking av Integrerings- og mangfoldsdirektoratet for å håndtere ankomster fra Ukraina

Situasjonen i Ukraina og nærområdene er uforutsigbar, og det er svært stor usikkerhet knyttet til ankomstene i 2023. For at IMDi skal ha beredskap for å håndtere ankomstene, er det behov for å videreføre økt saksbehandlingskapasitet i virksomheten til arbeid med bosetting og kartlegging av flyktninger fra Ukraina, samt veiledning og oppfølging av kommuner og andre aktører. Derfor foreslår regjeringen å øke bevilgningen med 54,9 mill. kroner.

3 Sysselsetting, levekår, integrering og utviklingen i sentrale inntektssikringsordninger

3.1 Innledning

Høy sysselsetting og høy samlet produktivitet er grunnlaget for høy verdiskaping. En omfattende offentlig finansiert velferdsstat er avhengig av høy yrkesdeltakelse. For den enkelte betyr det å ha en jobb både stabil inntekt, personlig utvikling og deltakelse på en sosial arena. At mange er i arbeid, er en viktig årsak til den jevnere inntektsfordelingen i Norge.

Situasjonen i det norske arbeidsmarkedet er nå bedre enn på mange år. Etterspørselen etter arbeidskraft er stor. Andelen sysselsatte i yrkesaktiv befolkning er på sitt høyeste siden 2009, og arbeidsledigheten har ikke vært lavere siden 2008. Likevel er det mange som står utenfor arbeidsmarkedet.

Sammenlignet med mange andre land i Europa er yrkesdeltakelsen blant kvinner og seniorer høy, mens sysselsettingen for menn i alderen 25–54 år er om lag som gjennomsnittet for EU, og under nivået i bl.a. Sverige, Danmark og Tyskland. Gjennomsnittlig arbeidstid per innbygger er relativt lav i Norge, i underkant av gjennomsnittet i EU-landene.

Den demografiske utviklingen påvirker utgiftene til de rettighetsbaserte ordningene i folketrygden. Vi lever stadig lenger. Befolkningsframskrivinger peker i retning av at mens det nå er fire personer i yrkesaktiv alder per person over 67 år, kan dette forholdet være nesten halvert i 2060. Det har betydning for bærekraften i velferdsstaten. En stadig større andel av samfunnets ressurser vil i årene framover gå til å sikre en trygg og verdig alderdom, noe som vil stille offentlige finanser, pensjonssystemet og de øvrige velferdsordningene overfor store utfordringer. Økt arbeidsinnsats blant eldre vil bidra til å styrke bærekraften i velferdsordningene.

Høy velferd i framtiden avhenger av at det tilbys nok arbeidskraft. Selv om arbeidsinnvandring har bidratt til høy aktivitet når etterspørselen har vært stor, kan ikke det være en løsning på varig basis. De fleste europeiske land har de samme demografiske utfordringene knyttet til aldring.

Derfor må først og fremst de innenlandske arbeidskraftreservene mobiliseres. I tillegg til å få flere til å jobbe lenger, er det viktig å inkludere flere i arbeid, og å sørge for god bruk av den arbeidskraften som allerede er i jobb, bl.a. ved å legge til rette for at flere kan jobbe heltid.

I dag er det for mange i yrkesaktiv alder som står utenfor arbeidslivet. Andelen mottakere av helserelaterte ytelser er høy sammenlignet med andre OECD-land. Denne andelen har holdt seg relativt stabil de siste tiårene. Mange stønadsmottakere kan dels være et uttrykk for at Norge har en godt utbygd velferdsstat med mål om økonomisk og sosial utjevning. Personer med lav formell kompetanse, personer med helseproblemer, unge og noen innvandrergupper er overrepresentert blant dem som 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 store flertallet i den norske befolkningen har høy levestandard og gode levekår. Et godt fungerende arbeidsmarked med høy sysselsetting og et velorganisert arbeidsliv med koordinert lønnsdannelse og små lønnsforskjeller utgjør et viktig grunnlag for velferd og utjevning. En sterk velferdsstat med gode offentlige tjenester og velferdsordninger som omfatter alle er viktig for alle innbyggere, men betyr ekstra mye for utsatte grupper. Også et omfordelende skattesystem bidrar til å utjevne forskjeller i levekår. 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.

Arbeidsmiljøstandarden i Norge er høy. Det er likevel helse- og sikkerhetsmessige utfordringer i enkelte bransjer og yrker. Sosial dumping, useriøsitet og arbeidslivskriminalitet er også fortsatt et stort problem, med negative konsekvenser for de berørte arbeidstakerne, seriøse virksomheter og samfunnet for øvrig. En utvikling med økende inntektsforskjeller, bruk av atypiske tilknytningsformer i enkelte bransjer og at de som utfører arbeid ikke får del i nødvendig kompetanseutvikling kan

bidra til et mer to-delt arbeidsliv, og vil slik sett være en trussel mot den norske arbeidslivsmode-len. Målrettede og kunnskapsbaserte tiltak, tilpas-set regulering, kontroll og samarbeid mellom myndigheter og arbeidslivets parter bidrar til å redusere utfordringene i arbeidslivet.

3.2 Situasjonen i arbeidsmarkedet

God utvikling i arbeidsmarkedet

Aktiviteten i norsk økonomi og arbeidsmarked var sterk i 1. halvår 2022. Gjeninnhenting etter pan-demien kom raskere enn mange hadde ventet. I Revidert nasjonalbudsjett 2022 ble vekstanslaget for 2022 for sysselsettingen mer enn doblet fra høsten 2021, mens registrert ledighet ble justert ned med 0,6 prosentenheter til 1,8 pst.

Høy prisstigning, økende renter og strømkriser fører likevel til økt usikkerhet og dempede utsik-ter i norsk og internasjonal økonomi. Selv om akti- viteten og etterspørselen etter arbeidskraft fort- satt er høy, er det tegn til at økte kostnader for næringsliv og husholdninger gir seg utslag i en mer avdempet utvikling.

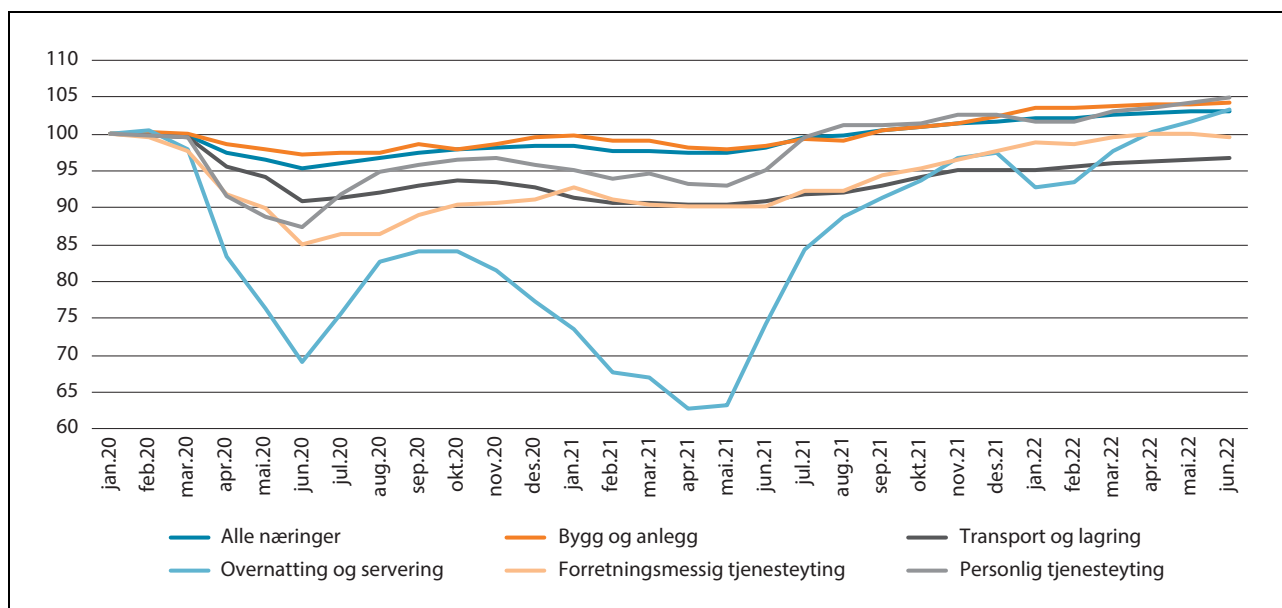
Allerede høsten 2021 var sysselsettingen til- bake til nivået fra før pandemien, både i antall og som andel av befolkningen i yrkesaktiv alder. Opp- gangen fortsatte i 1. halvår 2022, selv om veksten i 2. kvartal var noe mer avdempet enn i 1. kvartal. Siden 2. kvartal 2021 har antallet sysselsatte økt med 147 000 personer ifølge nasjonalregnskapet. Det tilsvarer en vekst på 5,3 pst. Oppgangen har

vært særlig sterk i næringer som hadde størst nedgang i starten av pandemien, se figur 3.1. I juni 2022 var det kun transportnæringen som fortsatt hadde færre lønnstakere enn før krisen.

Den sterke sysselsettingsveksten har bidratt til å øke sysselsettingsandelen for befolkningen i yrkesaktiv alder. Fra bunnivået i februar 2021 har andelen sysselsatte (15–74 år) økt med om lag 3 prosentenheter, og utgjør nå i overkant av 70 pst. ifølge arbeidskraftundersøkelsen (AKU). Det er det høyeste nivået siden 2009. Sysselsettingsande- len har økt sterkest blant de yngste, se figur 3.2, et mønster som er typisk fra tidligere konjunktur- oppganger.

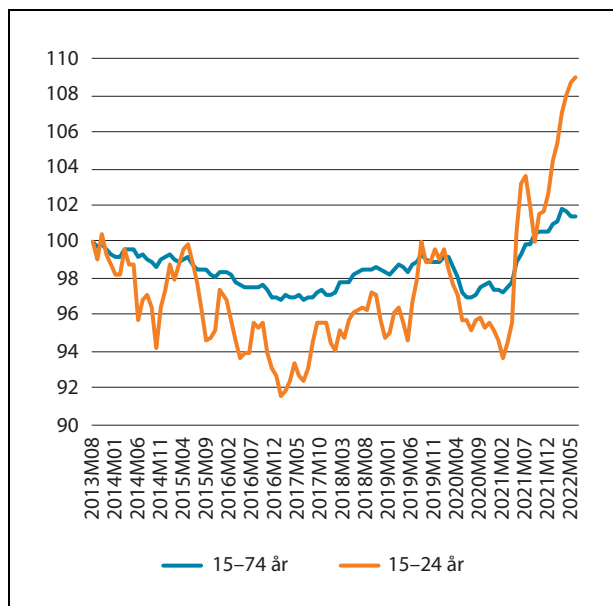
Sterk etterspørsel etter arbeidskraft har bidratt til et rekordhøyt nivå på antall ledige stillinger. I 2. kvartal 2022 var det 108 000 ledige stillinger ifølge SSB. Omfanget av ledige stillinger målt i pst. av antall stillinger totalt i en næring, er størst i for- retningsmessig tjenesteyting og overnatting og ser- vering. Også statistikken over nye ledige stillinger meldt til Arbeids- og velferdsetaten viser et høyt nivå, selv om antallet har vært noe lavere gjennom sommeren enn det som var tilfellet i vinter.

Nær halvparten av bedriftene i Norges Banks regionale nettverk oppga i august 2022 at knapp- het på arbeidskraft begrenser produksjonen. Det er noen færre enn ved forrige undersøkelse fra mai, men likevel høyt historisk. Utfordringen er aller størst for bedrifter som normalt bruker mye utenlandsk arbeidskraft. Selv om korttidsinnvan- dringen er på vei opp, er den fortsatt lavere enn før pandemien.



Figur 3.1 Utvikling i antall lønnstakere i utvalgte næringer. Sesongjusterte månedstall. Indeks januar 2020=100

Kilde: Statistisk sentralbyrå.



Figur 3.2 Utvikling i sysselsettingsandel, 15–74 år og 15–24 år. Sesong- og bruddjusterte månedstall, AKU. Indeks august 2013=100

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

I takt med den økte aktiviteten har arbeidsledigheten falt. Ved utgangen av august 2022 var det registrert 47 900 helt ledige, eller 1,6 pst. av arbeidsstyrken. Justert for sesongvariasjoner er det 0,6 prosentenheter lavere enn ved årsskiftet, og det laveste nivået siden 2008. Sammenlignet med august 2021 har antallet helt ledige falt med hele 27 900 personer, eller 1,1 prosentenheter. Også antall delvis ledige har falt, og er nå noe lavere enn nivået før pandemien. De fleste av de arbeidsledige som har vært permittert er tilbake i jobb, og antallet permitterte er tilbake til det som var normalen før pandemien. Samlet var 76 900 personer registrert som arbeidssøkere, dvs. helt ledige, delvis ledige eller arbeidssøkere på tiltak, ved utgangen av august 2022. Av disse var nær tre av fire blant særlig utsatte grupper slik Arbeids- og velferdsdirektoratet definerer dem: Unge under 30 år, enkelte innvandrergupper, de med lite eller ingen utdanning og de som har kort tid igjen av dagpengerettighetene.

AKU-ledigheten har også avtatt betydelig det siste året, se figur 3.3A, og utgjorde 3,2 pst. av arbeidsstyrken, eller 95 000 personer i den siste tremånedersperioden mai–juli 2022. AKU-ledigheten er normalt høyere enn andelen registrerte helt ledige og personer på tiltak, bl.a. fordi den

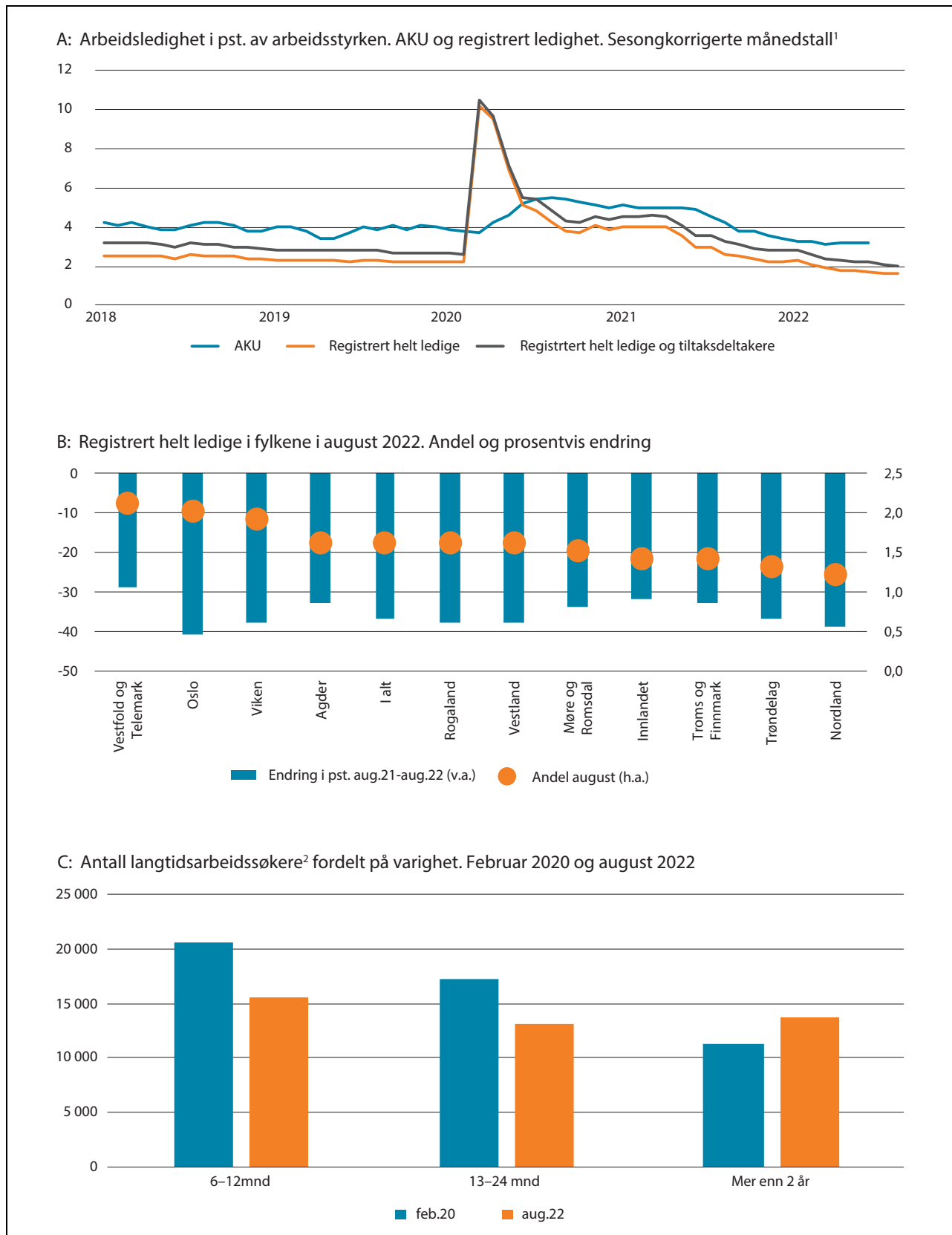
fanger opp flere nykommere i arbeidsmarkedet. Blant disse er f.eks. de som ikke har opparbeidet seg dagpengerettigheter og som av den grunn ikke melder seg ledige hos Arbeids- og velferdsetaten.

Under pandemien var det større geografiske forskjeller i arbeidsledigheten enn vanlig. Det må ses i sammenheng med forskjeller i næringsstruktur, smitteutvikling og smitteverntiltak. Ledighetsnedgangen gjennom det siste året har vært bredt basert, se figur 3.3B, og ved utgangen av august 2022 var den registrerte ledigheten lavere enn før pandemien i alle yrkesgrupper og fylker. Men det var fortsatt forskjeller, med høyest ledighet i Vestfold og Telemark, og lavest i Nordland. Barne- og ungdomsarbeid, samt reiseliv og transport var yrkesgruppene med høyest andel helt ledige.

Bedringen i arbeidsmarkedet har gitt klar nedgang i langtidsledigheten, definert som personer med sammenhengende ledighet i over seks måneder. Ved utgangen av august 2022 var om lag 13 400 personer langtidsledige, eller nær 28 pst. av alle ledige. Likevel er det fortsatt noen grupper der flere enn før pandemien er langtidsledige, slik som personer uten fullført videregående opplæring. Hvis vi også inkluderer dem som har vært delvis tilbake i jobb, ser vi at antallet som har vært arbeidssøkere (dvs. helt ledig, delvis ledig eller arbeidssøker på tiltak) i over to år er vel 20 pst. høyere nå enn i perioden før pandemien, se figur 3.3C.

Antall personer som er registrert med nedsatt arbeidsevne, og har behov for ekstra oppfølging fra NAV-kontoret for å få eller beholde arbeid, har økt gjennom pandemien. I juni 2022 var 202 200 personer, tilsvarende 5,8 pst. av befolkningen i alderen 18–66 år, registrert med nedsatt arbeidsevne, det høyeste antallet siden 2015.

Av disse mottok to av tre arbeidsavklaringspenger, en økning på mer enn 1 prosentenheter, eller 6 200 personer, fra samme periode i 2021. Om lag halvparten av dem som blir registrert med nedsatt arbeidsevne kommer fra et arbeidsforhold med sykmelding. Mange med nedsatt arbeidsevne kommer over i jobb, men det er også mange som blir uføretrygdet. Av dem som sluttet å være registrert med nedsatt arbeidsevne i 3. kvartal 2021, var 35 pst. i jobb seks måneder senere, og ytterligere 16 pst. i arbeid mens de mottok ytelse eller oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten, mens 31 pst. mottok uføretrygd.



Figur 3.3 Arbeidsledighet

¹ Sesong- og bruddjustert serie for AKU-tall. Siste observasjon er august for registrert ledighet.

² Langtidsarbeidssøkere er personer som har vært registrert som arbeidssøker (helt ledig, delvis ledig eller på tiltak) sammenhengende i minst 26 uker. Varighet regnes fra det tidspunktet en person første gang melder seg som arbeidssøker, eller når personen melder seg som arbeidssøker etter avbrudd på minst fire ukers varighet.

Kilde: Statistisk sentralbyrå og Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Mobiliteten i arbeidsmarkedet er stor. Tall fra AKU viser at sysselsettingen økte med 40 000 personer fra 1. til 2. kvartal i år. Bak dette tallet er det store personbevegelser mellom ulike statuser. Noen gikk fra ledighet til sysselsetting (38 000), personer som av ulike grunner hadde stått utenfor arbeidsstyrken (trolig mange studenter) var blitt sysselsatt (99 000), andre var blitt arbeidsledige (14 000) eller gått ut av arbeidsstyrken (83 000) bl.a. på grunn av alder, utdanning, permisjoner og sykdom. Disse strømmene gir et bilde av dynamikken og mobiliteten i arbeidsmarkedet. Samtidig er det store jobbstrømmer, som gir uttrykk for kontinuerlig omstilling i arbeidsmarkedet. Bak en oppgang på rundt 195 000 arbeidsforhold (jobber) fra 2. kvartal 2021 til 2. kvartal 2022, skjuler det seg en bruttovekst på over 405 000 nye jobber, og et opphør på om lag 210 000 jobber, ifølge registertall fra SSB.

Sysselsetting blant personer med nedsatt funksjonsevne

I 2021 utgjorde personer som oppgir å ha nedsatt funksjonsevne i AKU 9 pst. av befolkningen i alderen 15–66 år. Denne gruppen er i mindre grad sysselsatt enn befolkningen for øvrig, med en sysselsettingsandel på om lag 38 pst. i 2021. I befolkningen ellers i samme aldersgruppe var sysselsettingsandelen i overkant av 78 pst.

Blant personer med nedsatt funksjonsevne som står utenfor arbeidsmarkedet, mottar 70 pst. uføretrygd. En del personer med funksjonsnedsettelse ønsker å komme i jobb ifølge AKU, men har ulike utfordringer som gjør det vanskelig. Deriblant er det en betydelig høyere andel som ikke fullfører videregående utdanning blant personer med funksjonsnedsettelse enn blant den øvrige befolkningen. Undersøkelser viser at utdanning har enda større betydning for sannsynligheten for å komme i arbeid for denne gruppen enn for den øvrige befolkningen. Enkelte kan også ha redusert arbeidsevne pga. sin funksjonsnedsettelse, noe som kan gjøre det vanskeligere å finne arbeid. Samtidig kan de oppleve strukturelle utfordringer i møte med arbeidslivet, som diskriminering eller mangel på kunnskap hos arbeidsgivere, eller mangel på tilgjengelighet og tilrettelegging. Mange personer med

nedsatt funksjonsevne vil ha særlig behov for tilrettelegging. Bl.a. svarer om lag 45 pst. av de sysselsatte med funksjonsnedsettelse i AKU at de har fått tilrettelagt arbeidssituasjonen sin. Det kan være tilpasninger knyttet til fysisk tilrettelegging av arbeidsplassen, men også endringer i arbeidsoppgavene eller i arbeidstiden.

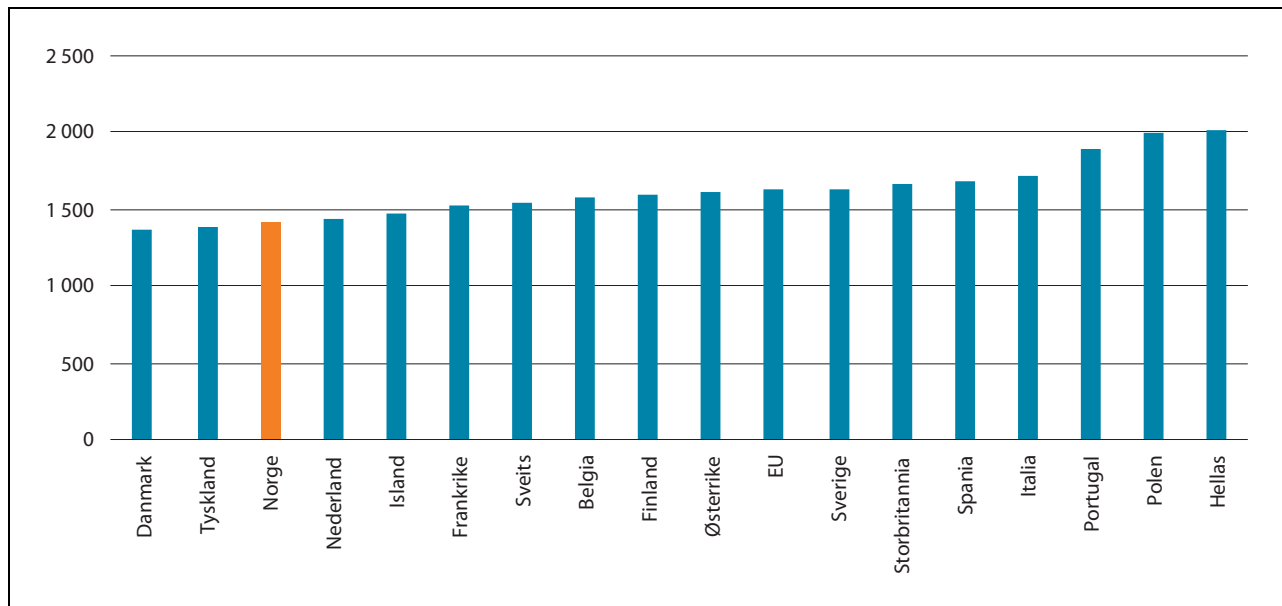
Arbeidstid

I underkant av tre av fire sysselsatte arbeider heltid. I enkelte næringer og yrker er deltidsandelen særlig høy. Fortsatt er det langt flere kvinner enn menn som jobber deltid, hhv. 37 mot 17 pst. Mønsteret er likevel slik at det i næringer hvor det er mye deltid for kvinner, også er mye deltid for menn.

Over tid har forskjellen i arbeidstid mellom menn og kvinner avtatt, noe som bl.a. må ses i sammenheng med en betydelig økning i utdanningsnivået blant kvinner. For kvinner i yngre aldersgrupper har det vært en markant reduksjon i deltidsandelen over tid, samtidig som det har vært en viss økning i deltidsandelen for menn.

Deltid er mer utbredt blant innvandrere, personer med kortere utdanning, og blant de yngste og eldste. Høy deltidsandel blant unge skyldes i hovedsak at en stor andel har utdanning som sin hovedaktivitet, mens de jobber deltid ved siden av. Omfanget er større blant unge kvinner enn unge menn. Det må ses i sammenheng med at kvinner i større grad enn menn 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 dem som jobbet deltid i 2020, oppga bare noe over 60 pst. at de hadde sysselsetting som hovedsakelig virksomhet. Nær 25 pst. oppga skolegang som hovedbeskjeftigelse, mens 7 pst. oppga at de var alderspensjonister, førtidspensjonister eller uføre, ifølge AKU.

Den relativt høye deltidsandelen i Norge, og lavere tariffbestemt arbeidstid, bidrar til at antallet arbeidede timer per sysselsatt er lavt i Norge sammenlignet med mange andre land, se figur 3.4. Deltidsarbeid representerer en begrensning i utnyttelsen av arbeidskraftressursene, og det ligger et betydelig arbeidskraftpotensial i å få flere til å jobbe heltid.



Figur 3.4 Utførte timeverk årlig per sysselsatt.¹ 2019

¹ Gjennomsnittlig utførte timeverk. Utførte timeverk tilsvarer antall faktiske arbeidstimer utført av alle sysselsatte personer i løpet av et år, og inkluderer tillegg for utført overtid og fradrag for fravær pga. sykdom, permisjon og ferie.

Kilde: Eurostat.

Tilknytningsformer

Andelen midlertidig ansatte har holdt seg forholdsvis stabil i flere år, selv om brudd i statistikken gjør det vanskelig å sammenligne nivåer før og etter 2021. Det var likevel en klar nedgang fra 2. kvartal 2021 til 2. kvartal 2022, på hele 1,3 prosentenheter. Dette kan skyldes tilfeldigheter under pandemien. I 2. kvartal var 8,3 pst. av de sysselsatte, svarende til 225 000 personer, midlertidig ansatt. Overnatting og servering, i tillegg til undervisning og helse- og sosialtjenester har størst omfang av midlertidige ansatte, målt i pst. Det er en noe større andel kvinner enn menn som er midlertidig ansatt. Andelen midlertidig ansatte avtar sterkt med alder. Blant unge under 25 år er vel 24 pst. midlertidig ansatt, mens andelen er 13 pst. i gruppen 25–29 år, og bare i overkant av 4 pst. i aldersgruppen 40–54 år.

Nærmere om arbeidsmarkedssituasjonen for unge

Arbeidsmarkedet for unge svinger normalt mer med konjunktorene enn for øvrige aldersgrupper. I perioder med høy økonomisk vekst kommer flere unge i arbeid, gjerne på deltid i kombinasjon med utdanning, og i perioder med mindre etterspørsel etter arbeidskraft blir unge mer berørt enn grupper med større arbeidslivserfaring.

Det gjenspeiles i sysselsettingstallene. Svingningene under pandemien var klart størst blant de

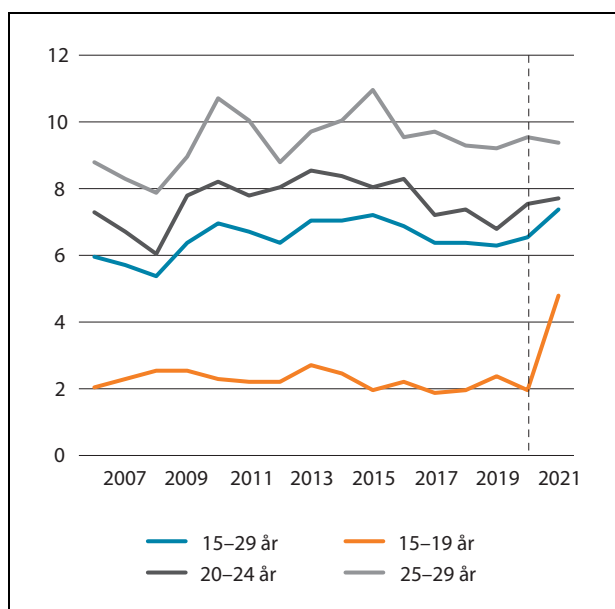
unge, se figur 3.2. Nedgangen var større og oppgangen brattere. Andelen sysselsatte i alderen 15–24 år var på et rekordhøyt nivå i juni 2022, med 58,4 pst. Kombinasjonen av færre arbeidstakere på korttidsopphold i Norge, som demper konkurransen fra utenlandske arbeidere, og økt etterspørsel etter arbeidskraft innen deler av tjenestenæringene kan ha bidratt til at flere unge kommer inn i arbeidsmarkedet. Ifølge registertall har over halvparten av oppgangen i sysselsettingen blant unge det siste året kommet innen overnattings- og serveringsvirksomhet og i varehandelen.

Selv om unge beveger seg mer inn og ut av arbeidsstyrken enn eldre aldersgrupper, varierer også arbeidsledigheten mer for de yngste. Nedgangen i ledighet siden våren 2021 har vært størst blant de unge. Ved utgangen av august var den registrerte ledigheten 2,4 pst. i aldersgruppen 20–24 år, og 2,2 pst. blant 25–29-åringene. Det er en nedgang fra hhv. 3,3 pst. og 3,0 pst. i februar 2020. Ungdomsledigheten i Norge er forholdsvis lav i internasjonal sammenheng.

Etter to turbulente pandemiår, er arbeidsmarkedet for unge samlet sett godt. Men det gjelder ikke alle, og antall unge med nedsatt arbeidsevne har økt. I juni 2022 var om lag 45 000 unge under 30 år registrert med nedsatt arbeidsevne i Arbeids- og velferdsetaten, en oppgang på 320 personer eller 0,8 pst. fra juni 2021.

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. Over tid har det vært forholdsvis stor stabilitet i NEET-nivåene ifølge AKU, se figur 3.5. Brudd i AKU gjør at 2021-nivået ikke er direkte sammenlignbart med tidligere år, og vi har dermed ikke grunnlag for å si at NEET-ratene økte fra 2020 til 2021. Registerstatistikk, som også gir tall for NEETs, viser en klar nedgang fra 2020 til 2021. Nivået på NEET-gruppen i de to statistikkene er forskjellig på grunn av definisjonsforskjeller, hvor en viktig forskjell er knyttet til hvordan utdanning er definert. Selv om antallet NEETs er større om vi ser på registerstatistikken, er utviklingen i de to målene ganske lik fram til 2021.



Figur 3.5 Unge i alderen 15–29 år som verken er i jobb, utdanning eller annen opplæring. Pst. av alle i aldersgruppen. 2006–2021¹

¹ Det ble gjennomført en større omlegging av AKU i 2021 som fører til et brudd i statistikken. Tall for 2021 er ikke bruddjustert, og nivået er derfor ikke direkte sammenlignbart med nivået i foregående år.

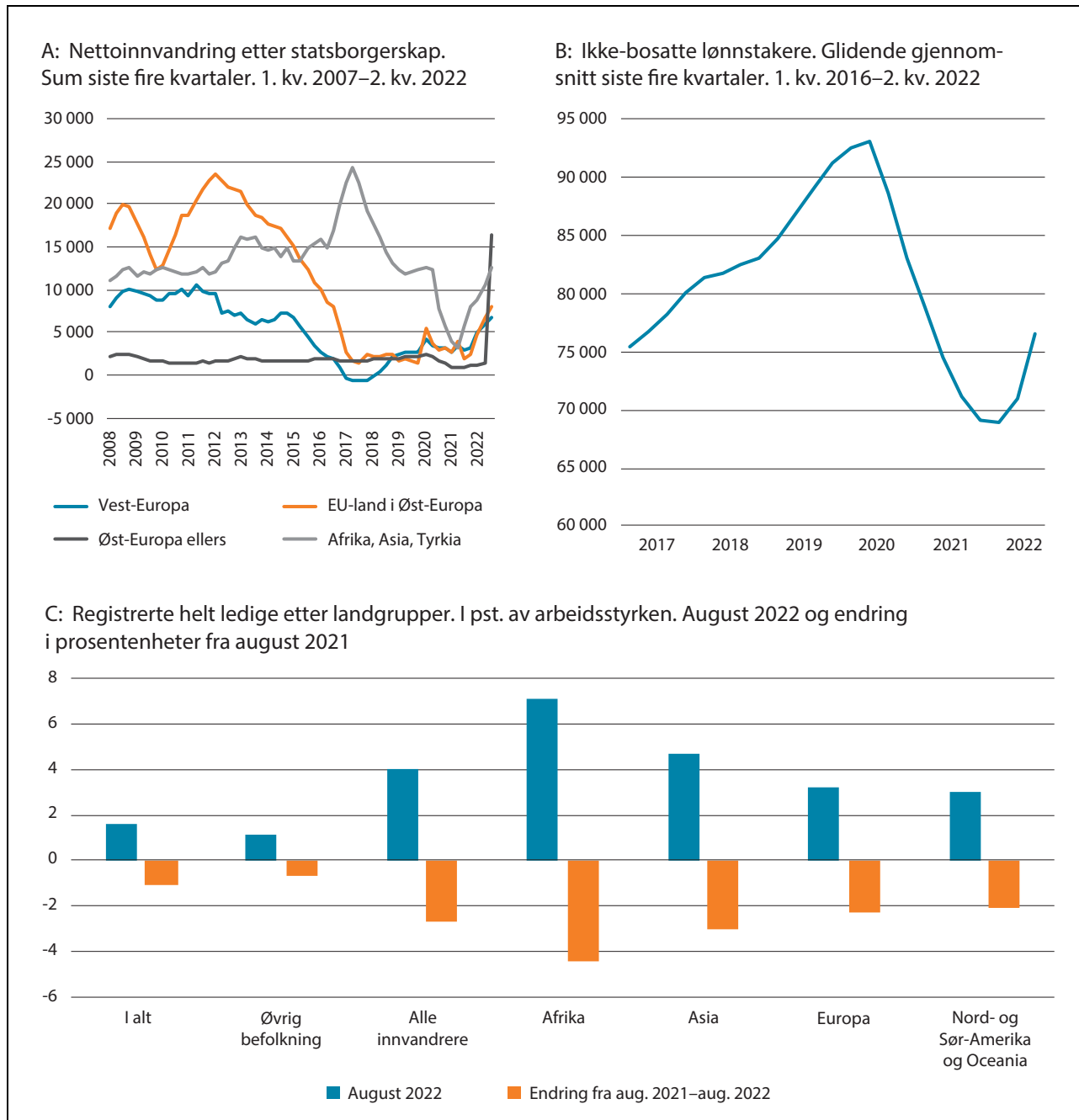
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Både stabiliteten i NEET-raten og at nivåene er lave sammenlignet med andre land, gir tilsynelatende liten grunn til bekymring. Men bildet er mer sammensatt. Andelen i NEET-gruppen er betydelig høyere for de med lite skolegang og for personer med innvandrerbakgrunn. I 2021 hadde over halvparten kun grunnskole som høyeste fullførte utdanning. Og mens NEET-raten var 11 pst. for innvandrere under 30 år, var den 7 pst. for øvrig befolkning under 30 år. Samtidig synes NEET-gruppen i Norge å være forholdsvis marginalisert. Tidligere analyser har vist at andelen som mottar helserelevante ytelser, og som dermed kan ha en lengre vei tilbake til jobb, er høyere i Norge enn i mange andre land.

Innvandring og nærmere om arbeidsmarkedssituasjonen for innvandrere

Antallet korttidsinnvandrere og innvandringen til Norge generelt falt markert under pandemien, bl.a. som følge av innreiserestriksjoner og smitteverntiltak. Nettoinnvandringen tok seg likevel noe opp gjennom 2. halvår i 2021 og videre i 1. halvår i 2022. I 2. kvartal 2022 var det en nettoinnvandring på 17 700 personer, mot en negativ nettoinnvandring ett år tidligere. Tallene for 2. kvartal 2022 er særlig høye, noe som må ses i sammenheng med krigen i Ukraina og flyktingene derfra. Holdes disse utenfor, var nettoinnvandringen til Norge på i overkant av 3 000 personer.

Samtidig har arbeidsinnvandringen også tatt seg klart opp blant ikke-bosatte lønntakere. I juni 2022 var det 26 900 flere korttidsinnvandrere enn i juni 2021, en oppgang på 44 pst. Personer fra EU-land i Øst-Europa står for over 70 pst. av oppgangen. Men til tross for oppgang, er det fremdeles færre ikke-bosatte lønntakere enn på samme tid i 2019. At flere bedrifter i Norges Banks regionale nettverk melder om knapphet på arbeidskraft forklares bl.a. med at det har blitt vanskeligere å få tak i utenlandsk arbeidskraft.



Figur 3.6 Innvandring og arbeidsledighet for ulike landgrupper

Kilde: Statistisk sentralbyrå og Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Innvandrere deltar i mindre grad i arbeid enn den øvrige befolkningen. Forskjellen har likevel blitt mindre de fem siste årene. Sysselsettingen blant innvandrere har økt mer enn i majoritetsbefolkningen, og særlig for personer fra Afrika og Asia. Andelen sysselsatte innvandrere økte særlig i 2021, noe som delvis var en gjeninnhenting fra året før. Innvandrere er i større grad sysselsatt i næringer som ble særlig rammet av pandemirestriksjoner, og hadde størst aktivitetsfall i 2020.

Ved utgangen av 2021 var sysselsettingsandelen nær 69 pst. blant innvandrere i aldersgruppen 20–66 år, og om lag 79 pst. i majoritetsbefolkningen.

Det er store variasjoner i sysselsettingen blant innvandrere, avhengig av 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 til disse. Sysselsettingen er særlig lav blant kvinner i denne gruppen. Dette kommer bl.a. av at gruppen kommer fra land med lav grad av kvinner i utdanning og arbeid.

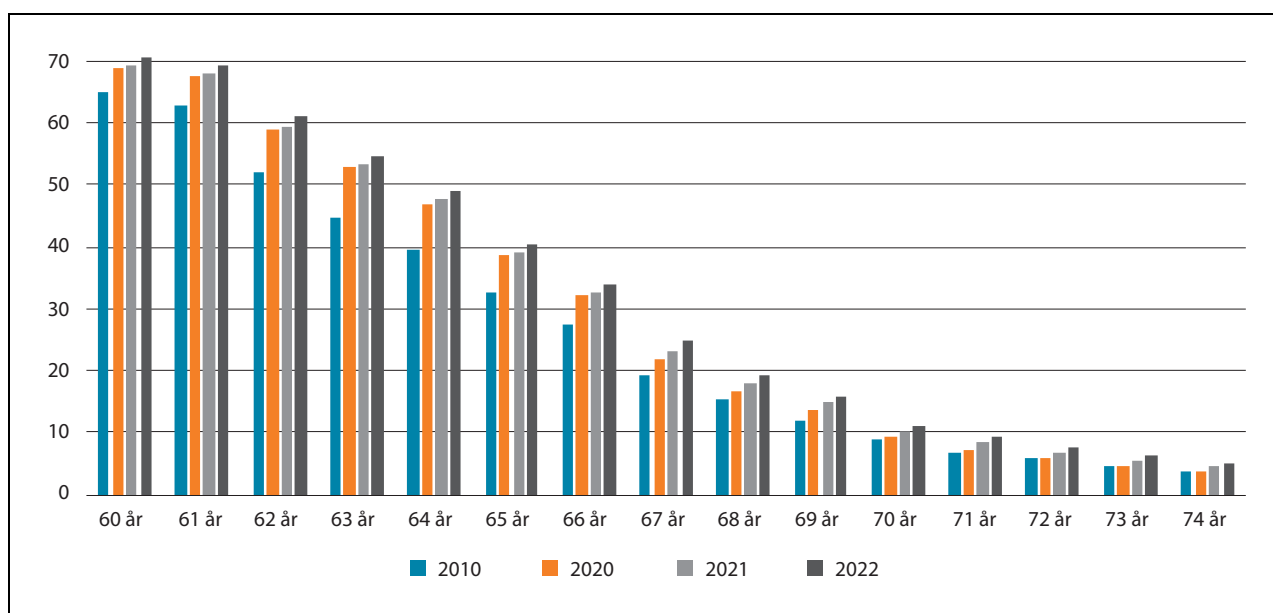
Også ledighetstall bekrefter den gode utviklingen i arbeidsmarkedet blant innvandrere det siste året. Den registrerte ledigheten blant innvandrere var 4,0 pst. ved utgangen av august 2022, en nedgang på om lag 40 pst. fra samme periode i 2021. Også blant den øvrige befolkningen falt ledigheten med om lag 40 pst. i samme periode. Dermed er ledigheten fremdeles klart høyere blant innvandrere enn for den øvrige befolkningen, selv om det er store forskjeller mellom ulike landgrupper, se figur 3.6C. Innvandrere utgjør nå rundt 45 pst. av alle registrerte helt ledige.

Nærmere om arbeidsmarkedssituasjonen for eldre

Eldre har i stadig større grad deltatt i arbeidslivet de siste 20 årene. Andelen sysselsatte har økt for alle årskull i alderen 60–74 år fra 2010 til 2022, se figur 3.7. Kombinasjonen av bedre helse, høyere utdanning og et gjennomgående godt arbeidsmar-

ked er viktige forklaringer. Arbeidet for et inkluderende arbeidsliv¹ og pensjonsreformen kan også ha bidratt til å øke yrkesaktiviteten, og det er en tydelig reformeffekt i den delen av privat sektor som omfattes av AFP-ordningen. De første årene etter 2010 var økningen spesielt stor for aldersgruppen 62–66 år. Fra 2015 har aldersgruppen 67–68 år stått for den største økningen, relativt sett. De siste årene har det også vært en økning i gjennomsnittlig avtalt arbeidstid for de eldste aldersgruppene. Utbruddet av koronaviruset førte til en nedgang i andelen sysselsatte i alle aldersgrupper i 2020. For de eldste kan beslutninger om å forlate arbeidslivet være mer endelig enn for yngre, men bedringen i arbeidsmarkedet siden våren 2021 har ført til at også flere eldre har kommet tilbake. Sysselsettingsandelene er nå gjennomgående høyere enn før pandemien, og arbeidsledigheten blant eldre har falt til lave nivåer.

¹ Ingebrigtsen, B. A. og Moe, A. (2015): Evaluering av NAV Arbeidslivssenters bidrag til måloppnåelse innen delmål 2 og 3 i IA-avtalen. Rapport, NTNU Samfunnsforskning.



Figur 3.7 Sysselsatte etter alder. Pst. av befolkningen i samme aldersgruppe. Bosatte 60–74 år. 2010–2022

Kilde: Statistisk sentralbyrå. Aa-registeret 2010–2014, f.o.m. 2015 a-ordningen.

Eldre arbeidstakere bytter jobb i mindre grad enn yngre. Samtidig har eldre arbeidsledige større vanskeligheter enn yngre med å komme tilbake i jobb.² Norsk seniorpolitisk barometer viser at eldre arbeidssøkere gjennomgående vurderes som mindre attraktive enn yngre arbeidssøkere.

Samtidig viser undersøkelsen at arbeidsgivernes grense for når en kompetent arbeidssøker er å

² Furuberg, J. (2021) «Kven vart arbeidslause i den første bølga av koronakrisa og korleis har det gått med dei?» Arbeid og velferd 2/2021

betrakte som eldre, og derfor vurderes som mindre aktuell for å innkalles til intervju, har økt noe det siste tiåret.

3.3 Arbeidsmiljøtilstanden

De fleste i Norge arbeider under gode og forsvarlige arbeidsforhold. Analyser av europeiske arbeidsmiljødata viser at norske arbeidsforhold er jevnt over bedre enn i de fleste andre sammenlignbare land.³ Statens arbeidsmiljøinstituttets Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021 viser at 9 av 10 arbeidstakere er tilfreds med jobben sin. Men selv om helhetsbildet er bra, er det ikke alltid sammenfall mellom høy trivsel og godt arbeidsmiljø eller risikofritt arbeid. Det er fortsatt utfordringer i flere bransjer og yrker, og deler av arbeidslivet er preget av høyt sykefravær og tidlig avgang.

Koronapandemien har bl.a. bidratt til at digitaliseringen av arbeidslivet har skutt fart, med mange positive følgekonsekvenser, men også endringer som for mange vil kunne være utfordrende. Arbeidets organisering har i flere virksomheter endret seg betydelig, med det utfall at også arbeidsmiljøene er i endring.⁴ Under pandemien var særlig tre aspekter framtrædende; økt jobbusikkerhet og mindre forutsigbarhet, økt smittefare og endringer i arbeidsinnhold i yrker med kritiske samfunnsfunksjoner, samt utbredt bruk av hjemmekontor i store deler av arbeidslivet.⁵ Eventuelle langvarige virkninger av dette kjenner vi enda ikke. En gjennomgang av eksisterende internasjonal forskning om arbeid hjemmefra og sammenhengen til helse og arbeidsmiljø, viser at vi mangler kunnskap om langsiktige konsekvenser av hjemmekontorarbeid og særlig fra perioder som ikke har vært preget av pandemi-tiltak.⁶

Mye tyder på at arbeidsinnhold og måten å jobbe på vil kunne endre seg videre framover. Teknologiutviklingen vil også kunne bidra til å begrense enkelte yrkeseksponeringer knyttet til manuelle arbeidsoperasjoner, mens nye eksponeringer vil komme til. Gode arbeidsmiljøforhold

har tradisjonelt vært en konkurransefordel og en av bærebjelkene i et bærekraftig norsk arbeidsliv, som har gitt grunnlaget for bl.a. høyt jobbengasjement og muligheter til å kunne stille høye krav i arbeidet. Det vil være viktig å opprettholde en høy arbeidsmiljøstandard også i den videre utviklingen av arbeidslivet framover.

Generelt har demografisk, teknologisk og global utvikling ført til at behovet og muligheten for større fleksibilitet i arbeidslivet har økt. En slik fleksibilitet bl.a. ved økt bruk av hjemmekontor, kan påvirke jobbtilhørighet, tilknytnings- og ansettelsesformer, kjønnsbalanse i arbeidslivet, rekruttering til yrker med økende personellbehov uten mulighet til fjernarbeid og produktivitet. Endringer i nærings- og yrkessammensetning gir også behov for omstilling.

Veksten i tjenesteytende sektor har ført til at stadig flere jobber i yrker preget av kunde-, bruker- og pasientrelasjoner med utfordringer knyttet til emosjonelle krav, rollekonflikter og vold og trusler i enkelte yrkesgrupper. Undersøkelser⁷ 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 utdannede er mer utsatt enn landsgjennomsnittet. Kvinner er også gjennomgående mer utsatte enn menn.

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

Statens arbeidsmiljøinstituttets overvåkningsdata indikerer at om lag 34 pst. av de med minst ett sykefravær på mer enn 14 dager siste år, oppgir at fraværet helt eller delvis skyldtes forhold på arbeidsplassen.⁸ Tidligere vitenskapelige studier basert på overvåkningsdata indikerer at en betydelig andel av det legemeldte fraværet som overstiger 40 dager i løpet av et år kan tilskrives mekaniske eksponeringer (25 pst.)⁹ og psykososiale risikofaktorer (15 pst.)¹⁰ på arbeidsplassen.

³ Aagestad, C., Bjerkan, A.M., Gravseth, H.M.U. (2017): Arbeidsmiljøet i Norge og EU – en sammenligning. Rapport 2017: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

⁴ Faggrupperapport 2022: Målene om et mer inkluderende arbeidsliv – status og utviklingstrekk. Rapport 2022. Rapportering fra faggruppen for IA-avtalen.

⁵ Faktabok om arbeidsmiljø og helse (2021). STAMI-rapport, årgang 22, nr. 4, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

⁶ Fløvik, L., et al. Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø. En systematisk kunnskapsoppsummering. STAMI-rapport nr. 3, 2021. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

⁷ Hagen, I.M. (2019). *Vold og trusler – et stort arbeidsmiljøproblem i helse- og sosialsektoren. En kunnskapsoppsummering.* Oslo: Fafo.

⁸ Faktabok om arbeidsmiljø og helse (2021). STAMI-rapport, årgang 22, nr. 4, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

⁹ Sterud, T., Work-related mechanical risk factors for long-term sick leave: a prospective study of the general working population in Norway. *Eur J Public Health*, 2014. 24(1): p. 111-6

¹⁰ Aagestad, C., et al., Work-related psychosocial risk factors for long-term sick leave: a prospective study of the general working population in Norway. *J Occup Environ Med*, 2014. 56(8): p. 787-93

Arbeidsskader antas å utgjøre om lag 11 pst. av alle skadetilfeller i Norge, og det er særlig høy skaderisiko blant unge menn og utenlandske arbeidstakere. Det er fortsatt knyttet noe usikkerhet til datagrunnlaget for arbeidsskader, bl.a. grunnet underrapportering. Tallet på registrerte arbeidsskadedødsfall har gått betydelig ned i et lengre tidsperspektiv, men har vært nokså stabilt de siste årene. I 2021 registrerte Arbeidstilsynet 31 arbeidsskadedødsfall, mot 28 i 2020 og 29 i 2019.

Om HMS-nivået i petroleumsvirksomheten

Risikonivå i norsk petroleumsvirksomhet (RNNP) består av fire årlige rapporter. Hovedrapport, landdrapp og sammendragsrapport for sokkelen publiseres i april. Akutte utslipp publiseres i oktober. RNNP bygger på innrapportering fra næringen og gjennomføring av spørreundersøkelse om arbeidsmiljø. Det er utviklet særlige storulykkeindikatorer, og utviklingen på arbeidsmiljøområdet må også ses i sammenheng med utviklingen knyttet til risiko for storulykker.

RNNP viser at 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 for tap av liv, viser i hovedsak en langsiktig positiv utvikling. Utviklingen på enkelte områder viser likevel at det er behov for bedre forebyggende arbeid og tilpasset oppfølging av risiko.

Antall hendelser med storulykkepotensial på sokkelen har ligget på et stabilt lavt nivå siden 2012. Nivået i perioden 2012–2021 er lavere enn i forutgående periode. Resultatene for landanleggene viser imidlertid en økning i antall hendelser med storulykkepotensial siden 2019, først og fremst innen uantente hydrokarbonlekkasjer. I tillegg viser resultatene at det har vært en svak oppgang i alvorlige personskader på landanleggene fra 2020 til 2021.

Risikoen knyttet til arbeidsmiljø i petroleumsvirksomheten har i hovedsak hatt en positiv utvikling over tid, men næringen har fortsatt enkelte arbeidsmiljøutfordringer. Det underbygges også av at det har vært et økende antall varsler og bekymringsmeldinger til Petroleumstilsynet de siste årene, bl.a. knyttet til omstilling og effektivisering. Tall fra RNNP 2021 viser at det på norsk sokkel ble meldt 161 rapporteringspliktige personskader til Petroleumstilsynet i 2021, mot 202 i 2020 og 234 i 2019. 27 av disse skadene ble klassifisert som alvorlige i 2021 mot 28 i 2020 og 33 i 2019. Siden 2010 har det vært to dødsulykker i norsk petroleumsvirksomhet.

For nærmere omtale av arbeidsmiljø og sikkerhet i arbeidslivet, se omtale under punkt 6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Boks 3.1 De største helseutfordringene blant yrkesaktive

Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021, utgitt av Statens arbeidsmiljøinstitutt, gir en oversikt over status og utviklingstrekk på det norske arbeidsmiljøområdet. Ny faktabok skal etter planen utgis medio 2024. Parallelt med dette vil datagrunnlaget utvides, noe som vil tilgjengeliggjøre mer finmaskede analyser på yrkes- og bransjenivå.

De største helseutfordringene blant norske yrkesaktive, både når det gjelder omfang og kostnader i form av redusert helse, sykefravær og uførhet, er muskel- og skjelettplager og lettere psykiske plager som angst og depresjon.

Forekomsten av selvrapporterte muskel- og skjelettplager har vist en svak økning blant sysselsatte de siste 20 årene. Også forekomsten av psykiske plager har økt noe siden 2009.

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

3.4 Utviklingen for lavinntektsgrupper

Det store flertallet i den norske befolkningen har høy levestandard og gode levekår. Sett under ett har inntektene til norske husholdninger fått et betydelig løft de siste 30 årene. Samtidig er inntektsfordelingen blitt noe skjeve. Inntektsutviklingen for tidelen av befolkningen med lavest inntekt har vært svakere enn for øvrige grupper, mens utviklingen i inntektene for tidelen med høyest inntekt har vært sterkere. Inntektsveksten til husholdningene har vært svak de siste årene.

Norge er blant landene med lavest målt inntektsulikhet. Høy grad av likhet i Norge og de øvrige nordiske landene settes gjerne i sammenheng med gode oppvekstvilkår for barn og unge, gratis utdanning, koordinert lønnsdannelse og små lønnsforskjeller, et omfordelende skattesystem og et velorganisert arbeidsliv. Offentlig

finansierte velferdstjenester som barnehage, skole og utdanning og helse- og omsorgstjenester er viktige for alle innbyggere, og bidrar også til å fremme likhet i muligheter. Verdien av offentlige tjenester utgjør en større andel av inntekten for personer med lav inntekt enn for personer med høy inntekt. Offentlig finansierte velferdstjenester bidrar dermed til å redusere forskjeller i levekår.

Det er forholdsvis høy grad av sosial mobilitet i Norge, og tendensen til at ulikhet går i arv er mindre enn i mange andre land. Økonomisk vekst som har kommet brede lag av befolkningen til gode, høy sysselsetting og en godt utbygd velferdsstat har bidratt til at omfanget av fattigdom og lavinntekt er mindre i Norge enn i de fleste andre land.

Omfanget av lavinntekt

Til tross for høy sysselsetting og universelle velferdsordninger, rammes enkeltpersoner og familier av fattigdom og lavinntekt også i Norge. En andel av befolkningen har økonomiske ressurser som avviker betydelig fra det generelle inntektsnivået i samfunnet. Noen har så lav inntekt og leve-

standard at dette begrenser deres 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 lavinntektsgruppen 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. Inntektene til lavinntektsgruppen har også vokst noe mindre enn veksten i medianinntekten, selv om også denne gruppen over tid har hatt en betydelig inntektsvekst. I treårsperioden 2018–2020 hadde 10,1 pst. av befolkningen, ca. 507 000 personer, en inntekt under 60 pst. av medianinntekten. Dette var samme andel som forutgående treårsperiode, og en økning på om lag 4 000 personer.

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 50 pst. eller 60 pst. (EU-50 og EU-60), og OECD 50 pst. (OECD-50), av medianinntekten som indikator på fattigdom. EU og OECD vektet også stordriftsfordeler ulikt. Norge har ingen fastsatt lavinntektsgrense, og OECDs og EUs grenser for lavinntekt brukes derfor ofte når omfanget av lavinntekt skal kartlegges. EU-60-målet er mest brukt i Norge, og er en indikator på andelen 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 ofte 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 at kortsiktige svingninger i inntekten slår ut i indikatorene. Langvarig lavinntekt øker risikoen for fattigdom og levekårsproblemer. Som en indikator på fattigdom tas det i Norge ofte 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).

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 aleneboende, har isolert sett bidratt til økt forekomst av lavinntekt, ettersom éinntektshusholdninger 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 antall personer med innvandrerbakgrunn. Forekomsten av lavinntekt blant ungdom og unge voksne har også økt. Utviklingen skyldes at flere unge har fått en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet.

Lavinntekt blant innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre

Forekomsten av vedvarende lavinntekt blant innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre ligger fortsatt på et høyt nivå. 28,6 pst. av alle innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre hadde, målt ut fra EU-60, vedvarende lavinntekt i treårsperioden 2018–2020. Andelen er enda høyere for personer med landbakgrunn fra Asia, Afrika, Latin-Amerika og Øst-Europa.

Sannsynligheten for å ha vedvarende lavinntekt varierer betydelig etter landbakgrunn, innvandringsgrunn og botid. Mens 47 pst. av alle innvandrere med kort botid (tre år) tilhørte husholdninger med vedvarende lavinntekt i 2018–2020, var tilsvarende andel 21 pst. for dem med lang botid (ti år eller mer).

Inntektsnivået henger tett sammen med deltakelse i arbeid. Innvandrergrupper med lave sissettingsandeler har også større risiko for å havne under lavinntektsgrensen. For eksempel er medianinntekten lavest blant flyktninger og høyest blant arbeidsinnvandrere.

Inntektsnivået øker med botid i Norge, noe som gjelder for alle innvandrere uavhengig av landbakgrunn og innvandringsgrunn (SSB, 2020).

Barn i familier med lavinntekt

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 svak yrkestilknytning. Mange av disse har innvandrerbakgrunn. Det har også

vært en økning i lavinntekt blant barn i den øvrige befolkningen, 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 2018–2020 levde om lag 115 000 barn (11,7 pst. av alle barn) i husholdninger med vedvarende lavinntekt målt med EU-60. Dette er en like stor andel og antall som foregående treårsperiode. Av alle barn i husholdninger med vedvarende lavinntekt har nesten seks av ti innvandrerbakgrunn.

Lavinntekt blant alderspensjonister og uføretrygdede

Lavinntekt i andre grupper, bl.a. alderspensjonister, har gått betydelig ned over tid. Pensjonister har hatt relativt god inntektsvekst de senere årene. Dette skyldes bl.a. økt yrkesaktivitet blant eldre og høyere pensjonsopptjening blant nye pensjonistkull. Videre er minste pensjonsnivå til enslige alderspensjonister økt i flere omganger. Aleneboende minstepensjonister er imidlertid fremdeles overrepresentert i lavinntektsgruppen.

Andelen uføretrygdede med vedvarende lavinntekt økte i 2018–2020, og var på 12,3 pst. mot 11,3 pst. i foregående treårsperiode.

Levekår blant personer med lavinntekt

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.

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 andelen av befolkningen med risiko for fattigdom og sosial ekskludering i Norge blant de laveste i Europa. Om lag 16 pst. av befolkningen i Norge er i risikozonen for fattigdom eller sosial ekskludering, mot i overkant av 21 pst. i gjennomsnitt i EU.

Det er stor forskjell på å ha en gitt kontantinntekt i et land der sentrale velferdstjenester er gratis eller subsidierte, og å ha den samme inntekten i et land der slike tjenester må kjøpes i det private markedet. Som følge av et generelt høyt inntektsnivå er dessuten lavinntektsgrensen høyere i Norge enn i de fleste andre land, og lavinntektsgruppen vil ha en høyere levestandard enn i land med et lavere gjennomsnittlig inntektsnivå. Det kan likevel være utfordrende å ha lav inntekt i et land som Norge der store deler av befolkningen har høy levestandard og gode levekår.

Ved å inkludere verdien av offentlige tjenester i inntektene til husholdningene blir anslagene for ulikhet og fattigdom lavere enn det som er kjent fra den offisielle statistikken. Studier har vist at inntektsulikheten (basert på inntekt etter skatter og overføringer) i Norge reduseres med om lag 20 pst. dersom verdien av statlige og kommunale tjenester legges til husholdningenes inntekter.¹¹ Det er også anslått at andelen med lavinntekt nær-

mere halveres dersom verdien av kommunale tjenester regnes med.

3.5 Utviklingen i helserelaterte ytelser

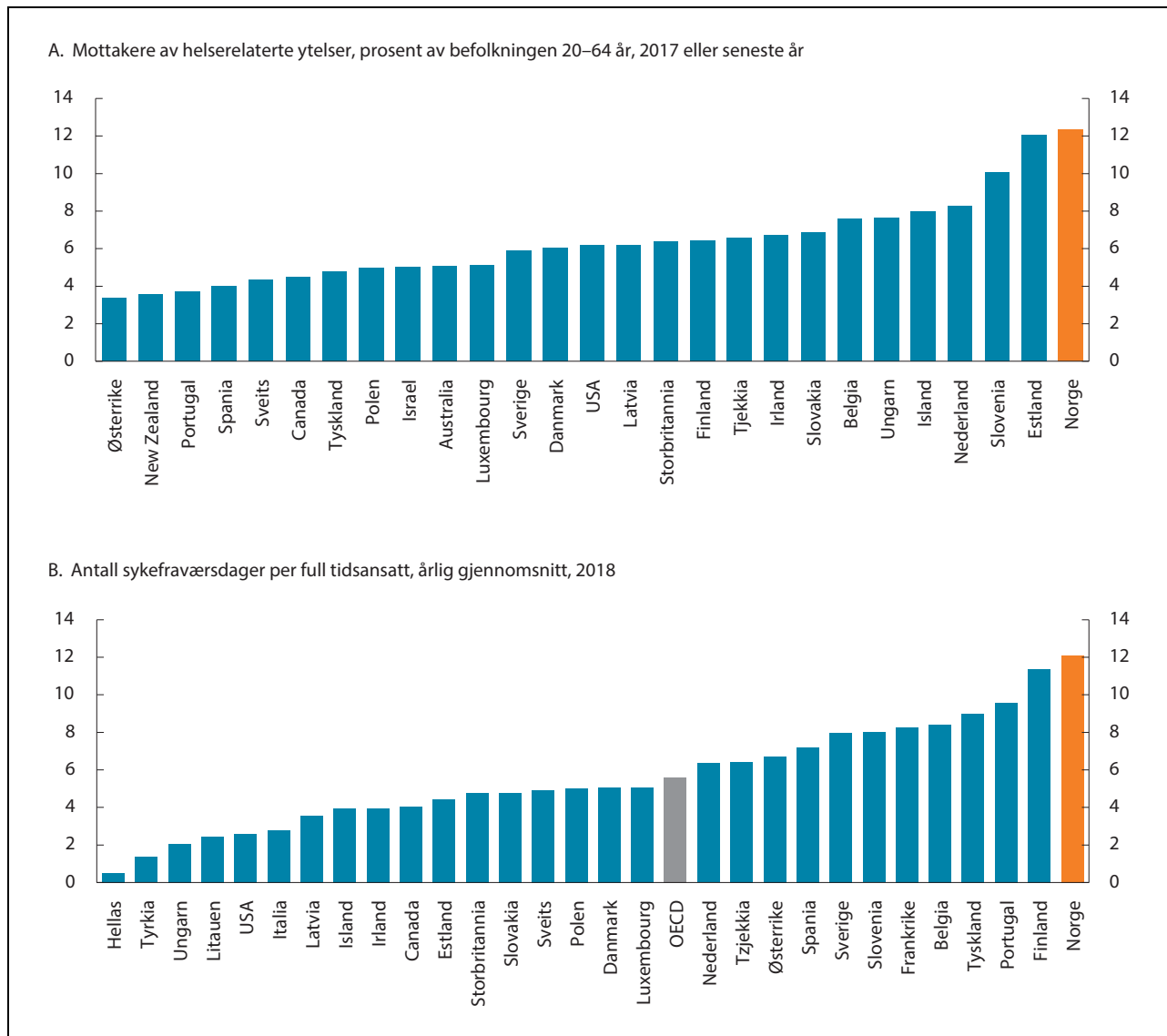
Mange mottakere sammenlignet med andre land

Andelen mottakere av helserelaterte ytelser i Norge ligger høyt sammenlignet med de fleste andre land.¹² Med helserelaterte ytelser menes her sykepengen, arbeidsavklaringspenger og uføretrygd. Ifølge OECD er både sykefraværet og den samlede andelen mottakere av arbeidsavklaringspenger og uføretrygd høyere i Norge enn i sammenlignbare land, jf. figur 3.8.

¹¹ Aaberge, R., Langørgen, A., & P. Lindgren (2017). The distributional impact of public services.

Aaberge, R., et al. (2010). The distributional impact of public services when needs differ.

¹² NOU 2021: 2 *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting.*



Figur 3.8 Andel mottakere av helse relaterte ytelser, pst. av befolkningen 20–64 år, 2017 eller seneste år

Panel A. I figuren inkluderer helse relaterte trygdeordninger arbeidsavklaringspenger og uføretrygd for Norge.

Panel B. Antall sykefraværsdager er basert på tall fra AKU som måler om intervjuobjektene var borte fra jobben deler av eller hele referanseuken grunnet sykdom eller skade. Tallene i figuren er ikke korrigert for at AKU-tall som regel undervurderer sykefraværet sammenlignet med administrative data. Nivået på sykefraværsdage avviker dermed fra tallene OECD bruker i sin landrapport om Norge (OECD Economic Survey – Norway 2019), der OECD gjør slike korrigeringer.

Kilde: OECD.

At Norge har mange mottakere av helse relaterte ytelser, er dels et uttrykk for et godt utbygd velferdssystem med mål om sosial og økonomisk utjevning. Videre fører en høy andel sysselsatte også til at flere har rett til inntektsrelaterte ytelser, og det påvirker også hvilket nivå de kan få på ytelsene.

Stabil andel mottakere

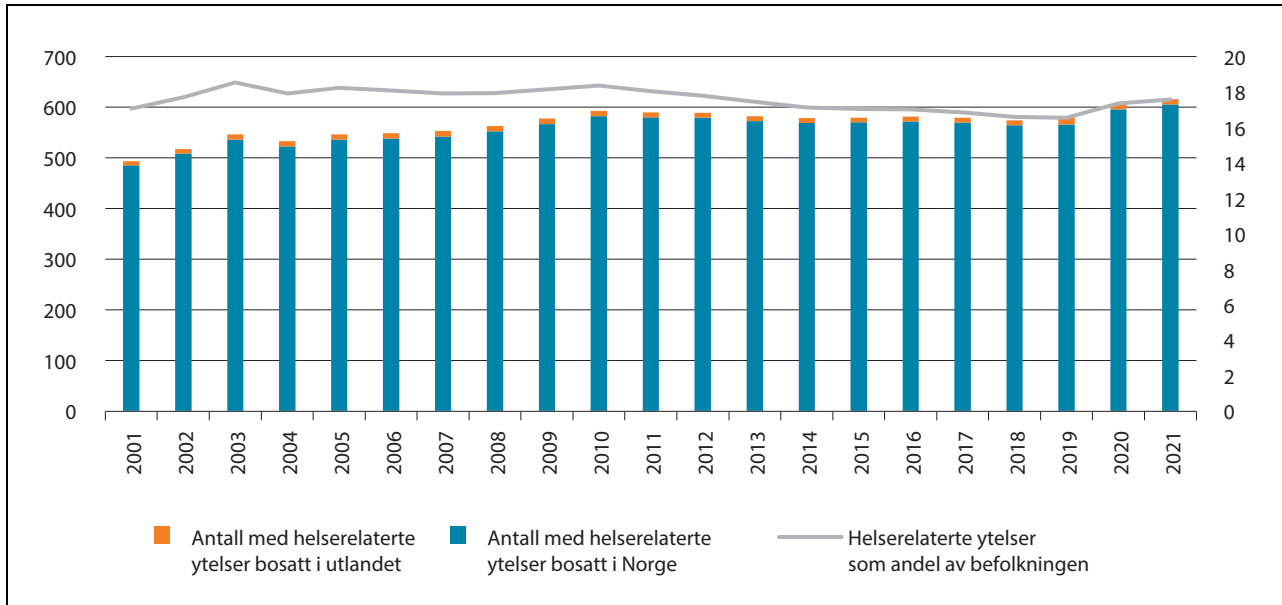
Fra 2001 til 2010 var andelen mottakere av helse relaterte ytelser¹³ forholdsvis stabil på rundt

18 pst, jf. figur 3.9. Andelen var så avtakende fram til 2019, men har de siste to årene igjen økt og nærmet seg i 2021 igjen 18 pst. Den siste økningen må ses i sammenheng med koronapandemien, jf. boks 3.3 nedenfor.

Antall mottakere av helse relaterte ytelser¹⁴ var ved utgangen av 2021 i overkant av 600 000, mot knapt 500 000 mottakere 20 år tidligere.

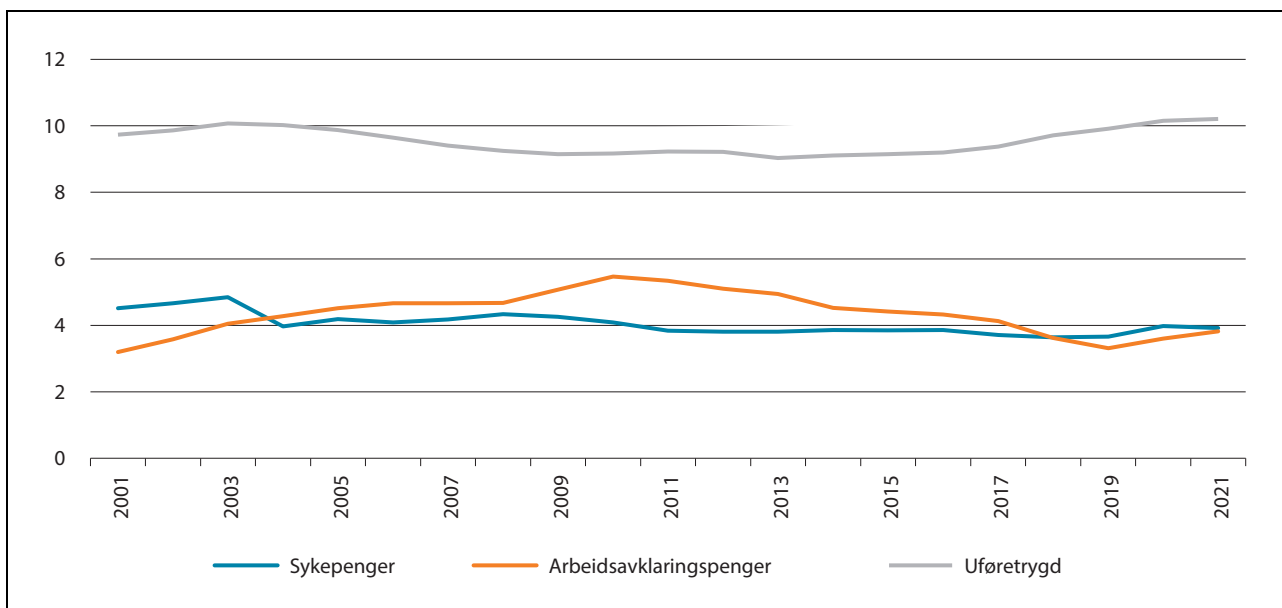
¹³ I pst. av befolkningen i alderen 18 til 66 år

¹⁴ Bosatt i Norge.



Figur 3.9 Antall mottakere av helserelaterte ytelser 18–66 år (venstre akse) og mottakere som andel av befolkningen 18–66 år (høyre akse), korrigert for at man kan motta mer enn én ytelse samtidig. Antall i tusen. Andel i pst. Tall ved utgangen av året 2001–2021

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.



Figur 3.10 Bosatte mottakere av sykepenger, arbeidsavklaringspenger¹ og uføretrygd som andel av befolkningen (bosatt i Norge) 18–66 år. Andel i pst.² Tall ved utgangen av året 2001–2021

¹ Arbeidsavklaringspenger inkluderer yrkesrettet attføring, rehabiliteringspenger og tidsbegrenset uførestønad.

² Summen av andelene i figuren vil avvike noe fra figur 3.9 ettersom det er mulig å motta flere av ytelsene samtidig.

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Andelen av befolkningen som mottar sykepenger har vært forholdsvis stabil siden 2004, bortsett fra en økning i 2020 som må ses i sammenheng med

koronapandemien. Andelen av befolkningen som mottar arbeidsavklaringspenger har hatt en ned-

adgående trend fra 2011¹⁵ fram til utbruddet av pandemien, se figur 3.10. Andelen med uføretrygd gikk klart ned fra 2004 til 2009, etter innføringen av tidsbegrenset uførestønad. I de påfølgende årene var andelen forholdsvis stabil, men har så økt siden 2016. Økningen for uføretrygd må bl.a. ses i sammenheng med nedgangen i mottak av arbeidsavklaringspenger fram til 2019.¹⁶ De siste par årene har antall mottakere av arbeidsavklaringspenger igjen økt, og antall mottakere av uføretrygd har flatet ut. Særregler knyttet til koronapandemien har påvirket denne utviklingen, jf. omtale i boks 3.3.

Overgang mellom ytelsene

Det er nær sammenheng mellom utviklingen i de ulike helserelevante ytelsene. Blant dem som startet å motta arbeidsavklaringspenger i 1. kvartal 2022, mottok i underkant av 63 pst. sykepenger to måneder tidligere. Blant dem som sluttet å motta arbeidsavklaringspenger i 2. kvartal 2021, mottok i underkant av 35 pst. uføretrygd seks måneder senere (uten å kombinere dette med arbeid). Den reelle overgangen til uføretrygd var imidlertid høyere, ettersom det i tillegg var i underkant av 13 pst. som kombinerte arbeid og uføretrygd. Statistikk for nye mottakere av uføretrygd i 1. kvartal 2022 viser dessuten at knapt 68 pst. av disse var registrert som mottakere av arbeidsavklaringspenger to måneder forut for uføretrygd.

Mange kombinerer en helserelevanter ytelse med arbeid

Å motta en helserelevanter ytelse er ikke nødvendigvis det samme som å stå utenfor arbeidslivet. Flere av dem som mottar en helserelevanter ytelse, har et arbeidsforhold som de har midlertidig fravær fra. Andre kombinerer arbeid med en gradert (delvis) trygdeytelse. Mange mottar dessuten en ytelse bare deler av året, og mange går tilbake til arbeid etter en stund. Dette gjelder særlig tidlig i stønadsforløpet. Antall mottakere av helserelevante ytelser gjenspeiler derfor ikke direkte antall personer som står utenfor arbeidslivet.

Tilknytningen til arbeidslivet varierer mellom ordningene og gjenspeiler utformingen av disse. I sykepengeordningen er gjennomstrømmingen av

mottakere stor.¹⁷ De aller fleste sykepengemottakere er også i et arbeidsforhold. Nesten halvparten (44 pst.) av alle som var sykmeldt utover arbeidsgiverperioden på 16 dager i 2021, kombinerte arbeid og sykepenger gjennom bruk av gradert sykmelding på ett eller flere tidspunkter av sykepengeperioden. Av alle avsluttede sykefraværstilfeller med varighet over 16 dager i 2021 var mer enn ni av ti registrert i arbeid seks måneder etter en avsluttet sykmeldingsperiode (enten kun i arbeid eller i arbeid kombinert med ytelse).

Også for mottakere av arbeidsavklaringspenger er gjennomstrømmingen forholdsvis høy. Nesten halvparten (49 pst.)¹⁸ av mottakerne av arbeidsavklaringspenger var i arbeid på ett eller flere tidspunkt i løpet av 2021. Av dem som sluttet å motta arbeidsavklaringspenger i løpet av 2021, var rundt 40 pst. i arbeid seks måneder senere. Av disse var drøyt halvparten kun i arbeid enten på heltid eller deltid, mens resten kombinerte arbeid med en ytelse – i mange tilfeller uføretrygd.

Det er svært få som slutter å motta uføretrygd og begynner å jobbe full tid, men en del mottakere av uføretrygd vil i perioder arbeide noe ved siden av uføretrygden. I løpet av 2021 var 20 pst. av alle som har mottatt uføretrygd, i arbeid på ett eller flere tidspunkt.¹⁹

Noen faktorer bak utviklingen

Forklaringen på utviklingen i bruken av helserelevante ytelser over tid er sammensatt. Ettersom det er store forskjeller i mottak av disse ytelsene mellom kjønn, aldersgrupper og befolkningsgrupper, vil endringer i befolknings sammensetningen på lengre sikt kunne påvirke utviklingen i andelen mottakere. I hvilken grad det er tilgjengelig arbeid for personer med nedsatt arbeids- eller inntektsevne, har også betydning for antall mottakere av ytelsene. Den høye andelen som mottar en helserelevanter ytelse, er dermed i noen grad et uttrykk for at personer med helseproblemer har utfordringer med å få innpass i arbeidslivet. På kortere sikt vil også konjunktursituasjonen kunne påvirke utviklingen i bruken av ytelsene. I tillegg vil regel-

¹⁷ 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.

¹⁸ Andelen er beregnet ut fra alle som mottok arbeidsavklaringspenger gjennom hele kalenderåret. Arbeid er definert som at vedkommende er registrert i Aa-registeret og at avtalt arbeidstid er minst fire timer i uken.

¹⁹ Andelen er beregnet ut fra alle som mottok uføretrygd gjennom hele kalenderåret. Arbeid er definert som at vedkommende er registrert i Aa-registeret og at avtalt arbeidstid er minst fire timer i uken.

¹⁵ Arbeidsavklaringspenger ble innført fra 1. mars 2010, og erstatter yrkesrettet attføring, rehabiliteringspenger og tidsbegrenset uførestønad.

¹⁶ Kalstø, Å. M. og Kann, I. C. (2018) «Færre på helserelevante ytelser – friskere befolkning?», Arbeid og velferd 4/2018.

endringer kunne påvirke både samlet bruk av ytelsene og fordelingen mellom dem.

En rekke analyser utført av Arbeids- og velferdsdirektoratet viser at situasjonen og utviklingen i arbeidsmarkedet har betydning for bruken av helserelaterte ytelser i befolkningen. En analyse av utviklingen i legemeldt sykefravær i perioden 2000–2012 viser for det første en tendens til at færre nye sykefravær ble påbegynt ved høy ledighet. For det andre økte gjennomsnittlig varighet av sykefravær som startet i perioder hvor antall nye arbeidsledige økte.²⁰ Andre analyser viser at økt ledighet trekker i retning av hhv. en økning i antall personer med oppbrukte sykepengerrettigheter²¹ og redusert sannsynlighet for overgang til arbeid for mottakere av arbeidsavklaringspenger.²² Det foreligger også analyser som peker på at antall nye mottakere av arbeidsavklaringspenger øker når ledigheten øker.²³ For ungdom i gråsonen mellom arbeidsledighet og helseproblemer som får innvilget arbeidsavklaringspenger i stedet for dagpenger eller økonomisk sosialhjelp, er det påvist større risiko for overgang til varig

²⁰ Nossen, J. P. (2014) «Utviklingen i sykefraværet: betydningen av arbeidsmarkedet, gradering og regelendringer», Arbeid og velferd 2/2014.

²¹ Lima, I. A. Å. (2016) «Hvordan har økt ledighet påvirket bruken av helserelaterte ytelser og økonomisk sosialhjelp?», Arbeid og velferd 2/2016 Økningen er noe lavere enn hva befolkningsutviklingen skulle tilsi.

²² Kann, I. C., Yin, J. og Kristoffersen, P. (2016) «Fra arbeidsavklaringspenger til arbeid», Arbeid og velferd 2/2016.

uføretrygd.²⁴ Nedgangskonjunkturer kan derfor gi uheldige langtidseffekter.

Videre viser flere analyser at utviklingen i sykefraværet har stor betydning for antall nye mottakere til de øvrige helserelaterte ytelsene. Når antallet som bruker opp sykepengerrettighetene går ned, blir overgangen til mer langvarige helserelaterte ytelser isolert sett også redusert.²⁵

Siden 2001 har det blitt flere i de eldste aldersgruppene i arbeidsdyktig alder i Norge. Ettersom helsen blir dårligere med alderen, bidrar dette isolert sett til at flere mottar helserelaterte ytelser. I de eldste aldersgruppene har samtidig en stadig lavere andel mottatt helserelaterte ytelser fra 2001

²³ Kann, I. C., Yin, J. og Kristoffersen, P. (2016) «Arbeidsavklaringspenger – utviklingen i hvem som kommer inn», Arbeid og velferd 2/2016, og Kann, I. C., Yin, J. og Kristoffersen, P. (2016) «Hvordan har økt ledighet påvirket bruken av helserelaterte ytelser og økonomisk sosialhjelp?», Arbeid og velferd 2/2016.

²⁴ Schreiner, R. (2019) «Unemployed or Disabled? Disability Screening and Labor Market Outcomes of Youths», Memorandum 5/2019, Universitet i Oslo, Økonomisk institutt.

²⁵ 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. Å. (2015) «Tiltak i NAV Hedmark ga færre nye mottakere av arbeidsavklaringspenger», Arbeid og Velferd 3/2015.

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

Boks 3.3 Koronapandemiens påvirkning på de helserelaterte ytelsene

For å begrense risikoen for smittespredning og sikre inntekt ved koronarelatert fravær, ble det våren 2020 innført flere midlertidige utvidelser i regelverket for sykepenger, omsorgspenger og arbeidsavklaringspenger. For en nærmere omtale av disse særreglene, se del II, Programkategori 29.50. Særreglene og smittesituasjonen har ført til økt bruk av både sykepenger, omsorgspengedager og arbeidsavklaringspenger. I tillegg har forsinkelser i avklaringsløpene og et vanskeligere arbeidsmarked påvirket antall mottakere av arbeidsavklaringspenger.

Mange av de midlertidige koronareglene er allerede avviklet. Særreglene som fortsatt gjelder, har varighet ut 2022. For arbeidsavklaringspenger innebar det første koronatiltaket at det ble gitt seks måneders forlengelse av stønadperioden for de fleste mottakerne av arbeidsav-

klaringspenger. Tiltaket vil også få virkninger etter 2022. Dette skyldes utgifter til arbeidsavklaringspenger for mottakere som var tidlig i stønadsløpet da forlengelsen ble gitt, og som har lengre stønadsløp.

Koronapandemien førte dessuten til en kraftig økning i antall permitterte og arbeidsledige. At mange har blitt rammet av langvarig ledighet, kan gi negative konsekvenser for videre tilknytning til arbeidslivet. Det kan også øke sannsynligheten for overgang til helserelaterte ytelser. Eksempelvis har antall langvarige sykefravær økt, noe som etter hvert kan føre til økt overgang til arbeidsavklaringspenger og på sikt uføretrygd. Samtidig har arbeidsledigheten ikke vært lavere siden 2008, noe som reduserer faren for slike negative langsiktige virkninger.

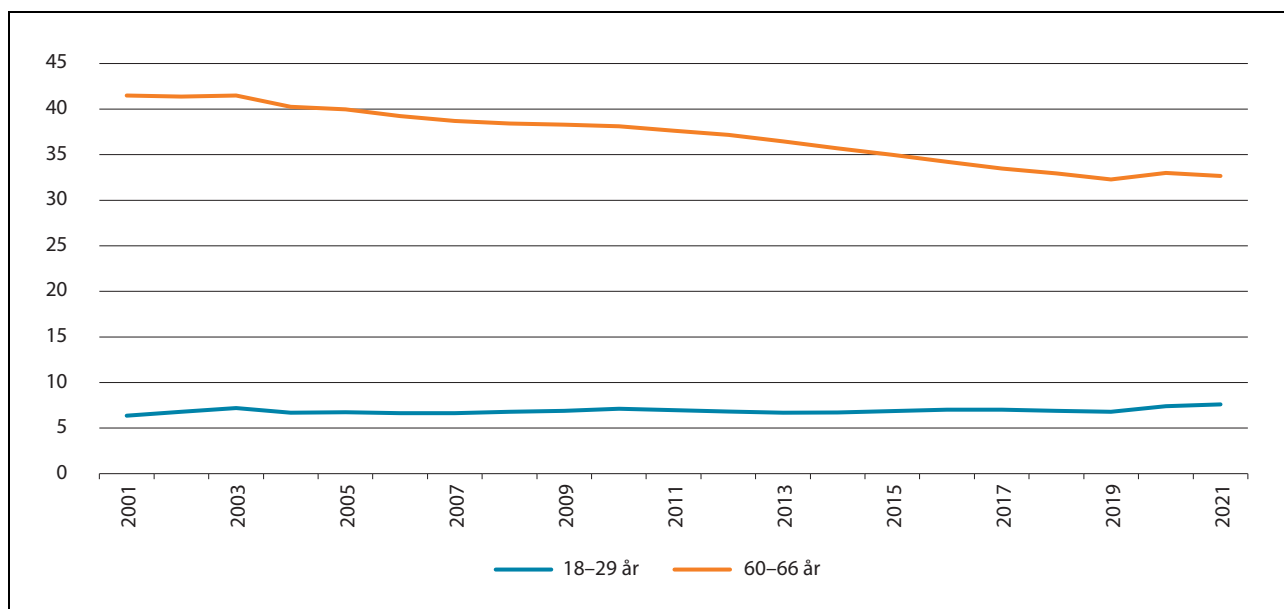
og fram til koronapandemien slo inn i 2020, jf. figur 3.11. En studie har undersøkt betydningen av endringer i alderssammensetning og utdanningsnivå for veksten i helserelaterte ytelser fra 1994 til 2006. Studien finner at selv om en økende andel eldre isolert sett har bidratt til veksten, har samtidig økt utdanningsnivå trukket i motsatt retning. Det konkluderes med at disse langt på vei utlikner hverandre, slik at de samlet kan forklare svært lite, om noe, av endringen i mottak av helserelaterte ytelser i perioden.²⁶ Utviklingen de siste 20 årene må derfor forklares av andre forhold.

Eksempler på slike forhold kan være endringer i befolkningens helse og forhold på

arbeidsmarkedet. Siden 2001 har forventet levealder økt betydelig, og økt levealder er det tydeligste målet på bedret helsetilstand i befolkningen. Dette trekker isolert sett i retning redusert mottak av helserelaterte ytelser. Hvis det er blitt lettere å være i arbeidslivet med redusert helse sammenlignet med tidligere, vil også dette trekke i retning av en lavere andel på helserelaterte ytelser.²⁷ Endringer i regelverk, herunder økt satsing på aktivitetskrav, økt vekt på kontakt med arbeidslivet i sykdomsperioden og endringer i vilkår for stønadene og maksimale stønadsperioder, påvirker også utviklingen.

²⁶ Bratsberg, B. og Røed, K. (2011) «Kan demografi forklare veksten i uførhet?», Søkelys på arbeidsmarkedet, nr. 1–2 2011, s. 321.

²⁷ Kalstø, Å. M. og Kann, I. C. (2018) «Færre på helserelaterte ytelser – friskere befolkning?», Arbeid og velferd 4/2018.



Figur 3.11 Mottakere av helserelaterte ytelser i alderen 18–29 år og 60–66 år som andel av befolkningen i disse aldersgruppene, korrigert for at man kan motta mer enn én ytelse samtidig. Andel i pst. Tall ved utgangen av året 2001–2021

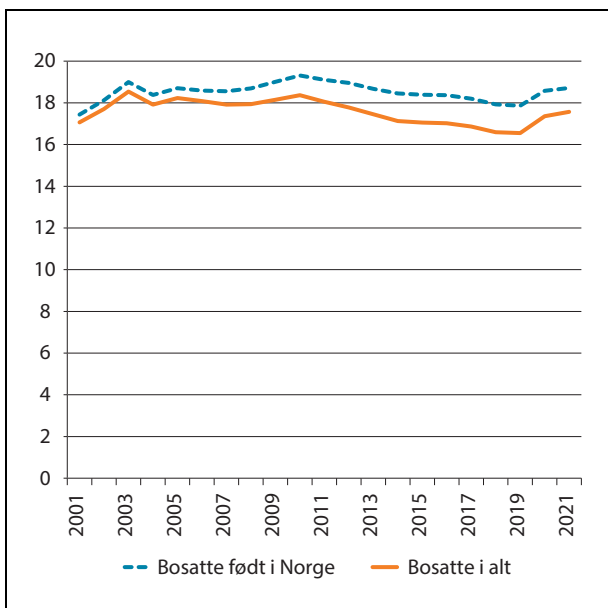
For unge i alderen 18–29 år har andelen mottakere av helserelaterte ytelser vært forholdsvis stabil og variert mellom 6,4 pst. og 7,1 pst. i perioden 2001 og fram til koronapandemien, jf. figur 3.11. Andelen unge mottakere av sykepenger er redusert, samtidig som den samlede andelen av unge som mottar enten arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd har økt. Andelen unge uføretrygdede står for mesteparten av økningen. Noe av økningen i denne andelen skyldes at flere barn med alvorlige helseproblemer vokser opp og når voksen alder. I tillegg har utviklingen av den tidligere ordningen med tidsbegrenset uførestønad (2004–

2010) ført til at flere unge får innvilget uføretrygd på et tidligere tidspunkt i stedet for først å gå på den midlertidige stønaden.²⁸ Innføringen av arbeidsavklaringspenger med en fast varighet har bidratt til at avklaringen må skje raskere nå enn tidligere. Varighetsbegrensningene på AAP har også gjennomgått flere innstramminger i senere år.

Et særtrekk ved den demografiske utviklingen er høy arbeidsinnvandring fra midten av 2000-tal-

²⁸ Bragstad, T. (2018) «Vekst i uføretrygding blant unge», Arbeid og velferd 2/2018.

let 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. Figur 3.12 viser at andelen mottakere av helserelaterte ytelser blant bosatte født i Norge, i hele perioden har vært større enn andelen blant alle bosatte. Differansen mellom gruppene økte fram t.o.m. 2014, og har deretter vært uendret fram t.o.m. 2019. I de to siste årene har differansen igjen sunket noe.



Figur 3.12 Mottakere av helserelaterte ytelser som andel av befolkningen i alderen 18–66 år. Bosatte personer født i Norge og alle bosatte. 2001–2021. Pst.

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

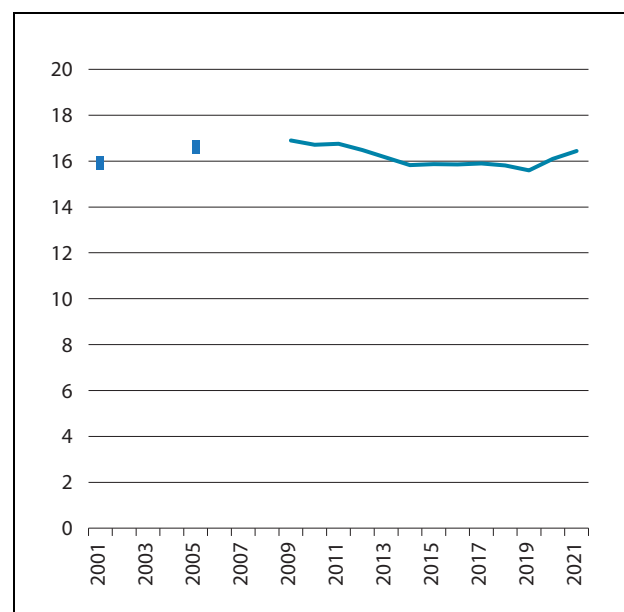
Studier har vist at flere innvandrergupper på lengre sikt har hatt fallende sysselsettingsandeler og økt overgang til helserelaterte ytelser.²⁹ I den grad innvandrere bosetter seg permanent i Norge, vil innvandringens effekt på mottak av helserelaterte ytelser i befolkningen dermed kunne endre seg over tid.

²⁹ Bratsberg, B., Raaum, O. og Røed, K. (2011) «Yrkesdelta-king på lang sikt blant ulike innvandrergupper i Norge», Rapport 1/2011, Frischsenteret.

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.

Mange potensielle årsverk går tapt

Den samfunnsmessige betydningen av mottak av helserelaterte ytelser i befolkningen kan illustreres ved å se på årsverk tapt som følge av mottak av disse ytelsene. Figur 3.13 viser et estimat på utviklingen i denne størrelsen. Med tapte årsverk knyttet til mottak av helserelaterte ytelser menes her hvor mange ekstra årsverk det ville utgjort dersom alle som hadde legemeldt sykefravær, eller som mottok arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd, i stedet hadde vært i heltidsarbeid. Tallene gir et mål på en teoretisk arbeidskraftreserve, og kan ikke tolkes som et realistisk anslag på hvor mange som kan komme i arbeid.



Figur 3.13 Estimat på tapte årsverk knyttet til mottak av helserelaterte ytelser¹ som andel av befolkningen 18–66 år. Tapte årsverk i løpet av året for 2001, 2005, 2009–2021. Pst.

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

I motsetning til statistikken over antall mottakere (se omtale over), tar beregningen av tapte årsverk hensyn til hvor stor andel av en full ytelse hver person mottar og hvor stor andel av året personen mottar en ytelse. Det er derfor mange personer som står bak de tapte årsverkene presentert i figur 3.13. I 2021 sto 1,4 millioner unike personer bak 565 000 tapte årsverk.³⁰ Dette innebærer et gjennomsnitt på 2,5 personer per tapte årsverk. Siden det er store forskjeller i gradering og varig-

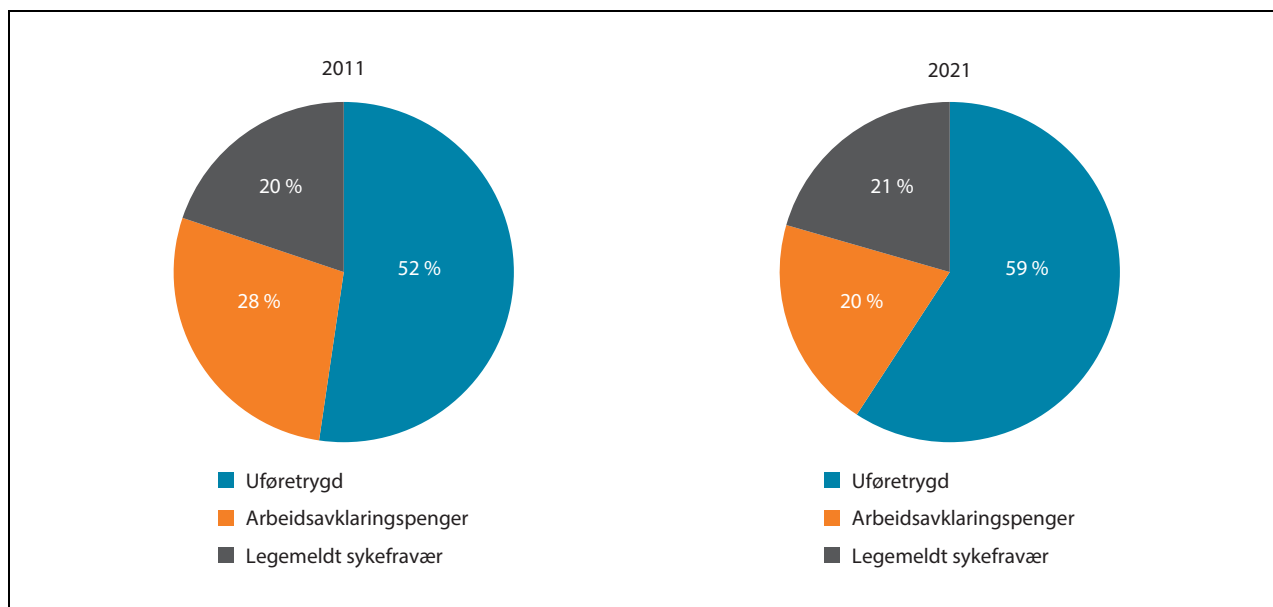
³⁰ Til sammenligning var det i overkant av 2,5 millioner sysselsatte årsverk i hele befolkningen i 2019.

heten på mottak av de ulike ytelsene, er det tilsvarende forskjeller i hvor mange personer som står bak hvert tapte årsverk i de ulike ordningene. Etersom de fleste sykefravær er korte, står det 8,1 personer bak hvert tapte årsverk i kategorien sykefravær. For personer som mottar arbeidsavklaringspenger står det 1,5 personer bak hvert tapte årsverk, mens i kategorien uføretrygd står det 1,1 personer bak hvert tapte årsverk. Dette gjør at potensielle årsverk som går tapt som følge av mottak av helserelaterte ytelser i befolkningen i alderen 18–66 år er lavere enn andelen mottakere av helserelaterte ytelser i samme aldersgruppe. Utviklingen over tid har imidlertid vært forholdsvis lik for de to størrelsene.

Andelen tapte årsverk knyttet til mottak av helserelaterte ytelser har variert lite over år. Fra 2001 til 2010 økte andelen noe, mens den har avtatt eller vært om lag uendret hvert år fra 2010 til

2019. De siste to årene har andelen igjen økt noe. Det er særlig mottak av uføretrygd og arbeidsavklaringspenger som har bidratt til veksten de to siste årene. Utviklingen i tapte årsverk påvirkes av de samme forholdene som utviklingen i de helserelaterte ytelsene, jf. omtale over.

Selv om andelen tapte årsverk knyttet til helserelaterte ytelser har vært om lag uendret over lengre tid, er sammensetningen mellom de ulike ytelsene endret. Figur 3.14 viser fordelingen av tapte årsverk knyttet til sykepenger, arbeidsavklaringspenger og uføretrygd som andel av totalt tapte årsverk i 2011 og 2021. Uføretrygd står for flere tapte årsverk nå enn tidligere. Utviklingen betyr at det kan være mer krevende å redusere omfanget av tapte årsverk, da det er svært få av de som får innvilget uføretrygd som senere vender tilbake til arbeidslivet.



Figur 3.14 Estimat på fordelingen av tapte årsverk knyttet til sykefravær, mottak av arbeidsavklaringspenger og uføretrygd som andel av totalt antall tapte årsverk. Tapte årsverk i 2011 og 2021. Pst.

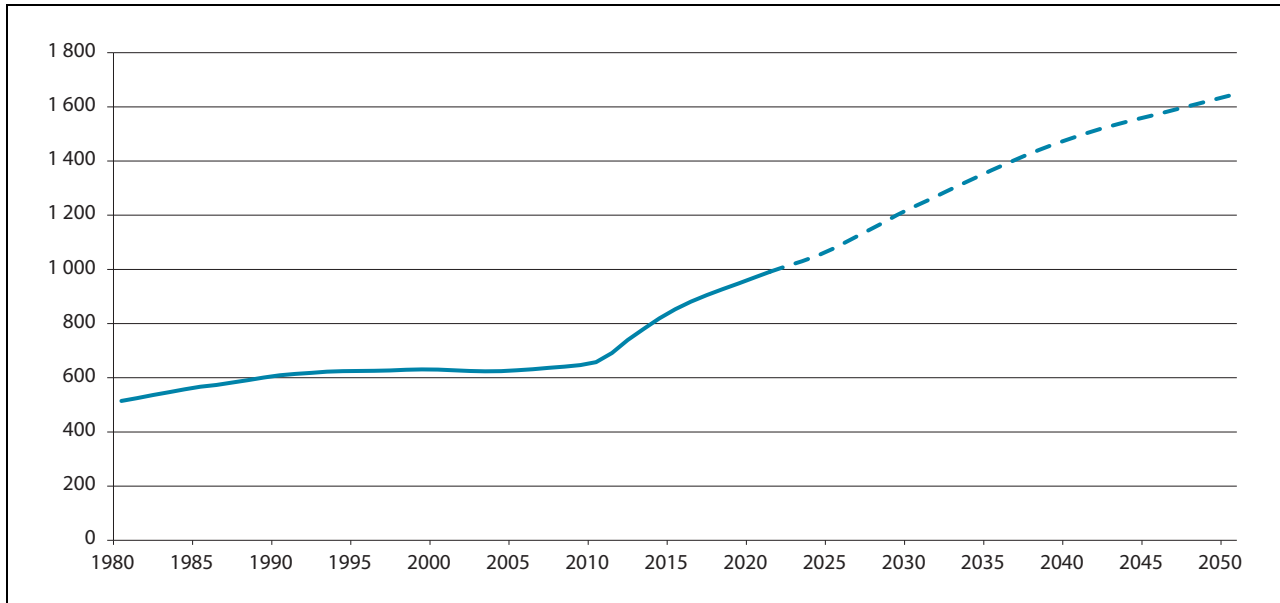
Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

3.6 Pensjon

Figur 3.15 viser den historiske utviklingen i antall mottakere av alderspensjon fra folketrygden i perioden 1980–2021, samt framskrivinger til 2050. Ved utgangen av 2021 var det 1 001 000 mottakere av alderspensjon fra 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 2020. Fram mot 2025 anslås det en vekst i antall alderspensjonister på noe over to pst. per år. Fra 2025 forventes noe høyere vekst som følge av innfasing av ny AFP i offentlig sektor. Etter 2030 faller veksttakten i framskrivingene gradvis til om lag én pst. per år i 2050.



Figur 3.15 Utviklingen i antall alderspensjonister fra folketrygden, middelbestand. Tusen. Historiske tall 1980–2021. Framskrivninger 2022–2050

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Fra 2021 til 2030 anslås utgiftene til alderspensjon fra folketrygden å øke fra om lag 280 mrd. kroner til om lag 325 mrd. kroner. Det er en vekst på 45 mrd. kroner, eller 16 pst. Beregninger fra SSB anslår at økningen fra 2018 til 2060 vil være 50 pst., 128 mrd. kroner målt i faste 2021-lønninger, og at økningen ville vært dobbelt så stor uten en pensjonsreform.³¹

Utover framskrivning av utgifter til alderspensjon fra folketrygden over statsbudsjettene, kan framtidige forpliktelse til pensjon også illustreres ved beregninger av verdien av allerede opparbeidede pensjonsrettigheter. Ved utgangen av 2018 utgjorde opparbeidede rettigheter til alderspensjon fra folketrygden om lag 8 400 mrd. kroner. Inkludert uføretrygd og etterlatteytelser utgjorde de opparbeidede rettighetene om lag 9 800 mrd. kroner ved utgangen av 2018. Det utgjør om lag 335 pst. av BNP for Fastlands-Norge.³²

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 2021 hadde menns og kvinners forventede levealder økt til hhv. 82 år og 85 år. Forventet leve-

alder anslås i middelalternativet i SSBs befolkningsframskrivninger fra 2020 å øke videre til 89 år for menn og 91 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 uføretrygdet har sunket fra 3,5 da folketrygden ble etablert i 1967 til 2,1 i 2021,³³ 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 2011–2021.³⁴ I figur 3.16 er de ulike komponentene definert som følger:

- Skjermingstillegg er effekten av delvis skjerming av uføres alderspensjon mot levealdersjusteringen.
- Fleksibel pensjon er de samlede endringer i utgifter knyttet til at den enkelte selv kan velge

³¹ Fredriksen D, Holmøy E, Strøm B og Stølen N. M (2019) «Betydningen av pensjonsreformen for arbeidstilbud og offentlige finanser» Søkelys på arbeidslivet 04/2019.

³² Røstadsand, J. I., Stølen N. M. og Fredriksen D. (2021) «Opparbeidede pensjonsrettigheter, nasjonale tall 2014–2018» SSB rapport 2021/18.

³³ Tallet påvirkes av at relativt mange alderspensjonister og uføretrygdede samtidig er yrkesaktive.

³⁴ Det er oppdaget flere feil i tidligere beregninger av utgiftsvirkningene av pensjonsreformen som nå er korrigert. Den mest vesentlige feilen gjelder utgiftsbanen for hva utgiftene ville ha blitt uten pensjonsreformen. Den samme feilen slår også inn ved beregning av effekten av fleksibel pensjonsalder (innføring av pensjonsalder 62–75 år).

når pensjonen skal tas ut mellom 62 og 75 år. Dette inkluderer følgende effekter:

- Merutgiftene til personer som tar ut pensjonen før den gamle pensjonsalderen på 67 år, og de senere innsparingene etter 67 år ved at denne gruppen får livsvarig lavere alderspensjon.
- Innsparingen som følge av at enkelte utsetter pensjonsuttaket til etter den gamle pensjonsalderen på 67 år og senere merutgifter som følge av at denne gruppen får livsvarig høyere alderspensjon.
- Levealdersjustering innebærer at alderspensjonen blir justert ut fra forventet levealder for hvert årskull. Effekten angir innsparingen som følge av levealdersjusteringen forutsatt uttak av alderspensjon ved 67 år.
- Endret indeksering er innsparingen som følge av at pensjoner under utbetaling reguleres lavere enn lønnsveksten.

Reformen har samlet anslagsvis bidratt til å redusere utgiftene til alderspensjon i folketrygden med 1,9 mrd. kroner i 2021. Innsparingselementene i pensjonsreformen får økende betydning over tid, bl.a. som følge av levealdersjusteringen.

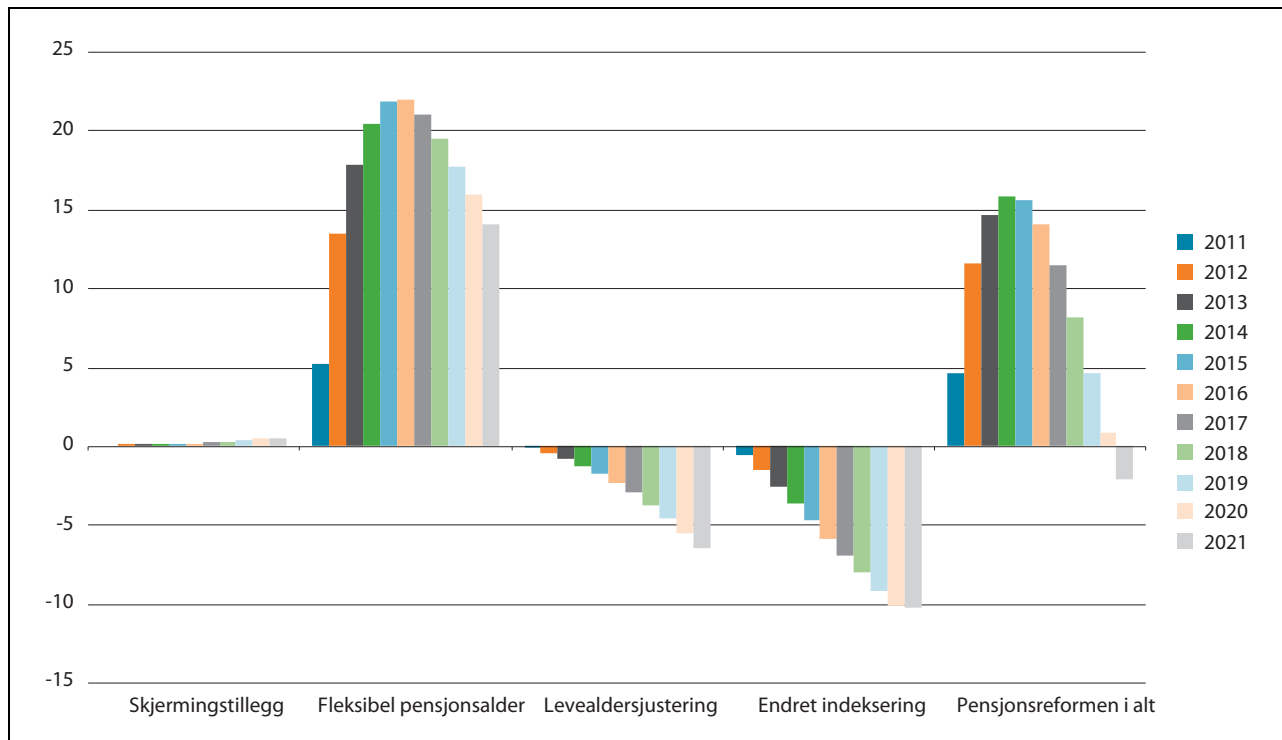
Fra 2015 anslås det at veksten i utgiftene til alderspensjon har vært lavere med pensjonsreformen enn den ville vært uten reformen. 2021 er det første året hvor pensjonsutgiftene er anslått å ha vært lavere med pensjonsreformen enn uten.

Effekten av fleksibel pensjon har til nå blitt klart dominert av uttak av alderspensjon før 67 år. Merutgiftene til alderspensjon fra folketrygden pga. fleksibel pensjonering har økt gradvis fra 2011 til 2016. Fra 2017 har disse merutgiftene avtatt, og er anslått til 14,2 mrd. kroner i 2021. Omfanget av tidlig uttak ser nå ut til å stabiliseres, og som følge av de nøytrale uttaksreglene der tid-

lig uttak gir lavere årlig pensjon, vil de økte utgiftene som følger av tidlig uttak på kort sikt motvirkes av reduserte utgifter på lengre sikt. Denne effekten, kalt nøytralt uttak, vil komme 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.

Levealdersjusteringen ved 67 år har foreløpig hatt begrenset effekt da den bare gjelder nye mottakere av alderspensjon fra 2011. Innsparingen som følge av levealdersjusteringen reduseres av at de første årskullene er delvis skjermet for effekten av levealdersjusteringen. Innsparingen knyttet til levealdersjustering ved 67 år er anslått til 6,5 mrd. kroner i 2021. Effekten av levealdersjusteringen vil bli sterkere over tid, og yngre årskull vil i betydelig grad bidra til innsparing gjennom levealdersjustering. Innsparinger som følge av pensjonsreformen de første årene er særlig knyttet til ny regulering av pensjon under utbetaling, som gjelder alle alderspensjonister. Ny regulering er isolert sett anslått å ha bidratt til innsparinger på 10,1 mrd. kroner i 2021 sammenlignet med om alderspensjonen hadde vært lønnsregulert fra 2011. 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 3.16 Utgiftsvirkning av pensjonsreformen målt i fast G. mrd. 2022-kroner (G = 109 784 kroner)

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

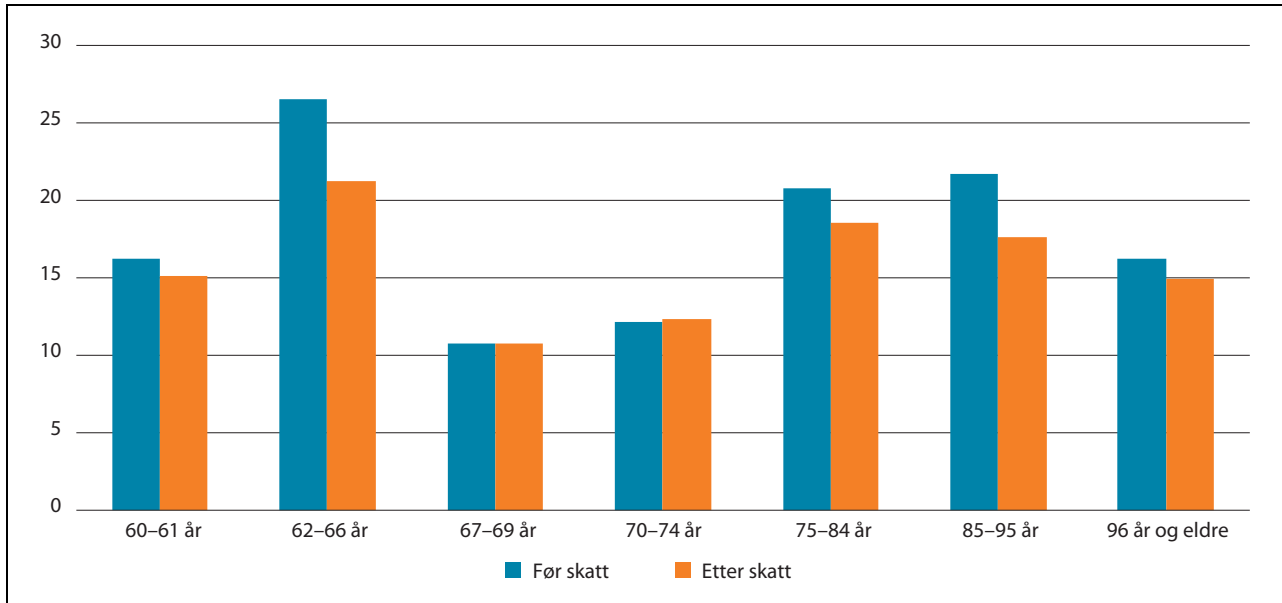
Fra 2022 er reglene for regulering av alderspensjon under utbetaling lagt om, slik at pensjonene reguleres årlig med gjennomsnittet av lønns- og prisveksten, jf. Prop. 41 L (2021–2022), Innst. 194 L (2021–2022) og lovvedtak 50 (2021–2022). De nye reglene gir en jevnere utvikling av pensjonene enn tidligere, og man unngår at alderspensjonistene får nedgang i realinntekten når lønnstakerne får reallønnsvekst, slik tilfellet har vært flere ganger de siste årene.

Figur 3.17 viser realveksten i median samlet inntekt etter skatt for ulike aldersgrupper i perioden 2010–2020. For aldersgruppen 60 år og eldre sett samlet, har realveksten i samlet inntekt etter skatt vært om lag 15 pst. Veksten har vært særlig sterk for aldersgruppen 62–66 år. Mye av dette skyldes økt yrkesaktivitet og at mange under 67 år tar ut pensjon mens de fortsatt er i jobb. For de over 66 år er særlig høyere pensjoner som følge av økt pensjonsopptjening en viktig årsak. I tillegg har pensjonene økt mer enn prisveksten i perioden. Teknisk beregningsutvalg (TBU) viser i NOU 2021: 5, bl.a. at veksten i gjennomsnittlig

alderspensjon i perioden 2010–2020 har vært stor fram til 2014, men at veksten har avtatt noe de siste årene.

Gjennomsnittlig alderspensjon har historisk økt mer enn grunnbeløpet ved at pensjonister med høy opptjening har kommet til og erstattet pensjonister med lav opptjening som har falt fra. I perioden 2018–2020 har imidlertid veksten i gjennomsnittlig alderspensjon vært svakere enn veksten i grunnbeløpet.

Skattereglene behandler pensjon gunstigere enn yrkesinntekt. For eksempel er trygdeavgiften lavere, og det er et fradrag i inntektsskatt og trygdeavgift for pensjonister opp til et visst beløp på pensjonsinntekten, som er dimensjonert slik at minstepensjonister ikke betaler skatt. Skattefradraget trappes ned med størrelsen på pensjonen. Dette kombinert med et progressivt skattesystem, der progressiviteten i skattereglene for pensjon er ekstra sterk, gjør at veksten i inntekt før og etter skatt varierer noe mellom de ulike aldersgruppene.



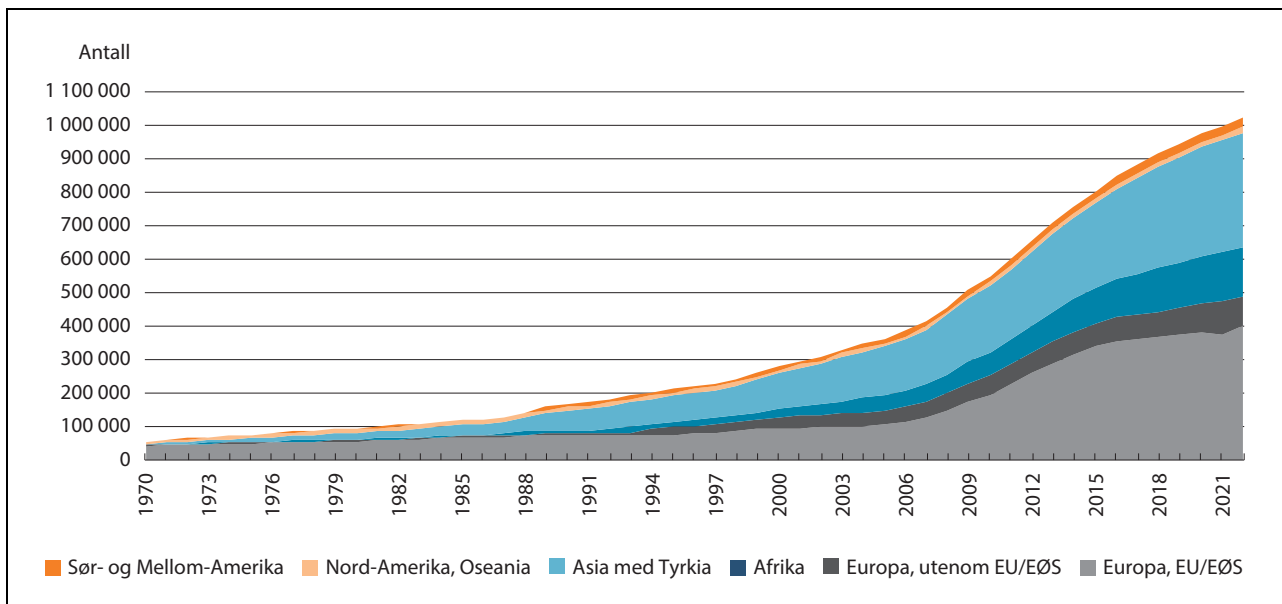
Figur 3.17 Realvekst i median samlet inntekt før og etter skatt. Pst. 2010–2020

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

3.7 Innvandring og integrering

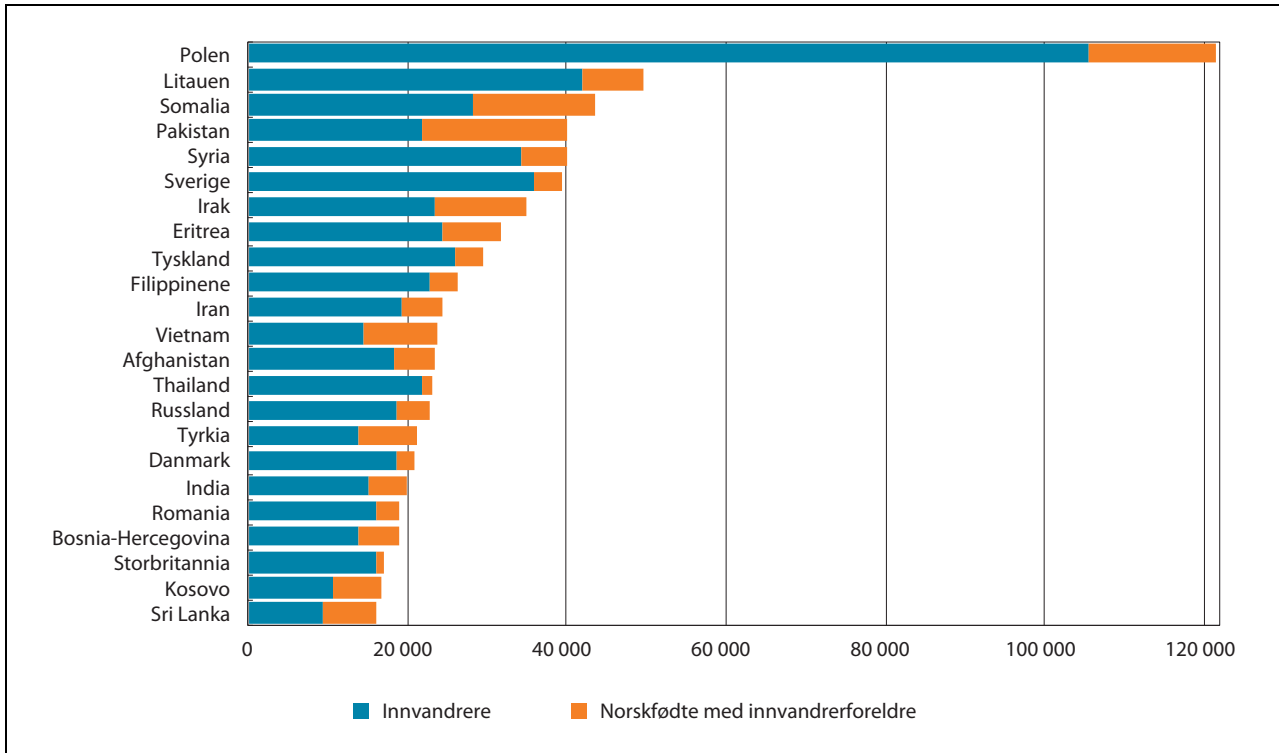
I Norge bor det litt over 1 mill. innvandrere og norskfødte med to innvandrerforeldre, hhv. 15,1 og 3,8 pst. av befolkningen. De har bakgrunn fra over 200 land. Ved inngangen til 2022 er det flest

innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre fra Polen, Litauen, Somalia, Pakistan, Syria, Sverige, Irak, Eritrea og Tyskland. Personer med flyktningbakgrunn utgjør 4,5 pst. av totalbefolkningen, og nær 30 pst. av alle innvandrere i Norge.



Figur 3.18 Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre bosatt i Norge 1970–2022. Antall

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

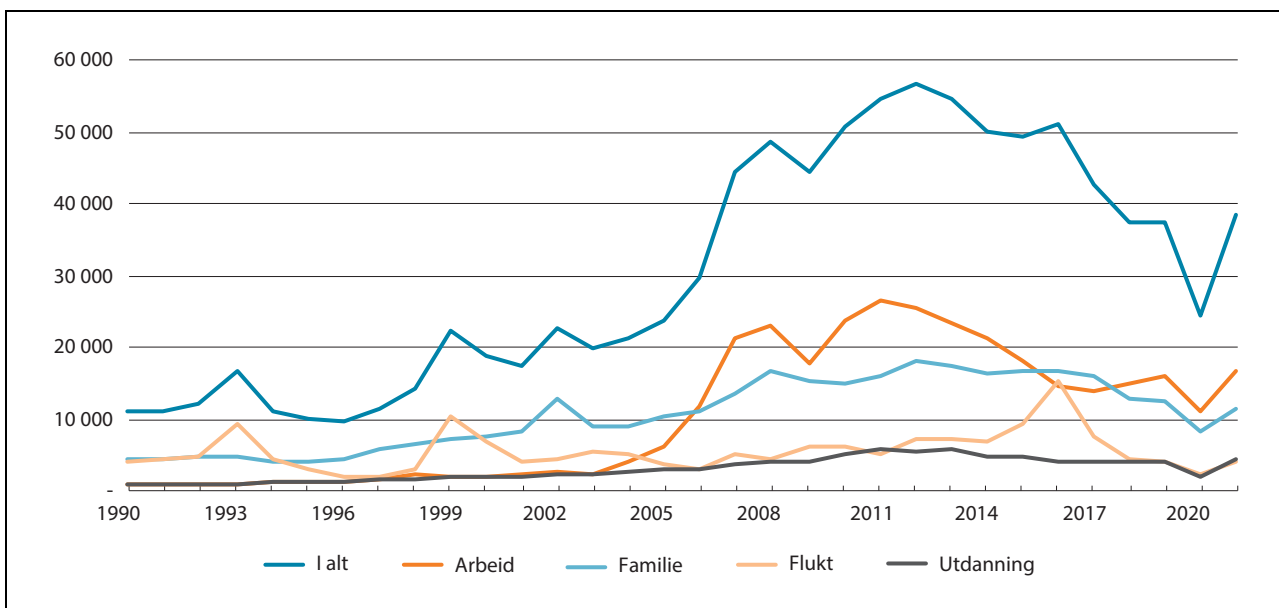


Figur 3.19 Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, etter landbakgrunn. 1.1.2022. Antall

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

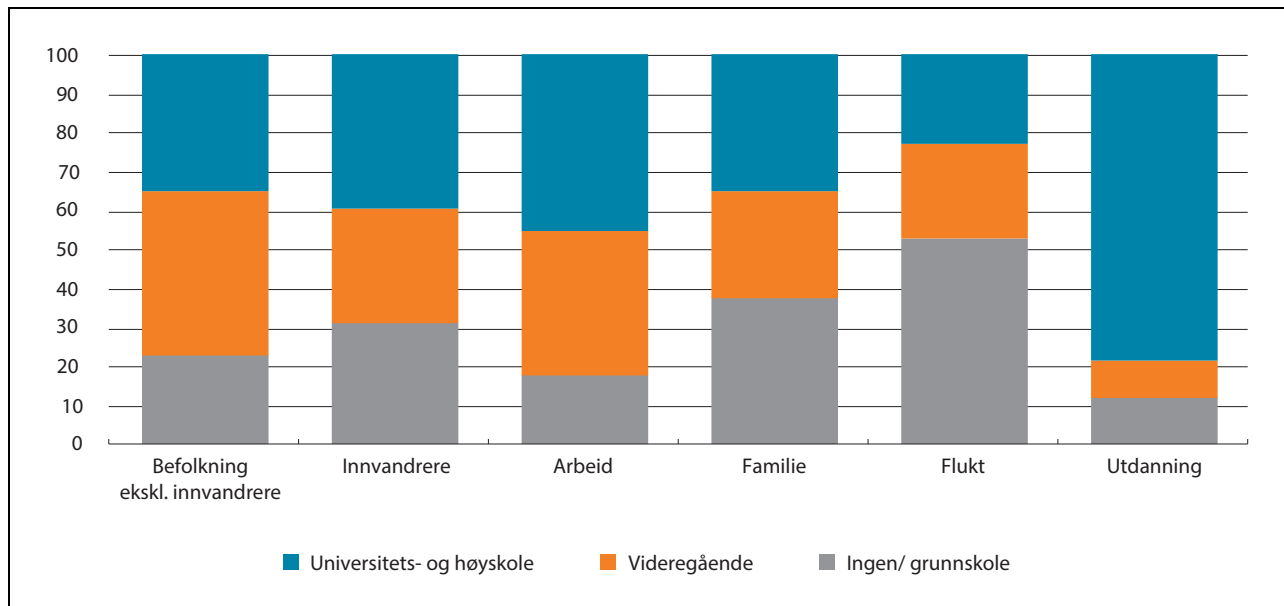
Innvandrere er kommet til landet av ulike årsaker. Rundt 38 600 ikke-nordiske statsborgere innvandret til Norge i 2021. Dette er omtrent samme antall som før koronapandemien. Arbeid er den vanligste grunnen til innvandring. I 2021 innvan-

dret i alt 16 900 arbeidsinnvandrere til Norge, og 11 500 personer pga. familiære årsaker. I alt 4 300 flyktninger fikk opphold på grunn av beskyttelsesbehov og om lag 4 400 personer fikk opphold på grunn av utdanning.



Figur 3.20 Ikke-nordiske innvandringer etter innvandringsgrunn. 1990–2021. Antall

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

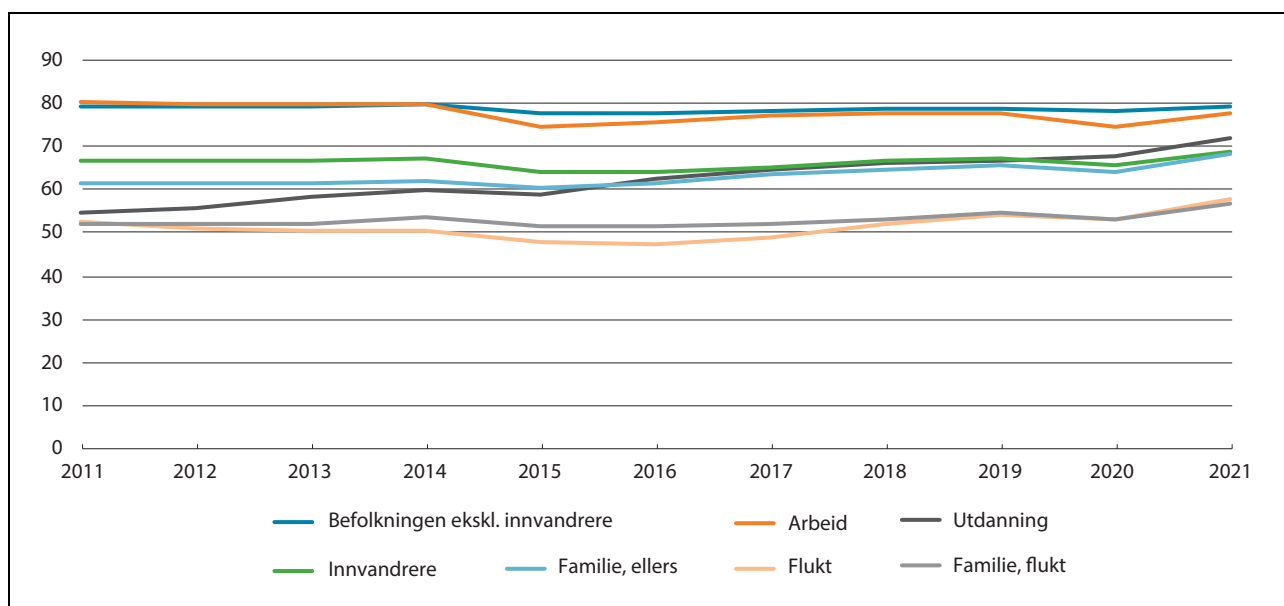


Figur 3.21 Utdanningsnivå 16 år og eldre, etter innvandringskategori og innvandringsgrunn. 2021. Pst.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Blant de som selv har innvandret er det relativt flere som mangler utdanning eller kun har utdanning på grunnskolenivå sammenlignet med den øvrige befolkningen. I 2021 hadde 31 pst. innvandrere grunnskole som høyeste fullførte utdanning mot 23 pst. i den øvrige befolkningen. På den annen side er også andelen som har utdanning på universitets- eller høyskolenivå noe høyere blant innvandrere enn i resten av befolkningen, hhv. 39 og 35 pst.

Samtidig er det betydelige forskjeller i utdanningsnivå for innvandrere med ulike innvandringsgrunn. Over halvparten av flyktingene i Norge mangler utdanning på videregående nivå. Tre av fire som har innvandret for å studere har utdanning på universitets- eller høyskolenivå. Blant arbeidsinnvandrere er det 45 pst. som har høyere utdanning, som er en relativt høy andel.



Figur 3.22 Registrert sysselsatte, etter innvandringskategori og innvandringsgrunn. Pst. av personer 20–66 år. 4. kvartal

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Innvandrere har i gjennomsnitt lavere sysselsetningsgrad enn den øvrige befolkningen. I 2021 var 69 pst. av innvandrere sysselsatt, mot 79 pst. i den øvrige befolkningen. Andelen sysselsatte innvandrere økte særlig i 2021, noe som delvis var en gjeninnhenting fra året før. Innvandrere er i større grad sysselsatt i næringer som ble særlig rammet av pandemirestriksjoner, og hadde størst aktivitetstetsfall i 2020.

Det er store variasjoner i sysselsettingen blant innvandrere, avhengig av 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. Syssel-

settingen er særlig lav blant kvinner i denne gruppen.

Integrering er en prosess som tar tid. For de fleste innvandrere som bosetter seg i Norge vil det ta tid å tilegne seg relevant kompetanse, finne jobb, lære norsk og knytte sosiale bånd i samfunnet. Det er en positiv sammenheng mellom botid og en rekke indikatorer for integrering. Både sysselsetting og deltakelse i frivillige organisasjoner øker i løpet av de første årene etter ankomst til Norge, og innvandrere med lengre botid har både høyere inntekt og bedre boforhold (IMDi - Indikator for integrering, Status og utviklingstrekk i 2022). I 2022 hadde hver femte innvandrere bodd i Norge i under fem år, og litt under halvparten av alle innvandrere hadde bodd i landet i mindre enn ti år (SSB, 2022).

Bosetting

Utviklingen i antall bosatte de siste årene

	2017	2018	2019	2020	2021	Per 1. september 2022
Bosetting av flyktninger						
Bosatte totalt	11 078	4 903	4 822	2 819	4 489	17 139
Av disse: overføringsflyktninger	2 838	2 480	2 806	1 523	3 641	1 836

Siden 2018 har bosettingsbehovet vært på omtrent 5 000 personer årlig, hvorav et flertall har vært overføringsflyktninger. Koronapandemien og globale reiserestriksjoner førte til redusert og forsinket bosetting i 2020. Ventetiden fra vedtak til bosetting for flyktingene økte, og kommunene fikk ikke bosatt flyktninger som planlagt.

I 2022 førte krigen i Ukraina til et betydelig økt bosettingsbehov. Basert på prognoser for ankomster per mars 2022, ble norske kommuner anmodet om å bosette 35 000 personer i 2022. Det er syv ganger flere enn antallet som årlig har blitt bosatt i norske kommuner de siste årene. Samtidig er situasjonen i Ukraina og nærområdene uforutsigbar, og det er svært stor usikkerhet knyttet til ankomstene i 2023.

I 2022 har det vært en historisk vilje til å bosette flyktninger i kommuner over hele landet. Iverksatte tiltak som kompensasjonsordning og

midlertidige regelverksendringer har bidratt til at kommunene enklere kan bosette flere flyktninger. Kommunene har vedtatt at de kan bosette over 35 000 flyktninger, dette er ny rekord. Samtidig har bosettingen gått mye raskere enn tidligere år. Likevel er det krevende for kommunene å bygge opp kapasitet, kompetanse og tjenester for å bosette et økt antall flyktninger. En del flyktninger som er akseptert for bosetting i en kommune, venter derfor lengre enn ønskelig på faktisk bosetting i kommunen.

Kvalifisering og opplæring av nyankomne innvandrere

Ferdigheter i norsk er viktig for å få tilgang til arbeid og utdanning, men også for å delta på andre samfunnsarenaer.

Antall deltakere i opplæring i norsk og samfunnskunnskap i løpet av et gitt år

År	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021 ¹
Deltakere i opplæring med rett og plikt	33 431	35 039	39 858	42 227	38 479	31 672	24 009	19 418
Deltakere med bare plikt	1 671	1 908	1 542	1 836	1 766	2 060	2 163	2 033
Deltakere med bare rett	251	574	626	488	370	296	81	46
Totalt	35 353	37 521	42 026	44 551	40 615	34 028	26 253	21 497

¹ Foreløpige tall.

I 2021 deltok 21 497 innvandrere i opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne. Det er over fire tusen færre deltakere enn året før. Reduksjonen skyldes at det var færre personer i målgruppen for opplæring i 2021 sammenlignet med 2020.

Tilbudet om opplæring skal gis så snart som mulig og senest innen tre måneder etter folkeregistrering i kommunen. Det er imidlertid stor variasjon mellom kommunene når det gjelder rask oppstart i norskopplæring. Blant de nesten 5 000 personene som fikk rett og plikt til opplæring i 2020, startet 48 pst. i norskopplæringen innen 3 måneder, mot 52 pst. året før. Kommuner har meldt at det i

perioder har vært utfordrende med kartlegging og oppstart av norskopplæring for nye deltakere på grunn av smittevernrestriksjoner. Flyktninger fra Ukraina med midlertidig kollektiv beskyttelse har rett til opplæring i norsk i inntil ett år, jf. midlertidige lovendringer i integreringsloven i forbindelse med ankomstene fra Ukraina.

Introduksjonsprogram tilbys i all hovedsak flyktninger og deres familieegjenforente som er bosatt i en kommune etter avtale med IMDi. Introduksjonsprogrammet skal gi deltakerne grunnleggende ferdigheter i norsk og grunnleggende innsikt i norsk samfunnsliv og forberede de til arbeid eller utdanning.

Utviklingen i antall deltakere de siste årene

År	2016	2017	2018	2019	2020	2021 ¹
Deltakere i alt ²	24 074	28 944	27 141	20 968	13 942	10 266
Av disse deltakere med rett og plikt	23 961	28 811	27 067	19 262	12 727	9 460
Av disse deltakere som kan tilbys program	113	133	74	1 706	1 215	826
Nye deltakere ²	9 903	9 672	4 419	3 072	2 227	1 982
Deltakere som avsluttet	4 790	6 391	8 310	8 207	4 820	2 697

¹ Foreløpige tall.

² Inkluderer både personer med rett og plikt og personer som kan tilbys introduksjonsprogram.

Kilde: SSB og IMDi/NIR.

I 2021 var det i underkant av 10 000 personer som deltok i introduksjonsprogrammet, mot 14 000 deltakere året før. Tall for 2021 viser at 49 pst. gikk over til arbeid eller utdanning direkte etter avsluttet program. Blant de som avsluttet program i 2020, gikk 50 pst. over i arbeid eller utdanning direkte etter avsluttet introduksjonsprogram.

Det har siden innføringen av programmet i 2004 vært stor variasjon mellom kommunene i innholdet i introduksjonsprogrammet, og det har

vist seg at programmet ikke dekker gapet mellom den kompetansen flyktningene har med seg, og det som kreves i det norske arbeidsmarkedet. Med integreringsloven, som trådte i kraft 1. januar 2021, er det tatt flere grep for å redusere dette gapet. Veiledning og oppfølging av implementering av den nye loven, er en viktig oppgave for IMDi. I tillegg implementeres de midlertidige lovendringene i integreringsloven i forbindelse med ankomster fra Ukraina, som trådte i kraft 15. juni

2022. De midlertidige endringene gjelder til 1. juli 2023. Statsforvalterne har også fått et særskilt oppdrag med å veilede kommunene og fylkeskommunen om de midlertidige lovendringene.

3.8 Utvikling i folketrygdens utgifter

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

Tabellen *Utviklingen i folketrygdens utgifter etter stønadstype 2009–2023* under viser utviklingen i folketrygdens utgifter i nominell verdi og realvekst i pst. Dagpenger mv. er ikke inkludert i tabellen. Beløpene for perioden 2009–2021 er basert på regnskapstall, mens beløpene for 2022 er anslag på regnskap. For 2023 brukes utgiftsanslag som følger av regjeringens budsjettforslag i Gul bok 2023. For 2022 anslås det på usikkert grunnlag at koronapandemien har medført 8,2 mrd. kroner i merutgifter til arbeidsavklaringspenger, 2,4 mrd. kroner i merutgifter til sykepenger (inklusive omsorgspenger) og 0,6 mrd. kroner i mindreutgifter til uføretrygd. I alt utgjør dette rundt 10 mrd. kroner, hvorav 2 mrd. kroner er direkte virkning av midlertidige særregler som følge av pandemien, jf. nærmere omtale av særreglene under del II, programkategori 29.50. De resterende merutgiftene gjelder effektene av forsinkede avklaringer på arbeidsavklaringspenger og av økt bruk av sykepenger og omsorgspenger, innenfor de ordinære reglene for disse ordningene.

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 fraværstilbøyeligheten og antall sysselsatte. Økningen i utgiftene til alderspensjon skyldes en økning i antall pensjonister og at nye pensjonister i gjennomsnitt har 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 har blitt justert med G fratrukket 0,75 pst.³⁵ Realveksten viser dermed ikke effekten av at alderspensjon i hovedsak har blitt regulert 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.

³⁵ Tilsvarende justering er benyttet også for 2021–2023 selv om reguleringsreglene har blitt endret for disse årene. Effekter av endringer i reguleringsreglene for disse årene, som har gitt høyere pensjonsregulering hvert av årene, vil dermed inngå som en del av realveksten.

Utviklingen i folketrygdens utgifter etter stønadstype¹ 2009–2023. I nominelle mrd. kroner og gjennomsnittlig årlig realvekst²

Stønadsutgifter	Nominell verdi				Gjennomsnittlig årlig realvekst i pst.		
	2009	2013	2022	2023	2009–2013	2013–2022	2022–2023
Sykepenger	36,3	36,6	51,0	51,8	-3,6	0,8	-2,5
Arbeidsavklaringspenger	30,5	36,5	36,0	36,4	0,5	-3,0	-3,1
Uførhet	59,5	71,6	110,1	118,1	0,7	1,8	2,8
Alderspensjon	112,8	164,6	272,5	289,3	6,2	3,4	2,4
Stønad til enslig forsørger og etterlatte	6,1	6,1	4,1	3,7	-3,8	-7,0	-13,5
Stønad til merutgifter ³	8,7	8,7	11,2	12,0	-1,4	0,1	4,3
Sum	254,0	324,2	484,9	511,7	2,4	1,9	1,5

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. For 2023 er bidragsforskott ikke inkludert i anslaget da det foreslås å overføre ansvaret for ordningen til Barne- og familiedepartementet.

³ Stønad til merutgifter består av Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv. (kap. 2661, fratrukket inntekter på 5701.88 Hjelpemiddelsentraler mv.) og Stønad ved gravferd (kap. 2686).

Hovedtrekkene i utviklingen som ligger til grunn for realveksttabellen er:

Sykepenger

Det trygdefinansierte sykefraværet per sysselsatt gikk ned i perioden 2010–2018. I 2019 økte det noe. Veksten var høy i 2020, med en delvis reversering i 2021. Sysselsettingsveksten i perioden har bidratt til å trekke den reelle utgiftsveksten opp, sammen med økt kompensasjonsgrad for sykepenger til selvstendig næringsdrivende. Utgiftskapitlet omfatter også pleie-, opplærings- og omsorgspenger, og pleiepengereformen fra 2017 har også trukket utgiftene opp. I 2020–2022 har realveksten i utgiftene vært sterkt preget av koronapandemien og midlertidige regelendringer for både sykepenger og omsorgspenger. Dette har bidratt til en vekst i utgiftene på 15,3 pst. i 2020 og en nedgang på 3,5 pst. i 2021. I 2022 er det forventet en nedgang i utgiftene på 2,4 pst. Særreglene har vært justert og forlenget i flere runder i tråd med smittesituasjonen siden mars 2020. Gjeldende særregler har varighet ut 2022. Normalisering av regelverket og smittesituasjonen vil trekke utgiftene på disse områdene ned i 2023. Realveksten i 2023 anslås til -2,6 pst. Det tilsvarer en reduksjon på om lag 1,4 mrd. 2023-kroner.

Arbeidsavklaringspenger

F.o.m. 1. mars 2010 ble rehabiliteringspenger, attføringspenger og tidsbegrenset uførestønad erstattet av den nye ytelsen arbeidsavklaringspenger. Antall mottakere økte fram til 2011, men avtok fra 2012 til 2019. Dette ga lavere utgifter. Antall mottakere økte i 2020, 2021 og har økt så langt i 2022. Fra 2023 ventes en ny nedgang i antall mottakere. Midlertidige regelendringer, generelle forsinkelser i avklaringsløpene og en lengre periode med økt arbeidsledighet i forbindelse med koronapandemien, har fram til nå bidratt til lav avgang fra ordningen. Utviklingen ventes å snu i 2023 fordi arbeidsledigheten nå er svært lav, avklaringene på ordningen vil gå lettere, og mange vedtak om arbeidsavklaringspenger vil løpe ut mot slutten av 2022 og i 2023. Realveksten i folketrygdens utgifter til arbeidsavklaringspenger anslås til -3,1 pst. fra 2022 til 2023, tilsvarende en reduksjon på om lag 1,2 mrd. 2023-kroner. Dette må ses i sammenheng med at realveksten var hhv. 6,1 og 2,0 pst. i 2021 og 2022.

Uførhet

De første årene etter 2010 fulgte utviklingen i antall uføre i stor grad den demografiske utviklingen. Siden 2014 har det vært en klart sterkere økning i antall mottakere. Dette har særlig sam-

menheng med høy overgang til uføretrygd fra arbeidsavklaringspenger. Veksten var særlig høy i 2018 og 2019 som følge av regelendringene for arbeidsavklaringspenger som ble iverksatt i 2018. I 2020, 2021 og så langt i 2022 har det vært lavere vekst som følge av midlertidige regelverksendringer for arbeidsavklaringspenger ifm. koronapandemien, samt at pandemien ga forsinkelser i avklaringsløpene for mottakere av arbeidsavklaringspenger. Det forventes igjen høy vekst i 2023. I 2023 anslås realveksten til 2,8 pst., tilsvarende en økning på om lag 6,8 mrd. 2023-kroner.

Alderspensjon

Fra 2011 ble det mulig å ta ut alderspensjon fra 62 år, mot 67 år tidligere. Mange har valgt å ta ut alderspensjon før 67 år, og dette bidro til at utgiftene til alderspensjon økte sterkt i årene etter 2010. De siste årene har det likevel vært nedgang i andelen som velger å ta ut alderspensjon før 67 år, og antall alderspensjonister under 67 år har gått ned etter 2018. Etter å ha bidratt til høyere utgifter de første ti årene, har pensjonsreformen siden 2021 samlet sett bidratt til å redusere utgiftene til alderspensjon. I 2023 anslås det at pensjonsreformen isolert sett vil redusere utgiftene til alderspensjon med om lag 10 mrd. kroner.

Regelendringer som økt grunnpensjon og flere økninger av minste pensjonsnivå har trukket veksten opp de siste årene, og i perioden 2021–2023 bidrar også endrede reguleringsregler til økt vekst. Utgiftene til alderspensjon vil øke betydelig også i årene som kommer, hovedsakelig som følge av at det blir flere alderspensjonister over 67 år. I 2023 anslås realveksten i folketrygdens utgifter til alderspensjon til 2,4 pst., tilsvarende en økning på om lag 6,8 mrd. 2023-kroner.

Stønader til enslige forsørgere og etterlatte

Utgiftene til overgangsstønad og etterlattepensjon har vært reelt avtakende i hele perioden. Nedgangen for overgangsstønad 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. For etterlattepensjon, som kan gis til fylte 67 år, skyldes nedgangen økt levealder, og at stadig flere enker og enkemenn er i arbeid. Fra 2024 vil etterlattereformen føre til at nedgangen vil snu til en betydelig vekst, som følge av økte satser og økt øvre aldersgrense for barnpensjon. Realveksten i folketrygdens utgifter til enslige forsørgere og etterlattepensjon mv. anslås til -4,2 pst. fra 2022 til 2023, tilsvarende en nedgang på om lag 180 mill. 2023-kroner.

Stønader til å dekke merutgifter

Stønader til å dekke merutgifter inkluderer grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv. og stønad til gravferd. Fra 2010 til 2019 var det omtrent null realvekst, men med noe variasjon over tid. Flere eldre har trukket veksten noe opp, mens bl.a. regelendringer har bidratt til noe lavere vekst. Det gjelder bl.a. avviklingen av hjelpestønad til hjelp i huset (sats 0) i 2018. I 2020 var det en realnedgang på -3,4 pst., hovedsakelig fordi koronapandemien medførte redusert etterspørsel etter hjelpemidler. Endringer i regler for grunnstønad ved glutenfri kost og for støtte til behandlingsbriller til barn bidro også til nedgangen. I 2021 og 2022 var det en årlig realvekst på hhv. 1,6 og -0,6 pst. I 2023 anslås realveksten til 4,3 pst. Det skyldes flere eldre, at oppdemmet etterspørsel etter hjelpemidler ventes å bli tatt igjen og innføring av ny ordning med brillestøtte til barn.

Mottakere¹ av sentrale ytelser 2016–2023. Gjennomsnittstall for året (utvalgte stønadsgupper)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Pst.vis endring fra 2016 til 2023
<i>1. Varig inntektssikring</i>									
Alders- pensjon	882 800	906 700	928 200	948 800	971 700	993 100	1 010 600	1 030 300	16,7
Uføretrygd	317 400	322 400	332 500	346 800	356 500	360 200	363 900	374 100	17,9
Etterlatte- pensjoner ²	20 800	20 000	19 400	18 800	18 100	17 800	24 500	24 000	15,6
I alt	1 221 000	1 249 200	1 280 200	1 314 500	1 346 300	1 371 100	1 399 000	1 428 400	17,0
<i>2. Midlertidig inntektssikring</i>									
Sykepenger til arbeids- takere	124 300	124 800	120 700	129 600	145 300	143 200	139 500	136 000	9,5
Arbeids- avklarings- penger	147 400	144 200	132 700	118 600	119 800	130 300	136 000	133 200	-9,6
Overgangs- stønad til enslige forsørgere	16 000	13 300	11 800	10 800	10 500	10 300	9 700	9 200	-42,9
Dagpenger til arbeids- ledige	75 800	65 900	53 200	46 100	109 200 ³	109 400	39 500	36 800	-51,4
I alt	363 400	348 200	318 300	305 000	384 800	393 200	324 700	315 200	-13,3
<i>3. Kompensasjon for merutgifter</i>									
Grunn- stønad	119 400	118 100	117 400	119 500	125 200	127 300	128 800	130 100	9,0
Hjelpe- stønad	73 500	71 800	65 900	61 100	62 200	63 000	63 500	63 900	-13,1
I alt	192 900	189 900	183 200	180 600	187 400	190 300	192 300	194 000	0,6

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 2022 og 2023 er anslag.

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

³ Tallet for dagpengemottakere i 2020 vil være misvisende fordi bare personer med løpende dagpengeutbetalinger inngår i tallene hver måned. Lang saksbehandlingstid har medført stort omfang av etterbetalinger som ikke inngår i tallene.

Gjennomsnittlig ytelse¹ for mottakere av sentrale ytelser, 2016–2023. Tall i 2023-kroner²

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Pst.vis endring fra 2016 til 2023
1. Varig inntektssikring									
Alderspensjon	285 500	286 200	285 000	283 600	282 200	283 200	281 500	280 800	-1,6
Uføretrygd	314 700	316 200	316 600	317 000	316 800	315 800	315 500	315 500	0,3
Etterlatte- pensjoner ³	94 100	92 500	90 500	89 800	89 500	88 600	87 800	86 900	-7,6
2. Midlertidig inntektssikring									
Sykepenger til arbeidstakere	353 300	350 400	353 200	337 500	336 300	336 300	336 400	336 400	-4,8
Arbeidsavklarings- penger ⁴	290 600	290 700	292 600	288 300	285 300	278 600	272 000	268 800	-7,5
Overgangsstønad til enslige forsørgere	178 900	189 400	185 500	183 900	181 300	173 000	166 400	166 300	-7,0
Dagpenger til arbeidsledige ⁵	256 400	261 900	246 500	233 900	360 300	274 200	272 000	224 500	-12,5
3. Kompensasjon for merutgifter									
Grunnstønad	18 900	18 900	18 800	16 300	14 200	13 200	12 400	12 300	-34,7
Hjelpestønad	27 300	27 000	27 800	28 700	28 800	28 400	27 800	28 300	3,8

¹ Gjennomsnittlig ytelse er beregnet som regnskapstall for året dividert med gjennomsnittlig antall mottakere. Tall for 2022 og 2023 er anslag, for sykepenger er også tall f.o.m. 2020 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. Ettersom 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 hjelpestønad omregnes med konsumprisindeksen.

³ Etterlattepensjoner inkluderer pensjon til gjenlevende ektefeller, barnpensjon og pensjon til tidligere familiepleiere.

⁴ Omfatter kap. 2651, post 70 (arbeidsavklaringspenger uten tilleggsstønader).

⁵ Tallet for 2020 vil være misvisende og kunstig høyt. Det er beregnet som regnskapstall dividert med antall dagpengemottakere, men der bare personer med løpende dagpengeutbetalinger inngår i antall mottakere. Lang saksbehandlingstid har medført stort omfang av etterbetalinger som inngår i regnskapstallene, men ikke i antall mottakere.

3.9 Kommunale stønader

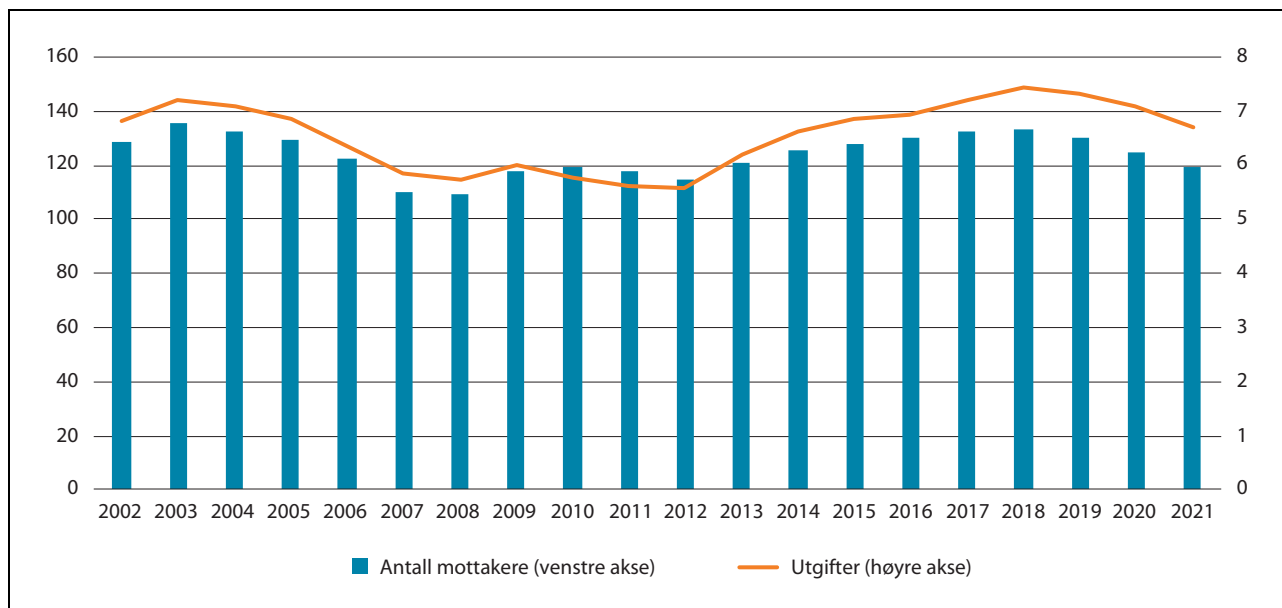
Økonomisk sosialhjelp

Som følge av koronapandemien ble det i forskrift gitt mulighet til unntak fra krav om aktivitet ved tildeling av økonomisk sosialhjelp dersom koronapandemien gjorde det vanskelig eller umulig å

gjennomføre planlagt aktivitet. Denne forskriften opphørte fra 1. april 2022. Arbeids- og velferdsdirektoratet utarbeidet videre en veileder for forenklet behandling av vedtak om økonomisk sosialhjelp som følge av koronasituasjonen. Den ga veiledning på hvordan NAV-kontoret kan sikre forsvarlig saksbehandling i en situasjon med større press på de sosiale tjenestene. Veilederen gjaldt

fram til 1. juli 2022. Videre ble digital søknad om sosialhjelp (DIGISOS) gjort tilgjengelig for alle landets kommuner i løpet av våren 2020. Per mai 2022 har 344 av 356 kommuner tatt i bruk løsnin-gen. Det innebærer at 97 pst. av landets befolkning har digital søknad tilgjengelig. Tilhørende innsynsløsning for bruker er tilgjengelig for om lag 77 pst. av landets befolkning og utrulling til kommunene fortsetter i 2022.

Figur 3.23 viser utviklingen i antall stønadsmottakere og utgiftene til økonomisk sosialhjelp i løpet av året for perioden 2002–2021. De tre siste årene har det vært en nedgang i antall sosialhjelpsmottakere. Det ble utbetalt totalt 6,7 mrd. kroner i økonomisk sosialhjelp i 2021. Dette var en reduksjon på 5,2 pst. i faste priser sammenlig-net med 2020.



Figur 3.23 Utgifter til økonomisk sosialhjelp og antall stønadsmottakere gjennom hele året. Antall i tusen. Utgifter i mrd. i faste 2021-kroner. 2002–2021¹

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

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

I løpet av 2021 mottok i alt 119 400 personer økonomisk sosialhjelp. Dette var 5 350 færre enn i 2020, en nedgang på i overkant av 4 pst. Antallet omfatter personer som mottar stønad minst én 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 3.23 illustrerer antall mottakere som mottar sosialhjelp minst én gang i løpet av året, kan disse tallene ikke sammenlignes med beholdningstall for antall mottakere av helse-relaterede ytelser eller dagpenger. I 2021 var 31 pst. av sosialhjelpsmottakerne under 30 år, dette er 1,5 prosentpoeng lavere enn nivået i 2020. Fra 2020 til 2021 ble antallet mottakere under 30 år redusert med nærmere 3 400, en nedgang på drøyt 8 pst. Dette er en fortsettelse av en nedgang gjennom de siste årene.

I 2021 var andelen innvandrere³⁶ blant sosialhjelpsmottakerne nær 46 pst. Fram til 2017 økte andelen til nær 45 pst., fra om lag 31 pst. i 2010. Økningen i innvandrerandelen over tid må ses i sammenheng med økt innvandrerbefolkning. I tillegg er innvandrere overrepresentert blant dem som ikke har opptjente rettigheter i folketrygden, bl.a. når det gjelder de helse-relaterede ytelsene. De tre siste årene har det vært en nedgang i antall mottakere også for gruppen innvandrere. I 2021 var nedgangen på 2,5 pst. (1 400 personer) og dermed prosentvis noe svakere enn nedgangen i antallet mottakere totalt sett. Enslige uten barn utgjør en stor andel av sosialhjelpsmottakerne. I 2021 var 39 pst. av mottakerne av økonomisk sosi-

³⁶ I statistikken definerer SSB innvandrer som utenlandsfødte med to utenlandsfødte foreldre, og inkluderer ikke norskfødte med innvandrerbakgrunn. Sistnevnte gruppe utgjorde i 2021 om lag 2 pst. av alle sosialhjelpsmottakere.

alhjelp enslige menn uten barn, mens 24 pst. var enslige kvinner uten barn. Drøyt 25 pst. av mottakerne forsørget barn under 18 år. Rundt 12 pst. av mottakerne var par uten barn. Disse andelene har vært ganske stabile over flere år.

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 gjengangere eller har høy grad av stønadsavhengighet. I overkant av fire av ti mottakere hadde stønad i seks måneder eller mer i 2020, mens 23 pst. av mottakerne mottok stønad i ti til tolv måneder. Dette omfatter både personer med sosialhjelp som supplerer til annen inntekt, og personer som hadde sosialhjelp som viktigste inntekt. I gjennomsnitt fikk sosialhjelpsmottakerne stønad i 5,4 måneder i løpet av 2021. Dette var om lag det samme som i 2020. Yngre mottakere har gjennomgående kortere stønadsperioder enn eldre.

For alle sosialhjelpsmottakere sett under ett, var det 36 pst. av mottakerne i 2021 som hadde sosialhjelp som viktigste inntekt ved siste mottak av stønaden. Dette var om lag 3 prosentpoeng færre enn i 2020. En stor andel av sosialhjelpsmottakerne mottar økonomisk sosialhjelp som supplement til ytelser fra folketrygden. Om lag 31 pst. av mottakerne hadde trygd eller pensjon som hovedinntekt i 2021. Dette er en økning med 3 prosentpoeng fra 2020. Etter at denne andelen hadde gått gradvis ned fram til 2018,³⁷ økte antallet og andelen både i 2020 og i 2021. Videre hadde i overkant av 3 pst. av mottakerne introduksjonsstønad som hovedinntekt ved siste mottak av sosialhjelp. Fram t.o.m. 2017 økte andelen mottakere med introduksjonsstønad som hovedinntekt, fra nær 3 pst. i 2008 til nær 9 pst. i 2017, før både antall og andel deretter har gått ned. Om lag 2,5 pst. av sosialhjelpsmottakerne hadde kvalifiseringsstønad som hovedinntekt i 2021.

Det er relativt få av sosialhjelpsmottakerne som har arbeidsinntekt som viktigste inntekt. I 2021 var 16 pst. registrert med enten heltids- eller deltidsarbeid som viktigste arbeidsstatus ved siste

mottak. Denne andelen har økt noe de siste årene. Av disse var det i underkant av halvparten som arbeidet heltid, de øvrige deltid.

Kvalifiseringsstønad

Kvalifiseringsprogrammet med tilhørende kvalifiseringsstønad er en lovpålagt oppgave for alle kommuner.

Som følge av koronapandemien ble det i forskrift gitt mulighet til unntak fra krav om aktivitet for deltakere i kvalifiseringsprogrammet dersom koronapandemien gjorde det vanskelig eller umulig å gjennomføre planlagt aktivitet. Denne forskriften opphørte fra 1. april 2022. I perioden f.o.m. 16. mars t.o.m. 31. desember 2020 var det også gjort unntak fra å medregne dager med fravær i programmets varighet. Dette gjaldt for en periode på maksimalt seks måneder. Unntaket fra å iberegne dager med fravær i programmets varighet ble gjeninnført for periodene f.o.m. 1. juli t.o.m. 30. september 2021 og f.o.m. 1. februar t.o.m. 31. mars 2022. For deltakere i kvalifiseringsprogrammet som nærmer seg slutten av programmet og som ikke hadde fått utsatt programmet pga. koronapandemien, var det i perioden f.o.m. 16. mars t.o.m. 31. desember 2020 mulig å innvilge forlengelse på inntil seks måneder for å bidra til at disse personene kunne nå målet om arbeid. Muligheten til å gi forlengelse utover hva som følger av sosialtjenesteloven § 32, ble gjeninnført fra 1. juli 2021 slik at det kunne gis ytterligere forlengelse på inntil tre måneder. Denne bestemmelsen opphørte fra 1. januar 2022.

Ved utgangen av 2021 var det i overkant av 6 300 deltakere i kvalifiseringsprogrammet, en nedgang fra om lag 6 950 ved utgangen av 2020. Av de som gjennomførte eller planmessig avvirket programmet i 2021, gikk 47 pst. til arbeid (heltid, deltid, med eller uten lønnstilskudd) ved programslutt, 3 prosentpoeng flere enn i 2020. Andelen deltakere i kvalifiseringsprogrammet som er under 25 år har de siste årene ligget på rundt 12 pst. Andelen deltakere som er født i utlandet har økt de senere årene, og er nå i underkant av 60 pst.

³⁷ 2008 er det første året for denne tidsserien. Da var det 33,5 pst. som mottok økonomisk sosialhjelp ved siden av trygd/pensjon. Andelen i 2018 var 26 pst.

4 Anmodningsvedtak

Oversikt over anmodnings- og utredningsvedtak

Nedenfor gis en oversikt over oppfølging av anmodnings- og utredningsvedtak under Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Oversikten inkluderer alle vedtak fra stortingssesjonen 2021–2022, samt de vedtakene fra tidligere stortingssesjoner

som kontroll- og konstitusjonskomiteen i Innst. 141 S (2021–2022) mente ikke var kvittert ut. I tabellen nedenfor angis det også hvorvidt departementet planlegger at rapporteringen knyttet til anmodningsvedtaket nå avsluttes eller om departementet vil rapportere konkret på vedtaket også i neste års budsjettproposisjon.

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

Sesjon	Vedtaks nr.	Stikkord	Rapportering avsluttes (Ja/Nei)
2021–2022	35, punkt 28	Tilskuddsordningen for nasjonale ressursmiljøer omgjøres ikke til en søknadsbasert ordning	Ja
2021–2022	35, punkt 46	Barnetrygd skal holdes utenfor ved beregning av økonomisk sosialhjelp	Ja
2021–2022	35, punkt 50	Gjennomgang av regelverket for arbeidsavklaringspenger	Ja
2021–2022	35, punkt 55	Varig ordning for ferietillegg for dagpenger	Nei
2021–2022	406	Utrede behovet for flere varig tilrettelagte arbeidsplasser (VTA)	Ja
2021–2022	407	Utvikle modeller for tettere oppfølging i varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTA-O)	Ja
2021–2022	408	Utrede behovet for flere varig tilrettelagte arbeidsplasser (VTA), innen statsbudsjettet for 2023	Ja
2021–2022	409	Utvikle modeller for tettere oppfølging i varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTA-O) hvor også andre kan være ansvarlig for oppfølging	Ja
2021–2022	456	Utrede om selvstendig næringsdrivende og frilansere skal opparbeide seg sterkere rettigheter til inntektssikring	Nei
2021–2022	574	Samarbeidsavtaler mellom kommunene og frivillige organisasjoner for å styrke det lokale integreringsarbeidet	Ja
2021–2022	794	Tilgjengelighet og kvalitet i økonomisk rådgivning og gjeldsrådgivning	Nei
2021–2022	813	Beregning av uføretrygd når inntektsevnen tidligere har vært nedsatt pga. delvis uførhet uten at inngangsvilkåret for uføreytelser i folketrygden har vært oppfylt.	Nei
2021–2022	814	Lovendringer for å styrke ansattes vern mot natt- og alenearbeid	Nei

Sesjon	Vedtak nr.	Stikkord	Rapportering avsluttes (Ja/Nei)
2021–2022	843	Prisjustere de veiledende satsene for økonomisk sosialhjelp	Ja
2020–2021	223	Arbeidslivskompetansen ved NAV-kontorene i kommunene og bydelene, og NAVs rolle som arbeidsformidler	Ja
2020–2021	238	Lovendringer for å redusere kravet til innbetaling av premie fra det tidspunktet den enkelte har kompensert for levealdersjusteringen	Nei
2020–2021	239	Styrke arbeidslinjen for offentlig ansatte født i årene 1944–1962	Nei
2020–2021	530	Rapportering om barn etterlatt i utlandet	Nei
2020–2021	615	Pensjonsutvalgets vurderinger	Nei
2020–2021	618	Regelfesting i forbindelse med de årlige trygdeoppgjørene	Ja
2020–2021	622	Regulere løpende pensjoner	Ja
2020–2021	624	Kvartalsvise møter mellom regjeringen og pensjonistorganisasjonene	Ja
2020–2021	686	Studenter i utlandet kan ha deltidsjobb uten å miste medlemskap i folketrygden	Nei
2020–2021	770	Endringer i arbeidsmiljøloven for yrkesdykking og losing, bestemmelser og rettigheter om sykepenger	Nei
2020–2021	771	Endringer i arbeidsmiljøloven for yrkesdykking og losing, kapteinens ansvarsforhold, bestemmelser om arbeids- og hviletid	Nei
2020–2021	772	Endringer i arbeidsmiljøloven for yrkesdykking og losing, krav til arbeids- og hviletid	Nei
2020–2021	773	Avklaring av forholdet mellom folketrygdlovens oppholds krav og trygdeforordning 883/2004	Ja
2020–2021	816	Flere med nedsatt arbeidsevne og tilretteleggingsbehov kan være i arbeid	Ja
2020–2021	869	Forenklings- og moderniseringsutvalg som skal gjennomgå og fremme forslag til språklige endringer i arbeidervernlovgivningen	Ja
2020–2021	906	NAV settes i stand til å drive effektiv arbeidsformidling i tett samarbeid med arbeidsgivere	Ja
2020–2021	907	Tilbud til dem som trenger varig tilrettelagt arbeid (VTA), opptrappingsplan for VTA-plasser	Ja
2020–2021	908	Samordning av tjenestene i helsesektoren, NAV og utdanningssystemet	Ja
2020–2021	909	Nasjonale retningslinjer som sørger for at de svakeste brukerne er sikret et tilgjengelig og åpent NAV	Ja
2020–2021	911	Forenkling av yrkesskadereglene	Nei

Sesjon	Vedtak nr.	Stikkord	Rapportering avsluttes (Ja/Nei)
2020–2021	930	NAV-ombud	Nei
2020–2021	1149	Endringer i arbeidsmiljøloven, tilfeldig uttrekk av meddommere fra hvert av de særskilt arbeidslivskyndige utvalgene	Nei
2020–2021	1200	Avkorting i uføretrygd for fosterforeldre	Nei
2020–2021	1219	Reduksjon av ytelser under opphold i institusjon, likebehandling av pasientgrupper	Nei
2020–2021	1221	Arbeidssøkere tilknyttet NAV og som gis arbeid i jordbruksbedrifter	Ja
2020–2021	1279	Regulering av pensjoner under utbetaling for 2021	Ja
2020–2021	1342	Evalueringsordningen av brillestøtteordningen	Nei
2019–2020	571	Søksmålsfristen ved klage over Trygderettens kjennelser til Sivilombudsmannen	Ja
2019–2020	626	Juridisk og økonomisk medansvar for transportkjøpere/transportbestillere	Nei
2019–2020	627	Håndhevingsrett til å stanse kjøretøyer	Nei
2019–2020	656	Straff for påvirkning til trygdemisbruk	Ja
2019–2020	658	Omsorgspenger til foreldre som må være borte fra arbeidet deler av dagen	Nei
2017–2018	42	Særaldersgrenser for ansatte i staten	Nei
2017–2018	321	Overgangsordning for fosterforeldre	Nei
2016–2017	737	Utsendte arbeidstakere og varslingsreglene	Ja

Stortingssesjon (2021–2022)

Tilskuddsordningen for nasjonale ressursmiljøer omgjøres ikke til en søknadsbasert ordning

Vedtak 35, punkt 28 2. desember 2021

«Stortinget ber regjeringen reversere den planlagte endringen om å gjøre tilskuddsordningen for nasjonale ressursmiljøer på integreringsfeltet til en ren søknadsbasert ordning i stedet for en navngitt ordning.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Meld. St. 1 (2021–2022), Innst. 2 S (2021–2022).

Tilskuddsordningen for nasjonale ressursmiljøer på integreringsfeltet er ikke gjort om til en søknadsbasert ordning. Med dette anses anmodningsvedtaket som fulgt opp.

Barnetrygd skal holdes utenfor ved beregning av økonomisk sosialhjelp

Vedtak 35, punkt 46 2. desember 2021

«Stortinget ber regjeringen legge frem forslag til endring av sosialtjenesteloven om at barnetrygd blir holdt utenfor ved beregning av økonomisk sosialhjelp, med sikte på ikrafttredelse fra 1. september.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Meld. St. 1 (2021–2022), Innst. 2 S (2021–2022).

Stortinget har vedtatt endring i sosialtjenesteloven § 18 om at det ikke skal tas hensyn til barnetrygd ved vurdering av søknad om økonomisk stønad, med ikrafttredelse 1. september 2022, jf. Prop. 87 L (2021–2022), Innst. 375 L (2021–2022) og Lovvedtak 102 (2021–2022). Med dette anses anmodningsvedtaket som fulgt opp.

Gjennomgang av regelverket for arbeidsavklaringspenger

Vedtak 35, punkt 50 2. desember 2021

«Stortinget ber regjeringen gjennomgå regelverket for arbeidsavklaringspenger og komme tilbake til Stortinget med forslag som skal sørge for at personer som mottar arbeidsavklaringspenger får forlengelse dersom de ikke er ferdig avklart fra Nav eller helsevesenet.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Meld. St. 1 (2021–2022), Innst. 2 S (2021–2022).

Stortinget har vedtatt endringer i folketrygdloven §§ 11-12 og 11-31, med ikrafttredelse 1. juli 2022, jf. Prop. 114 LS (2021–2022), Innst. 449 L (2021–2022) og Lovvedtak 108 (2021–2022). Endringene innebærer at bestemmelsen om karenperiode på 52 uker før det er mulig å søke arbeidsavklaringspenger på nytt for de som har gått ut maksimal stønadperiode er opphevet. Videre er bestemmelsene for unntak fra maksimal varighet endret, slik at det er innført et nytt arbeidsrettet unntak til erstatning for eksisterende unntaksbestemmelser. Det er også innført en overgangsordning for å sikre at mottakere av arbeidsavklaringspenger ikke blir stående uten ytelse inntil eventuell rett til arbeidsavklaringspenger etter nye regler har blitt vurdert. Med dette anses anmodningsvedtaket som fulgt opp.

Varig ordning for ferietillegg for dagpenger

Vedtak 35, punkt 55 2. desember 2021

«Stortinget ber regjeringen komme tilbake med forslag til varig ordning for ferietillegg for dagpenger med opptjening i 2022.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Meld. St. 1 (2021–2022), Innst. 2 S (2021–2022).

For å bidra til å styrke inntektssikringen ved ferie, foreslår regjeringen å innføre et ferietillegg til dagpenger i 2023. Dagpengemottakere som har mottatt ytelsen i åtte uker eller mer i 2022, vil i 2023 få 9,5 pst. av utbetalte dagpenger i 2022. Regjeringen vil se nærmere på mulighetene for å innføre en ordning med ferietillegg til dagpenger fra 2024 som ligger nærmere ordningen med feriepengene for arbeidstakere.

Utrede behovet for flere varig tilrettelagte arbeidsplasser (VTA)

Vedtak 406, 3. mars 2022

«Stortinget ber regjeringen utrede behovet for flere varig tilrettelagte arbeidsplasser (VTA) i skjermet og ordinær virksomhet, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte.

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:45 S (2021–2022), Innst. 160 S (2021–2022).

Se oppfølging av vedtak 408, 3. mars 2022.

Utvikle modeller for tettere oppfølging i varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTA-O)

Vedtak 407, 3. mars 2022

«Stortinget ber regjeringen sørge for at det utvikles bedre modeller for oppfølging i VTA-O, inspirert av eksempelvis HELT MED, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte. Tilrettelagt oppfølging for personer med utviklingshemming i ordinært arbeidsliv må være av varig karakter.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:45 S (2021–2022), Innst. 160 S (2021–2022).

Se oppfølging av vedtak 409, 3. mars 2022.

Utrede behovet for flere varig tilrettelagte arbeidsplasser (VTA), innen statsbudsjettet for 2023

Vedtak 408, 3. mars 2022

«Stortinget ber regjeringen utrede behovet for flere varig tilrettelagte arbeidsplasser (VTA) i skjermet og ordinær virksomhet, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte, senest innen statsbudsjettet for 2023.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:45 S (2021–2022), Innst. 160 S (2021–2022).

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har fulgt opp anmodningsvedtaket gjennom å be Arbeids- og velferdsdirektoratet anslå behovet for nye plasser i varig tilrettelagt arbeid (VTA) de tre nærmeste årene (2023–2025).

Arbeids- og velferdsdirektoratet har anslått målgruppen for VTA, dels ved hjelp av registerdata, dels gjennom å innhente tilbakemeldinger fra Arbeids- og velferdsetatens fylkesledd. Estimert er gjort ved at man først har forsøkt å avgrense grovt hvor mange uføretrygdede som ligner på deltakerne i VTA ved hjelp av tilgjengelige regis-

terdata om alder, utdanning, diagnose og uføregrad. Direktoratet kommer til at om lag 16 pst. av denne gruppen er i VTA i dag. Deretter har man framskrevet utviklingen og kommet fram til hvor mange nye plasser som skal til for å opprettholde samme forhold mellom denne gruppen og antall VTA-plasser i årene framover, gitt den nåværende innstrømmingen til uføretrygd. Ifølge direktoratets beregninger vil dette forutsette at det opprettes om lag 1 900 nye plasser årlig fram t.o.m. 2025.³⁸ Direktoratet understreker at det er svært vanskelig å anslå framtidig behov for VTA-plasser, og at det er stor usikkerhet knyttet til estimatet. Det skyldes både svakheter i datagrunnlaget, og at registerbaserte data har begrenset verdi når det gjelder å anslå brukernes funksjonsnivå og ikke fanger opp andre ikke-målbare forhold som er sentrale for en konkret vurdering av behov og om personen er aktuell for tiltaket. Informasjon fra Arbeids- og velferdsetatens fylkesledd gir lavere anslag enn den registerbaserte analysen. Også disse anslagene er svært usikre. De fleste fylkesleddene baserer anslagene på antall personer som er registrert med en status som indikerer at de venter på plass. En del av disse vil ikke være aktuelle for tiltaket, samtidig som det også kan være personer med behov for tiltaket som ikke er i kontakt med NAV-kontoret. Dersom alle i denne gruppen skulle få tilbud om VTA, vil det på usikkert grunnlag kreve om lag 900-1 000 nye plasser per år de neste tre årene, fordelt med om lag 500 plasser per år i VTA i skjermet virksomhet og om lag 400 plasser per år for VTA i ordinær virksomhet.

Arbeids- og velferdsdirektoratet understreker at man ikke har erfaring med utbygging av et slikt antall plasser per år.

Med dette anses anmodningsvedtaket som fulgt opp.

Utvikle modeller for tettere oppfølging i varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (VTA-O) hvor også andre kan være ansvarlig for oppfølging

Vedtak 409, 3. mars 2022

«Stortinget ber regjeringen sørge for at det utvikles bedre modeller for oppfølging i VTA-O, hvor

også andre aktører enn Nav - eksempelvis HELT MED - kan være ansvarlig for oppfølging, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte, senest innen statsbudsjettet for 2023. Tilrettelagt oppfølging for personer med utviklingshemming i ordinært arbeidsliv må være av varig karakter og ha et omfang tilsvarende det som praktiseres i HELT MED-modellen.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:45 S (2021–2022), Innst. 160 S (2021–2022).

Det vil bli gjennomført forsøk i to til tre fylker med en varighet på tre til fire år. Arbeids- og velferdsetaten gir i dag tilskudd til arbeidsgivere som ansetter deltakere i varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet (p.t. 6 241 kroner i måneden). Forsøket tar bl.a. sikte på å prøve ut om oppfølging av deltakerne og veiledning for arbeidsgiverne kan erstatte tilskuddet. Sentrale elementer i forsøket vil være:

- Styrkede forberedelser og dialog med arbeidsgiverne i fasen før deltakere blir tilsatt.
- Tett oppfølging av deltaker i en innledende periode, f.eks. det første året etter ansettelse. Det antas at behovet for tett oppfølging vil reduseres etter noe tid i virksomhet. Oppfølgingen vil da i hovedsak overlates til virksomheten selv. Det etableres imidlertid en beredskap av varig karakter, hvor virksomhetene og bruker skal kunne få støtte på kort varsel når det blir nødvendig.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet legger opp til en fleksibel modell der oppfølging dels vil være basert på kjøp fra aktører med kompetanse på å levere denne type tjeneste, dels ved hjelp av Arbeids- og velferdsetatens egne ansatte når dette er mer hensiktsmessig. Begge modeller vil bli prøvd ut i forsøket. Bruk av etatens egne ansatte vil bl.a. være aktuelt på steder i landet hvor antall deltakere er for få til at det er interessant for andre aktører å etablere en slik tjeneste. Arbeids- og velferdsetaten har i senere år etablert kompetanse på oppfølgingstjenester i egen regi for andre grupper med svake forutsetninger i arbeidslivet, gjennom tiltakene utvidet oppfølging og individuell jobbstøtte (IPS).

Med dette anses anmodningsvedtaket som fulgt opp.

³⁸ Arbeids- og velferdsdirektoratet kommer til at om lag 16 pst. av denne teoretiske populasjonen er i VTA i dag. Dette betyr ikke at de øvrige 84 pst. har behov for en plass i VTA, men at disse har noen av de samme egenskapene som VTA-deltakerne på variabler man har brukt i analysen. En kan imidlertid anta at andelen av den teoretiske populasjonen som har behov for en plass i VTA, er forholdsvis stabil.

Utrede om selvstendig næringsdrivende og frilansere skal opparbeide seg sterkere rettigheter til inntektssikring

Vedtak 456, 31. mars 2022

«Stortinget ber regjeringen utrede om selvstendig næringsdrivende og frilansere skal opparbeide seg sterkere rettigheter til inntektssikring, inkludert forbedring av sykelønnsordningen og sosiale ordninger for selvstendig næringsdrivende.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:92 S (2021–2022), Innst. 215 S (2021–2022).

Som et ledd i utredningsarbeidet har Arbeids- og inkluderingsdepartementet gitt Vista Analyse i oppdrag å evaluere de individuelle forsikringsordningene for tilleggssykepengene for selvstendig næringsdrivende og frilansere. Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på et senere tidspunkt om videre oppfølging av anmodningsvedtaket.

Samarbeidsavtaler mellom kommunene og frivillige organisasjoner for å styrke det lokale integreringsarbeidet

Vedtak 574, 24. mai 2022

«Stortinget ber regjeringen ta initiativ til at kommunene oppretter samarbeidsavtaler med frivillige organisasjoner for å styrke det lokale integreringsarbeidet»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:177 S (2021–2022), Innst. 288 S (2021–2022).

Tilskudd til frivillige organisasjoner ble styrket med 65 mill. kroner, jf. Prop. 78 S (2021–2022), Innst. 270 S (2021–2022). Gjennom deltakelse i en frivillig organisasjon kan nyankomne innvandrere i en kommune bli kjent med lokalsamfunnet og bl.a. få anledning til å praktisere norsk. Mange kommuner har allerede samarbeidsavtaler med frivillige organisasjoner. Integrerings- og mangfoldsdirektoratet veileder kommunene om hvordan kommuner og frivillige organisasjoner kan samarbeide for å øke innvandrernes deltakelse i lokalsamfunnet. IMDi og kommunene legger bl.a. vekt på om frivillige organisasjoner gir en beskrivelse av samarbeid med kommuner, fylkeskommuner og andre frivillige organisasjoner ved søknadsvurdering og tildeling av tilskuddsmidler, jf. rundskriv for tilskudd til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjoner. Med dette anses anmodningsvedtaket som fulgt opp.

Tilgjengelighet og kvalitet i økonomisk rådgivning og gjeldsrådgivning

Vedtak 794, 15. juni 2022

«Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget på egnet måte med en rapport om dekningsgrad for gjeldsrådgivere, ventetiden for å få time hos en gjeldsrådgiver og hvilken kompetanse gjeldsrådgiverne har.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:200 S (2021–2022), Innst. 373 S (2021–2022).

Anmodningsvedtaket er til behandling i departementet. Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på et senere tidspunkt.

Beregning av uføretrygd når inntektsevnen tidligere har vært nedsatt pga. delvis uførhet uten at inngangsvilkåret for uføreytelser i folketrygden har vært oppfylt

Vedtak 813, 16. juni 2022

«Stortinget ber regjeringen foreta en gjennomgang av problemstillingen om at arbeidsfolk som blir syke, men som ønsker å fortsette i inntektbringende arbeid utover 50 pst., får lavere uføretrygd dersom de på et seinere tidspunkt må søke uføretrygd fordi arbeidskapasiteten blir ytterligere redusert, og komme tilbake på egnet måte til Stortinget.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:189 S (2021–2022), Innst. 424 S (2021–2022).

Anmodningsvedtaket er til behandling i departementet. Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på egnet måte.

Lovendringer for å styrke ansattes vern mot natt- og alenearbeid

Vedtak 814, 16. juni 2022

«Stortinget ber regjeringen sette ned et utvalg som skal utrede og legge frem forslag til lovendringer for å styrke ansattes vern mot natt- og alenearbeid. Særlig må det sikres at ansatte i varehandelen er tilstrekkelig beskyttet av arbeidsmiljølovens bestemmelser om kvelds-, helge- og nattarbeid. Partene må være representert i utvalget.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:208 S (2021–2022), Innst. 362 S (2021–2022).

Anmodningsvedtaket er til behandling i departementet. Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på et senere tidspunkt.

Prisjustere de veiledende satsene for økonomisk sosialhjelp

Vedtak 843, 17. juni 2022

«Stortinget ber regjeringen prisjustere de veiledende satsene for økonomisk sosialhjelp med 2,1 prosent til 3,4 prosent fra 1. juli.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Meld. St. 2 (2021–2022)/Prop. 115 S (2021–2022), Innst. 450 S (2021–2022).

Arbeids- og inkluderingsdepartementet fastsatte i Rundskriv A-1/2022 om statlige veiledende retningslinjer for økonomisk stønad for 2022 veiledende satser fra 1. juli, i tråd med anslaget for vekst i konsumprisene i Meld. St. 2 (2021–2022) (3,4 pst.). Satsene er videreført i Rundskriv A-2/2022. Med dette anses anmodningsvedtaket som fulgt opp.

Stortingssesjon (2020–2021)

Arbeidslivskompetansen ved NAV-kontorene i kommunene og bydelene, og NAVs rolle som arbeidsformidler

Vedtak 223, 10. desember 2020

«Stortinget ber regjeringen styrke arbeidslivskompetansen ved Nav-kontorene i kommunene og bydelene, og Navs rolle som arbeidsformidler.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:21 LS (2020–2021), Innst. 97 L (2020–2021).

Arbeids- og velferdsdirektoratet har utviklet et strategisk rammeverk for markedsarbeid som også vil bidra til å styrke arbeidslivskompetansen i etaten. Dette og samarbeidet med bransjeorganisasjonene, virksomheter og med utdanningssektoren om kompetanseheving er vesentlig for å kunne tilby gode rekrutterings- og formidlingstjenester.

Arbeids- og velferdsdirektoratet er også i ferd med å gjennomgå etatens inkluderings-, rekrutterings- og formidlingstjenester. Målet er å utvikle mer effektive, helhetlige og brukerrettede tjenester som både skal bidra til å inkludere flere fra utsatte grupper i arbeid, og dekke den store etterspørselen etter arbeidskraft. Kvalifisering av NAV-brukere som har behov for det er et viktig element. Det legges vekt på å benytte arbeidsplassen

som en trenings-, kvalifiserings- og oppfølgingsarena, dette også i samarbeid med ulike tiltaksleverandører. Etaten samarbeider også med private aktører som driver arbeidsformidling, særlig bemanningsbransjen.

Det er et potensial i å utvikle mer effektive tjenester som kan brukes av arbeidssøkere som ikke, eller i liten grad, har behov for individualiserte oppfølgingstjenester fra etaten, og av arbeidsgivere med et rekrutteringsbehov.

Med dette anses anmodningsvedtaket som fulgt opp.

Lovendringer for å redusere kravet til innbetaling av premie fra det tidspunktet den enkelte har kompensert for levealdersjusteringen

Vedtak 238, 11. desember 2020

«Stortinget ber regjeringen utrede lovendringer for å redusere kravet til innbetaling av premie fra medlemmer i SPK, kommunale pensjonskasser og andre offentlige brutto tjenestepensjonsordninger fra det tidspunktet den enkelte har kompensert for levealdersjusteringen.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:141 L (2019–2020), Innst. 71 L (2020–2021).

Anmodningsvedtaket er til behandling i departementet. Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på et senere tidspunkt.

Styrke arbeidslinjen for offentlig ansatte født i årene 1944–1962

Vedtak 239, 11. desember 2020

«Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med vurderinger av hvordan en ytterligere kan styrke arbeidslinjen for offentlig ansatte født i årene 1944–1962.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:141 L (2019–2020), Innst. 71 L (2020–2021).

Anmodningsvedtaket er til behandling i departementet. Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på et senere tidspunkt.

Rapportering om barn etterlatt i utlandet

Vedtak 530, 18. januar 2021

«Stortinget ber regjeringen igangsette en utretning med mål om forsterket rapportering om hvor mange barn som er etterlatt i utlandet, og

redegjøre for hvordan handlingsrommet for oppfølging kan forsterkes.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dok. 8:132 S (2020–2021), Innst. 89 S (2020–2021).

Arbeids- og inkluderingsdepartementet vil sette i gang en utredning om hvordan oppfølgingen av utsatte for ufrivillige utenlandsopphold kan styrkes. Dette for å få mer kunnskap om omfanget, hvordan koordineringen og handlingsrommet for oppfølging kan styrkes, og hvordan sikre at utsatte personer blir ivaretatt ved retur. Det skal i tillegg foretas en vurdering av om ordningen med integreringsrådgivere skal styrkes eller justeres. Utredningen vil tidligst foreligge i 2023. Vedtaket blir fulgt opp gjennom tiltaket *Styrke oppfølgingen av utsatte for ufrivillige utenlandsopphold* i handlingsplanen *Frihet fra negativ sosial kontroll og æresrelatert vold (2021–2024)*.

Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på egnet måte.

Pensjonsutvalgets vurderinger

Vedtaket 615, 16. februar 2021

«Stortinget ber regjeringen om å orientere Stortinget på egnet måte om Pensjonsutvalgets vurderinger når det gjelder minstenivåer, samt hvordan Pensjonsutvalgets innstilling vil bli fulgt opp.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:53 S (2020–2021), Innst. 221 S (2020–2021).

Pensjonsutvalget leverte sin innstilling NOU 2022: 7 *Et forbedret pensjonssystem* 16. juni 2022. Arbeids- og inkluderingsdepartementet sendte 20. juni utredningen på høring med høringsfrist 21. oktober 2022.

Regjeringen vil orientere Stortinget på egnet måte om Pensjonsutvalgets vurderinger når det gjelder minstenivåer, samt hvordan Pensjonsutvalgets innstilling vil bli fulgt opp.

Regelfesting i forbindelse med de årlige trygdeoppgjørene

Vedtaket 618, 16. februar 2021

«Stortinget ber regjeringen legge frem forslag til regelfesting om at organisasjonene i forbindelse med de årlige trygdeoppgjørene, kan forhandle om andre spørsmål med betydning for pensjonistene.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:53 S (2020–2021), Innst. 221 S (2020–2021).

Regjeringen fremmet 17. desember 2021 Prop. 41 L (2021–2022), der det bl.a. ble vist til at detaljerte lovregler for regulering av grunnbeløpet, trygder, alderspensjon under opptjening og utbetaling, er vedtatt av Stortinget og at slik lovbestemt regulering er viktig for forutsigbarheten i pensjonssystemet. Det ble videre vist til at det følger av bestemmelser i forskrift, at tallgrunnlaget skal drøftes med pensjonistenes, de funksjonshemmedes og arbeidstakernes organisasjoner, at det er viktig at den årlige reguleringen gjennomføres på bakgrunn av et omforent tallgrunnlag og at det på den bakgrunn vil det være uheldig dersom møtene om trygdeoppgjøret i mindre grad enn i dag skal ha den årlige reguleringen som hovedsak. I proposisjonen ble det derfor vist til at disse møtene bør opprettholdes i sin nåværende form, og forbeholdes å drøfte tallgrunnlaget for trygdeoppgjøret med trygdeoppgjørets parter. Som følge av at alderspensjon under utbetaling fra 2022 blir regulert med et gjennomsnitt av lønns- og prisveksten, vil prisveksten inngå i tallgrunnlaget som skal drøftes og avtalen mellom regjeringen og organisasjonene er revidert for å ta hensyn til dette. I proposisjonen uttalte departementet at dette er en hensiktsmessig oppfølging av vedtak 618 og Stortinget sluttet seg til dette, jf. Innst. 194 L (2021–2022). Anmodningsvedtaket anses som fulgt opp.

Regulere løpende pensjoner

Vedtaket 622, 16. februar 2021

«Stortinget ber regjeringen om å legge frem et lovforslag for Stortinget om å regulere løpende pensjoner med gjennomsnittet av pris- og lønnsvekst, som får virkning fra 2022.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:53 S (2020–2021), Innst. 221 S (2020–2021).

Departementet fremmet 17. desember 2021 Prop. 41 L (2021–2022) *Endringer i folketrygdloven, lov om Statens pensjonskasse og enkelte andre lover (endret regulering av alderspensjon under utbetaling)* med lovforslag om å regulere løpende pensjoner med gjennomsnittet av lønns- og prisvekst. Stortinget har vedtatt lovendringen, jf. Innst. 194 L (2021–2022) og Lovvedtak 50 (2021–2022) og f.o.m. trygdeoppgjøret 2022 blir løpende pensjoner regulert med gjennomsnittet av lønns- og prisvekst. Anmodningsvedtaket anses som fulgt opp.

Kvartalsvise møter mellom regjeringen og pensjonistorganisasjonene

Vedtak 624, 16. februar 2021

«Stortinget ber regjeringen gå i dialog med pensjonistenes organisasjoner med sikte på å etablere kvartalsvise møter mellom regjeringen og pensjonistorganisasjonene, der saker av betydning for pensjonister kan drøftes.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:53 S (2020–2021), Innst. 221 S (2020–2021).

Regjeringen fremmet 17. desember 2021 Prop. 41 L (2021–2022), der det bl.a. ble vist til at departementet mener at de årlige møtene om statsbudsjettene har et større potensial for å gi pensjonistenes organisasjoner mulighet til å drøfte viktige spørsmål i eldrepolitikken og at det derfor ble lagt opp til å videreutvikle disse møtene, slik at regjeringen i disse møtene i større grad enn i dag kan nyttiggjøre seg av organisasjonenes kompetanse og innsikt i et viktig politikkområde. Departementet mente på den bakgrunn at det vil være hensiktsmessig med flere faste årlige møter om statsbudsjettet, med et oppstartmøte på høsten, møter i desember og mars og et avsluttende møte i mai. Avtalen mellom regjeringen og pensjonistenes og arbeidstakernes organisasjoner er endret i tråd med dette. I proposisjonen uttalte departementet at dette er en hensiktsmessig oppfølging av vedtak 624 og Stortinget sluttet seg til dette, jf. Innst. 194 L (2021–2022). Anmodningsvedtaket anses som fulgt opp.

Studenter i utlandet kan ha deltidsjobb uten å miste medlemskap i folketrygden

Vedtak 686, 25. februar 2021

«Stortinget ber regjeringen utrede og komme tilbake til Stortinget med nødvendige forslag slik at norske studenter i utlandet kan ha deltidsjobb ved siden av studiene uten å miste sitt medlemskap i folketrygden.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Meld. St. 7 (2020–2021), Innst. 247 S (2020–2021).

Anmodningsvedtaket er til behandling i departementet. Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på et senere tidspunkt.

Endringer i arbeidsmiljøloven for yrkesdykking og losing, bestemmelser og rettigheter om sykepengeregler

Vedtak 770, 23. mars 2021

«Stortinget ber regjeringen på egnet måte redigere for Arbeidstilsynets oppfølging av arbeidsmiljøloven § 1-2 andre ledd bokstav a samt vurdere om det kan være hensiktsmessig å gjøre bestemmelser og rettigheter, som sykepengeregler, som i dag følger av skipsarbeidsloven, gjeldende for de aktuelle arbeidstakerne.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 68 L (2020–2021), Innst. 282 L (2020–2021), Lovvedtak 83 (2020–2021).

Anmodningsvedtaket følges opp ved at departementet i juni 2022 sendte på høring et forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 1-2, som skal gi hjemmel for å gi forskrift om at yrkesdykkere som har vært omfattet av skipsarbeidsloven (påmønstret mannskap), ved overføring til arbeidsmiljøloven skal opprettholde visse rettigheter som følger av skipsarbeidsloven. Høringsfrist er 20. oktober 2022. Departementet vil deretter jobbe med oppfølgingen og regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på egnet måte etter dette.

Endringer i arbeidsmiljøloven for yrkesdykking og losing, kapteinens ansvarsforhold, bestemmelser om arbeids- og hviletid

Vedtak 771, 23. mars 2021

«Stortinget ber regjeringen ha tett dialog med partene i arbeidslivet for fortløpende å evaluere virkningene av arbeidsmiljøloven § 1-2 andre ledd bokstav a og eventuelt vurdere justeringer i regelverket, herunder sikre at kapteinens ansvarsforhold når dykking gjennomføres avklares, samt at bestemmelsene knyttet til arbeids- og hviletid i forbindelse med dykkeoperasjoner til sjøs klargjøres.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 68 L (2020–2021), Innst. 282 L (2020–2021), Lovvedtak 83 (2020–2021).

Anmodningsvedtaket følges opp ved at departementet i juni 2022 sendte på høring et forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 1-2, som skal gi hjemmel for å gi forskrift om at yrkesdykkere som har vært omfattet av skipsarbeidsloven (påmønstret mannskap), ved overføring til arbeidsmiljøloven skal opprettholde visse rettigheter som følger av skipsarbeidsloven. Hva gjelder kapteinens

ansvarsforhold vurderer departementet at disse er ivaretatt under den generelle omsorgsplikten etter arbeidsavtalen, og at det dermed neppe er nødvendig å regelfeste dette i dag. Hva gjelder arbeids- og hviletidsbestemmelsene i forbindelse med dykkeoperasjoner legges klart til grunn at lovgiver har ment at arbeidsmiljølovens, og ikke skipssikkerhetslovens, arbeids- og hviletidsregler skal gjelde for de dykkerne som omfattes av arbeidsmiljøloven, jf. ny § 1-2 første ledd bokstav a. Høringsfrist er 20. oktober 2022. Departementet vil deretter jobbe med oppfølgingen og regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på egnet måte etter dette.

Endringer i arbeidsmiljøloven for yrkesdykking og losing, krav til arbeids- og hviletid

Vedtak 772, 23. mars 2021

«Stortinget ber regjeringen vurdere innføring av en forskrift med krav til arbeids- og hviletid for selvstendig næringsdrivende og oppdragstakere som driver yrkesdykking fra skip i virksomhet. Forskriften skal gi samme vern for selvstendig næringsdrivende og oppdragstakere som for arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 68 L (2020–2021), Innst. 282 L (2020–2021), Lovvedtak 83 (2020–2021).

Anmodningsvedtaket følges opp ved at departementet i juni 2022 sendte på høring et forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 1-2, som skal gi hjemmel for å gi forskrift om at yrkesdykkere som har vært omfattet av skipsarbeidsloven (påmønstrer mannskap), ved overføring til arbeidsmiljøloven skal opprettholde visse rettigheter som følger av skipsarbeidsloven. På dette punktet vil departementet ikke foreslå noen forskriftsendringer nå. Høringsfrist er 20. oktober 2022. Departementet vil deretter jobbe med oppfølgingen, og regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på egnet måte etter dette.

Granskningsutvalgets rapport, håndtering av tidligere saker

Vedtak 773, 23. mars 2021

«Stortinget ber regjeringen komme tilbake med en endelig avklaring av forholdet mellom folketrygdlovens bestemmelser og trygdeforordning 883/2004 som vil ligge til grunn for håndteringen av tidligere saker, senest ved framleggelse av

sine vurderinger av lovutvalget som skal gjennomgå trygdelovgivningen og forholdet til internasjonale avtaler.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av redegjørelsen av arbeids- og sosialministeren om Granskningsutvalgets rapport om EØS-saken, NOU 2021: 9, jf. Innst. 278 S (2020–2021).

Det vises til omtale av vedtaket i Prop. 1 S (2021–2022) fra Arbeids- og sosialdepartementet. Flertallet i kontroll- og konstitusjonskomiteen uttalte i Innst. 141 S (2021–2022) at de imøteser framleggelsen av den varslede proposisjonen som følger opp utvalgets anbefalinger om at det må foretas endringer i folketrygdlovens bestemmelser om oppholds krav for sykepengene, pleiepengene og arbeidsavklaringspengene under opphold i andre EØS-stater, før oppfølging av vedtaket kan avsluttes.

Regjeringen la 1. april 2022 fram Prop. 71 L (2021–2022). I proposisjonen foreslås det bl.a. oppfølging av Trygdekoordineringsutvalgets anbefaling om at det må foretas endringer i folketrygdlovens bestemmelser om oppholds krav for sykepengene, pleiepengene og arbeidsavklaringspengene under opphold i andre EØS-stater.

Trygdekoordineringsutvalgets utredning, NOU 2021: 8 *Trygd over landegrensene – Gjennomføring og synliggjøring av Norges trygdekoordineringsforpliktelser* følger som særskilt vedlegg til Prop. 71 L (2021–2022). Anmodningsvedtaket anses som fulgt opp.

Flere med nedsatt arbeidsevne og tilretteleggingsbehov kan være i arbeid

Vedtak 816, 20. april 2021

«Stortinget ber regjeringen fremme forslag som kan bidra til at flere med nedsatt arbeidsevne og tilretteleggingsbehov kan være i arbeid, fremfor trygd og passivitet.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:95 S (2020–2021), Innst. 314 S (2020–2021).

For å bedre oppfølgingen av unge arbeidssøkere med bistandsbehov, vil regjeringen innføre en ny ungdomsgaranti som skal sikre tidlig innsats og tett, individuelt tilpasset oppfølging for at flere unge skal komme i arbeid. Oppfølgingen skal foregå gjennom hele brukerforløpet uavhengig av om den enkelte deltar i arbeidsmarkedstiltak eller andre aktiviteter, eller i perioder er under medisinsk behandling. Det er særlig lagt vekt på at brukere som er under medisinsk behandling

samtidig skal kunne delta i arbeidsrettede aktiviteter.

Regjeringen vil gjennomføre et forsøk med arbeidsorientert uføretrygd. Forsøket skal omfatte unge som gjennom perioden med arbeidsavklaringspenger har fått avklart at de ikke har realistisk mulighet til å få arbeid med ordinære lønnsbetingelser. Se nærmere omtale av forslaget under punkt 6.4 God inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet.

Med dette anses anmodningsvedtaket som fulgt opp.

Forenklings- og moderniseringsutvalg som skal gjennomgå og fremme forslag til språklige endringer i arbeidervernlovgivningen

Vedtak 869, 4. mai 2021

«Stortinget ber regjeringen nedsette et forenklings- og moderniseringsutvalg der partene i arbeidslivet er med, som skal gjennomgå og fremme forslag til språklige endringer i arbeidervernlovgivningen. Målet med endringene er å gjøre lovverket mer brukervennlig for bedrifter, tillitsvalgte og ansatte.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:123 S (2020–2021), Innst. 362 S (2020–2021).

Regjeringen vil vise til at arbeidsmiljøloven er en viktig og sentral lov for det norske arbeidslivet, og at den er under stadig utvikling og at det jevnlig fremmes regelverksendringer i tråd med nye målsetninger og utviklinger i samfunnet. Dette innebærer samtidig også at det arbeides med en språklig utvikling og klargjøring av lovverket. Samtidig er loven utviklet over tid, og balanserer en rekke ulike hensyn som i noen grad kan stå i motsetning til hverandre. Regelverksendringer sendes på bred offentlig høring, bl.a. for å bidra til et velfungerende, brukervennlig og tilpasset regelverk for arbeidsgivere, tillitsvalgte og arbeidstakere. I tråd med denne utviklingen av regelverket over tid foreslås det derfor at det ikke nedsettes et utvalg, men at forenkling, modernisering og språklig tilpasning følges opp i den løpende regelverksforvaltningen. Regjeringen foreslår derfor at vedtak nr. 869 (2020–2021) oppheves. Det vises til forslagsdelen i denne proposisjonen.

NAV settes i stand til å drive effektiv arbeidsformidling i tett samarbeid med arbeidsgivere

Vedtak 906, 11. mai 2021

«Stortinget ber regjeringen sikre at Nav settes i stand til å drive effektiv arbeidsformidling i tett samarbeid med arbeidsgivere i privat og offentlig sektor.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:130 S (2020–2021), Innst. 351 S (2020–2021).

Det har vært tett dialog mellom Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Arbeids- og velferdsdirektoratet om hvordan det skal kompenseres for funksjons- og verditapet som følge av at tjenestene på arbeidsplassen.no ble endret og redusert i 2021.

Etaten har god oversikt over ledige stillinger, og tilgangen på ledige stillinger er god. Etaten samarbeider med arbeidsgivere på ulike måter gjennom lokalt tilpassede modeller, også om å minske mismatch-problemer gjennom kompetanseheving. Det framgår av rapporteringen at formidlingen av personer med nedsatt arbeidsevne har økt.

Etaten jobber bredt med å videreutvikle og effektivisere sin formidlings- og rekrutteringsbi-stand, også med digitalisering av tjenestene. Bl.a. har etaten jobbet med å forbedre kvaliteten på planlagte møter og annet markedsarbeid. Framover vil direktoratet også utvikle nye kontaktpunkter mellom arbeidssøkere og arbeidsgivere. Anmodningsvedtaket anses som fulgt opp.

Tilbud til dem som trenger varig tilrettelagt arbeid (VTA), opptrappingsplan for VTA-plasser

Vedtak 907, 11. mai 2021

«Stortinget ber regjeringen sikre bedre tilbud til dem som trenger varig tilrettelagt arbeid (VTA), samt legge frem en opptrappingsplan for VTA-plasser.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:130 S (2020–2021), Innst. 351 S (2020–2021).

Følges opp gjennom oppfølging av vedtak 408 og 409, 3. mars 2022. Vedtaket foreslås opphevet. Det vises til forslagsdelen i denne proposisjonen.

Samordning av tjenestene i helsesektoren, NAV og utdanningssystemet

Vedtak 908, 11. mai 2021

«Stortinget ber regjeringen sikre en bedre samordning av tjenestene i helsesektoren, Nav og utdanningssystemet, slik at unge gis en helhetlig oppfølging tilpasset den enkelte med fokus på aktivitet og mestring.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:130 S (2020–2021), Innst. 351 S (2020–2021).

Regjeringen vil motvirke at ungdom og unge voksne faller på utsiden av skole og arbeid ved å legge til rette for en bedre samordning av helsetjenester, arbeidsrettede tjenester og utdanningssystemet. Satsingen på individuell jobbstøtte (IPS) skal gi flere med moderate til alvorlige psykiske lidelser og rusproblemer innpass i arbeidslivet og et integrert og samtidig tilbud om helsemessig og arbeidsrettet oppfølging. En særlig innsats for unge under 30 år skjer gjennom forsøket IPS ung, hvor også oppfølging i utdanning vektlegges. Samarbeidet mellom Arbeids- og velferdsetaten og den fylkeskommunale oppfølgingstjenesten skal styrkes. Det vil bli iverksatt et forsøk med ny finansieringsordning som skal stimulere til tettere samarbeid mellom Arbeids- og velferdsetaten og fylkeskommunen om et tilpasset opplæringstilbud som skal gjøre det mulig for flere av Arbeids- og velferdsetatens brukere å gjennomføre fag- og yrkesopplæring. Videre har Arbeids- og velferdsdirektoratet og Helsedirektoratet fått i oppdrag å kartlegge barrierer, identifisere og foreslå tiltak samt identifisere og foreslå en systematisk utprøving av ulike modeller for tettere og mer systematisk tjenestesamhandling.

Regjeringen vil også innføre en ny ungdomsgaranti som skal sikre tidlig innsats og tett, individuelt tilpasset oppfølging under hele arbeidssøkerperioden for at flere unge kan komme i arbeid. Garantien gjelder for personer under 30 år som er registrert hos Arbeids- og velferdsetaten med behov for arbeidsrettet bistand. Et viktig element i innsatsen er at den unge skal få nødvendig hjelp opp mot andre relevante instanser, bl.a. utdanningssektoren og helsetjenesten.

Med dette anses anmodningsvedtaket som fulgt opp.

Nasjonale retningslinjer som sørger for at de svakeste brukerne er sikret et tilgjengelig og åpent NAV

Vedtak 909, 11. mai 2021

«Stortinget ber regjeringen fremme forslag om nasjonale retningslinjer som sørger for at de svakeste brukerne er sikret et tilgjengelig og åpent Nav.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:154 S (2020–2021), Innst. 379 S (2020–2021).

Arbeids- og velferdsetaten og kommunene har felles NAV-kontor som dekker alle kommuner. Ettersom det er stor variasjon mellom kommuner, NAV-kontorenes størrelse og brukernes behov, er det den enkelte kommune i dialog med Arbeids- og velferdsetaten som avgjør hva som skal være åpningstider på det enkelte NAV-kontor ut i fra lokale forutsetninger og behov. I disse vurderingene blir det bl.a. lagt vekt på å sikre tilgjengelighet og sikkerhet for både bruker og ansatte.

For råd og veiledning, for eksempel ved individuelle vurderinger om økonomisk sosialstønad, vil det som hovedregel være mest hensiktsmessig med en planlagt avtale slik at både bruker og veileder kan være forberedt og ha mulighet til å sette av tilstrekkelig tid. Stort sett er det enkelte NAV-kontor åpent i normal kontortid for avtalte møter mellom den enkelte bruker og veileder på NAV-kontoret. Når det gjelder åpningstider for drop-in, varierer dette basert på vurderinger av lokale forhold og behov.

NAV-kontoret skal likevel fortsatt være det siste sikkerhetsnettet for dem som trenger akutt sosialstøtte eller tak over hodet. Personer med slike behov skal kunne få hjelp uten avtale på forhånd. De som har behov for sosiale tjenester er ofte i en vanskelig livssituasjon, og for enkelte er behovet for hjelp akutt. Dette stiller krav til hvordan det enkelte NAV-kontor sikrer tilgjengeligheten til tjenestene.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har lovtolkningsansvar for sosiale tjenester. Det følger av sosialtjenesteloven § 3 at kommunen er ansvarlig for å utføre oppgavene etter sosialtjenesteloven. Kommunene står med andre ord fritt til å organisere sin virksomhet innenfor rammene av NAV-loven § 13 og sosialtjenesteloven § 3. Videre følger det av sosialtjenesteloven § 4 at tjenester som ytes etter sosialtjenesteloven skal være forsvarlige.

Direktoratet har, ut fra sitt lovtolkningsansvar, lagt vekt på at vurderinger av begrensede åpningstider for drop-in må vurderes og avtales

lokalt i partnerskapet, men at vurderingene må være begrunnet og basert på kravene i sosialtjenesteloven. Dette ble bl.a. formidlet til statsforvalterne i brev av 2. juli 2021.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har også i sin dialog med fylkeskontorene understreket at åpningstider på NAV-kontorene må ivareta brukerne med behov for drop-in og fysisk tilgjengelighet til tjenester i kontorene. Dette inkluderer bl.a. brukere som trenger tjenester etter lov om sosiale tjenester og brukere som ikke benytter digitale kanaler.

Helsetilsynet og statsforvalterne har i perioden 2020–2021 gjennomført et landsomfattende tilsyn med tilgjengeligheten til de sosiale tjenestene i arbeids- og velferdsforvaltningen. Som en del av dette tilsynet har Helsetilsynet undersøkt tilbudet NAV Kontaktsenter gir på telefon for kommunen på sosialtjenesteområdet. Helsetilsynet peker her på at de mest utsatte brukerne ikke alltid får tilstrekkelig tilgjengelige tjenester og kontakt med NAV-kontoret når det er nødvendig, bl.a. fordi NAV-kontoret ikke alltid svarer på telefon som kommer fra bruker via NAV Kontaktsenter. Som en del av oppfølgingen etter gjennomgangen fra Helsetilsynet, har Arbeids- og velferdsdirektoratet i brev til alle landets kommuner bedt om at alle kommuner oppretter en vakttelefon som NAV Kontaktsenter kan nå.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har også bedt alle fylkesdirektører om å ta opp spørsmål om åpningstider og vakttelefon med alle kommuner i partnerskapsmøtene fremover.

Det er den enkelte kommune og det enkelte NAV-kontor som kan avgjøre detaljene i hvordan åpningstider og tilgjengelighet for alle brukere praktisk kan gjennomføres innenfor rammen av sosialtjenestelovens krav til forsvarlige tjenester. På bakgrunn av ovenstående vurderer regjeringen at det ikke er nødvendig med nasjonale retningslinjer for å sikre en tilgjengelig og åpen arbeids- og velferdsforvaltning.

Med dette anses anmodningsvedtaket som fulgt opp.

Forenkling av yrkesskadereglene

Vedtak 911, 11. mai 2021

«Stortinget ber regjeringen i samråd med partene i arbeidslivet legge frem et forslag til nødvendig forenkling av yrkesskadereglene som er i tråd med utviklingen i samfunnet og arbeidslivet, og som sikrer den enkelte arbeidstaker. Stortinget

ber også regjeringen gjennomgå og om nødvendig oppdatere yrkessykdomslisten.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:150 S (2020–2021), Innst. 382 S (2020–2021).

Anmodningsvedtaket er til behandling i departementet. Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på et senere tidspunkt.

NAV-ombud

Vedtak 930, 18. mai 2021

«Stortinget ber regjeringen om snarest mulig å opprette et eget, selvstendig Nav-ombud og avklare en mulig samlokalisering med et av de andre ombudene for å dra nytte av felles faglige og administrative ressurser.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 21 (2020–2021), kapittel 8, Innst. 408 S (2020–2021).

Utvalget som skal foreta en helhetlig gjennomgang av klage- og ankesystemet i Arbeids- og velferdsetaten (NAV) og Trygderetten, skal etter planen levere sin utredning innen 31. mars 2023. Spørsmålet om innretning og organisering av et NAV-ombud vil naturlig måtte vurderes i sammenheng med oppfølgingen av dette utvalgets anbefalinger om hvordan brukernes rettssikkerhet mv. sikres på en best mulig måte. Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på et senere tidspunkt.

Endringer i arbeidsmiljøloven, tilfeldig uttrekk av meddommere fra hvert av de særskilt arbeidslivskyndige utvalgene

Vedtak 1149, 8. juni 2021

«Stortinget ber regjeringen utrede mulige endringer i arbeidsmiljøloven der dagens ordning med utnevning av særskilt arbeidslivskyndige meddommere i den enkelte sak etter forslag fra partene, erstattes med et tilfeldig uttrekk av meddommere fra hvert av de særskilt arbeidslivskyndige utvalgene.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:228 L (2020–2021), Innst. 586 L (2020–2021).

Anmodningsvedtaket er til behandling i departementet. Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på et senere tidspunkt.

Uføre fosterforeldre

Vedtak 1200, 10. juni 2021

«Stortinget ber regjeringen snarest fremme forslag om at uføre fosterforeldre ikke får avkorting i sin uføretrygd som følge av fosterhjemsoppdraget.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 133 L (2020–2021), Innst. 625 L (2020–2021), Lovvedtak 173-174 (2020–2021).

Fosterhjemsutvalgets innstilling (NOU 2018: 18) ble avgitt 18. desember 2018. Utvalget foreslo en omlegging av fosterhjemsgodtgjørelsen til en skattefri, ikke-pensjonsgivende ytelse. Det ble lagt til grunn at en slik løsning vil sørge for at arbeidsgodtgjøring verken gir avkorting i trygdeytelser eller fører til at fosterforeldre som får arbeidsevnen nedsatt med 50 pst. mister rett til ytelser. Barne- og familiedepartementet skal vurdere alternative ordninger for godtgjøring til fosterforeldre. Utvalgets forslag om å gjøre godtgjøringen om til en stønad vil inngå i denne vurderingen, se nærmere omtale i Prop. 1 S (2022–2023) for Barne- og familiedepartementet. Regjeringen vil derfor komme tilbake til Stortinget etter å ha tatt stilling til hvordan godtgjøring til fosterforeldre bør utformes.

Reduksjon av ytelser under opphold i institusjon, likebehandling av pasientgrupper

Vedtak 1219, 11. juni 2021

«Stortinget ber regjeringen utrede endringer i folketrygdlovens regler om reduksjon av ytelser under opphold i institusjon, herunder forskjellen mellom innlagte i somatiske og psykiatriske institusjoner, og komme tilbake til Stortinget med forslag til endringer som sikrer likebehandling av pasientgrupper.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:274 S (2020–2021), Innst. 528 S (2020–2021).

Anmodningsvedtaket er til behandling i departementet. Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på et senere tidspunkt.

Arbeidssøkere tilknyttet NAV og som gis arbeid i jordbruksbedrifter

Vedtak 1221, 11. juni 2021

«Stortinget ber regjeringen påse at virksomheter som ansetter arbeidssøkere tilknyttet Nav og som gis arbeid i jordbruksbedrifter, sikres lik tilgang som andre virksomheter til å benytte seg av mentorordning, lønnstilskudd og andre tiltak som bidrar til å få folk raskt tilbake i arbeid.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:291 S (2020–2021), Innst. 562 S (2020–2021).

Vedtaket er fulgt opp i dialog med Arbeids- og velferdsdirektoratet. Direktoratet har gitt en tilbakemelding om at det ikke er føringer i regelverket eller retningslinjer for mentorordningen, lønnstilskudd eller andre arbeidsmarkedstiltak som er til hinder for bruk i jordbruksbedrifter. Arbeidsmarkedstiltakene er individrettet, og det er den enkelte brukers behov for bistand for å styrke mulighetene til å få eller beholde arbeid som avgjør tildelingen av arbeidsmarkedstiltak. Jordbruksbedrifter kan benytte seg av arbeidsmarkedstiltak dersom Arbeids- og velferdsetaten vurderer at dette er tiltak som kan benyttes for at personen skal kunne stå i arbeid eller få arbeidserfaring, samt at virksomheten ellers fyller de krav og vilkår som stilles i tiltaksforskriften. Anmodningsvedtaket anses som fulgt opp.

Regulering av pensjoner under utbetaling for 2021

Vedtak 1279, 17. juni 2021

«Stortinget ber regjeringen endre reguleringen av pensjoner under utbetaling for 2021 i tråd med kravet fra LO, YS, FFO og Pensjonistforbundet. Dette innebærer at årsveksten i løpende alderspensjon i 2021 skal være 3,83 pst. heller enn 3,58 pst. slik regjeringen har lagt opp til.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Meld. St. 33 (2020–2021), Innst. 665 S (2020–2021).

Departementet sendte 16. september 2021 forslag til endringer i forskrift 6. mai 2011 nr. 465 og forskrift 21. mai 2021 nr. 1568 på alminnelig høring med høringsfrist 28. oktober 2021. Endringene ble fastsatt ved kongelig resolusjon 19. november 2021 med hjemmel i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd § 19-14 åttende ledd og § 20-18 åttende ledd. Løpende alderspensjon, satsene for minste pensjonsnivå og satsene for garantipensjon har etter omgjøringen av trygde-

oppgjøret fått en regulering på 5,36 prosent fra 1. mai 2021. Dette sikrer at årsveksten for løpende alderspensjon blir 3,83 prosent. Anmodningsvedtaket anses som fulgt opp.

Evaluering av brillestøtteordningen

Vedtak 1342, 18. juni 2021

«Stortinget ber regjeringen om å foreta en evalueringen av brillestøtteordningen for å se om endringene som ble foretatt, har hatt utilsiktede konsekvenser. Evalueringen skal også se på om de forskjellige støtteordningene er godt nok kjent for de som er i målgruppen. Evalueringen skal også se på om støtteordningene er riktig innrettet sånn at de som faktisk har behov, reelt sett får det.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Meld. St. 2 (2020–2021), Innst. 600 S (2020–2021).

Regjeringen har forbedret ordningen med brillestøtte for barn. Det er fra 1. august 2022 innført en ny brillestøtteordning til barn under 18 år, som kommer i tillegg til de to andre ordningene som dekker briller, jf. nærmere omtale under punkt 6.8 Inkludering i samfunnet og gode levekår for de vanskeligst stilte og kap. 2661 Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.. Det vil også komme forbedringer i amblyopiordningen, ved at adgangen til å søke om individuelt beløp blir utvidet, samt mulighet for direkteoppgjør ved søknad om satser.

Departementet varslet i Prop. 1 S (2021–2022) at det ble tatt sikte på å lyse ut et evalueringsoppdrag høsten 2021. Dette arbeidet legges nå inn i en samlet evaluering av de tre støtteordningene som dekker briller til barn. Departementet vil komme tilbake til Stortinget med informasjon om funnene fra evalueringen på egnet måte.

Stortingssesjon (2019–2020)

Søksmålsfristen ved klage over Trygderettens kjennelser til Sivilombudsmannen

Vedtak 571, 14. mai 2020

«Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med forslag til endring i trygderettsloven som avbryter søksmålsfristen til lagmannsretten ved klage over Trygderettens kjennelser til Sivilombudsmannen.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:56 S (2019–2020), Innst. 254 S (2019–2020).

I ny sivilombudslov ble det tatt inn en ny bestemmelse i § 14. Lovbestemte frister for å anlegge søksmål mot forvaltningen avbrytes når saken klages inn for Sivilombudet, jf. § 14 første ledd. Anmodningsvedtaket anses med dette å være fulgt opp.

Juridisk og økonomisk medansvar for transportkjøpere/transportbestillere

Vedtak 626, 28. mai 2020

«Stortinget ber regjeringen utrede innføring av et objektivt juridisk og økonomisk medansvar for transportkjøpere/transportbestillere og komme tilbake til Stortinget på egnet måte. Det objektive ansvaret må inkludere medansvaret for at lønns- og arbeidsvilkårene i sektoren er oppfylt. Utredningen må videre inneholde en vurdering av behovet for et register med virksomheter som oppfyller kravene til å drive med transporttjenester etter modell av for eksempel Renholdsregisteret. Utredningen må også vurdere en avgrensning av oppdragsgivere som skal omfattes av medansvaret.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 60 L (2019–2020), Innst. 293 L (2019–2020), Lovvedtak 105 (2019–2020).

Anmodningsvedtaket er til utredning i Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Samferdselsdepartementet. Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget etter at utredningen er gjennomført.

Håndhevingsrett til å stanse kjøretøyer

Vedtak 627, 28. mai 2020

«Stortinget ber regjeringen utarbeide og legge frem for Stortinget forslag om at Statens Vegvesen skal gis håndhevingsrett til å stanse kjøretøyer etter vedtak fra Arbeidstilsynet.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 60 L (2019–2020), Innst. 293 L (2019–2020), Lovvedtak 105 (2019–2020).

Anmodningsvedtaket er til utredning i Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Samferdselsdepartementet. Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget etter at utredningen er gjennomført.

Straff for påvirkning til trygdemisbruk
Vedtak 656, 8. juni 2020

«Stortinget ber regjeringen vurdere en plikt til å varsle Arbeidstilsynet når arbeidstakere søker om dagpenger og påberoper seg å være utsatt for menneskehandel eller arbeidslivskriminalitet.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:99 (2019–2020), Innst. 348 S (2019–2020).

Arbeidstilsynet, Skatteetaten, Arbeids- og velferdsetaten og politiet har etablert et omfattende og systematisk samarbeid for å bekjempe arbeidslivskriminalitet, bl.a. gjennom samlokalisering på a-krimsentre. Gjennom arbeidet mot arbeidslivskriminalitet, men også ved utførelse av forvaltningsoppgaver, kan det oppstå mistanke om menneskehandel.

20. juni 2022 ble det vedtatt en egen forskrift som regulerer muligheten til å dele taushetsbelagte opplysninger i samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet (a-kriminformasjonsforskriften). Etter §3 kan Arbeids- og velferdsetaten i utgangspunktet dele opplysninger uten hinder av taushetsplikten etter NAV-loven §7, så lenge delingen er nødvendig for å løse oppgaver som er lagt til mottaker- eller avsenderorganet og som gjelder å forebygge, avdekke, forhindre eller sanksjonere lovbrudd som kan gi dårligere arbeidsvilkår, krenke arbeidstakeres rettigheter, skade konkurransen i næringslivet eller medføre misbruk av skatte-, avgifts- eller velferdsordninger.

Av forskriften § 2 følger det at informasjon «kan» deles. Det er derfor ingen plikt til å dele informasjon. Justis- og beredskapsdepartementet bemerker i forarbeidene til a-kriminformasjonsforskriften at forskriftshjemmelen i forvaltningsloven ikke åpner for å fastsette en opplysningsplikt. Videre er det etter Justis- og beredskapsdepartementets vurdering ikke tilstrekkelige grunner for å innføre en opplysningsplikt på nåværende tidspunkt. Det er særlig behovet for en hjemmel for deling av opplysninger som har vært påpekt av de samarbeidende etatene hittil, og ikke en plikt til å dele opplysninger.

Regjeringen vurderer derfor at det ikke er nødvendig å lovfeste en slik plikt, og vedtaket anses med dette å være fulgt opp.

Omsorgspenger til foreldre som må være borte fra arbeidet deler av dagen

Vedtak 658, 8. juni 2020

«Stortinget ber regjeringen vurdere å innføre omsorgspenger gradert ned mot 50 pst., for foreldre som må være borte fra arbeidet deler av dagen.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:100 (2019–2020), Innst. 349 S (2019–2020).

Arbeids- og inkluderingsdepartementet sendte 23. februar 2022 på høring et notat med forslag til flere endringer i folketrygdlovens kapittel 8 og 9. Et av forslagene var en bestemmelse om at arbeidsgiver skal ha plikt til å drøfte med de tillitsvalgte om det skal gis rett å ta ut omsorgspenger for kortere perioder enn hele arbeidsdager. Høringsfristen var 23. mai 2022. Departementet arbeider videre med forslagene og høringsinnspillene, og tar sikte på å legge fram en lovproposisjon for Stortinget høsten 2022.

Stortingssesjon (2017–2018)

Særaldersgrenser for ansatte i staten

Vedtak nr. 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).

Regjeringen inngikk 14. juni 2022 en prosessavtale med partene i offentlig sektor. Prosessavtalen skisserer en plan for det videre arbeidet med alderspensjon til personer med særaldersgrense og det videre arbeidet med særaldersgrenser.

I prosessavtalen går det fram at partene er enige om å gjennomføre en prosess med sikte på å komme fram til enighet om pensjonsreglene for personer med særaldersgrense som er født i 1963 eller senere. Partene skal både finne løsninger som kan virke på lang sikt for de som i framtiden skal ha særaldersgrenser, løsninger for de som ev. ikke skal ha en særaldersgrense i framtiden og løsninger til de eldste årskullene med særaldersgrenser, jf. avtalen av 3. mars 2018.

I prosessavtalen går det videre fram at partene er enige om å gjennomføre en prosess som skal resultere i et kunnskapsbasert grunnlag for hvilke

stillinger, yrker eller oppgaver som skal ha særalsdersgrenser i framtiden, og hva disse aldersgrensene skal være.

Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på egnet tidspunkt og på egnet måte når prosessene med partene er avsluttet.

Overgangsordning for fosterforeldre

Vedtak nr. 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 fra 1. januar 2018 skal arbeidsavklaringspenger og dagpenger ikke avkortes ved arbeid som fosterforeldre. Fosterhjemsutvalgets innstilling (NOU 2018: 18) ble avgitt 18. desember 2018. Utvalget foreslo en omlegging av fosterhjemsgodtgjørelsen til en

skattefri, ikke-pensjonsgivende ytelse. Barne- og familiedepartementet skal vurdere alternative ordninger for godtgjøring til fosterforeldre. Det vises til omtale av vedtak 1200, 10. juni 2021.

Stortingssesjon (2016–2017)

Utsendte arbeidstakere og varslingsreglene

Vedtak nr. 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).

Arbeids- og inkluderingsdepartementet sendte juli 2020 på høring et forslag om at utsendte arbeidstakere som er på oppdrag i Norge lengre enn 12 måneder skal være omfattet av varslingsreglene i arbeidsmiljøloven. Høringsfristen var 1. november 2020. Høringen omhandlet også ulike andre sider av reglene for utsendte arbeidstakere. Departementet er i ferd med å fastsette forskrift om endringer i utsendingsforskriften som innebærer at utsendte arbeidstakere som er på oppdrag i Norge lengre enn 12 måneder skal være omfattet av varslingsreglene i arbeidsmiljøloven. Det tas sikte på ikrafttredelse 1. januar 2023. Med dette anses anmodningsvedtaket som fulgt opp.

5 Oversiktstabeller

5.1 Utgifter og inntekter fordelt på kapitler

formål, folketrygden og 33 Arbeidsliv, folketrygden.

Forslag til statsbudsjett for 2023 under programområde 09 Arbeid og sosiale formål, 29 Sosiale

Utgifter fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)

Kap.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
Administrasjon					
600	Arbeids- og inkluderingsdepartementet	227 779	265 835	268 234	0,9
601	Utredningsvirksomhet, forskning mv.	310 384	422 610	449 405	6,3
	<i>Sum kategori 09.00</i>	<i>538 163</i>	<i>688 445</i>	<i>717 639</i>	<i>4,2</i>
Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken					
604	Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen	322 427	316 000	335 805	6,3
605	Arbeids- og velferdsetaten	13 650 656	12 912 155	13 257 525	2,7
606	Trygderetten	94 542	102 790	104 955	2,1
	<i>Sum kategori 09.10</i>	<i>14 067 625</i>	<i>13 330 945</i>	<i>13 698 285</i>	<i>2,8</i>
Tiltak for bedre levekår mv.					
621	Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering	335 646	392 800	395 930	0,8
	<i>Sum kategori 09.20</i>	<i>335 646</i>	<i>392 800</i>	<i>395 930</i>	<i>0,8</i>
Arbeidsmarked					
634	Arbeidsmarkedstiltak	10 195 880	10 029 990	9 670 210	-3,6
635	Ventelønn	3 472	2 700	1 900	-29,6
	<i>Sum kategori 09.30</i>	<i>10 199 352</i>	<i>10 032 690</i>	<i>9 672 110</i>	<i>-3,6</i>
Arbeidsmiljø og sikkerhet					
640	Arbeidstilsynet	772 495	789 818	825 600	4,5
642	Petroleumstilsynet	321 540	353 635	361 500	2,2

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
643	Statens arbeidsmiljøinstitutt	158 533	160 012	163 100	1,9
646	Pionerdykkere i Nordsjøen	3 070	3 085	3 100	0,5
648	Arbeidsretten, Riksmekleren mv.	23 347	25 015	25 540	2,1
649	Treparts bransjeprogrammer	192			0,0
	<i>Sum kategori 09.40</i>	<i>1 279 177</i>	<i>1 331 565</i>	<i>1 378 840</i>	<i>3,6</i>
	Pensjoner mv. under Statens pensjonskasse				
611	Pensjoner av statskassen	15 956	16 800	16 500	-1,8
612	Tilskudd til Statens pensjonskasse	9 587 406	9 093 246	10 065 000	10,7
613	Arbeidsgiveravgift til folketrygden	11 000	5 000	1 000	-80,0
614	Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	8 445 747			0,0
615	Yrkesskadeforsikring	96 642			0,0
616	Gruppelivsforsikring	199 103			0,0
2470	Statens pensjonskasse	114 444	147 495	125 945	-14,6
	<i>Sum kategori 09.50</i>	<i>18 470 298</i>	<i>9 262 541</i>	<i>10 208 445</i>	<i>10,2</i>
	Kontantytelser				
660	Krigspensjon	153 694	129 000	112 000	-13,2
664	Pensjonsordningen for arbeidstakere til sjøs	30 700	25 900	22 900	-11,6
665	Pensjonstrygden for fiskere	37 000	35 500	20 500	-42,3
666	Avtalefestet pensjon (AFP)	3 044 537	3 310 000	3 630 000	9,7
667	Supplerende stønad til personer over 67 år og uføre flyktninger	312 886	400 000	435 000	8,8
	<i>Sum kategori 09.60</i>	<i>3 578 817</i>	<i>3 900 400</i>	<i>4 220 400</i>	<i>8,2</i>
	Integrering og mangfold				
670	Integrerings- og mangfoldsdirektoratet	302 313	302 303	353 610	17,0
671	Bosetting av flyktninger og tiltak for innvandrere	7 579 668	6 209 993	17 349 190	179,4
672	Opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere	1 135 218	1 123 565	1 666 855	48,4
	<i>Sum kategori 09.70</i>	<i>9 017 199</i>	<i>7 635 861</i>	<i>19 369 655</i>	<i>153,7</i>
	<i>Sum programområde 09</i>	<i>57 486 277</i>	<i>46 575 247</i>	<i>59 661 304</i>	<i>28,1</i>
	Enslige forsørgere				
2620	Stønad til enslig mor eller far	2 449 332	2 491 000	1 639 000	-34,2
	<i>Sum kategori 29.20</i>	<i>2 449 332</i>	<i>2 491 000</i>	<i>1 639 000</i>	<i>-34,2</i>

(i 1 000 kr)

Kap.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
Inntektssikring ved sykdom, arbeidsavklaring og uførhet					
2650	Sykepenger	50 318 840	47 910 260	51 815 300	8,2
2651	Arbeidsavklaringspenger	33 666 927	34 129 000	36 426 000	6,7
2655	Uførhet	104 013 523	111 107 500	118 140 000	6,3
	<i>Sum kategori 29.50</i>	<i>187 999 290</i>	<i>193 146 760</i>	<i>206 381 300</i>	<i>6,9</i>
Kompensasjon for merutgifter ved nedsatt funksjonsevne mv.					
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	10 524 276	11 008 797	11 718 170	6,4
	<i>Sum kategori 29.60</i>	<i>10 524 276</i>	<i>11 008 797</i>	<i>11 718 170</i>	<i>6,4</i>
Alderdom					
2670	Alderdom	256 906 045	269 226 000	289 330 000	7,5
	<i>Sum kategori 29.70</i>	<i>256 906 045</i>	<i>269 226 000</i>	<i>289 330 000</i>	<i>7,5</i>
Forsørgertap mv.					
2680	Etterlatte	2 016 432	1 989 800	2 085 200	4,8
2686	Stønad ved gravferd	257 381	260 000	295 000	13,5
	<i>Sum kategori 29.80</i>	<i>2 273 813</i>	<i>2 249 800</i>	<i>2 380 200</i>	<i>5,8</i>
	<i>Sum programområde 29</i>	<i>460 152 756</i>	<i>478 122 357</i>	<i>511 448 670</i>	<i>7,0</i>
Arbeidsliv					
2541	Dagpenger	26 003 308	14 167 000	9 057 800	-36,1
2542	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv.	658 884	895 000	755 000	-15,6
2543	Midlertidige stønadsordninger for selvstendig næringsdrivende, frilansere og lærlinger	1 402 329	65 000		-100,0
	<i>Sum kategori 33.30</i>	<i>28 064 521</i>	<i>15 127 000</i>	<i>9 812 800</i>	<i>-35,1</i>
	<i>Sum programområde 33</i>	<i>28 064 521</i>	<i>15 127 000</i>	<i>9 812 800</i>	<i>-35,1</i>
	<i>Sum utgifter</i>	<i>545 703 554</i>	<i>539 824 604</i>	<i>580 922 774</i>	<i>7,6</i>

Inntekter fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)

Kap.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken					
3605	Arbeids- og velferdsetaten	55 184	60 915	34 985	-42,6
	<i>Sum kategori 09.10</i>	<i>55 184</i>	<i>60 915</i>	<i>34 985</i>	<i>-42,6</i>
Arbeidsmarked					
3634	Arbeidsmarkedstiltak	2 707	5 000	5 000	0,0
3635	Ventelønn mv.	3 120	2 700	1 900	-29,6
	<i>Sum kategori 09.30</i>	<i>5 827</i>	<i>7 700</i>	<i>6 900</i>	<i>-10,4</i>
Arbeidsmiljø og sikkerhet					
3640	Arbeidstilsynet	85 327	84 441	86 980	3,0
3642	Petroleumstilsynet	86 700	88 050	90 690	3,0
5571	Sektoravgifter under Arbeids- og inkluderingsdepartementet	105 336	128 710	131 025	1,8
	<i>Sum kategori 09.40</i>	<i>277 363</i>	<i>301 201</i>	<i>308 695</i>	<i>2,5</i>
Pensjoner mv. under Statens pensjonskasse					
3614	Boliglånsordningen i Staten pensjonskasse	9 794 874			0,0
3615	Yrkesskadeforsikring	78 646			0,0
3616	Gruppelivsforsikring	104 040			0,0
5470	Statens pensjonskasse	60 000	37 000	30 000	-18,9
5607	Renter av boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	548 511			0,0
	<i>Sum kategori 09.50</i>	<i>10 586 071</i>	<i>37 000</i>	<i>30 000</i>	<i>-18,9</i>
Integrering og mangfold					
3670	Integrerings- og mangfoldsdirektoratet	1 122			
3671	Bosetting av flyktninger og tiltak for innvandrere	2 500	11 883	12 240	3,0
3672	Opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere	12 509	24 543	39 415	60,6
	<i>Sum kategori 09.70</i>	<i>16 131</i>	<i>36 426</i>	<i>51 655</i>	<i>41,8</i>
	<i>Sum programområde 09</i>	<i>10 940 576</i>	<i>443 242</i>	<i>432 235</i>	<i>-2,5</i>
Diverse inntekter					
5701	Diverse inntekter	2 432 073	2 448 300	2 308 383	-5,7
	<i>Sum kategori 29.90</i>	<i>2 432 073</i>	<i>2 448 300</i>	<i>2 308 383</i>	<i>-5,7</i>
	<i>Sum programområde 29</i>	<i>2 432 073</i>	<i>2 448 300</i>	<i>2 308 383</i>	<i>-5,7</i>

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
Arbeidsliv					
5704	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs	172 054	210 000	195 000	-7,1
5705	Refusjon av dagpenger	27 889	930 300	473 200	-49,1
	<i>Sum kategori 33.30</i>	<i>199 943</i>	<i>1 140 300</i>	<i>668 200</i>	<i>-41,4</i>
	<i>Sum programområde 33</i>	<i>199 943</i>	<i>1 140 300</i>	<i>668 200</i>	<i>-41,4</i>
	<i>Sum inntekter</i>	<i>13 556 461</i>	<i>4 031 842</i>	<i>3 408 818</i>	<i>-15,5</i>

5.2 Bruk av stikkordet kan overføres

Under Arbeids- og inkluderingsdepartementet blir stikkordet "kan overføres" foreslått knyttet til disse postene utenom postgruppe 30-49

(i 1 000 kr)				
Kap.	Post	Betegnelse	Overført til 2022	Forslag 2023
601	21	Spesielle driftsutgifter	3 556	68 925
601	22	Kunnskapsutvikling i IA-avtalen mv.	39 315	25 200
601	71	Tilskudd til bransjeprogrammer under IA-avtalen mv.	500	70 000
604	21	Spesielle driftsutgifter	49 770	166 720
621	63	Sosiale tjenester og tiltak for vanskeligstilte	22 246	158 490
621	70	Frivillig arbeid	1 550	132 030
634	21	Forsøk med tilrettelagt videregående opplæring		25 000
634	76	Tiltak for arbeidssøkere	448 172	7 137 800
634	77	Varig tilrettelagt arbeid	43 051	1 872 110
642	01	Driftsutgifter		261 965
646	72	Tilskudd	35	3 100
648	21	Spesielle driftsutgifter	2 229	540
671	21	Spesielle driftsutgifter	46 171	61 000
671	60	Integreringstilskudd	186 910	15 335 940
672	21	Spesielle driftsutgifter	25 449	80 810
2650	76	Tilskudd til ekspertbistand og kompetansetiltak for sykmeldte		105 300

Del II
Budsjettforslag

6 Arbeids- og inkluderingsdepartementets budsjettforslag for 2023

Det er fastsatt følgende mål for arbeids-, integrerings- og velferdspolitikken:

1. Et velfungerende arbeidsmarked med god utnyttelse av arbeidskraften
2. Et sikkert og seriøst arbeidsliv
3. Redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet
4. God inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet
5. God integrering av innvandrere i arbeid og samfunn
6. Inntektssikringsordninger som gir økonomisk trygghet og samtidig stimulerer til arbeid
7. Gode og forutsigbare pensjoner for dagens og framtidige generasjoner
8. Inkludering i samfunnet og gode levekår for de vanskeligst stilte

Høy sysselsetting er avgjørende for å sikre et bærekraftig velferdssamfunn. En stor arbeidsstyrke med relevant kompetanse er vår viktigste ressurs, som må forvaltes godt. Faste, hele stillinger er viktig for den enkelte, og det er også viktig i et samfunnsøkonomisk perspektiv for å kunne bidra til best mulig utnyttelse av arbeidskraftpotensialet. Samtidig er deltakelse i arbeidslivet for mange nøkkelen til gode og selvstendige liv. Arbeidsmarkedspolitikken skal stimulere til god tilgang på arbeidskraft, og bidra til å redusere og forebygge arbeidsledighet og tidlig avgang fra arbeidslivet.

De fleste i Norge arbeider under gode og forsvarlige arbeidsforhold, men i flere yrker og næringer er det fortsatt utfordringer. Et sikkert og seriøst arbeidsliv med arbeidsplasser hvor gode arbeidsforhold er ivaretatt, vil kunne bidra til økt inkludering og redusert sykefravær, og motvirke for tidlig frafall fra arbeidslivet.

Høyt sykefravær og frafall fra arbeidslivet har betydelige konsekvenser både for den enkelte og for samfunnet. Et godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid vil bidra til å redusere sykefravær og til at flere kan stå lenger i arbeid. God oppfølging av sykmeldte, særlig ved lengre sykefravær, er også viktig for å hindre varig frafall fra arbeidslivet og flere på uføretrygd.

God inkludering for å få flere i arbeid vil bidra til å øke antall sysselsatte i befolkningen, og gi den enkelte mulighet til økonomisk selvstendighet. Mange av dem som står utenfor arbeidsmarkedet har behov for samordnet bistand og oppfølging fra arbeids- og velferdsforvaltningen og helsetjenestene, samt tilgang til tilpassede opplæringstilbud for å skaffe seg kompetansen som etterspørres i arbeidsmarkedet. Mange innvandrere har ikke tilstrekkelige norskkunnskaper til å kunne delta i arbeid, utdanning og i samfunnet for øvrig. God integrering, bl.a. gjennom et målrettet og fleksibelt opplæringstilbud, og at nyankomne flyktinger bosettes i kommuner med relevante tilbud om kvalifisering, utdanning og arbeid, vil bidra til at flere innvandrere får en varig tilknytning til arbeidslivet.

Inntektssikringsordninger gir økonomisk trygghet til personer som midlertidig eller varig ikke kan delta i arbeidslivet, og bidrar til utjevning av inntekt og levekår. Ordningene legger dermed også til rette for at personer kan delta i samfunnet selv om de ikke er i stand til å delta i arbeidslivet. Samtidig må ordningene støtte opp om arbeidslinjen ved at det skal lønne seg å jobbe. Inntektssikring gjennom folketrygden er også viktig for evnen og viljen til å ta risiko, og understøtter arbeidslivets omstillingsevne.

Pensjonsreformen skal bidra til at dagens og framtidige generasjoner får gode og forutsigbare pensjoner. Etter hvert som andelen eldre i befolkningen øker, blir yrkesaktiviteten blant eldre stadig viktigere. Fleksibilitet og bedre insentiver i pensjonssystemet skal stimulere eldre til å stå lenger i arbeid, og gjør at vi kan forvente et økt arbeidstilbud fra eldre arbeidstakere i tiden fremover.

Til tross for universelle velferdsordninger og en godt utbygd velferdsstat, kan enkeltpersoner og familier oppleve fattigdom og lavinntekt. Det største skillet i levekår går mellom dem som er i arbeid og de som står utenfor. Deltakelse i arbeidslivet er viktig for sosial tilhørighet og fellesskap, i tillegg til at det gir den enkelte et selvstendig økonomisk livsgrunnlag. Det sosiale sikkerhetsnettet skal bidra til alle kan delta på ulike

samfunnsarenaer, og motvirke at personer faller utenfor sosiale felleskap på grunn av lav inntekt og dårlige levekår. Hjelpemidler fra folketrygden, sammen med andre tilretteleggingsfunksjoner i skole, arbeidsliv og dagligliv skal bidra til at personer med nedsatt funksjonsevne skal kunne delta i arbeidsliv og samfunn på lik linje med andre.

6.1 Et velfungerende arbeidsmarked med god utnyttelse av arbeidskraften

God bruk av arbeidskraften er en forutsetning for høy verdiskaping og for å sikre et bærekraftig velferdssamfunn. For å oppnå det må vi ha et arbeidsmarked som understøtter omstillinger i næringslivet gjennom høy mobilitet og tilgang på arbeidskraft med rett kompetanse. Det bidrar også til lav ledighet. Høy yrkesdeltakelse og et velfungerende arbeidsmarked bidrar til å dempe presstendenser i økonomien slik at vi kan opprettholde et høyere aktivitetsnivå. Alle som kan og vil jobbe skal få mulighet til det. Det er viktig å forebygge langvarig ledighet og varig utenforskap, og å motvirke diskriminering og utstøting fra arbeidslivet, slik at alle kan bidra med sine evner. Det er en nær sammenheng mellom arbeid og velferd, både for den enkelte og for samfunnet.

Aktiviteten i norsk økonomi og arbeidsmarked er høy. Andelen sysselsatte i yrkesaktiv befolkning er nå på sitt høyeste nivå siden 2009, se også omtale under avsnitt 3.2. Antall ledige jobber er rekordhøyt, og arbeidsgivere i mange næringer har utfordringer med å rekruttere den arbeidskraften de trenger. Dette betyr at personer utenfor arbeidslivet nå har økte muligheter til å komme i arbeid. Samtidig er det viktig å gjøre god nytte av den arbeidskraften som allerede er i jobb, ved at de som ønsker å jobbe mer får mulighet til det. Yrkesaktiviteten blant eldre blir også stadig viktigere, i takt med en større andel eldre i befolkningen framover.

Arbeidsmarkedspolitikken skal stimulere til god tilgang på arbeidskraft, redusere og forebygge arbeidsledighet og motvirke avgang fra arbeidslivet. Omtalen under dette målet må også ses i sammenheng med omtalen under punkt 6.4 God inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet.

6.1.1 Formidling og arbeidsmarkedstiltak

I en situasjon med høy etterspørsel etter arbeidskraft er det sentralt å bidra til høy søkeaktivitet blant arbeidsledige og formidling til ledige jobber.

For å bidra til et velfungerende arbeidsmarked må Arbeids- og velferdsetaten ha oversikt over brukernes kompetanse og arbeidsmarkedets behov på kort og lang sikt, slik at det kan gjøres gode koblinger mellom brukere og ledige stillinger. Rekruttering og formidling av arbeidskraft fra og til EØS-området skjer gjennom EURES-samarbeidet, jf. punkt 6.1.4 Arbeidsinnvandring.

Arbeidsmarkedstiltakene er sentrale for å få flere i arbeid. Tiltakene skal bidra til å styrke mulighetene i arbeidsmarkedet for personer som står utenfor. Samtidig skal de forhindre at personer faller ut av arbeidslivet, og blir stående varig utenfor. Det er viktig at tiltakene understøtter aktivitet og jobbsøking.

Lavere forventet ledighet i 2022 gjorde at tiltaksbevilgningen ble redusert fra 2021 til 2022. Utviklingen i arbeidsmarkedet i 2022 har vært bedre enn anslått i nasjonalbudsjettet for 2022. Bevilgningen til arbeidsmarkedstiltak ble derfor redusert ved behandlingen av revidert nasjonalbudsjett for 2022. Regjeringen foreslår en ytterligere reduksjon i bevilgningen til arbeidsmarkedstiltak under kap. 634, post 76 for 2023.

Til tross for at etterspørselen etter arbeidskraft har økt og behovet for arbeidsmarkedstiltak er redusert, strever mange med å komme i jobb. Det er særlig viktig å fange opp unge tidlig, slik at de får nødvendig bistand til å fullføre utdanning og delta i arbeidslivet. Samtidig som det legges opp til et noe lavere tiltaksnivå i 2023, foreslår regjeringen å innføre en ny ungdomsgaranti som skal sikre utsatte unge som trenger hjelp til å komme i arbeid tidlig innsats og tett oppfølging så lenge det er nødvendig. Dette er nærmere omtalt under punkt 6.4 God inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet.

Regjeringen foreslår videre å styrke individuell jobbstøtte for personer med psykiske lidelser og/eller rusproblemer (IPS), og igangsette forsøk med tettere oppfølging av deltakere i varig tilrettelagt arbeid (VTA) i ordinært arbeidsliv. For å styrke det samlede tjenestetilbudet slik at flere NAV-brukere kan ta fag- og yrkesopplæring, foreslår regjeringen å igangsette et forsøk med et tilskudd som skal stimulere til lokalt samarbeid mellom Arbeids- og velferdsetaten og fylkeskommunen, se kap. 634, post 21. Se også omtale under punkt 6.4 God inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet.

Arbeids- og velferdsetaten skal benytte tiltaksbevilgningen best mulig ut fra situasjonen i arbeidsmarkedet og den enkeltes behov. Personer med nedsatt arbeidsevne utgjør en stor gruppe som potensielt kan komme i arbeid, men hvor mange trenger arbeidsrettet bistand for å komme

dit. Derfor utgjør personer med nedsatt arbeids-evne en betydelig andel av deltakerne i arbeidsmarkedstiltak.

Noen grupper kan være særlig utsatte i arbeidsmarkedet, som unge, personer som har vært lenge ledige og innvandrere fra land utenfor EØS-området. Sistnevnte gruppe inkluderer også et økende antall ukrainske flyktninger. Disse gruppene er prioriterte for deltakelse i arbeidsmarkedstiltak.

Lønnstilskudd har gjennom en rekke evalueringer vist positiv effekt på overgang til jobb. I 2019 ble det gjort endringer i regelverket for midlertidig lønnstilskudd for å forenkle og øke bruken av ordningen, og denne har økt de siste årene. Bruken av lønnstilskudd har likevel vært beskjeden i statlig sektor. Fra 1. juli 2022 er det gjort endringer i forskrift til statsansatteloven for å gjøre det enklere å ansette flere med lønnstilskudd i staten. Endringene innebærer mulighet for unntak fra kravet til offentlig utlysning av ledige stillinger ved ansettelse av personer med lønnstilskudd fra Arbeids- og velferdsetaten i inntil to år.

For mange av arbeids- og velferdsforvaltningens brukere vil fullføring av videregående opplæring være avgjørende for å komme i arbeid. Regelverket for Arbeids- og velferdsetatens opplærings tiltak ble endret i 2019, med en tydeligere prioritering og bruk av fag- og yrkesopplæring. Det siste året er det denne delen av opplæringstiltaket som har økt mest. Det er etablert opplæringskoordinatorer i alle fylker. Disse teamene er nå i full drift. Opplæringskoordinatorene skal bidra til økt bruk av opplæringstiltaket og tettere samarbeid med fylkeskommunene. De skal også jobbe med å øke NAV-kontorenes kompetanse om utdanningssystemet, og gi bistand i enkeltsaker.

Se programkategori 09.30 Arbeidsmarked for nærmere omtale av arbeidsmarkedstiltak.

6.1.2 Motvirke langtidsledighet

Det å stå lenge utenfor arbeid kan redusere sannsynligheten for å komme tilbake i jobb. Motivasjon for å søke jobb kan svekkes ved lange fravær, i tillegg til at den enkelte ikke vedlikeholder ferdigheter og går glipp av kompetansehevingen som skjer gjennom å være aktiv i arbeidslivet. Det er uheldig for den videre arbeidsmarkedstilknytningen.

Antallet som har vært sammenhengende helt ledig i seks måneder eller mer har gått ned fram til juli 2022, etter å ha vært på et høyt nivå i 2021. Når samlet antall ledige er lavt utgjør likevel de langtidsledige en relativt stor andel av de ledige.

Mange langtidsledige har behov for ekstra innsats i form av oppfølging fra NAV-kontoret og deltakelse i arbeidsmarkedstiltak for å komme i arbeid. Det er viktig at disse sikres nødvendig arbeidsrettet bistand slik at de kan komme i arbeid så raskt som mulig. Langtidsledige og permitterte med kort tid igjen av dagpengeperioden får forsterket oppfølging fra NAV-kontoret med mål om å komme tilbake i arbeid.

Frischsenteret og Proba gjennomfører for tiden en evaluering av den forsterkede innsatsen for langtidsledige som ble innført i 2017. Studien vil gi mer kunnskap om Arbeids- og velferdsetatens implementering av denne innsatsen og etatens oppfølging av langtidsledige.

6.1.3 Dagpengeordningen og permitteringsregelverket

Dagpengeordningen skal sikre delvis kompensasjon for bortfall av arbeidsinntekt ved arbeidsledighet i en begrenset periode. Dagpengene beregnes på grunnlag av tidligere arbeidsinntekt. Det sikrer at ordningen har et betydelig innslag av forsikring. Det gir også insentiver til å opparbeide seg rettigheter til dagpenger gjennom arbeid. Samtidig er ordningen utformet med sikte på å motivere til aktiv jobbsøking, bl.a. gjennom aktivitetskrav, mobilitetskrav og sanksjoner. Det skal bidra til rask overgang til arbeid og til god tilgang på arbeidskraft til virksomheter som trenger det. Derfor er det lagt vekt på at dagpengemottakere må være villige til å bytte arbeidsplass og bosted, eller skifte yrke. Mobilitetskravene i regelverket skal praktiseres konsekvent for å understreke at de som mottar dagpenger skal være reelle arbeidssøkere.

Permitteringsordningen og reglene for mottak av dagpenger skal støtte opp under arbeidslinjen og omstillinger. For å styrke arbeidstakers inntektssikring under koronapandemien, og for å redusere bedriftenes kostnader, ble det innført en rekke midlertidige endringer i dagpenge- og permitteringsregelverket i 2020. Det ble også innført en ny midlertidig lønnskompensasjonsordning for dag tre til 20 i permitteringsperioden. Inngangsvilkår og varighet i dagpenge- og permitteringsregelverket er nå tilbake slik det var før pandemien. Det gjelder også reglene for arbeidsgivers lønnspliktperiode ved permittering.

Et nytt regelverk for å kombinere dagpenger og utdanning fra 1. oktober 2021, gjør det lettere for dagpengemottakere å kombinere opplæring og utdanning med dagpenger. Det er særlig lagt til rette for at flere skal kunne fullføre grunnskole og

videregående opplæring, men det gis også muligheter til å ta høyere utdanning.

For å styrke inntektssikringen ved ferie, foreslår regjeringen å innføre et ferietillegg til dagpenger i 2023. Dagpengemottakere som har mottatt ytelsen i åtte uker eller mer i 2022, vil i 2023 få 9,5 pst. av utbetalte dagpenger i 2022. Regjeringen vil se nærmere på mulighetene for å innføre en ordning med ferietillegg til dagpenger fra 2024 som ligger nærmere ordningen med feriepenger for arbeidstakere. Det legges videre til grunn at sykepenger på grunnlag av dagpenger også skal gi opptjening til ferietillegg. Som følge av innføringen av ferietillegget, foreslår regjeringen å oppheve reglene om at de som har mottatt dagpenger i 52 uker eller mer, kan ha feriefravær med dagpenger i inntil fire uker.

Regjeringen foreslår å i større grad målrette dagpengeordningen mot personer som har en aktuell tilknytning til arbeidslivet. Regjeringen foreslår derfor å avvikle alternativet med lang opptjeningsperiode, slik at bare inntekt de 12 sist avsluttede kalendermånedene kan legges til grunn. For å få rett til dagpenger stilles det i dag krav om arbeidsinntekt på minst 1,5 G de 12 sist avsluttede kalendermånedene før søknad, eller minst 3 G de 36 sist avsluttede kalendermånedene. Perioden som legges til grunn for dagpengegrunnlaget er lik for opptjening av minsteinntekt og beregningsgrunnlag. Minsteinntektskravet vil fortsatt være 1,5 G.

For å hindre at personer har vært eller har pleiet syke de siste 12 månedene før de søker om dagpenger faller ut av dagpengeordningen, foreslås syke-, pleie-, opplærings-, og omsorgspenger inkludert i arbeidsinntekten som vurderes i forbindelse med minsteinntektskravet.

Forslaget innebærer også at muligheten til å legge til grunn gjennomsnittsinntekt de siste 36 kalendermånedene ved vurderingen av dagpengeperioden (104 eller 52 uker) avvikles, slik at bare inntekt på minst 2 G de siste 12 månedene før søknad gir lang dagpengeperiode (104 uker).

Se programkategori 33.30 Arbeidsliv for nærmere omtale av dagpengeordningen og permitteringsregelverket.

6.1.4 Arbeidsinnvandring

Når etterspørselen etter arbeidskraft ikke kan dekkes innenlands, legges det til rette for enkel og rask rekruttering fra utlandet. 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. I tillegg er det mulig å

rekruttere arbeidskraft fra land utenfor EØS-området. Knapphet på kvalifisert arbeidskraft virker å være særlig store i bedrifter som tidligere har basert seg på bruk av mye utenlandsk arbeidskraft. Det kan ha sammenheng med at antallet personer som jobber i Norge på korttidsopphold, ikke har kommet tilbake til nivået fra før pandemien. Se nærmere omtale under punkt 3.2 Situasjonen i arbeidsmarkedet.

Arbeids- og velferdsetaten samarbeider med andre europeiske arbeidsmarkedsmyndigheter gjennom EURES-nettverket (European Employment Services) for å hjelpe arbeidsgivere som har behov for å rekruttere arbeidskraft fra utlandet, eller hjelpe personer som ønsker å søke jobb i andre EØS-land. Det europeiske arbeidsmarkedsbyrået (European Labour Authority, ELA) koordinerer EURES-samarbeidet.

Rekruttering av arbeidskraft fra land utenfor EØS omfatter i hovedsak faglærte arbeidstakere, utsendte tjenesteytere og sesongarbeidere. Disse må ha oppholdstillatelse for å kunne arbeide i Norge. For å sikre rask rekruttering av fagkompetanse, kan Utlendingsdirektoratet (UDI) innvilge inntil 5 000 oppholdstillatelser årlig etter en forenklet prosedyre, uten krav til vurdering av om stillingen kan besettes av arbeidskraft i Norge eller fra EØS. Denne faglærtekvoten har så langt vært godt tilpasset behovet. Fra 1. januar 2021 er britiske borgere omfattet av regelverket for arbeidsinnvandring fra land utenfor EØS. Det kan få betydning for vurderingen av kvotens størrelse. Arbeids- og inkluderingsdepartementet følger utviklingen løpende.

Søknad om oppholdstillatelse for arbeid er prioritert i saksbehandlingen hos UDI. På grunn av innreiserestriksjoner og andre smitteverntiltak under pandemien, behandlet UDI i 2021 kun søknader om oppholdstillatelse fra personer som var unntatt fra innreiserestriksjonene og kunne reise inn umiddelbart. Det har gitt økt ventetid, og UDI jobber med å redusere saksbehandlingstidene tilbake til nivået før pandemien. Justis- og beredskapsdepartementet er etatsstyrer av UDI og følger utviklingen tett. Arbeids- og inkluderingsdepartementet er i dialog med Justis- og beredskapsdepartementet og UDI for å sikre tilgangen til nødvendig arbeidskraft fra land utenfor EØS.

Høsten 2021 ble det satt ned et offentlig utvalg for å se nærmere på hvordan arbeidsinnvandrere og deres familiemedlemmer kan bli bedre integrert i norsk arbeids- og samfunnsnivå. Utvalget skal etter planen ferdigstille sitt arbeid innen utgangen av 2022, jf. omtale under punkt 6.5 God integrering av innvandrere i arbeid og samfunn.

6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv

Den norske arbeidslivsmodellen bygger på høy organisasjonsgrad for arbeidstakere og arbeidsgivere, partssamarbeid, medvirkning og medbestemmelse på arbeidsplassene. Regjeringen vil jobbe i nært samarbeid med partene for å sikre et seriøst og organisert arbeidsliv.

Et sikkert og seriøst arbeidsliv er viktig for å verne arbeidstakere mot helseskade og utnytting. Tydelige rammebetingelser for arbeidslivet, med vekt på sikre og seriøse arbeidsforhold, vil også legge forholdene bedre til rette for de seriøse virksomhetene. De enkelte virksomhetene må ivareta sitt ansvar for det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet på de lokale arbeidsplassene, og myndighetene vil tilrettelegge gjennom nødvendige regelverksendringer, tilsyn og veiledning. Se nærmere om forebyggende arbeidsmiljøarbeid i punkt 6.2.2.

Arbeidsplasser hvor gode arbeidsforhold er ivaretatt, vil i tillegg kunne bidra til økt inkludering og redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet. En satsing på forebyggende arbeidsmiljøarbeid har av denne grunn bl.a. vært en viktig del av IA-avtalen, jf. nærmere omtale under punkt 6.3 Redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

Arbeidsforholdene i Norge er i hovedsak bra, men på flere områder er det fortsatt utfordringer. Det seriøse arbeidslivet utfordres bl.a. av lav organisasjonsgrad, useriøse aktører, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet i flere utsatte bransjer. Regjeringen har derfor i Hurdalsplattformen vist til at det er behov for en storrengjøring i arbeidslivet, bl.a. rettet mot utfordringer knyttet til bruk av innleie og andre arbeidsmiljøutfordringer, jf. punkt 6.2.1.

Regjeringen styrker nå innsatsen mot useriøsitet og sosial dumping gjennom en betydelig satsing på 30 mill. kroner. Satsingen følger opp forslagene til regelverksendringer med styrket håndheving bl.a. knyttet til innleieområdet, og styrkingen understøtter regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, jf. punkt 6.2.3.

For en nærmere omtale av sentrale utviklingstrekk på området vises til del I, punkt 3.3 Arbeidsmiljøtilstanden og punkt 3.2 Situasjonen i arbeidsmarkedet, herunder om arbeidstid og tilknytningsformer.

6.2.1 Trygge rammer og et organisert arbeidsliv

Tilknytningsformer

Regjeringen legger vekt på at hele og faste stillinger skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Alternative tilknytningsformer, slik som midlertidig ansettelse og innleie, eller virksomhetsorganisering med hensikt å omgå arbeidsgiveransvar, skaper økte forskjeller og utrygghet. Det er regjeringens syn at arbeidsmiljøloven må forsterkes og fornyes, bl.a. for styrke og videreføre den norske arbeidslivsmodellen.

Regjeringen har igangsatt, og gjennomført, en rekke tiltak som på ulike måter styrker hovedregelen om fast ansettelse i arbeidslivet.

Den generelle adgangen til midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav f er fjernet. Regjeringen mener midlertidige ansettelser bør begrenses til å være et supplement til å dekke midlertidige behov. Forslag om å oppheve bestemmelsen ble derfor fremmet i Prop. 35 L (2021–2022), og det ble vedtatt av Stortinget ved endringslov 18. mars 2022. Endringen trådte i kraft 1. juli 2022.

Innleie fra bemanningsforetak utfordrer etter regjeringens syn hovedregelen om fast ansettelse på flere måter. I Prop. 131 L (2021–2022) er det fremmet forslag til flere tiltak og endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak. Forslagene omfatter en generell innstramming i adgangen til innleie fra bemanningsforetak, ved at adgangen til innleie «når arbeidet er av midlertidig karakter» oppheves. I tilknytning til dette forslaget foreslås en forskriftshjemmel som åpner for avgrenset unntaksadgang på enkelte områder. Det foreslås i tillegg en bestemmelse i arbeidsmiljøloven som oppstiller momenter for når en oppdragsavtale mellom to virksomheter innebærer innleie. Det er også et forslag om å styrke innleid arbeidstakers rett til fast ansettelse hos innleier, ved at denne retten utvides til å gjelde også ved innleie som skjer etter avtale med tillitsvalgte. Det foreslås videre at slik rett inntreffer når arbeidstaker har vært sammenhengende innleid i mer enn tre år. I lovproposisjonen varslet også regjeringen at det vil fastsettes en forskrift om forbud mot innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo-området. Det vil også etableres en godkjenningsordning for bemanningsforetak.

Det er også behov for å styrke etterlevelsen av innleiereglene. Forslag om å gjeninnføre regler om søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie ble fremmet i Prop. 54 L (2021–2022) og ved-

tatt av Stortinget ved endringslov 8. april 2022. Endringene trådte i kraft 1. juli 2022.

Reglene innebærer at fagforeninger som har medlemmer i en virksomhet som har leid inn arbeidstakere fra bemanningsforetak, kan reise søksmål om lovligheten av slik innleie. Tilsvarende regler ble innført i arbeidsmiljøloven i 2013, og opphevet i 2015. Den innleide vil kunne få avklart sin rettsstilling uten selv å måtte fronte sin sak, og vil lettere kunne oppnå fast ansettelse og erstatning. Reglene vil også kunne bidra til at flere slike saker kommer opp for domstolen, noe som trolig vil ha en preventiv effekt.

Regjeringen vil også raskt følge opp de resterende forslagene fra Fougner-utvalget i NOU 2021: 9, bl.a. knyttet til arbeidstakerbegrepet og arbeidsgiverplikter.

Utviklingen av de ulike tilknytningsformene følges tett, bl.a. gjennom et pågående FoU-prosjekt. Det vil også bli igangsatt et FoU-prosjekt for å belyse virkningene av forslagene som er fremmet knyttet til endringene i innleieregelverket. For nærmere omtale av utfordringsbildet knyttet til ulike tilknytningsformer, se del I, punkt 3.2 Situasjonen i arbeidsmarkedet.

Heltid/deltid

Faste og hele stillinger skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Heltid er viktig både i et samfunnsøkonomisk perspektiv, for å utnytte arbeidskraftpotensialet best mulig, og det er viktig for de enkelte arbeidstakerne. En høy velferd i framtiden avhenger bl.a. av at det tilbys nok arbeidskraft. I tillegg til å få flere til å jobbe lenger, er det viktig å inkludere flere i arbeid, og å sørge for god bruk av den arbeidskraften som allerede er i jobb, bl.a. ved å legge til rette for at flere kan jobbe heltid.

Manglende heltidskultur er etter regjeringens syn fortsatt et stort problem i deler av både offentlig og privat sektor, og det rammer særlig kvinner. Heltid er også viktig for kvaliteten og kontinuiteten i arbeidet, og vil kunne påvirke arbeidsmiljøet for de ansatte og rekrutteringen til viktige stillinger bl.a. i helse- og omsorgssektoren. Regjeringen vil sammen med partene i arbeidslivet jobbe aktivt for å bygge heltidskultur i alle deler av arbeidslivet og styrke retten til heltid i arbeidsmiljøloven.

Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven for å styrke retten til heltid ble fremmet 17. juni 2022, jf. Prop. 133 L (2021–2022). Forslagene innebærer å innføre en ny bestemmelse om at hovedregelen er ansettelse på heltid, og krav om at behov for deltidsansettelse skal dokumenteres

av arbeidsgiver og drøftes med tillitsvalgte. I tillegg foreslås det å styrke deltidsansattes fortrinnsrett ved å lovfeste at fortrinnsretten til utvidet stilling også skal gjelde framfor ny innleie i virksomheten, og å gi deltidsansatte fortrinnsrett til ekstravakter o.l. Det foreslås videre at Arbeidstilsynet får kompetanse til å føre tilsyn med at dokumentasjons- og drøftingsplikten ved deltidsansettelse etterleves.

Det er i tillegg behov for mer kunnskap som kan bidra til å redusere bruken av deltid og øke heltidsandelen. For å endre dagens praksis bør kunnskapen omfatte konkrete forsøk som virksomhetene selv ønsker, og som partene har tro på at vil virke. Det foreslås derfor 15 mill. kroner i 2023 til en heltidspott med søkbare midler for forsøk med å redusere bruken av deltid. Satsingen er treårig, og inkluderer også midler til administrasjon av ordningen, samt følgeforskning, jf. del I, punkt 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer. Tildelingen av midlene vil skje i samarbeid med partene i arbeidslivet. Se også omtale under kap. 601 Utredningsvirksomhet, forskning mv. og kap. 605 Arbeids- og velferdsetaten.

Departementet har videre satt av midler til et kunnskapsutviklingsprosjekt om heltid/deltid. Prosjektet har som formål å se på hvorfor arbeidsgivere benytter deltid, samt å øke kunnskapen om arbeidskraftreserven blant deltidsansatte. Departementet følger utviklingen på dette området tett. For nærmere omtale av utfordringsbildet knyttet til heltid/deltid, jf. del I, punkt 3.2 Situasjonen i arbeidsmarkedet.

Organisert arbeidsliv

Høy organisasjonsgrad og sterke fagorganisasjoner er kjernen i den norske arbeidslivsmodellen. Organisasjonsgraden for arbeidstakere i Norge har endret seg lite de siste 15 årene. Den ligger på om lag 50 pst. samlet. Det er høyt i internasjonal sammenheng, men likevel lavest i Norden. Organisasjonsgraden er størst i offentlig sektor med om lag 80 pst., og under 40 pst. i privat sektor. Samtidig er det utviklingstrekk som kan gjøre det utfordrende å opprettholde og styrke organisasjonsgradene i arbeidslivet.

Andelen lønnstakere som jobber i en organisert virksomhet har økt de siste ti årene, men andelen av disse som er dekket av tariffavtale har gått ned. Tallene for privat sektor tyder på at tariffavtaledekningen blant alle lønnstakerne har gått noe ned de siste årene, jf. Alsos (2021). Det er store forskjeller mellom næringene i privat sektor. Dersom det blir en videre negativ utvikling i orga-

nisasjonsgrad og tariffavtaledekning for utsatte næringer, vil det kunne øke risikoen for et mer todelt arbeidsliv. I offentlig sektor har alle virksomheter tariffavtale. Med utgangspunkt i registertall og opplysninger om AFP-tilknytning anslås at om lag 45 pst. av lønnstakerne i privat sektor er ansatt i en virksomhet med tariffavtale, mens andre beregninger ligger noe høyere.¹

Regjeringen vil føre en politikk som stimulerer til økt organisasjonsgrad blant både arbeidstakere og arbeidsgivere. Bl.a. vil det bidra til å styrke organisasjonenes betydning at virksomheter som er bundet av landsomfattende tariffavtale med fagforening med innstillingsrett gis ytterligere unntak og rettigheter. Kollektiv søksmålsrett er gjeninnført ved ulovlig innleie, og prosessen med å doble maksimalt fradrag for innbetalt fagforeningskontingent innen to år er snart sluttført. Regjeringen vil i samarbeid med organisasjonene i arbeidslivet jobbe for å øke informasjon om fagforeningenes rolle og trepartssamarbeidet. Det gjennomføres også forskningsprosjekter for å få oppdatert kunnskap om det organiserte arbeidslivet.

Hjemmearbeid

Det er gjort endringer i forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem (forskrift 5. juli 2002 nr. 715). Behov for oppdatering av forskriften ble aktualisert gjennom koronapandemien, men skyldtes også et generelt behov for oppdateringer. Endringene trådte i kraft 1. juli 2022. Arbeidstilsynet er gitt myndighet til å føre tilsyn med forskriften.

Arbeidsforskningsinstituttet ved Oslo Met (AFI) har på oppdrag fra departementet gjennomført en kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser ved bruk av hjemmekontor og annet fjernarbeid. AFI har fått tildelt midler fra Forskningsrådet til å utvide kartleggingen i et nytt forskningsprosjekt som, sammen med pågående kunnskapsutvikling ved STAMI, vil gi mer langsiktig kunnskap om arbeidsmiljøkonsekvensene av hjemmekontor og annet fjernarbeid. Departementet følger utviklingen på området tett.

6.2.2 Forebyggende arbeidsmiljøarbeid

Et arbeidsmiljø som forebygger skade og sykdom og fremmer jobbmotivasjon og trivsel er avgjørende både for at den enkelte skal ha et godt liv og for at arbeidslivet skal være produktivt og inkluderende.

De fleste i Norge arbeider under gode og forsvarlige arbeidsforhold, men i flere yrker og næringer er det fortsatt utfordringer. Det er også godt dokumentert at det foreligger årsakssammenhenger mellom arbeidsmiljøeksponeringer og redusert helse, jobbengasjement og sykefravær hos arbeidstakere. Arbeidsplasser hvor gode arbeidsforhold er ivaretatt, vil bl.a. kunne bidra til økt sikkerhet for arbeidstakere, bedre inkludering og redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Dette vil igjen kunne bidra til positiv utvikling for virksomhetene og samfunnet.

Nasjonale overvåkingsdata og forskning viser at det fortsatt finnes et betydelig potensial for å redusere forekomsten av helsebelastninger blant yrkesbefolkningen gjennom å iverksette tiltak på arbeidsplassen. Stadig flere jobber i yrker preget av kunde-, bruker- og pasientrelasjoner med utfordringer knyttet til emosjonelle krav, rollekonflikter og i enkelte yrkesgrupper; vold og trusler. Samtidig som forekomsten av muskel- og skjelettplager og psykiske plager har vist en svak økning over tid, er også flere av de tradisjonelle fysiske, kjemiske og mekaniske arbeidsmiljøeksponeringene utbredt i flere yrker. Se nærmere om utfordringsbildet i del I, punkt 3.3 Arbeidsmiljøtilstanden.

Virksomhetene er ifølge arbeidsmiljøloven ansvarlige for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig og for at det gjennomføres et forebyggende arbeidsmiljøarbeid. På virksomhetsnivå handler det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet om arbeidets innhold og hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet. For mer effektivt å redusere negative arbeidsmiljøforhold og utvikle trygge og helsefremmende arbeidsplasser, må virksomhetene gjøre risikokartlegginger og iverksette tiltak ut fra virksomhetens behov. Tilpassede tiltak må være basert på oppdatert kunnskap om hvilke faktorer som har dokumentert betydning for arbeidshelse, sykefravær, frafall og arbeidsskader. Det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet må videre gjennomføres med utstrakt arbeidstakermedvirkning og inngå i virksomhetens drift.

Myndighetene legger til rette gjennom å gi gode rammer i lovverk og å sørge for at det drives et effektivt og kunnskapsbasert arbeid med tilsyn

¹ NOU 2022: 4 *Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2022*. Vedlegg 5. og Alsos, K., Nergaard, K. og Svarstad, E. (2021): Arbeidsgiverorganisering og tariffavtaler. Fafo-rapport 2021:07.

og veiledning samt kontinuerlig oppbygging av ny kunnskap. Regjeringen vektlegger også samarbeid med partene i arbeidslivet som en vesentlig suksessfaktor.

Regjeringen foreslår fra høsten 2022 en utvidelse av levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø. Utvidelsen av undersøkelsen har som formål å muliggjøre en mer finmasket beskrivelse av arbeidsmiljøtilstanden i ulike bransjer og yrker. I tillegg vil utvidelsen gi et bredere statistisk grunnlag med hensyn til å kunne presentere data for undergrupper av yrkesaktive, samt gi bedre muligheter for å dekke flere temaer og spørsmål om nye utviklingstrekk i arbeidslivet.

Det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet er helt sentralt i innsatsen for å redusere sykefravær og forebygge frafall fra arbeidslivet og er derfor et av innsatsområdene i Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) 2019–2022. Gjennom et av IA-avtalens virkemidler; arbeidsmiljøsatsingen, bidrar Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet, STAMI og Arbeids- og velferdsetaten samt Petroleumstilsynet til utvikling av kunnskap, kompetanse og verktøy om forebyggende arbeidsmiljøarbeid til virksomhetene. Det er også etablert bransjeprogrammer i syv bransjer som ledes av hovedorganisasjonene i arbeidslivet. Se nærmere omtale av IA-avtalen under punkt 6.3 Redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

ILO-konvensjon om vold og trakassering

International Labour Organisation (ILO) vedtok sommeren 2019 konvensjon nr. 190 om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet. Konvensjonen er en internasjonal arbeidslivsstandard og anerkjenner alles rett til et arbeidsliv fritt for vold og trakassering. Den er den første internasjonale avtalen som retter seg mot vold og trakassering i arbeidslivet. Konvensjonen har relevans for likestilling og arbeidsliv og har bl.a. fokus på kjønnsbasert vold og trakassering, herunder seksuell trakassering.

Den 8. mars 2022 sendte departementet forslag om å ratifisere ILO-konvensjon nr. 190 på høring. I høringen ble det også lagt fram forslag om endringer i arbeidsmiljølovens regelverk om trakassering, herunder forslag om å presisere at vernet mot trakassering i arbeidsmiljøloven også innebærer et vern mot seksuell trakassering, og forslag om å lov- eller forskriftsfeste en plikt for arbeidsgiver til å ha rutiner mot trakassering på arbeidsplassen. Høringsfristen utløp 8. juni 2022. Departementet følger opp saken videre.

6.2.3 Seriøse og anstendige arbeidsvilkår, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet

Regjeringen har foreslått flere viktige regelverksendringer for å begrense bruken av innleide arbeidstakere og midlertidig ansatte. En høy grad av faste ansettelser og et organisert arbeidsliv er det viktigste vernet mot at useriøse arbeidsforhold brer om seg. Håndheving av regelverksendringene er viktig, slik at vi ikke kommer i en situasjon hvor arbeidstakere blir utnyttet ved at virksomheter forsøker å organisere seg bort fra arbeidsgiveransvaret eller at seriøse virksomheter taper oppdrag og kunder til useriøse aktører.

Regjeringen foreslår en betydelig styrking av innsatsen mot useriøsitet og sosial dumping. Satsingen innebærer bl.a. en oppfølging av de nye regelverksendringene knyttet til innstramminger i bruk av innleie og midlertidig ansettelse. De nye innleiereglene vil bl.a. innebære store endringer i bedriftenes ansettelses- og rekrutteringsstrategier. Endringene er viktige for å bidra til et seriøst arbeidsliv med like konkurransevilkår. Det er sentralt at Arbeidstilsynet følger opp de nye regelverksendringene med styrket tilsyn og kontroll. Arbeidstilsynet får i tillegg økt sin kapasitet for en tydelig tilstedeværelse og synlighet i norsk arbeidsliv. Styrkingen av Arbeidstilsynet innebærer bl.a. også utvikling og drift av en godkjenningsordning for bemanningsforetak. Det er behov for et bredt spekter av tiltak for å redusere sosial dumping og useriøsitet. Styrkingen innebærer derfor også støtte til Fair Play Bygg Norge, forbedring av og informasjon om veiledning knyttet til seriøsitetskrav i offentlige anskaffelser og samarbeid med partene om å styrke det organiserte arbeidslivet. For nærmere omtale av satsingen, se del I, punkt 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer.

Sosial dumping og useriøse forhold i arbeidslivet innebærer bl.a. brudd på bestemmelser i arbeidsmiljøloven om arbeidskontrakter, arbeidstid, overtid mv. og brudd på allmenngjøringsforskrifter. Det kan også innebære mangler ved opplæring, sikkerhetstiltak og innkvartering som arbeidsgiver har ansvar for. Arbeidslivskriminalitet karakteriseres ved at det foregår systematiske brudd på lover og regler som gjelder en rekke ulike områder, gjerne utført organisert, på måter som utnytter arbeidstakere eller virker konkurransevridende for virksomhetene og undergraver samfunnsstrukturen. Økonomisk profitt er en sentral drivkraft bak sosial dumping, arbeidslivskrimi-

minalitet og andre former for økonomisk kriminalitet.

Utenlandske arbeidstakere med begrensede språkkunnskaper og manglende kunnskap om rettigheter og plikter i det norske arbeidslivet er særlig utsatt for å få dårlige lønns- og arbeidsvilkår, og de kan også oppleve å bli utnyttet av useriøse og kriminelle virksomheter til svart og ulovlig arbeid. Ikke minst gjelder dette nyankomne og de som har kortere oppholdstid i landet.

Konsekvensene er alvorlige for de arbeidstakerne som berøres. Det kan også føre til svekket rekruttering til utsatte yrker og næringer, og til at seriøse virksomheter taper oppdrag og kunder til useriøse og kriminelle aktører. Høy grad av faste ansettelser og et organisert arbeidsliv er det viktigste vernet mot at useriøse arbeidsforhold brer om seg. For å møte utfordringene er det også nødvendig å se innsatsen mot useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet i sammenheng. Det er videre viktig med et bredt samarbeid mellom offentlige myndigheter og arbeidslivets parter, og at forbrukere og private og offentlige opp-

dragsgivere benytter sin innkjøpsmakt til å velge seriøse leverandører.

Regjeringen vil føre en aktiv politikk for å bekjempe sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, og hindre at arbeidstakere blir utnyttet på jobb. Regjeringen har bl.a. lagt fram en handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Handlingsplanen uttrykker regjeringens politikk og planer for videre arbeid på dette området i inneværende stortingsperiode. Partene i arbeidslivet, frivillige organisasjoner og offentlige etater har gitt innspill til utarbeidelsen av planen. Det brede samarbeidet skal videreføres i oppfølgingen av tiltakene. For nærmere omtale av tiltakene i handlingsplanen, se boks 6.1.

I transportnæringen er det avdekket utfordringer knyttet til useriøse aktører og dårlige arbeidsforhold i deler av bransjen. Regjeringen legger fram en egen handlingsplan mot sosial dumping i transportsektoren, jf. også Prop. 1 S (2022–2023) Samferdselsdepartementet, kap. 1320 post 28 Trafikant- og kjøretøytilsyn.

Boks 6.1 Regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet

Handlingsplanen omfatter bl.a. tiltak på følgende hovedområder:

- *Organisert arbeidsliv og styrket trepartssamarbeid.* Regjeringen vil øke skattefradraget for fagforeningskontingen, og samarbeide med partene i arbeidslivet om å øke organisasjonsgradene, sikre høyere tariffavtaledekning og styrke kunnskapen om det organiserte arbeidslivet. Regjeringen vil også vurdere utvidelse av adgangen til kollektiv søksmålsrett til flere områder.
- *Styrke arbeidstakerrettigheter.* Regjeringen vil bl.a. tydeliggjøre arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven, utrede behovet for lovendringer med betydning for ansattes rettigheter i forbindelse med konkurs og presisere reglene for innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet for arbeidstaker.
- *Hindre utnyttelse av arbeidstakere.* Regjeringen vil arbeide forebyggende ved styrket informasjon om rettigheter og plikter til arbeidstakere, arbeidsgivere og oppdragsgivere, styrke Arbeidstilsynets tilsynsinnsats i næringer preget av useriøsitet og sosial dumping, samt vurdere endringer i utlendingsregelverket og i allmenngjøringsordningen.
- *Forbruker- og innkjøpsmakt.* Regjeringen vil bl.a. vurdere generell publisering av stansingsvedtak hos Arbeidstilsynet og videreføre Skatteetatens innsats overfor oppdragsgivere og forbrukere.
- *Økt kunnskap om sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.* Regjeringen vil bl.a. gjennomføre et evalueringsprosjekt om nye regler for innleie av arbeidskraft, og kartlegge omfanget av arbeid som gjøres ubetalt eller til svært lav betaling.
- *Kontroll og oppfølging – tverretattlig samarbeid.* Regjeringen vil følge opp det tverretattlige a-krimisamarbeidet, herunder a-krimisentrene, i lys av en pågående evaluering, samt vurdere forbedringer i a-ordningen for å legge opp til hendelsesstyrt rapportering i sanntid.
- *Internasjonalt samarbeid.* Regjeringen vil videreføre samarbeidet med Det europeiske arbeidsmarkedsbyrået (ELA) og Arbeidstilsynets deltakelse i et nordisk-baltisk nettverk mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

Tverretatlig samarbeid

Det kreves samordnet innsats fra en rekke offentlige myndigheter for å forebygge og bekjempe arbeidslivskriminalitet og sosial dumping. Det er bl.a. fortsatt en betydelig andel næringsdrivende innen bygg og anlegg, renhold, transport og fiskeri som oppgir at utfordringer knyttet til arbeidslivskriminalitet er vanlig i deres næring.

Det er organisert et tverretatlig samarbeid mellom Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten, Skatteetaten, Tolletaten og politiet. Det er etablert a-krimsentre i Oslo, Bergen, Stavanger, Kristiansand, Trondheim, Bodø og Tønsberg. Et nytt a-krimsentre i Alta etableres i løpet av høsten 2022. Det er utover de samlokaliserte sentrene også et betydelig etatssamarbeid lokalt andre steder i landet, både knyttet til innsatsen mot arbeidslivskriminalitet og mot useriøsitet og sosial dumping.

Tilstrekkelige muligheter til å dele informasjon er en forutsetning for et godt tverretatlig samarbeid. Forskrift om deling av taushetsbelagte opplysninger og behandling av personopplysninger m.m. i det tverretatlige samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet tråde i kraft fra 20. juni 2022 og forventes å legge et grunnlag for et mer effektivt samarbeid.

På oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Finansdepartementet og Justis- og beredskapsdepartementet gjennomfører KPMG en forskningsbasert evaluering av det tverretatlige samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet. En rapport vil foreligge mot slutten av inneværende år. Regjeringen vil bl.a. på bakgrunn av rapporten vurdere tiltak for å videreutvikle det tverretatlige samarbeidet.

Treparts bransjeprogrammer

I samsvar med Regjeringens målsetting om et forsterket trepartssamarbeid i arbeidslivet er treparts bransjeprogram en egnet arbeidsform for at arbeidsgivere, arbeidstakere og myndigheter i fellesskap kan ta fatt i utfordringer i utsatte bransjer. Hensikten er å utvikle nye innfallsvinkler og arbeidsformer og gjennomføre konkrete tiltak for å bidra til gode og lovlige lønns- og arbeidsvilkår, redusere useriøsitet og forebygge arbeidslivskriminalitet samt forbedre utfordringer knyttet til HMS og arbeidsforhold i bransjene. Det er i dag bransjeprogram innen renhold, transport, uteliv og bilbransjen. Arbeidstilsynet har leder- og sekretariatsfunksjonen i bransjeprogrammene, i tillegg til å være myndighetenes sentrale representant inn i samarbeidet med partene. Det

er gjennomført en evaluering som gir grunnlag for videre arbeid i bransjeprogrammene.

Allmenngjøring av tariffavtaler

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. Tariffnemnda, som er et uavhengig forvaltningsorgan, fastsetter allmenngjøringsforskrifter. Nemnda består av fem medlemmer; tre nøytrale, én representant for arbeidstakersiden og én for arbeidsgiversiden. Etter krav fra en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon som er part i avtalen og har innstillingsrett etter arbeidstvistloven, kan Tariffnemnda fastsette at lønns- og arbeidsvilkår som følger av en tariffavtale helt eller delvis skal gjelde for alle arbeidstakere som utfører arbeid innenfor tariffavtalens virkeområde. I praksis betyr det at et lønnsnivå framforhandlet av tariffpartene blir minstelønn for en bestemt bransje. Det er nå allmenngjorte forskrifter i ni bransjer. Arbeidstilsynet fører tilsyn med etterlevelsen av forskriftene.

Allmenngjøringsordningen har flere regler som til sammen skal gjøre den effektiv og sikre etterlevelse av gjeldende lønns- og arbeidsvilkår, samt motvirke arbeidslivskriminalitet. En evaluering gjennomført av Samfunnsøkonomisk analyse i 2021 konkluderte med at allmenngjøringsordningen fungerer etter hensikten gjennom å bidra til å redusere sosial dumping og konkurransevridning. Departementet vil, i dialog med partene i arbeidslivet, vurdere justeringer i regelverket, herunder utvidelse av solidaransvaret.

Informasjon og veiledning

Styrking av arbeidstakeres rettigheter, økt tilsynsinnsats og målrettet informasjon og kommunikasjon er Regjeringens viktigste tiltak for å hindre utnyttelse av arbeidstakere.

Det er viktig at også utenlandske arbeidstakere og arbeidsgivere kjenner til sine plikter og rettigheter i det norske arbeidslivet. Dette kan bl.a. forebygges sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Gjennom Servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA) samarbeider Arbeidstilsynet, Skatteetaten, politiet og Utlendingsdirektoratet om å gi informasjon og veiledning til utenlandske arbeidstakere og deres arbeidsgivere om norsk arbeidsliv. Etatene arbeider med å styrke og videreutvikle disse servicesentrene.

Kommunikasjonskampanjen «Know Your Rights», finansiert av EØS-midler, er gjennomført av Arbeidstilsynet i samarbeid med myndighetene i Bulgaria, Romania, Estland og Litauen. Kampanjen avsluttes i løpet av 2022, men innholdet vil bli videreført og videreutviklet til en fast del av Arbeidstilsynets informasjon og veiledning til utenlandske arbeidstakere og arbeidsgivere, på flere ulike språk.

Samarbeid med andre lands myndigheter, bl.a. gjennom Det europeiske arbeidsmarkedsbyrået (ELA), vil også kunne bidra til bedre informasjon til utenlandske arbeidstakere og virksomheter.

Seriøsitet i anskaffelser

Regjeringen vil utarbeide en Norgesmodell med nasjonale seriøsitetskrav for alle offentlige anskaffelser. Offentlig sektor kjøper varer og tjenester for over 600 mrd. kroner hvert år, der rundt 1/3 av dette er innen bygg og anlegg. Disse innkjøpene kan utgjøre et attraktivt marked for kriminelle aktører. Det er viktig at offentlige myndigheter bruker sin innkjøpsmakt til å fremme seriøsitet og forebygge sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, bl.a. ved å stille krav til leverandørene, og at oppdragsgiverne følger opp at kravene etterlevs.

Utarbeidelsen av Norgesmodellen vil skje gradvis, og starter hovedsakelig med tiltak for å styrke reguleringene i innkjøpsreglene innen bygg/anlegg og renhold. Arbeidet skjer i samarbeid mellom Nærings- og fiskeridepartementet, Kunnskapsdepartementet, Kommunal- og distriktsdepartementet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Det foreslås et tiltak knyttet til forbedret veiledning og informasjon om seriøsitetskrav i offentlige anskaffelser. Dette vil understøtte arbeidet med Norgesmodellen, jf. del I, punkt 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer. Det vises for øvrig til Nærings- og fiskeridepartementets omtale av prioriteringer 2023 for konkurransepolitikken i budsjettproposisjonens del II, programkategori 17.10 Forvaltning og rammebetingelser.

Regjeringen vil ut over dette også legge til rette for at forbrukere, private virksomheter og offentlige innkjøpere kan finne fram til og benytte seriøse leverandører. Arbeidstilsynet har egne godkjenningsordninger for virksomheter i renhold og bilpleie. Regjeringen har lagt fram forslag om tilsvarende godkjenningsordning for bemanningsbransjen. Tiltak for å øke kjennskapen til disse ordningene vil bidra til å gjøre det enklere for innkjøpere å føre kontroll med sine leverandører.

Myndighetene følger også utviklingen på området tett. Departementet har sammen med Nærings- og fiskeridepartementet gitt Deloitte i oppdrag å foreta en evaluering av hvordan offentlige innkjøp bidrar til å fremme seriøsitet. Rapport ble offentliggjort 8. juli 2022.

Den internasjonale arbeidstakerorganisasjonen (ILO) og FNs bærekraftsmål

ILO er en viktig internasjonal arena for å fremme grunnleggende rettigheter i arbeidslivet og trepartssamarbeidet. Myndighetene og partene i arbeidslivet samarbeider om norsk oppfølging av ILO gjennom arbeidet i Den norske ILO-komiteen. Nordiske myndigheter samarbeider tett om arbeidet i ILO gjennom Nordisk ILO Samrådsgruppe.

Under årets arbeidskonferanse vedtok ILOs generalforsamling bl.a. at helse-, miljø og sikkerhet (HMS) skal bli en grunnleggende menneskerettighet i arbeidslivet. Videre diskuterte arbeidskonferansen sysselsettingspolitikk, solidaritetsøkonomi, ny internasjonal standard for lærlinger samt alvorlige brudd på konvensjoner som regulerer internasjonale arbeidstakerrettigheter.

FN har utviklet et sett med bærekraftsmål for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene. Bærekraftsmål 8 handler om anstendig arbeid og økonomisk vekst. 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 arbeidslivsmødel, med samarbeid mellom arbeidslivets parter og myndighetene, en helhetlig tilnærming hvor beskyttelse av arbeidstakerrettigheter og like konkurransevilkår for bedrifter er viktig. De lover, forskrifter og handlingsplaner som er utarbeidet, sikrer den store majoriteten av arbeidstakere i Norge et trygt og sikkert arbeidsmiljø i samsvar med delmål 8.8. For en samlet omtale av bærekraftsmålene vises til Nasjonalbudsjettet for 2022, se også en nærmere omtale i del III.

6.2.4 Sikkerhet i petroleumssektoren og annen industrivirksomhet til havs

Over tid har HMS-nivået i petroleumsvirksomheten utviklet seg i en positiv retning, og myndighetene og partene er enige om at sikkerhetsnivået i nærin-

gen i Norge er høyt. Regjeringens ambisjon om at norsk petroleumsvirksomhet skal være verdensledende på HMS ligger fast og støttes av partene.

Et fortsatt høyt sikkerhetsnivå kan samtidig ikke tas for gitt. Det er på enkelte områder fortsatt behov for bedre forebyggende arbeid og tilpasset oppfølging av risiko. En videre utvikling i næringsen krever samarbeid og høy oppmerksomhet fra selskapene, partene og myndighetene. For en nærmere omtale av tilstandsbildet, se del I, punkt 3.3. Arbeidsmiljøtilstanden.

HMS-regimet i petroleumsvirksomheten er fleksibelt og tilpasningsdyktig, har bred støtte og anses å ha hatt stor betydning for det høye sikkerhetsnivået vi har i norsk petroleumsvirksomhet. En grunnleggende faktor for regimet er at det er virksomhetene selv som er ansvarlige for sikkerheten i norsk petroleumsvirksomhet. Myndighetenes strategi for kontinuerlig forbedring av sikkerhetsnivået er derfor å ansvarliggjøre aktørene i næringsen slik at disse til enhver tid opptrer forsvarelig og i samsvar med regelverket. Myndighetenes oppfølging kommer i tillegg til, og ikke som erstatning for, selskapenes 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 HMS-arbeidet i virksomhetene også følges opp lokalt.

Petroleumstilsynet må i sin oppfølging av næringsen være tydelig i sin virkemiddel- og reaksjonsbruk og ta i bruk hele bredden av virkemidler i hele tilsynsområdet om nødvendig. Bruken av virkemidler og reaksjoner må innrettes slik at den samsvarer med alvorligheten i de forhold som avdekkes, og på en slik måte at virksomhetene tar sitt ansvar og sikrer etterlevelse av regelverket.

Som en del av oppfølgingen etter Meld. St. 12 (2017–2018) *HMS i petroleumsvirksomheten*, har Safetec på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet gjennomført en evaluering av Petroleumstilsynets utviklingsarbeid. Overordnet konkluderer Safetec med at Petroleumstilsynet har gjennomført endringer i tråd med forventningene fra HMS-meldingen om å styrke og tydeliggjøre deres tilsynsvirksomhet, og at dette har hatt effekter i næringsen, se også kap. 642 Petroleumstilsynet.

Safetec har i tillegg på oppdrag fra Petroleumstilsynet gjennomført et utredningsprosjekt om iva-

retakelse av storulykkesrisiko og arbeidsmiljø i utvinningstillatelse og rettighetshavergrupper. Utredningen har vist at rettighetshavere bidrar positivt til å opprettholde et høyt HMS-nivå på sokkelen, bl.a. gjennom rettighetshaveres påvirkning på operatøren i en utvinningstillatelse, samt gjennom kunnskaps- og erfaringsdeling mellom lisenshaverne.

Den endrede geopolitiske situasjonen i forbindelse med Russlands invasjon av Ukraina har bl.a. medført økt oppmerksomhet om energisikkerhet i Europa. Trusselbildet for petroleumssektoren har ytterligere aktualisert viktigheten av sikker drift på norsk sokkel. Samtidig er aktivitetsnivået i bransjen økende, noe som gir press på kapasitet og kompetanse innen flere fagdisipliner. Myndighetene følger situasjonen tett.

Klimautfordringene spiller videre en stadig sterkere rolle. Næringsen omstiller seg til også å bidra innen nye energiformer, og har stor oppmerksomhet på å utvikle og ta i bruk mer ressurseffektive og miljøvennlige løsninger. Endringsprosessene er ofte komplekse, og det kan være utfordrende å gjennomføre helhetlige vurderinger av hvilke konsekvenser endringene kan få for sikkerhet og arbeidsmiljø. Myndighetene legger vekt på at selskapene også ved endringsprosesser vektlegger sikkerheten.

Regjeringen foreslår en styrking av Petroleumstilsynet på 2 mill. kroner, som del av en styrking av innsatsen mot useriøsitet og sosial dumping. Bevilgningsøkningen omfatter bl.a. tilsynets oppfølging knyttet til regelverksendringer, herunder tilsyn og veiledning knyttet til innstramminger i innleieregelverket, jf. del I, punkt 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer.

Havvind, havbunnsmineraler og CO₂ transport og lagring

Regjeringen vil legge til rette for aktivitet og utvikling på norsk sokkel, med økt innslag av næringer knyttet til karbonfangst og -lagring, hydrogen, havvind, havbruk og mineraler.

Som følge av dette har regjeringen lansert en satsing på havvind, med ambisjon om at det innen 2040 er tildelt områder for 30 GW havvindproduksjon i Norge – tilsvarende en utbygging på om lag 1500 vindturbiner. Dette innebærer bl.a. en satsing på norsk leverandørindustri, et godt regelverk og utvikling av nettinfrastruktur på norsk sokkel. Petroleumstilsynet er delegert ansvaret for å utvikle et regelverk for sikkerhet og arbeidsmiljø i denne virksomheten, samt føre tilsyn med at regelverket overholdes. Prosessen for utvikling

av regelverket gjennomføres med tett involvering av relevante parter gjennom tilsynets Regelverksforum.

Utvinning og utnyttelse av havbunnsmineraler er et nytt satsingsområde i Norge. Den 1. april i år delegerte regjeringen ansvaret for sikkerhet og beredskap for slik virksomhet til Petroleumstilsynet. Tilsynet har tilsvarende ansvar når det gjelder transport og lagring av CO₂ på kontinentalsokkelen. Petroleumstilsynet vil utvikle et sikkerhets- og arbeidsmiljøregelverk også for denne nye industrivirksomheten til havs.

6.3 Redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet

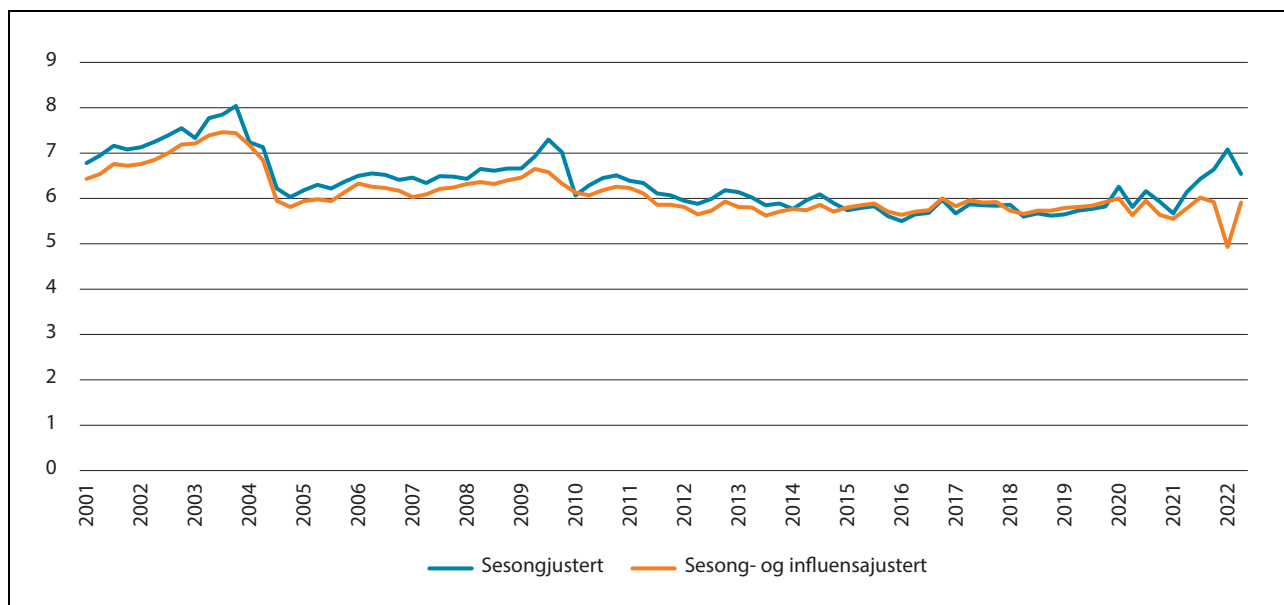
Høyt sykefravær og frafall fra arbeidslivet har betydelige konsekvenser både for den enkelte og for samfunnet. Innsats for å redusere sykefraværet og frafallet fra arbeidslivet kan avgrensnes og måles på flere måter. I omtalen under beskrives innsats rettet mot å redusere sykefravær og frafall gjennom sykdom og tidligpensjonering. Forebyggende arbeidsmiljøarbeid, innretningen av pensjonssystemet og innsatsen rettet mot arbeidsledige er også viktig for dette målet, jf. omtale under punkt 6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv, punkt 6.7 Gode og forutsigbare pensjoner for dagens og framtidige generasjoner og punkt 6.1 Et velfunge-

rende arbeidsmarked med god utnyttelse av arbeidskraften.

Sykefraværet i Norge er høyt sammenlignet med andre land og har vært forholdsvis stabilt over flere år. Utviklingen i sykefraværet og mottak av sykepenger har stor betydning for antall nye mottakere av de øvrige helserelevante ytelsene. Overgangen til mer langvarige helserelevante ytelser reduseres når antallet som bruker opp sykepengerrettighetene går ned, jf. omtale i del I, punkt 3.5 Helserelevante ytelser.

Sykefraværet justert for sesongvariasjoner var på 7,1 pst. i 1. kvartal og 6,5 pst. i 2. kvartal 2022, se figur 6.1. Det er det høyeste nivået siden høsten 2009. I perioden 2010 til 2021 varierte det sesongjusterte sykefraværet rundt 6 pst. Når sykefraværet også justeres for influensadiagnoser (som inkluderer koronavirus), gikk det derimot kraftig ned i 1. kvartal, før det igjen økte i 2. kvartal. De store svingningene må ses i sammenheng med stor smittespredning av omikronvarianten av covid-19.

Det er til dels store variasjoner i sykefraværet mellom ulike grupper. Kvinner har et vedvarende høyere sykefravær enn menn. Det er også betydelig forskjell mellom ulike næringer, hvor typiske kvinnedominerte yrker har et høyt sykefravær. Eldre har et høyere sykefravær enn yngre. De vanligste årsakene til legemeldt sykefravær er muskel-/skjelettplager og psykiske lidelser.



Figur 6.1 Sykefraværspersent. Sesongjustert og sesong- og influensajustert.¹ 1. kvartal 2001–2. kvartal 2022

¹ Influensadiagnoser inkluderer koronavirus.

Kilde: Statistisk sentralbyrå og Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Frafall gjennom sykdom kan resultere i mange år utenfor arbeidslivet. Det er særlig viktig å arbeide for å redusere langtidssykefraværet, ikke minst for å hindre varig frafall fra arbeidslivet ved at personer ender opp med uføretrygd. Frfall i ung alder gir betydelig lavere inntekt over livsløpet for den enkelte og høyt samfunnsøkonomisk tap, fordi flere år med forventet yrkesaktivitet går tapt. De som faller fra et arbeidsforhold, er en sårbar gruppe. Regjeringen legger stor vekt på målet om et arbeidsliv hvor alle kan delta. Se nærmere omtale under punkt 6.4 God inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet.

Det vil bli en større andel eldre i befolkningen i årene som kommer, og yrkesaktiviteten blant eldre blir derfor stadig viktigere. Som følge av økt levealder, bedre helse og bedre arbeidsinsentiver i pensjonssystemet, er det grunn til å forvente økt arbeidstilbud fra eldre arbeidstakere framover. Flere eldre i arbeid vil bidra til verdiskapning, skatteinntekter og gi den enkelte økt pensjonsopptjening. Gode og forutsigbare pensjoner for dagens og framtidige generasjoner er omtalt nærmere under punkt 6.7.

I tillegg til inntektssikring i alderdommen, skal pensjonssystemet legge til rette for en fleksibel overgang fra arbeid til pensjon. Et sentralt mål med pensjonsreformen er å stimulere eldre til å stå lenger i arbeid, og regelverket er utformet med det siktemålet. Arbeids- og velferdsdirektoratet har utarbeidet en indikator for «forventet yrkesaktivitet etter 50 år». Indikatoren viser at det har vært en klar vekst i yrkesaktiviteten blant eldre de siste årene. I perioden før pensjonsreformen, fra 2001 til 2010, økte forventet yrkesaktivitet med 1,3 år. Fra 2011 til 2021 økte antall forventete yrkesaktive år etter 50 år med ytterligere 1,1 år. I 2021 kunne en 50-åring forvente å ha om lag tolv gjestående årsverk i arbeidslivet.

Faggruppen for IA-avtalen har etablert et indikatorsett for frafall fra aktive arbeidsforhold. Indikatorene måler frafall etter langtidssykefravær (sykefravær utover ni måneder) og frafall ved tidligpensjonering. De måler utvikling på et gitt tidspunkt, og kan ikke si noe om hvorvidt frafallet blir varig eller ei. Utviklingen i frafall etter langtidssykefravær var forholdsvis stabil i perioden 2016 til 2021. Mellom 31 og 33 pst. av de langtidssykmeldte har i denne perioden falt fra et aktivt arbeidsforhold seks måneder senere. Det utgjør mellom 14 000 og 16 000 personer årlig. Utviklingen i frafall fra arbeidslivet som følge av tidligpensjonering var også ganske stabil i perioden 2016 til 2021. Mellom 12 og 14 pst. av de ansatte i alderen 62–66 år har i denne perioden gått fra et aktivt

arbeidsforhold til pensjon. Det utgjør mellom 23 000 og 26 000 personer årlig.

For å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet, er det nødvendig å ta ulike virkemidler i bruk. Et effektivt og hensiktsmessig system for oppfølging av sykmeldte er viktig. Systemet for oppfølging av sykmeldte og tiltak for å styrke de ulike aktørenes rolle er omtalt under punkt 6.3.1 Redusere sykefraværet.

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv er også et sentralt virkemiddel for å bidra til å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet, se omtale under punkt 6.3.2 Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). IA-avtalen utløper ved utgangen av 2022. Regjeringen har innledet drøftinger med partene i arbeidslivet om hvordan denne avtalen skal tas videre.

6.3.1 Redusere sykefraværet

Systemet for sykefraværsoppfølging

For å redusere sykefraværet er det avgjørende med målrettet innsats fra alle de fire sentrale aktørene i sykefraværsoppfølgingen – den sykmeldte, arbeidsgiver, sykmelder og Arbeids- og velferdsetaten. Det er i dag et omfattende lovregulert system for de ulike aktørenes roller i oppfølging av sykefravær, både gjennom arbeidsmiljøloven og folketrygdloven. Arbeidsgiveren har hovedansvaret for å legge arbeidet til rette og å følge opp arbeidstakere som er sykmeldt, mens den sykmeldte har plikt til å medvirke og til å samarbeide om å finne løsninger. Sykmelder og Arbeids- og velferdsetaten har også klart definerte roller i oppfølgingsarbeidet, og etaten har bl.a. ansvar for å følge opp sykmeldte uten arbeidsgiver. Det er fastsatt «stoppunkter» med konkrete krav til oppfølging innen angitte tidsfrister. Godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid i virksomhetene vil være et godt grunnlag for å forebygge og redusere sykefravær i virksomhetene. Tidlig innsats, tett oppfølging, tilrettelegging og utprøving av arbeidsevne er sentrale elementer som skal bidra til å redusere sykefraværet – og som dermed også er viktig for å redusere mer langvarig fravær og frafall fra arbeidslivet. For å støtte opp om de ulike aktørenes roller i dette systemet, og for å sette dem bedre i stand til å oppfylle sine plikter og roller, er det over tid satt i verk en rekke tiltak rettet mot de ulike aktørene.

Arbeids- og velferdsetaten arbeider med utvikling av digitale løsninger for å bidra til bedre opp-

følging og bedre brukermøter for sykmeldte. Det pågår en omfattende digitalisering av etatens arbeid med sykefravær, både for å understøtte NAV-veiledernes arbeid, men også knyttet til tjenester rettet mot de sykmeldte, arbeidsgivere og sykmeldere. I 2018 ble det innført digital sykmelding og digital søknad om sykepenger over hele landet. Det ble i den forbindelse også gjort endringer som gjør det mulig for sykmeldte arbeidstakere å prøve seg i jobb før sykmeldingen utløper uten å gi særskilt melding til Arbeids- og velferdsetaten om dette. Digital sykmelding brukes i stadig større grad i helseforetakene, og alle helseforetakene har planer om å gå over på nye løsninger som muliggjør digitale sykmeldinger.

Gradert (delvis) sykmelding kan gi økt yrkesdeltakelse og kortere sykefravær, og er derfor et viktig virkemiddel for å redusere sykefraværet. Gradert sykmelding skal være hovedalternativet ved sykmelding, og det stilles derfor krav til den sykmeldte om at vedkommende så tidlig som mulig, og senest innen åtte uker, skal være i aktivitet. Den sykmeldte kan få unntak fra dette aktivitetskravet for rett til sykepenger når medisinske grunner klart er til hinder for slik aktivitet, eller når arbeidsrelaterte aktiviteter ikke kan gjennomføres på arbeidsplassen. Gjennomsnittlig sykmeldingsgrad avtok mye i 2004 da aktivitetskravet ble innført og legene ble pålagt å alltid vurdere gradert sykmelding. Gjennomsnittlig sykmeldingsgrad fortsatte å avta fram mot 2015, mens den i de siste årene har økt noe. Konsekvent håndheving av aktivitetskravet kan bidra til å redusere sykefraværet.² Arbeids- og velferdsetatens oppfølging av sykmeldte har de senere årene blitt justert for å bidra til dette.

Senest innen 26 ukers sykefravær skal Arbeids- og velferdsetaten avholde dialogmøte 2 mellom den sykmeldte og arbeidsgiver, og ev. også med sykmelder til stede.³ Formålet med møtet er å snakke sammen om hva som skal til for å hindre at sykefraværet blir unødige langvarig. Aktørene skal sammen se på muligheter og begrensninger og legge planer for det videre oppfølgingsarbeidet. Over tid har det vært en utvikling i retning av at Arbeids- og velferdsetaten avholder færre dialogmøte 2. I 2019 innførte etaten en digital møtebehovs-

tjeneste som gir NAV-veilederne bedre informasjonsgrunnlag for å vurdere hvem som skal innkalles til dialogmøte 2.

En studie fra 2020⁴ gjennomført bl.a. av forskere ved Frischsenteret,⁵ konkluderer bl.a. med at dialogmøte 2 ikke reduserer gjennomsnittlig antall sykefraværsdager. Funnene i studien står i motsetning til resultater fra tidligere studier.⁶ På denne bakgrunn, og i lys av utviklingen i andel avholdte dialogmøte 2, ble det i 2021 gjennomført en kvalitativ og en kvantitativ studie knyttet til bruk og effekt av møtebehovstjenesten for dialogmøter med Arbeids- og velferdsetaten.

Disse studiene⁷ tyder på at både innføring av møtebehovstjenesten og endrede prioriteringer fra Arbeids- og velferdsdirektoratet bidrar til å forklare nedgangen i antall avholdte dialogmøte 2. De fleste veilederne som er intervjuet i den kvalitative studien opplever at tjenesten har ført til at man i større grad gjennomfører de riktige dialogmøtene. Videre viser en caseundersøkelse i denne studien at det er stor variasjon i hvordan enkeltsaker vurderes og hvilke opplysninger som vektlegges når veilederne skal vurdere om dialogmøte 2 skal avholdes. I den kvantitative studien estimeres også mulige effekter på sykefraværet. Estimaten er usikre, men færre dialogmøter ser ikke ut til å ha ført til en vesentlig økning i gjennomsnittlig sykefraværsvarighet eller sykmeldingsgrad. Arbeids- og inkluderingsdepartementet vil, i samarbeid med Arbeids- og velferdsdirektoratet, vurdere hvordan funnene i disse studiene bør følges opp.

Friskmelding til arbeidsformidling er en ordning for sykmeldte som av helsemessige årsaker ikke kan gå tilbake til sitt vanlige arbeid, men som ellers er arbeidsføre. Det er et vilkår for å få rett til sykepenger etter ordningen at man har meldt seg som arbeidssøker og at arbeidsforholdet er opphørt. Ordningen innebærer at den sykmeldte friskmeldes, men kan beholde sykepengene fullt ut i inntil tolv uker for å søke nytt arbeid. Ordningen er lite brukt. Arbeids- og velferdsdirektoratet

⁴ Resultater fra studien ble først publisert i 2020, men artikkelen ble publisert i et internasjonalt tidsskrift i 2022.

⁵ Alpino, M., Hauge, K. E., Kotsadam, A. og Markussen, S. (2020). Effects of dialogue meetings on sickness absence – evidence from a large field experiment. *Journal of Health Economics*, vol. 83.

⁶ Simen Markussen, Knut Røed og Ragnhild Schreiner (2018). Can compulsory dialogues nudge sick-listed workers back to work? *Economic Journal*, 128 (610), pp 1276-1303.

⁷ Oslo Economics (2021). Bruk av dialogmøte 2 i sykefraværsoppfølgingen. Rapport 2021:61 (kvalitativ studie) og Myhre, A. og Lima, I. (2022). Markant nedgang i dialogmøter for langtidssykmeldte da NAV begynte å spørre om behov. *Arbeid og velferd 2/2022* (kvantitativ studie).

² Kann, I. C., Lima, I. A. Å. og Kristoffersen, P. (2014). Håndheving av aktivitetskravet i Hedmark har redusert sykefraværet. *Arbeid og velferd 3/2014*.

Kann, I. C., Lima, I. A. Å. og Brage, S. (2017). NAVs håndheving av aktivitetskravet for sykmeldte. Forsøk med Hedmarksmodellen. *Arbeid og velferd 1/2017*.

³ Dialogmøte 1 avholdes mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, uten deltakelse fra Arbeids- og velferdsetaten.

har fått et oppdrag som kan gi grunnlag for justeringer av ordningen med sikte på å øke bruken av den.

I tilfeller hvor bedriftsintern tilrettelegging ikke fører fram, skal Arbeids- og velferdsetaten vurdere så tidlig som mulig om arbeidsrettede tiltak skal prøves. For å støtte opp under og styrke dette ansvaret, er det gjennom IA-avtalen etablert et forsøk med utvidet bruk av kompetansetiltak for langtidssykmeldte. Til bruk i enkeltsaker med lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær, hvor arbeidstaker og arbeidsgiver har vurdert og/eller forsøkt å løse utfordringene på arbeidsplassen uten å lykkes, er det gjennom IA-avtalen etablert et tilskudd til ekspertbistand. Se nærmere omtale av disse tiltakene under punkt 6.3.2 Inten sjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) nedenfor og under kap. 2650, post 76.

HelseIArbeid er en modell for tjenestesamhandling som sikter seg inn mot grupper som står i fare for å bli sykmeldt eller falle ut av arbeidslivet pga. muskel-/skjelett- og/eller psykiske plager. Den består både av et bedriftstiltak rettet mot virksomhetene og et individtiltak rettet mot enkeltpersoner. Tiltaket er også omtalt under punkt 6.3.2 nedenfor og under punkt 6.4 God inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet.

Det er utviklet en rekke digitale tjenester som skal bistå virksomheter i arbeidet med å forebygge og redusere sykefravær. Dersom slike digitale tjenester ikke er tilstrekkelige, kan virksomheter få bistand fra NAV Arbeidslivssenter. Arbeidslivssentrene er nærmere omtalt under punkt 6.3.2 nedenfor.

Tiltak knyttet til sykmelders rolle og dialog mellom aktørene i et sykefravær

Det er over tid etablert flere virkemidler for å støtte opp om sykmelders rolle i sykefraværsoppfølgingen. Det er etablert et beslutningsstøttesystem for sykmeldere som skal gi faglig støtte til sykmeldere og bidra til større forutsigbarhet og likebehandling i sykmeldingsprosessen. Videre er det etablert obligatorisk opplæring i sykmeldingsarbeid, for å sikre at leger har tilstrekkelig kunnskap til å vurdere pasientens arbeidsevne og mulighet til å være helt eller delvis i arbeid. Som en oppfølging av IA-avtalen 2019–2022 er det etablert en kursmodul i sykmeldingsarbeid i regi av Senter for kvalitet i legetjenester, se nærmere omtale under punkt 6.3.2 nedenfor.

For å få rett til sykepenger kreves i utgangspunktet personlig oppmøte hos sykmelder for at sykmelder skal kunne vurdere om vilkårene er

oppfylt. Regjeringen ønsker at det også skal kunne gis sykmelding ved e-konsultasjon, og sendte et forslag om dette på høring 8. juni 2022. Høringsfristen var 31. august, og det tas sikte på å fremme forslag for Stortinget om dette i løpet av høsten 2022. Legene har en portvokterrolle for sykepenger, og det er viktig at denne ikke svekkes. For å unngå uheldige virkninger, som at sykmelding utstedes på feil grunnlag, ble det i forslaget som var på høring foreslått enkelte rammer for ordningen. Rammene er knyttet til forholdet mellom lege og pasient, pasientens diagnose og krav til faglig forsvarlighet. Ut året 2022 er det i forbindelse med koronapandemien i midlertidig forskrift gitt adgang til at sykmelding kan gis ved e-konsultasjon, uten fysisk oppmøte. Nasjonalt senter for e-helseforskning har evaluert bruken av og erfaringer med bruk av e-konsultasjon ved sykmelding.⁸ Erfaringene er i hovedsak positive. Det å kunne sykmelde ved e-konsultasjon er tidsbesparende og fleksibelt for sykmelder, som i de aller fleste tilfeller er pasientenes fastlege. Også for pasienter vil sykmelding ved e-konsultasjon kunne være tidsbesparende, særlig for pasienter med lang reisevei. Dessuten kan det å reise til et legekantor oppleves som en unødig byrde når man er syk. I forslaget som var på høring ble det presisert at personlig oppmøte fortsatt skal være hovedregel, og at pasienter som ønsker å møte personlig alltid skal ha rett til dette.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har i samråd med Helsedirektoratet utarbeidet rapporten «Informasjonsutveksling mellom NAV og fastleger – en gjennomgang av attester og erklæringer som fastleger utsteder for Arbeids- og velferdsetaten». I rapporten er det anbefalt å fortsette arbeid med å digitalisere dialogen mellom Arbeids- og velferdsetaten og fastleger og annet helsepersonell. Det framkommer at det største forbedringspotensialet handler om hvordan informasjonsinnehenting gjennomføres, herunder prosessen for dialog og samhandling. Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet og direktoratene arbeider for tiden med oppfølging av anbefalingene i rapporten.

Sysselsettingsutvalget har i sine rapporter diskutert tiltak for å redusere sykefraværet.⁹ Det er særlig lagt vekt på å redusere langtidsfraværet, og

⁸ Kristiansen E., Breivik E., Bergmo T., Johansen M. og Zanaboni P. (2021). E-konsultasjon og sykmelding. Undersøkelse av erfaringer med unntak fra krav til personlig fremmøte under covid-19-pandemien. Rapport 03/2021.

⁹ NOU 2019: 7 *Arbeid og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting* og NOU 2021: 2 *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting*.

dermed også redusere risikoen for frafall fra arbeidslivet. De har både foreslått tiltak knyttet til sykepengeordningen og til oppfølging av sykmeldte. Regjeringen vil i samråd med partene i arbeidslivet vurdere hvordan utvalgets forslag på dette området ev. skal følges opp. Som ledd i en vurdering av utvalgets forslag, har departementet gitt Vista Analyse og Frischsenteret i oppdrag å evaluere og utrede mulige endringer i skjermingsordningen for kronisk syke og forsikringsordningen for små bedrifter. Rapport fra utredningen ble ferdigstilt i september 2022.

6.3.2 Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)

Ett av virkemidlene for å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet er intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). I desember 2018 ble regjeringen ved arbeids- og sosialministeren og partene i arbeidslivet enige om en intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv for perioden 2019–2022 (IA-avtalen 2019–2022).

Målet med IA-avtalen er å legge til rette for at så mange som mulig kan arbeide så mye som mulig, så lenge som mulig. Arbeidet med å forebygge og redusere sykefravær skal skje på den enkelte arbeidsplass, og avtalens innsatsområder, organisering og virkemidler skal støtte virksomhetenes arbeid.

IA-avtalen 2019–2022 har to mål. Det ene målet er å redusere sykefraværet med 10 pst. sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018, som var på 5,7 pst. Det andre målet i avtalen er å redusere frafallet fra arbeidslivet. Den bransje- og sektorvise utviklingen innen arbeidsmiljø, sykefravær og frafall er viktig for utviklingen i avtalens nasjonale mål. For å støtte opp under målene i avtalen, er bedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid og innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær løftet fram som innsatsområder i avtalen.

I perioden 2018 til 2021 har det sesong- og influensajusterte¹⁰ sykefraværet økt med 1,8 pst. I 1. kvartal 2022 ble sykefraværet målt på denne måten kraftig redusert, før det igjen økte i 2. kvartal. De store svingningene må ses i sammenheng med stor smittespredning av omikronvarianten av covid-19. I 2. kvartal lå sykefraværet dermed 3,5 pst. over årsgjennomsnittet for 2018. Frafall etter langtidssykmelding (som andel av alle sysselsatte) var i 2021 på samme nivå som i 2018. Også frafall blant arbeidstakere i alderen 62–66 år ved

tidligpensjonering var om lag uendret i perioden 2018 til 2021.

Oppfølgingen av IA-avtalen på nasjonalt nivå er ivaretatt gjennom det partssammensatte Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd under ledelse av arbeids- og inkluderingsministeren. Den operative oppfølgingen ivaretas av en partssammensatt koordineringsgruppe ledet av Arbeids- og inkluderingsdepartementet. En partssammensatt faggruppe følger og drøfter status og utviklingen i IA-målene.

IA-avtalen skal stimulere til kunnskapsutvikling, både innenfor avtalens innsatsområder og om tiltak på arbeidsplassene og partssamarbeidet på arbeidsplassnivå. Det er satt av midler til utvikling av bedre data- og kunnskapsgrunnlag. Det er etablert et statistikkforum og et FoU-program, begge ledet av Arbeids- og velferdsdirektoratet. Det er videre iverksatt FoU-aktiviteter for å evaluere bransjeprogrammene og arbeidsmiljøetsatsingen. For nærmere omtale, se kap. 601, post 22.

IA-avtalen 2019–2022 omfatter følgende virkemidler:

- Arbeidsmiljøetsatsing
- Bransjeprogrammer
- Tilskudd til ekspertbistand
- Forsøk med kompetansetiltak
- Bedre data- og kunnskapsgrunnlag
- Utvikling av kursmodul i sykmeldingsarbeid
- En koordinert arbeidslivstjeneste
- HelseIArbeid

Virkemidlene er nærmere omtalt nedenfor og til dels også under programkategoriene.

Arbeidsmiljøetsatsingen, i regi av Arbeidstilsynet, STAMI, Arbeids- og velferdsetaten og Petroleumstilsynet, bidrar til å støtte opp under partenes ansvar for forebyggende arbeidsmiljøarbeid i virksomhetene. Satsingen gir kunnskap, kompetanse, rådgivning og veivisning i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Arbeidet skal understøtte virksomhetenes forebyggende arbeidsmiljøarbeid på de områder som i størst grad bidrar til å redusere sykefravær og frafall. Det er etablert en nettbasert arbeidsmiljøportal for å formidle mest mulig målrettet og bransjerettet kunnskap, og verktøy om effektivt forebyggende arbeidsmiljøarbeid til ulike bransjer/sektorer og virksomheter. Per 1. september 2022 er det utviklet og lansert innhold for 15 bransjer på portalen. Arbeidsmiljøportalen er et langsiktig arbeid som vil bygges ut over tid. En følgeevaluering av arbeidsmiljøetsatsingen utføres av Agenda Kaupang. Sluttrapport vil foreligge i 2023.

¹⁰ Influensadiagnoser inkluderer koronavirus.

For å målrette innsatsen mot bransjer og sektorer som har stort potensiale for å redusere sykefravær og frafall, er det etablert bransjeprogrammer i syv bransjer: sykehus, sykehjem, barnehager, leverandørindustrien olje og gass, næringsmiddelindustrien, rutebuss og persontrafikk, og bygg og anlegg. Et viktig mål for bransjeprogrammene er å tydeliggjøre og forsterke partenes arbeid på bransje- og virksomhetsnivå, og partene har hovedansvaret for å drive programmene. Myndighetene, ved Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten og Petroleumsstilsynet, deltar på strategisk nivå. Bransjeprogrammene prøver ut ulike målrettede og kunnskapsbaserte tiltak rettet mot reelle behov på den enkelte arbeidsplass. Gjennomføring av tiltak og oppfølging skjer i regi av relevante organisasjoner på bransjenivå, og i samarbeid mellom partene på arbeidsplassene. NAV Arbeidslivssenter har en sentral rolle i å støtte arbeidet på den enkelte arbeidsplass. Etter som det har tatt tid før bransjeprogrammene var organisert og klare til å iverksette tiltak, og arbeidet ble forsinket på grunn av koronapandemien, er bransjeprogrammene forlenget til 30. juni 2023, selv om IA-avtalen utløper ved utgangen av 2022. Se nærmere omtale under kap. 601, post 71.

På oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet gjennomfører Deloitte en evaluering av bransjeprogrammer som virkemiddel i IA-avtalen. Videre er STAMI tildelt midler for å gjennomføre arbeidsmiljøkartlegginger i bransjer som har bransjeprogrammer. Sluttrapporter for disse prosjektene vil foreligge i 2023.

For omtale av arbeidsmiljøtilstanden, se del I, punkt 3.3 Arbeidsmiljøtilstanden. For nærmere omtale av arbeidsmiljø og sikkerhetsområdet, se under punkt 6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv. For omtale av Arbeidstilsynet, Petroleumsstilsynet og Statens arbeidsmiljøinstitutt, se programkategori 09.40.

Som en oppfølging av IA-avtalen og for å støtte legers sykmeldingsarbeid, fikk Senter for kvalitet i Legekantor (SKIL), nå Senter for kvalitet i legetjenester, i 2019 i oppdrag å utvikle en kursmodul i sykemeldingsarbeid. Kursmodulen ble lansert i 2020. Den bygger på eksisterende faglige støtteverktøy for sykmeldere og understøtter IA-avtalens mål om lavere sykefravær og redusert frafall fra arbeidslivet. Evaluering av kursmodulen viser at kurset ser ut til å ha bidratt til en endring i legenes sykmeldingspraksis. Det er en økning i bruk av gradert sykmelding blant de legene som har gjennomført kurset, og kurset har også ført til mer kommunikasjon med pasient og arbeidsgiver. Det har ikke ført til signifikante endringer i syk-

meldingsvarighet. Kursmodulene har også bidratt til å gi legene bedre oversikt og bedre kvalitet i egen sykmeldingspraksis. Kursmodulen i sykmeldingsarbeid er nå en del av SKIL sitt kurstilbud. Det er refusjonsgodkjent av Den norske legeförening, noe som betyr at deltakere får støtte til kursavgift samt kompensasjon for tapt arbeidstid.

NAV Arbeidslivssenter er også et virkemiddel i IA-arbeidet. Arbeidslivssentrenes primæroppgaver er oppfølging av virksomheter innen IA-arbeid, og prosessveiledning av virksomheter innenfor de tre hovedtjenestene: redusere sykefravær, forebyggende arbeidsmiljøarbeid og HelseIArbeid. Arbeids- og velferdsetatens samlede innsats overfor virksomhetene skal sikre helhetlige og koordinerte tjenester til arbeidsgivere i form av selvbetjente digitale tjenester og tjenester med prosessstøtte til prioriterte virksomheter. For i størst mulig grad å bidra til å nå målene i IA-avtalen, er innsatsen fra NAV Arbeidslivssenter rettet mot virksomheter med høyest sykefravær og størst potensiale for reduksjon.

HelseIArbeid er et tiltak i 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 pga. muskel-, skjelett- og/eller psykiske plager. Tiltaket er nærmere omtalt under punkt 6.4 God inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet.

Som en del av IA-avtalen 2019–2022 er det etablert en ordning med tilskudd til ekspertbistand til bruk i enkeltsaker med lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær. Det er også satt i gang et forsøk med kompetansetiltak for sykmeldte som pga. sykdom eller skade ikke kan komme tilbake til sin tidligere arbeidsgiver. Disse tiltakene er nærmere omtalt under kap. 2650, post 76.

Regjeringen har innledet drøftinger med partene i arbeidslivet om hvordan denne avtalen skal tas videre.

6.4 God inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet

Arbeidskraften er vår viktigste ressurs. Arbeid utjevner økonomiske og sosiale forskjeller, motvirker fattigdom og gir den enkelte mulighet til økonomisk selvstendighet. Regjeringen legger vekt på at alle som kan og vil jobbe skal få mulighet til det, og at arbeidslivet er åpent og inkluderende.

Situasjonen i arbeidsmarkedet er nå bedre enn på mange år, med lav arbeidsledighet og høy sys-

selsetting, jf. omtalen under punkt 3.2 Situasjonen i arbeidsmarkedet. Det gir økte muligheter for utsatte grupper som nå står utenfor arbeidslivet. Fortsatt er det likevel for mange i yrkesaktiv alder som ikke deltar i arbeidsmarkedet, og antallet personer med nedsatt arbeidsevne har økt under koronapandemien. Personer med lav formell kompetanse, personer med helseproblemer, enkelte unge og noen innvandrergupper er overrepresentert blant dem som har utfordringer med å komme i arbeid. Mange av dem som har vært uten arbeid lenge, har omfattende bistandsbehov og trenger arbeidsrettet oppfølging for å komme i jobb.

For å bidra til god inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet, er det sentralt å motvirke passivitet og styrke jobbmulighetene for personer med nedsatt arbeidsevne og arbeidsledige som har problemer med å skaffe seg arbeid på egen hånd. Det er videre viktig å motvirke utstøting og diskriminering, samt sikre et tilrettelagt arbeidstilbud for grupper som trenger dette.

Mange av dem som står utenfor arbeidslivet opplever flere utfordringer samtidig, som sammen kan gjøre det vanskelig å komme i jobb. Dette knytter seg ofte til manglende kompetanse og psykiske og/eller fysiske helseproblemer. Samarbeidet mellom ulike offentlige tjenester er viktig, og virkemidlene innenfor arbeids- og velferdspolitikken og på opplærings- og helsefeltet må ses i sammenheng for å bistå personer med slike sammensatte utfordringer på en god måte. Arbeids- og velferdsetaten samarbeider derfor med tilgrensende tjenester for å få på plass flere tilrettelagte tilbud, bl.a. knyttet til helse og utdanning. Det er særlig viktig å fange opp unge tidlig, slik at de får nødvendig bistand til å fullføre utdanning og delta i arbeidslivet.

Under dette målet omtales hvordan innsats innenfor arbeids- og velferdspolitikken, i samarbeid med opplærings- og helsepolitikken, kan bidra til god inkludering i arbeid for utsatte grupper.

Det er et mål for regjeringen at personer med nedsatt funksjonsevne skal kunne være i arbeid på linje med andre. Hjelpemidler og tilrettelegging er sentrale virkemidler for å gi innpass i arbeidslivet og beholde denne gruppen i jobb, jf. nærmere omtale av hjelpemidler under programkategori 29.60 Kompensasjon for merutgifter ved nedsatt funksjonsevne mv. og punkt 6.8 Inkludering i samfunnet og gode levekår for de dårligst stilte.

6.4.1 Innsats for ungdom

Mange unge strever med å komme i jobb. Unge personer som ikke kommer inn i, og får fotfeste i

arbeidsmarkedet, risikerer å bli stående varig utenfor. Flere år uten inntektsgivende arbeid innebærer et stort tap, både for den enkelte og for samfunnet. Det er derfor særlig viktig å unngå utenforskap blant de yngste. Unge er en prioritert målgruppe i arbeidsmarkedspolitikken.

Mange unge som har behov for arbeidsrettet oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten, har liten arbeidserfaring og svake grunnleggende ferdigheter. En stor andel har også nedsatt arbeidsevne og helseproblemer, særlig psykiske lidelser, og andre tilleggsutfordringer. Unge innvandrere med svake norskferdigheter og lavt utdanningsnivå, er særlig utsatt i arbeidsmarkedet.

Økte kompetansekrav i arbeidsmarkedet, gjør at det er et økende gap mellom utsatte unges kompetanse og den kompetansen bedriftene trenger. Samtidig skaper den lave ledigheten og den store etterspørselen etter arbeidskraft en mulighet som gjør at flere utsatte unge kan få innpass i arbeidslivet dersom de får nødvendig hjelp.

Ulike undersøkelser av tidligere og nåværende innsats for unge, viser at tidlig innsats, tett individuelt tilpasset oppfølging og godt tverrfaglig samarbeid mellom helse-, arbeids- og utdanningsmyndighetene, er viktig for å lykkes med å få unge i jobb eller utdanning. God tid til oppfølging løftes fram som en grunnleggende forutsetning. En fast kontaktperson er også trukket fram som viktig for å bygge tillit og avklare behov. Dagens ungdomsinnsats gir unge NAV-brukere tilbud om arbeidsrettet oppfølging innen åtte uker, men sikrer ikke tett nok oppfølging etter det.

Regjeringen ønsker et løft i satsingen på unge som står utenfor arbeid og utdanning. For å sikre at unge får tett oppfølging så lenge det er nødvendig, foreslår regjeringen en ny ungdomsgaranti. Regjeringen foreslår å øke bevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten i 2023, slik at etaten kan ansette flere veiledere som skal følge opp unge. I dette inngår også en styrking av ungdomsveilederens kompetanse, jf. omtale under kap. 605, post 01.

Med færre unge brukere per veileder vil oppfølgingen kunne bli tettere og mer systematisk, og ivareta flere ulike oppgaver. Veilederen vil være en fast kontaktperson, og kan bidra til å koordinere bistanden mellom ulike aktører og hjelpeinstanser for unge med sammensatte behov. Dette gir rom for å bygge tillit, avklare behov og finne fram til mulige løsninger gjennom dialog med brukeren, arbeidsgivere og andre tjenesteytere som helse- og utdanningssektoren.

Individuelt tilpasset oppfølging skal motvirke lange passive perioder utenfor utdanning og

arbeid. Målet er at flere personer under 30 år som har behov for arbeidsrettet oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten, herunder mottakere av arbeidsavklaringspenger, skal komme i ordinært arbeid. Hjelp til å fullføre utdanning som et ledd i å komme i arbeid, vil kunne inngå. Oppfølgingen skal bl.a. kunne gis samtidig med deltakelse i arbeidsrettede aktiviteter, medisinsk behandling og på arbeidsplassen. Det vil bli lagt vekt på å finne fram til løsninger i dialog med den unge, arbeidsgivere og andre tjenesteytere som helse- og utdanningssektoren.

Regjeringens satsing på en ny ungdomsgaranti må ses i sammenheng med satsinger i tilknytning til oppsøkende psykisk helse- og rusarbeid blant barn og unge, se Prop. 1 S (2022–2023) for Helse- og omsorgsdepartementet. Slikt oppsøkende arbeid har som mål å forebygge utenforskap, psykisk uhelse og rusmiddelmissbruk blant barn og unge, bl.a. gjennom å komme tidlig inn med relevante tiltak.

I tillegg til regjeringens nye ungdomsgaranti, er unge prioritert for deltakelse i arbeidsmarkedstiltak og målgruppe for flere ulike satsinger. Offentlige og private virksomheter kan bl.a. få tilskudd for å ta inn unge som er under oppfølging fra NAV-kontoret på sommerjobb. Videre kan unge som har behov for tett oppfølging under gjennomføring av opplæring som arbeidsmarkedstiltak, få tilbud om oppfølgingstjenester i Arbeids- og velferdsetatens egen regi, og unge med psykiske lidelser og/eller rusproblemer er målgruppen for forsøk med IPS ung. IPS ung innebærer tett og samtidig oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten og helse- og omsorgstjenesten med sikte på å få flere til å gjennomføre utdanning og komme over i lønnet arbeid. Se også omtale under punkt 6.1.4 nedenfor.

Arbeids- og velferdsetaten samarbeider med Oppfølgingstjenesten i fylkeskommunen om unge som faller ut av videregående opplæring. Det er behov for å styrke dette samarbeidet og sikre at de unge fanges opp tidligere. Arbeids- og velferdsdirektoratet kartlegger, i samarbeid med Utdanningsdirektoratet, samarbeidsflater og utfordringer i samarbeidet mellom oppfølgingstjenesten og Arbeids- og velferdsetaten. Med utgangspunkt i denne kartleggingen vil det i 2023 iverksettes en pilot for å prøve ut hvordan Oppfølgingstjenesten kan samarbeide med Arbeids- og velferdsetaten og andre tjenester, som f.eks. skolehelsetjenesten, om å forebygge frafall fra videregående opplæring. Det vises også til forslag fra Kunnskapsdepartementet om å utvide øvre aldersgrense for målgruppen for oppfølgingstjenesten fra 21 år til

25 år, jf. omtale i Prop. 1 S (2022–2023) for Kunnskapsdepartementet.

Noen unge bruker mye tid på dataspill og gaming. Det er viktig å forhindre at disse faller ut av skolesystemet. Samtidig kan det være et potensial for å videreutvikle og bedre nyttiggjøre seg unge gameres digitale kompetanse i arbeidslivet og koble dem opp mot bedrifter som trenger arbeidskraft. Arbeids- og velferdsetaten fortsetter å videreutvikle innsatsen overfor unge gamere gjennom piloter i Møre og Romsdal og Troms og Finnmark.

Se også omtale av aktivitetsplikt for sosialhjelpsmottakere under 30 år under punkt 6.8 Inkludering i samfunnet og gode levekår for de vanskeligst stilte.

Innsatsen for utsatte unge må ses i sammenheng med oppfølgingen av FNs bærekraftsmål, delmål 8.6 om å redusere prosentandelen unge som verken er i arbeid, under utdanning eller i opplæring vesentlig. Oppfølging av bærekraftsmålene omtales samlet i del III.

6.4.2 Arbeidsorientert uføretrygd

Andelen uføretrygdede i befolkningen har økt over tid. Særlig bekymringsfull er økningen blant unge, nettopp fordi unge mennesker potensielt har mange år foran seg i arbeidslivet.

Det viktigste for å forhindre ungt utenforskap er å bidra til at unge mennesker, også de med helseutfordringer, kommer i ordinært arbeid. Innsatsen fra det offentlige gjennom skole, helsevesenet og Arbeids- og velferdsetaten må settes inn tidlig, og fortrinnsvis før uføretrygd blir aktuelt. Denne innsatsen forsterkes bl.a. gjennom regjeringens forslag om en ny ungdomsgaranti, se punkt 6.4.1 over.

Samtidig er det en betydelig gruppe unge med helsemessige utfordringer som til tross for arbeidsrettet oppfølging ikke klarer å konkurrere i det ordinære arbeidsmarkedet. Gevinstene er store dersom disse likevel kan bidra i produktivt arbeid med arbeidsevnen de har. Regjeringen vil derfor gjøre det lettere å kombinere trygd og arbeid, bl.a. gjennom en aktivitetsreform for nye mottakere av arbeidsavklaringspenger og uføretrygd.

Til tross for ulike tiltak for å øke andelen som kombinerer uføretrygden med arbeid, er mindre enn 20 pst. av dem som mottar uføretrygd registrert med et arbeidsforhold. Andelen er særlig lav blant unge mottakere. Om lag 25 pst. av nye uføre får innvilget gradert uføretrygd. Gjennom uførefor reformen i 2015 ble det innført en ny, fleksibel og

«sømløs» ordning for å kombinere uføretrygd og arbeid, slik at den uføre kunne tilpasse seg sin egen (varierende) inntektsevne og ikke til terskler i regelverket. Uføre har likevel i liten grad økt sin deltakelse i inntektsgivende arbeid etter reformen.

Sysselsettingsutvalget påpekte i NOU 2021: 2 at en hovedutfordring med dagens uføreordning er at den legger for liten vekt på etterspørsels-siden i arbeidsmarkedet, dvs. tiltak som mobiliserer arbeidsgivere til å ansette flere personer med helseutfordringer. Arbeidsmarkedspolitikken har tradisjonelt lagt mest vekt på tilbudssiden, dvs. at personer med nedsatt arbeidsevne skal kunne øke sine muligheter for å få en jobb i det ordinære arbeidsmarkedet gjennom kvalifisering, arbeidstrening og i noen grad økonomiske insentiver. Derimot er det lite omfang av effektive tiltak som gjør at arbeidsgivere faktisk vil ansette arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne. Det gjelder særlig de som bare kan jobbe i små stillingsprosenter, og som på grunn av helseutfordringer ikke kan møte det ordinære arbeidslivets krav til bl.a. effektivitet og stabil tilstedeværelse.

Som et mulig svar på denne utfordringen foreslo et flertall i Sysselsettingsutvalget å prøve ut såkalt arbeidsorientert uføretrygd som et avgrenset forsøk. Formålet er at flere av dem som i dag får vedtak om 100 pst. uføretrygd i stedet skal få vedtak om arbeidsorientert gradert uføretrygd, og få hjelp til å kombinere uføretrygd med inntektsgivende arbeid. Arbeidsorientert uføretrygd har enkelte likhetstrekk med fleksjobbordningen i Danmark. Denne ordningen kan vise til gode resultater, der hele 83 pst. av deltakerne kom i arbeid to år etter at de kom inn i ordningen. Erfaringene fra Danmark tyder på at arbeidsmarkedsmyndighetene har en viktig oppgave i å gi god oppfølging før og etter at et arbeidsforhold etableres, men også i å skape etterspørsel etter disse arbeidstakerne.

Regjeringen ønsker å legge til rette for at flere kan kombinere arbeid og trygd, og at alle som kan og vil jobbe skal få mulighet til det. Det er også ønskelig å få ny kunnskap om hvordan man best mulig kan inkludere flest mulig unge med helseutfordringer i arbeid. Regjeringen foreslår derfor å teste ut en aktivitetsreform for nye mottakere av uføretrygd gjennom et avgrenset forsøk med arbeidsorientert uføretrygd for nye uføre under 30 år. Forsøket vil følges tett gjennom en prosess- og effektevaluering.

I forsøket skal to nye virkemidler kombineres; at også personer som har fått vedtak om (arbeidsorientert) uføretrygd skal få tett oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten og at det avtales mel-

lom partene i arbeidslivet at lønnen i disse tilfellene kan settes lavere enn lønn fastsatt på ordinære vilkår (trygdejustert lønn). Trygdejustert lønn innebærer at lønnen fastsettes ut fra det arbeidet som den uføre kan utføre, slik at arbeidsgiver vil ønske å ansette vedkommende. Risiko for arbeidsgiver kan i tillegg vurderes redusert gjennom lettelser i finansieringsansvaret for sykepenge mv. Det gis inntektssikring i arbeidssøkerperioden. For den som får et vedtak om arbeidsorientert uføretrygd vil samlet inntekt fra gradert uføretrygd og arbeidsinntekt bli høyere enn hva vedkommende ville fått med 100 pst. uføretrygd. For å hindre fortrengeeffekter og misbruk av ordningen, er det nødvendig at trygdejustert lønn kun kan gis til personer som har fått vurdert at de ikke har muligheter til å få arbeid i ordinært arbeidsliv. Forsøket skal ikke påvirke måten Arbeids- og velferdsetaten og bruker jobber sammen i arbeidsavklaringspengeperioden med sikte på ordinært arbeid. Dette forslaget skiller seg fra dagens ordning med gradert uføretrygd, der deltidsarbeid kombineres med en gradert uføreytelse. Personer som er vurdert å kunne arbeide deltid på ordinære vilkår vil ikke oppfylle vilkårene for deltakelse i forsøket, og det vil ikke være anledning til å ansette disse arbeidstakerne med trygdejustert lønn.

Regjeringen vil ha dialog med partene i arbeidslivet om hvordan forsøket skal avgrenses, samt hvordan ordningen mer konkret skal utformes. Behovet for tilpasninger i tariffavtaler mv. må også drøftes nærmere med partene. Det må videre avklares hvordan trygdejustert lønn i praksis skal fastsettes, herunder hvilken rolle Arbeids- og velferdsetaten skal ha i denne sammenheng.

Det foreslås at forsøket avgrenses til nye uføre under 30 år. Det legges videre opp til at forsøket avgrenses til virksomheter med tariffavtale. En slik avgrensning kan begrense tilgangen på mulige arbeidsplasser noe, men dette må vurderes opp mot at det kan gi økt trygghet for deltakerne i forsøket. Andre avgrensninger, for eksempel geografisk, kan også vurderes.

Se også omtale under programkategori 09.00, kap. 601, post 21 og programkategori 09.10, kap. 605, post 01.

6.4.3 Kompetanse for inkludering og omstilling

Høyere kompetansekrav og sterkere skille mellom de som står utenfor og de som er innenfor arbeidsmarkedet stiller større krav til både arbeidsmarkedspolitikken og kompetanse- og

utdanningspolitikken. Det må legges til rette for opplæringsstilbud som bidrar til at flere får den kompetansen som morgendagens arbeidsliv trenger, og som bl.a. sikrer tilgang på arbeidskraft med relevant yrkesfaglig bakgrunn. For mange av arbeids- og velferdsforvaltningens brukere vil kompetanseheving være avgjørende for å komme i arbeid. Det gjelder særlig dem som ikke har fullført videregående opplæring. En stor andel har også helsemessige utfordringer. Det øker risikoen for langvarig ledighet og utenforskap. En stor brukergruppe med sammensatte behov setter krav til godt tverrsektorielt samarbeid, både mellom tjenester rettet mot arbeid, kompetanse/utdanning og helse.

Det er viktig at utdanningssystemet har et tilbud som er tilpasset til arbeids- og velferdsforvaltningens brukere, hvorav mange er voksne, og at NAV-veilederne har god kjennskap til fylkeskommunens ordninger på opplæringsfeltet. Arbeids- og velferdsetaten har ansatt opplæringskoordinatorer i alle fylker som er aktive i ulike former for kompetansetiltak ut mot NAV-kontorene og i nettverksbygging med samarbeidspartnere.

Det samarbeides bredt mellom arbeids- og velferdsforvaltningen og utdanningsmyndighetene på opplæringsfeltet, på sentralt og lokalt nivå. Det er utviklet ulike lokale samarbeidsmodeller hvor målet er å få flere til å fullføre fag- og yrkesopplæring, se boks 6.2.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Kunnskapsdepartementet har gitt et felles oppdrag til Arbeids- og velferdsdirektoratet, Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse og Integrerings- og mangfoldsdirektoratet om kompetansetiltak for ledige, permitterte og utsatte grupper i arbeidsmarkedet. De tre direktoratene har bl.a. fått i oppdrag å utvikle og prøve ut modeller for tilpassede opplærings- og utdanningstiltak i tråd med behovene og realkompetansen til arbeidsledige og personer med nedsatt arbeidsevne. Direktoratene ser også nærmere på regelverket for Arbeids- og velferdsetatens opplæringstiltak for å ytterligere kunne øke bruken av fag- og yrkesopplæring.

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse gjennomfører et forsøk med modulstrukturert opplæring for voksne. Forsøket startet opp i 2017 og omfatter nivået under videregående opplæring, 13 utvalgte lærefag i fag- og yrkesopplæringen, og en kombinasjon av de to nivåene (kombinasjonsforsøket). Med modulstrukturert opplæring skal voksne få et mer tilrettelagt tilbud gjennom fleksible, hensiktsmessige og tilpassede opplæringsløp. Modulene skal også gjøre det enklere å tilby opplæring på ulike arenaer, som for eksem-

pel i tiltak gjennom Arbeids- og velferdsetaten, introduksjonsprogrammet eller i arbeidslivet. En modulisert organisering av opplæringen innebærer også at den enkelte kan starte på det trinnet i det enkelte fag som bygger på den enkeltes tidligere skolebakgrunn og leder fram mot ønsket sluttkompetanse. Det tas sikte på å innføre modulstrukturert opplæring som hovedmodell for opplæring for voksne på grunnskolens nivå, og de 13 lærefagene for fag- og yrkesopplæring, fra skoleåret 2024/2025, jf. behandling i Stortinget i forbindelse med Fullføringsreformen.

En modulisert opplæring innebærer et behov for å utvikle et bedre system for å vurdere den enkeltes realkompetanse. Realkompetansevurdering kan bidra til at flere arbeidssøkere blir motivert til å ta fag- og yrkesopplæring, og føre til mer komprimerte og ressurseffektive opplæringsløp hvor flere fullfører. Som oppfølging av Fullføringsreformen skal det vurderes om det skal lages et nasjonalt rammeverk og/eller verktøy for vurdering av realkompetanse på videregående nivå. I forslag til ny opplæringslov, som var på høring høsten 2021, foreslås det å videreføre retten til realkompetansevurdering for voksne med rett til videregående, og å innføre en rett til realkompetansevurdering på nivået under videregående.

For å styrke det samlede tjenestetilbudet slik at flere NAV-brukere kan ta fag- og yrkesopplæring, foreslår regjeringen å igangsette et forsøk med en tilskuddsordning som skal stimulere til lokalt samarbeid mellom Arbeids- og velferdsetaten og fylkeskommunen om tilrettelagt videregående opplæring. Forsøket har en tentativ ramme på fem år, og vil evalueres. Se nærmere omtale under programkategori 09.30 Arbeidsmarked.

Det skal opprettes et avgrenset forsøk med opplæring av lengre varighet i Øst-Viken, Oslo og Vestland, med sikte på oppstart i 2023. Noen av Arbeids- og velferdsetatens brukere har så svake grunnleggende ferdigheter, bl.a. norskferdigheter, at de har vanskeligheter med å gjennomføre nødvendig opplæring innenfor de tidsrammene som er satt for opplæringstiltaket i Arbeids- og velferdsetaten. I denne målgruppen vil det bl.a. finnes flere innvandrere som trenger norskopplæring før, eller parallelt med gjennomføring av fag- og yrkesopplæring. Forsøket vil bl.a. gi Arbeids- og velferdsetaten mulighet til å følge tiltaksdeltakerne gjennom hele opplæringsløpet.

Se også omtale av opplæringstiltak og andre arbeidsmarkedstiltak fra Arbeids- og velferdsetaten under punkt 6.1 Et velfungerende arbeidsmarked med god utnyttelse av arbeidskraften og under programkategori 09.30 Arbeidsmarked.

Boks 6.2 Kvalifiseringsmodeller: Lokalt samarbeid om opplæring for NAV-kontorets brukere

Regjeringen vil ha et tettere samarbeid mellom Arbeids- og velferdsetaten, fylkeskommunene og offentlige og private virksomheter. Målet er at personer som står utenfor arbeidslivet skal få mulighet til å fullføre en yrkesrettet utdanning som fører fram til fag- eller svennebrev og varig tilknytning til arbeidsmarkedet.

Fullført videregående opplæring blir stadig viktigere for å få en stabil tilknytning til arbeidslivet. Personer uten fullført videregående opplæring er sterkt overrepresentert blant de arbeidsledige. Mange som står utenfor arbeidslivet har også helseproblemer, og ofte er det en sammenheng mellom helseproblemer oppstått i ung alder og manglende utdanning. Dette bidrar til å forsterke utfordringene personer med helseproblemer har på arbeidsmarkedet. I tillegg er det mange innvandrere som ikke kommer i jobb, på grunn av lite utdanning eller at de har en utdanning fra hjemlandet som arbeidsgiverne i Norge ikke etterspør.

Det finnes allerede mange lokale samarbeidsmodeller mellom Arbeids- og velferdsetaten, fylkeskommunene og arbeidsgivere om fag- og yrkesopplæring, bl.a. Trøndelagsmodellen, Gloppenmodellen og Samarbeidsmodell Oslo. Erfaringer fra disse vil nå brukes for å videreutvikle tilbud i hele landet, der Arbeids- og velferdsetaten har en nøkkelrolle. Det er viktig at NAV-kontoret motiverer arbeidssøkere til å styrke sin kompetanse. Tilgjengelige praksisplasser og lære plasser vil være avgjørende, og Arbeids- og velferdsetaten kan bruke sitt nettverk av arbeidsgivere til dette.

Modellen bør bygge på en lokal analyse av både kompetansebehovet og arbeidsplasser i området. I noen tilfeller kan det også være hensiktsmessig å involvere andre aktører, som for

eksempel helsetjeneste eller flyktningetjeneste.

Regjeringen vil:

- Styrke samarbeidet mellom Arbeids- og velferdsetaten, fylkeskommunene og arbeidslivet med sikte på å tilby arbeidsrettet opplæring til personer som ikke er i arbeid.
- Innføre en ny ungdomsgaranti som skal sikre unge som trenger hjelp til å komme i arbeid tidlig innsats og tett oppfølging, så lenge det er nødvendig. Målet er at flere skal fullføre utdanning og komme i ordinært arbeid. Regjeringen foreslår å øke bevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten i 2023, slik at etaten kan ansette flere veiledere som skal følge opp unge. Veilederen vil være en fast kontaktperson og kan bidra til å koordinere bistanden til unge.
- Innføre modulbasert opplæring i videregående opplæring for voksne i tråd med ambisjonene i Fullføringsreformen.
- Foreslå forsøk med en egen tilskuddsordning for å stimulere til et utvidet samarbeid mellom NAV-kontor og fylkeskommunen om fag- og yrkesopplæring. Midlene kan bl.a. dekke ekstra utgifter til tilrettelegging av opplæringstilbudet og administrative samarbeidskostnader. Formålet er å styrke samarbeidet mellom NAV-kontor og fylkeskommunen og legge til rette for at flere kan gjennomføre fag- og yrkesopplæring. Forsøket vil også fylle ut og supplere en modulbasert modell og imøtekomme lokale behov for arbeidskraft.
- Vurdere om ordningen "Fagbrev på jobb" kan utvikles til å bli en ordning også for Arbeids- og velferdsetatens brukere.

«Fagbrev på jobb» er en ordning som skal legge til rette for at flere skal kunne ta fagbrev samtidig som de er i arbeid. Regjeringen har foreslått å videreføre og styrke tilskuddet til «Fagbrev på jobb» i 2023, jf. Prop. 1 S (2022–2023) for Kunnskapsdepartementet. Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Kunnskapsdepartementet vil vurdere om ordningen «Fagbrev på jobb», som i dag retter seg mot voksne som er i et arbeidsforhold, også kan utvikles til å bli en ordning for Arbeids-

og velferdsetatens brukere, slik at de kan ta fagbrev samtidig som de får arbeidserfaring.

Det tverrsektorielle samarbeidet mellom Arbeids- og velferdsetaten og fylkeskommunene må ses i sammenheng med flere av regjeringens forslag på Kunnskapsdepartementets område. I Kunnskapsdepartementets forslag til budsjett for 2023 legges det bl.a. til rette for å styrke arbeidet for flere lære plasser og bidra til kvalifisering og formidling til lære plasser i fag- og yrkesopplæring.

gen. I tillegg foreslår regjeringen å legge til rette for en rett til særskilt norskopplæring for voksne i grunnopplæringen. Se Prop. 1 S (2022–2023) for Kunnskapsdepartementet for nærmere omtale.

6.4.4 Arbeid og helse

Mange med ulike helseproblemer som står utenfor arbeidslivet har behov for samtidig bistand fra både arbeids- og velferdsforvaltningen og helse- og omsorgstjenestene for å komme i arbeid og få bedre helse. Flere vil også ha kompetansemessige utfordringer, jf. omtale i boks 6.2 og under punkt 6.4.3. Samtidighet i behandling og arbeidsrettet bistand gir i mange tilfeller raskere overgang til arbeid enn der arbeidsrettede tjenester gis etter eller sent i behandlingsforløpet. Dette gjør at helse- og omsorgstjenestene og arbeids- og velferdsforvaltningen må samarbeide for å kunne møte brukernes behov for tjenester. Helse- og omsorgsdepartementet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet vil i 2023 videreføre samarbeidet med mål om å bedre tjenestetilbudet til personer som trenger samtidige helse- og arbeidsrettede tjenester for å forbli eller komme i arbeid. Målet er at flere med nedsatt arbeidsevne og ulike helseproblemer skal kunne delta i arbeidslivet.

Helsedirektoratet og Arbeids- og velferdsdirektoratet arbeider med å videreutvikle arbeid- og helseområdet som fagfelt. Direktoratene har satt ned et nasjonalt fagråd for arbeid og helse, som skal styrke myndighetenes fagrolle ved å gi kunnskapsbaserte råd. Direktoratene utarbeidet en felles strategi i 2016. Strategien ble revidert i 2021, og direktoratene samarbeider nå om oppfølging av denne.

Det er over tid utviklet flere samhandlingsmodeller for ulike grupper av brukere og pasienter som har behov for samtidige eller samordnede tjenester fra arbeids- og helsesektoren. Direktoratene er i gang med å utarbeide felles nasjonale faglige anbefalinger for tjenesteutøvere innen fagområdet. Anbefalingene skal ha en temabasert oppbygging. I første omgang utarbeides anbefalinger for samhandlingsmodellene i individuell jobbstøtte (IPS) og HelseIArbeid.

IPS skal bidra til at personer med moderate til alvorlige psykiske lidelser og/eller rusproblemer kommer over i ordinært, lønnet arbeid. Gjennom tett og samtidig oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten og helse- og omsorgstjenesten styrkes den enkelte deltakers mulighet til å få og beholde arbeid. Individuell jobbstøtte kan tilbys brukere som er under behandling i psykisk helsevern eller tverrfaglig spesialisert rusbehandling i spesialist-

helsetjenesten, og psykisk helse- og rustjenester i kommunen. Det er godt dokumentert at IPS gir gode resultater for målgruppen.¹¹

I 2021 ble det iverksatt et forsøk overfor unge under 30 år med psykiske lidelser og/eller rusproblemer, IPS ung. Målet med IPS ung er at flere gjennomfører utdanning og kommer i ordinært, lønnet arbeid. Forsøket skal evalueres.

Selv om IPS er blitt styrket og antall jobbspesialister i Arbeids- og velferdsetaten har økt de siste årene, er tilbudet ikke tilgjengelig i alle deler av landet. Regjeringen foreslår derfor å styrke IPS i 2023 slik at flere med psykiske lidelser og/eller rusproblemer kan delta i arbeidslivet, jf. nærmere omtale under kap. 634, post 01.

Det vises for øvrig til satsing i forbindelse med Opptrappingsplan for psykisk helse og en forebyggings- og behandlingsreform for rusfeltet som planlegges lagt fram i 2023. For nærmere omtale, se Prop. 1 S (2022–2023) for Helse- og omsorgsdepartementet.

Også mange med milde til moderate psykiske lidelser og/eller rusproblemer vil ha behov for å kombinere arbeidsrettede tjenester og behandling. Arbeids- og velferdsdirektoratet og Helsedirektoratet har derfor fått i oppdrag å kartlegge barrierer, identifisere og foreslå tiltak samt identifisere og foreslå en systematisk utprøving av ulike modeller for tettere og mer systematisk tjenestesamhandling. Modellene som foreslås skal særlig rettes mot denne målgruppen. Forslag til modeller skal utarbeides med sikte på at én eller flere av disse skal prøves ut fra 2024.

HelseIArbeid er 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 pga. muskel-, skjelett- og/eller psykiske plager. HelseIArbeid består av både et bedrifts- og et individtiltak. HelseIArbeid kan i dag tilbys i Troms og Finnmark og i Nordland. I Møre og Romsdal, Oslo, Rogaland, Vestfold og Telemark, Vestland, Trøndelag og Øst-Viken kan HelseIArbeid tilbys i liten skala. I Agder og Vest-Viken er individtiltaket tilgjengelig i begrenset omfang. I tråd med IA-avtalen 2019–2022 arbeides det for å gjennomføre tiltaket i større omfang, innenfor rammen av dagens regelverk og priorite-

¹¹ Silje Endresen Reme, Karin Monstad, Tonje Fyhn, Simon Øverland, Kari Ludvigsen, Vigdis Sveinsdottir, Camilla Løvik 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.

ringsforskriften. Arbeidslivssentrene deltar i dette arbeidet.

I 2021 kartla statsforvalteren, i samarbeid Arbeids- og velferdsetaten, tjenestesamhandling mellom NAV-kontor og helse- og omsorgstjenester. Basert på denne kartleggingen skal statsforvalteren, NAV Fylke og kommunene i 2022 utvikle tiltak for å styrke samhandlingen om felles tjenestemottakere/pasienter lokalt.

Det vises også til omtale av arbeid og helse i Helse- og omsorgsdepartementets budsjettproposisjon kap. 781, post 21 og kap. 765, post 73.

6.4.5 Varig tilrettelagt arbeid

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. Gjennom VTA tilbys det arbeid i en forhåndsgodkjent virksomhet, eller på en ordinær arbeidsplass med oppfølging. VTA er det viktigste arbeidsmarkedstiltaket for utviklingshemmede, og denne gruppen er prioritert ved inntak til tiltaket. Videre utgjør uføretrygdede med psykiske lidelser en stor andel, og til sammen utgjør disse to gruppene om lag tre fjerdedeler av deltakerne. Antall plasser i VTA er økt vesentlig de senere årene.

Med virkning fra 1. januar 2023 erstattes den nåværende permisjonsordningen for deltakere i VTA i forhåndsgodkjente virksomheter, med en ny ordning med hospitering hvor arbeid i forhåndsgodkjent virksomhet kan suppleres med hospitering i ordinære virksomheter. Dagens ordning hadde som formål å oppmuntre til overgang til ordinært arbeidsliv. En kartlegging viser imidlertid at svært få VTA-deltakere som er ansatt i forhåndsgodkjente virksomheter ønsker å slutte i virksomheten, og at permisjonsordningen av den grunn oppfattes som lite relevant. I den nye ordningen forutsettes det at den forhåndsgodkjente virksomheten følger opp deltakeren.

Med oppstart i 2023 er det også under planlegging et forsøk med tettere oppfølging av deltakerne i VTA i ordinært arbeidsliv. Forsøket må ses i sammenheng med anmodningsvedtak nr. 407 og 409 av 3. mars 2022. I forsøket skal det prøves ut en modell der bedrifter som tilsetter deltakere i VTA, får økt støtte og oppfølging.

Se programkategori 09.30 Arbeidsmarked for nærmere omtale av arbeidsmarkedstiltak.

6.5 God integrering av innvandrere i arbeid og samfunn

Over 1 mill. innbyggere i Norge er enten selv innvandrere eller har to foreldre som er innvandret. Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre utgjør 18,9 pst. av befolkningen, og har bakgrunn fra over 200 land. Ved inngangen av 2022 er det flest innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre fra Polen, Litauen, Somalia, Pakistan, Syria, Sverige, Irak, Eritrea og Tyskland. Innvandrere er kommet til landet av ulike årsaker. Personer med flyktningbakgrunn utgjør 4,5 pst. av totalbefolkningen, og 30 pst. av alle innvandrere i Norge.

Målet for integreringspolitikken er god integrering av innvandrere i arbeid og samfunn. Integreringsarbeidet skal få flere i arbeid, bygge sterke fellesskap og gode fellesarenaer, fremme likestilling, og bekjempe negativ sosial kontroll. Integreringspolitiske virkemidler retter seg i størst grad mot innvandrere, men de retter seg også inn mot norskfødte med innvandrerforeldre. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har ansvar for regjeringens integreringspolitikk og samordning på tvers av ulike sektorer. Departementet har et særlig ansvar for å utforme og gjennomføre politikk for bosetting og kvalifisering av nyankomne flyktninger (herunder overføringsflyktninger), tolking i offentlig sektor og statsborgerskap. Departementet har videre ansvar for arbeid for frihet fra negativ sosial kontroll og æresrelatert vold, mangfold i arbeidslivet og forebygging av rasisme og diskriminering. I tillegg inngår arbeid mot radikalisering ekstremisme også i departementets ansvarsområder. Alle sektorer har imidlertid et selvstendig ansvar for å sikre at deres politikk og tiltak inkluderer og treffer hele befolkningen, også innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre.

Sivilsamfunnet og særlig frivillige organisasjoner, er viktige aktører i integreringsarbeidet og nødvendige for å bygge sterke fellesskap og gode fellesarenaer. Regjeringen vil i løpet av regjeringperioden styrke frivillighetens rolle. Arbeid er en viktig nøkkel til integrering. Regjeringen jobber for et mangfold i arbeidslivet ved at innvandreres ressurser og kompetanse blir brukt på en god måte. Partene i arbeidslivet er sentrale i å sikre rekruttering av innvandrere og for å motvirke diskriminering i arbeidslivet.

6.5.1 Styr og spredt, rask og treffsikker bosetting

Overføringsflyktninger og personer som har fått oppholdstillatelse på bakgrunn av søknad om beskyttelse, blir som hovedregel bosatt med offentlig hjelp etter avtale mellom staten og kommunene. Det er frivillig for kommunene å bosette flyktninger. Bosetting skal skje styrt og spredt, raskt og treffsikkert. Styrt og spredt bosetting innebærer at nyankomne flyktninger skal bosettes i alle landsdeler og i kommuner av ulik størrelse. Rask bosetting innebærer at nyankomne flyktninger skal bosettes så raskt som mulig etter innvilget oppholdstillatelse. Enslige mindreårige flyktninger og barnefamilier skal prioriteres for rask bosetting. Treffsikker bosetting innebærer bl.a. at nyankomne flyktninger skal bosettes i kommuner med relevant tilbud om kvalifisering, utdanning, arbeid og andre tjenester. Bosetting av flyktninger krever samordning og koordinering mellom Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, Utlendingsdirektoratet (UDI), Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir), Helsedirektoratet, Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir), Husbanken, kommuner og fylkeskommuner, statsforvaltere og Kommunesektoren (KS).

Svingninger i bosettingsbehovet

Arbeidet med styrt og spredt, rask og treffsikker bosetting påvirkes av at bosettingsbehovet kan endre seg raskt. Siden 2018 har bosettingsbehovet vært på omtrent 5 000 personer årlig, hvorav et flertall har vært overføringsflyktninger. Koronapandemien og globale reiserestriksjoner førte til redusert og forsinket bosetting i 2020 og 2021. Ventetiden fra vedtak til bosetting for flyktningene økte, og kommunene fikk ikke bosatt flyktninger som planlagt.

I 2022 førte krigen i Ukraina til et betydelig økt bosettingsbehov. Basert på prognoser for ankomster per mars 2022, ble norske kommuner anmodet om å bosette 35 000 personer i 2022. Det er syv ganger flere enn antallet som årlig har blitt bosatt i norske kommuner de siste årene. Samtidig er situasjonen i Ukraina og nærområdene uforutsigbar, og det er svært stor usikkerhet knyttet til ankomstene i 2023. For nærmere omtale av ankomster av flyktninger fra Ukraina, se del III Omtale av særlege tema, punkt 1 Innkomstar frå Ukraina.

I 2022 har det vært en historisk vilje til å bosette flyktninger i kommuner over hele landet. Iverksatte tiltak som kompensasjonsordning og

midlertidige regelverksendringer har bidratt til at kommunene enklere kan bosette flere flyktninger. Kommunene har vedtatt at de kan bosette over 35 000 flyktninger, dette er ny rekord. Samtidig har bosettingen gått mye raskere enn tidligere år. Likevel er det krevende for kommunene å bygge opp kapasitet, kompetanse og tjenester for å bosette et økt antall flyktninger. En del flyktninger som er akseptert for bosetting i en kommune, venter derfor lengre enn ønskelig på faktisk bosetting i kommunen.

Kompetansekartlegging før bosetting er viktig for mest mulig treffsikker bosetting på individnivå, og for at kommunene raskt skal kunne tilby tiltak som er tilpasset den enkelte. I situasjoner med et høyt antall samtidige ankomster, kan det være utfordrende å gjennomføre tilstrekkelig kompetansekartlegging før bosetting. Personer som ikke er kompetansekartlagt før bosetting, skal kartlegges av bosettingskommunen etter bosettingen.

Tiltak for styrt og spredt, rask og treffsikker bosetting

Anmodningskriteriene for bosetting, som fastsettes hvert år av departementet, er et tiltak for å bidra til styrt og spredt, rask og treffsikker bosetting av nyankomne flyktninger. Kriteriene fastsettes bl.a. at flyktninger skal bosettes i alle landsdeler og i kommuner av ulik størrelse. Det skal tas hensyn til andel innvandrere og levekårsutfordringer i kommunene. Bosetting skal skje i kommuner som har gode resultater i introduksjonsprogrammet de siste årene, og i regioner med kapasitet til å gi tilrettelagt videregående opplæring. Kommunenes tjenestetilbud og kompetanse til å sikre godt integreringsarbeid, også for barn og unge og personer med særskilte behov eller nedsett funksjonsevne, skal tas hensyn til. Det blir også lagt vekt på beredskap for svingninger i bosettingsbehovet, og kommunenes kapasitet til rask bosetting og opp- og nedbygging av tjenester.

IMDi har ansvaret for å anmode kommunene om å bosette et gitt antall personer. Fylkeskommunene skal anbefale hvor mange flyktninger som bør bosettes i den enkelte kommunen i fylket.

Det er en klar målsetting å ha så kort ventetid som mulig fra den enkelte flyktning får vedtak om opphold til bosetting. Departementet jobber aktivt for å bedre informasjon om bosetting av flyktninger og redusere saksbehandlingstiden. I forbindelse med høye ankomster av flyktninger fra Ukraina er det gjort flere forenklinger i bosettingsordningen for å redusere tiden fra innvilget

oppholdstillatelse til bosetting. I denne situasjonen har departementet lagt til rette for at anmodning av kommunene om bosetting tar kortere tid og forenklet kartleggingen av disse flyktingene. IMDi har oppfordret kommunene til å legge til rette for avtalt selvbosetting, hvor flyktingene selv kan finne bolig i en kommune som deretter avtaler bosetting med IMDi.

Det har over tid vært en utfordring at et fåtall personer i asylmottak må vente lenge på bosetting. Dette er i hovedsak familier der ikke alle familiemedlemmene har oppholdstillatelse som gir grunnlag for bosetting. I tillegg venter noen personer med svært tunge oppfølgingsbehov lenge på bosetting. For å legge til rette for raskere bosetting av disse familiene har departementet gitt IMDi og UDI i oppdrag å gjennomgå praksis ved bosetting av barnefamilier med ulik oppholdsstatus. For å bidra til raskere bosetting av personer med svært tunge oppfølgingsbehov ble særskilt tilskudd ved bosetting av personer med nedsett funksjonsevne eller atferdsvansker i 2022 utvidet fra fem til ti år for flyktinger som blir bosatt fra UDIs særskilte botilbud.

I tillegg til utfordringer med et ekstraordinært høyt antall flyktinger som skulle bosettes i 2022, har det vært en kraftig økning i antall personer som oppholder seg utenfor mottakssystemet (privatboende). Disse personene kan etter innvilget beskyttelse søke IMDi om bosetting med offentlig hjelp dersom de ønsker det. Normalt gjelder dette 100–200 personer årlig, mens det halvveis i 2022 var blitt bosatt nærmere 3 000 privatboende med offentlig hjelp. Fordelingen av privatboende i mottak påvirker bosettingsarbeidet.

Det er viktig med gode digitale systemer for bosettings- og kvalifiseringsarbeidet som kan bidra til raskere og mer treffsikker bosetting. Hvordan relevant informasjon til bosetting kan innhentes, deles mellom relevante aktører, struktureres og holdes vedlike, er et viktig utviklingsområde framover.

Departementet vil ta med erfaringer fra de høye ankomstene av flyktinger fra Ukraina og ordningen med midlertidig kollektiv beskyttelse i det videre utviklingsarbeidet.

6.5.2 Innvandrere kommer i jobb og får varig tilknytning til arbeidslivet

For å bidra til at innvandrere skal komme i arbeid finnes det en rekke kvalifiseringstiltak. Kvalifiseringstiltakene skal fylle gapet mellom kompetansen den enkelte nyankomne har, og det arbeidsmarkedet krever. Det er mange ulike aktø-

rer på kvalifiseringsfeltet, og kvalifisering av nyankomne innvandrere skjer i skjæringspunktet mellom introduksjonsprogram, voksenopplæring, videregående opplæring, arbeidsmarkedstiltak i regi av Arbeids- og velferdsetaten og tilbud og aktiviteter i frivillig sektor. Det er et stort behov for samordning av aktører, ordninger og virkemidler. Departementet, i samarbeid med IMDi, har en sentral rolle som pådriver og samordner overfor aktører på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå for å styrke arbeidet kommunene, sektormyndighetene og andre samarbeidspartnere gjør for kvalifisering av målgruppen.

Flere innvandrere skal delta i jobb og få en varig tilknytning til arbeidslivet. Formell kompetanse og tilstrekkelige norsk- og engelskferdigheter vil ofte være en forutsetning for å oppnå dette. I den sammenheng er det viktig å sikre god implementering av *Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid* (integreringsloven). Det er igangsatt en utredning av nye områder og grep i integreringsloven som vil leveres sommeren 2023. Utredningen vil gi kunnskap om effektene av endringene gjort i den nye integreringsloven.

Foruten de lovregulerte ordningene for nyankomne innvandrere og flyktinger, som introduksjonsprogram og norskopplæring, har regjeringen en rekke ordninger og virkemidler rettet mot kommuner, fylkeskommuner, frivillige organisasjoner, arbeidsgivere og virksomheter for å styrke innvandreres tilknytning til arbeidslivet. IMDi, i samarbeid med AVdir og HK-dir, er bl.a. gitt i oppdrag å utrede behovet for et nytt arbeidsrettet kvalifiseringstiltak for innvandrere med svake norskferdigheter og lite formell kompetanse. Det rettes også en særlig innsats inn mot at flere kvinner kommer i arbeid eller utdanning, og mot rasisme og diskriminering i arbeidslivet. Se nærmere omtale under programkategori 09.70 Integrering og mangfold.

Styrket opplæring i norsk og samfunnskunnskap

Integreringspolitikken skal bidra til at innvandrere i større grad deltar i arbeids- og samfunns- liv. For å oppnå dette er det sentralt at nyankomne innvandrere blir tilbudt og gjennomfører kvalifisering, som på sikt kan gi en varig tilknytning til arbeidslivet. Ferdigheter i norsk er viktig for å få tilgang til arbeid og utdanning, men også for å delta på andre samfunnsarenaer. Det er mange som ikke har tilstrekkelige norskkunnskaper til å kunne delta fullt ut i arbeids- og samfunns- liv. Dette gjelder i stor utstrekning også arbeidsinn-

vandrere fra EØS, som ikke har krav på gratis norskopplæring.

Asylsøkere som bor i mottak og som er over 18 år, har plikt til å delta i opplæring i norsk og samfunnskunnskap. Koronapandemien, reduserte antall mottaksbeboere og raskere bosetting påvirket dette opplæringstilbudet i 2021.

Etter bosetting er opplæring i norsk og samfunnskunnskap både en plikt og en rettighet for nyankomne flyktninger og deres familiegjenforente. I 2021 deltok 21 497 innvandrere i opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne. Det er over fire tusen færre deltakere enn året før. Reduksjonen skyldes at det er færre personer i målgruppen for opplæring i 2021 sammenlignet med 2020. Det er stor variasjon mellom kommunene når det gjelder hvor mange måneder det tar før deltakerne begynner i norskopplæring og 52 pst. starter innen kravet om 3 måneder. Kommuner har meldt at det i perioder har vært utfordrende med kartlegging og oppstart av norskopplæring for nye deltakere, på grunn av smittevernrestriksjoner. En utfordring for kommunene har vært å samle homogene grupper av tilstrekkelig størrelse for å gjennomføre opplæring i samfunnskunnskap.

Flyktninger fra Ukraina med midlertidig kollektiv beskyttelse har rett til opplæring i norsk inntil ett år, jf. midlertidige lovendringer i integreringsloven i forbindelse med ankomstene fra Ukraina.

Norskopplæringsordningen skal være et supplement til tilbudet om norskopplæring som kommunene tilbyr. Formålet med norskopplæringsordningen er å gi et målrettet og fleksibelt tilbud til innvandrere som har behov for å styrke norskerdighetene sine, uavhengig av innvandringsårsak og botid, og uten lovbasert rett til norskopplæring. Ordningen skal bidra til at deltakerne på sikt når norsknivå B1 eller høyere. Ordningen skal også bidra til innovasjon i metoder for norskopplæring der frivillige organisasjoner og offentlige og private aktører samarbeider.

Frivillige organisasjoner kan, gjennom tilskuddsordningen for integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjoner, søke om tilskudd til å tilby norsk- og engelsktrening.

I 2021 ble det satt ned et offentlig utvalg som skal vurdere integreringspolitiske virkemidler for bedre å integrere arbeidsinnvandrere i norsk arbeids- og samfunnsliv. Utvalget leverer sin utredning i desember 2022.

Prøvegjennomføring

Det må anskaffes et nytt prøvesystem for prøver i norsk og samfunnskunnskap, herunder statsborgerprøven, ettersom eksisterende avtale utløper. Uten et nytt prøvesystem vil ikke innvandrere kunne oppfylle krav i regelverket i forbindelse med søknad om permanent oppholdstillatelse, statsborgerskap eller opptak til høyere utdanning, og heller ikke kunne dokumentere norskerdigheter ved jobbsøking. Regjeringen foreslår derfor å bevilge 24,2 mill. kroner til anskaffelse og etablering av nytt prøvesystem.

Introduksjonsprogram

Introduksjonsprogram tilbys i all hovedsak flyktninger og deres familiegjenforente, som er bosatt i en kommune etter avtale med IMDi. Introduksjonsprogrammet skal gi deltakerne grunnleggende ferdigheter i norsk og grunnleggende innsikt i norsk samfunnsliv og forberede de til arbeid eller utdanning. Deltakere i målgruppen for introduksjonsprogram har rett og plikt til å gjennomføre kompetansekartlegging og karriereveiledning. Dette skal bidra til at introduksjonsprogrammet blir tilpasset den enkeltes behov. Kommunen skal sørge for kompetansekartlegging og fylkeskommunen skal sørge for karriereveiledning. Programmet er individuelt tilpasset kvalifisering som skal styrke mulighetene for yrkes- og samfunnsdeltakelse for innvandrere. I 2021 var det i underkant av 10 000 personer som deltok i introduksjonsprogrammet, mot 14 000 deltakere året før. Tall for 2021 viser at 49 pst. gikk over til arbeid eller utdanning direkte etter avsluttet program. Blant de som avsluttet program i 2020, gikk 50 pst. over i arbeid eller utdanning direkte etter avsluttet introduksjonsprogram. Antall deltakere i introduksjonsprogrammet i 2023 vil, sammenlignet med 2021, øke som følge av flyktningankomstene fra Ukraina.

Det har siden innføringen av programmet i 2004 vært stor variasjon mellom kommunene i innholdet i introduksjonsprogrammet, og det har vist seg at programmet ikke dekker gapet mellom den kompetansen flyktningene har med seg, og det som kreves i det norske arbeidsmarkedet. Med integreringsloven, som trådte i kraft 1. januar 2021, er det tatt flere grep for å redusere dette gapet. Veiledning og oppfølging av implementering av den nye loven, er en viktig oppgave for IMDi. I tillegg implementeres de midlertidige lovendringene i integreringsloven i forbindelse med ankomster fra Ukraina, som trådte i kraft 15. juni

2022. De midlertidige endringene gjelder til 1. juli 2023. Statsforvalterne har også fått et særskilt oppdrag med å veilede kommunene og fylkeskommunen om de midlertidige lovendringene.

Mangfold i arbeidslivet

Innvandrere kommer til Norge med kompetanse og erfaringer, og er en viktig ressurs for det norske arbeidslivet. Samtidig har innvandrere lavere sysselsettingsgrad, lavere jobbtrygghet og høyere arbeidsledighet sammenlignet med resten av befolkningen. Dette kommer til dels av at innvandrere, særlig de med fluktbakgrunn, har lavere formell kompetanse enn resten av den norske befolkningen. Samtidig får mange innvandrere ikke jobb som tilsvarer den utdanningen og kompetansen de har, og er i større grad overkvalifisert for jobben de har enn befolkningen for øvrig.

For å få flere innvandrere inn i arbeidslivet må det, sammen med individuelle kvalifiseringsordninger gjøres en økt innsats blant arbeidsgivere og virksomheter slik at innvandreres kompetanse og ressurser benyttes i større grad. For å bidra til dette, er samarbeid med partene i arbeidslivet sentralt. Regjeringen vil fortsette innsatsen for å øke kunnskap om mangfold som ressurs blant arbeidsgivere gjennom ulike tiltak i regi av Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi), og i samarbeid med Arbeids- og velferdsdirektoratet og partene i arbeidslivet. Viktige virkemidler for å bidra til økt mangfold er tilskudd til virksomheter, informasjon og veiledningstjeneste og Mangfoldsprisen. I forbindelse med krigen i Ukraina og store ankomster av flyktninger derfra, har Arbeids- og velferdsdirektoratet og IMDi også publisert veiledningsmateriell for arbeidsgivere, kommuner og Arbeids- og velferdsetaten (NAV) om bruk av fleksibelt hurtigspor i introduksjonsprogrammet, og om hvordan bidra til at flyktninger med kollektiv beskyttelse kan gå direkte i arbeid etter at de er bosatt i en kommune.

Rasisme og diskriminering

Rasisme og diskriminering er barrierer for deltakelse i arbeids- og samfunnsliv, og med det, integrering og inkludering. Rasisme og diskriminering kommer til uttrykk når noen mener at andre er mindre verdt på grunn av til for eksempel hudfarge, hva de heter, hva de tror på, eller hvor de har røttene sine. Fordommer og hat kan i verste fall koste menneske livet. Men også ubevisste fordommer, eller rasistiske kommentarer og

holdninger, rammer de som opplever det hardt. Diskriminering kan være et strukturelt hinder for gode levekår, inngang til arbeidslivet og utbytte av opplæring. Erfaringer med rasisme kan påvirke tillit og tilhørighet til storsamfunnet. Det er behov for tiltak som bryter ned og forebygger rasisme og diskriminering, og regjeringen vil legge frem en handlingsplan mot rasisme og diskriminering høsten 2023. Hovedtema i planen vil være veien inn og opp i arbeidslivet, og ungdommers utfordringer med rasisme og diskriminering på samfunnsarenaer de ferdes på, som til for eksempel skole, utdanning, frivillighet, fritid og sosiale medier. Målgruppen omfatter alle som kan bli utsatt for rasisme og diskriminering, som innvandrere, norskfødte med innvandrerforeldre, samer og nasjonale minoriteter og utenlandsadopterte.

6.5.3 Flere innvandrere deltar i samfunnslivet

Det er et mål for integreringspolitikken at innvandrere skal delta i det norske samfunnslivet. Sivilsamfunnet og særlig frivillig sektor fyller viktige roller både for samfunnet og for enkeltpersoner. Det er stort mangfold av frivillige organisasjoner. Både store nasjonale, og små lokale innvandrerorganisasjoner bidrar til kompetanse, læring og inkludering og gir folk i alle aldre anledning til å møtes, engasjere seg og være en del av et fellesskap.

Behov for å styrke rollen til sivilsamfunnet i lokalt og nasjonalt integreringsarbeid

Frivillige organisasjoner har potensiale for å rekruttere enda bredere og gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Færre innvandrere deltar og har formelle verv i frivillige organisasjoner enn resten av befolkningen. Samtidig er det store variasjoner etter botid, inntekt og utdanning også her. Flere kommuner og sivilsamfunnsaktører melder at det er behov for, og viktig med, felles møteplasser på tvers av befolkningsgrupper. Sivilsamfunnet medvirker bl.a. med å ha møtesteder og inspirere til interessefellesskap og samfunnsdeltakelse.

De frivillige organisasjonene spiller en viktig rolle i integreringsprosesser ved bl.a. å gi informasjon og norsktraining til nye innbyggere, tilby kulturaktiviteter, rekruttere barn til idretten, bidra til dialog og være talerør for ulike grupper og behov. De frivillige organisasjonene har også spilt en viktig rolle under koronapandemien og i forbindelse med håndteringen av flyktninger fra Ukraina. De

gjør det mulig for folk å delta, samtidig som de bidrar til å løse viktige samfunnsoppgaver. Slikt bygger tillit og tilhørighet. Sivilsamfunnet er en ressurs, med potensial til å få og ta en større plass i nasjonalt og lokalt integreringsarbeid. *Hverdag-sintegrering - strategi for å styrke sivilsamfunnets rolle på integreringsfeltet (2021–2024)* synliggjør satsingen på dette området.

Negativ sosial kontroll og æresrelatert vold

Negativ sosial kontroll, æresrelatert vold, tvangsekteskap og kjønnslemlestelse er vedvarende utfordringer og alvorlige samfunnsproblemer. Det utgjør en barriere for den enkeltes rett til å leve et fritt og trygt liv. Det kan gjelde bl.a. retten til å ta selvstendige valg om utdanning, arbeid, og ekteskap og til et liv uten vold og overgrep. Både nyankomne flyktninger, innvandrere og personer som er født og oppvokst i Norge med og uten innvandrerbakgrunn, kan være utsatte.

I tillegg til de ordinære hjelpetjenestene er det etablert særskilte tjenester med spisskompetanse om negativ sosial kontroll, æresrelatert vold, tvangsekteskap og kjønnslemlestelse. Det finnes bl.a. 59 minoritetsrådgivere på utvalgte skoler i alle landets fylker. Minoritetsrådgiverne er et viktig lavterskeltilbud for utsatte personer da de kan komme tidlig inn med rådgivning og forebyggende tiltak. IMDi minoritetsrådgivere skal også styrke kompetansen til skoleansatte og offentlige tjenesteapparat om tematikken. Det finnes også fire integreringsrådgivere på utenriksstasjonene i Kenya, Jordan, Pakistan og Tyrkia. Disse yter konsulær bistand til personer som er utsatt for negativ sosial kontroll, æresrelatert vold, tvangsekteskap og kjønnslemlestelse.

Det pågår en omfattende satsing mot negativ sosial kontroll, æresrelatert vold, tvangsekteskap og kjønnslemlestelse bl.a. gjennom handlingsplanen *Frihet fra negativ sosial kontroll og æresrelatert vold (2021–2024)*. Handlingsplanen har fokus på innsats for nyankomne flyktninger og innvandrere, kunnskap og kompetanse for et helhetlig hjelpetilbud, et styrket rettsvern for utsatte personer, å forebygge ufrivillige utenlandsopphold og internasjonalt samarbeid.

Det er nedsatt et utvalg for å gjøre en helhetlig juridisk utredning av problemstillinger i saker som omhandler negativ sosial kontroll, æresrelatert vold, tvangsekteskap, kjønnslemlestelse og psykisk vold. Utvalget skal også utrede to punkter som har sammenheng med lovutvalgets mandat som gjelder forslag om endringer i straffeloven §

282 (familievold) og § 283 (grov familievold) samt vurdere om tvangsekteskap og æreskontroll på tvers av landegrensler kan anses som organisert kriminalitet og/eller menneskehandel. Rapport vil foreligge innen juni 2023.

Tolking i offentlig sektor

God og tilpasset kommunikasjon er en forutsetning for likeverdige offentlige tjenester og for at nye borgere får bedre informasjon om plikter og rettigheter i det norske samfunnet. Bedre tilrettelagt informasjon fra offentlig sektor kan føre til økt deltakelse i samfunnet og større tillit til det offentlige. Bruken av kvalifiserte tolker er for lav, og flere tolkeoppdrag blir utført av tolker uten dokumenterte kvalifikasjoner. I 2020 brukte offentlig sektor 755 mill. kroner på tolketjenester. Halvparten av tolkeoppdragene ble utført av tolker uten tolkefaglige kvalifikasjoner. Offentlige organer organiserer tolkebruken på ulike måter. Noen har egne tolketjenester eller fast ansatte tolker, mens andre benytter seg av private leverandører av tolketjenester gjennom rammeavtaler.

Lov om offentlige organs ansvar for bruk av tolk mv. (tolkeloven), ble vedtatt i juni 2021 og trådte i kraft 1. januar 2022. Hovedformålet med loven er todelt. Loven skal bidra til å sikre rettssikkerheten og forsvarlig hjelp og tjeneste for personer som ikke kan kommunisere forsvarlig med offentlige organer uten tolk. Det andre formålet er å bidra til å sikre at tolker holder en faglig forsvarlig standard. Loven regulerer bl.a. et krav om å bruke kvalifisert tolk, dersom bruk av tolk er nødvendig for å ivareta hensyn til rettssikkerhet eller for å yte forsvarlig hjelp og tjeneste. Det er dispensasjon fra dette kravet fram til 31. desember 2026. I overgangsperioden kan organene bruke ukvalifiserte tolker. Offentlige organer kan velge mellom frammetolking og fjerntolking. IMDi er nasjonal fagmyndighet for tolking i offentlig sektor, og direktoratet har en sentral rolle med å implementere og veilede om loven.

Levekår i utsatte byområder

I flere utsatte byområder, med opphopning av dårlige levekår, er innbyggere med innvandrerbakgrunn i flertall. Regjeringen vil fortsette å benytte områdesatsinger som et virkemiddel for å bedre levekår i utsatte byområder. Det vises til arbeid under Kommunal- og distriktsdepartementets ansvarsområde.

Statsborgerskap

Et rekordhøyt antall (41 100 personer) fikk innvilget norsk statsborgerskap i 2021. Norsk statsborgerskap har en viktig symbolsk betydning ved at det markerer en tilhørighet til det norske samfunnet og dets grunnleggende verdier. Statsborgerskapet gir videre viktige rettigheter og plikter som har betydning for innbyggernes deltakelse i det norske samfunnet. Statsborgerskapets betydning som politisk virkemiddel varierer fra land til land. Hva staten ønsker å oppnå reflekteres i hvilke vilkår, rettigheter og plikter som er knyttet til statsborgerskap. Norsk statsborgerskap er viktig som ramme for fellesskap og skal bidra til integrering. Det har i løpet av de siste årene blitt gjort endringer i statsborgerloven som har vært begrunnet med integreringshensyn. Hevet krav om ferdigheter i norsk muntlig trådte i kraft 1. oktober 2022 (med forbehold om fastsettelse i kongelig resolusjon). Formålet med endringen er å bidra til at flere får gode ferdigheter i norsk, ettersom dette er viktig for stabil arbeidstilknypning. Norskferdigheter er også viktig for deltakelse på andre samfunnsområder.

UDI behandlet rekordmange søknader om statsborgerskap i 2021. 45 000 personer fikk svar på søknaden eller meldingen om norsk statsborgerskap, og 19 000 av disse sakene ble behandlet helautomatisk. Likevel var det restanseøkningen for statsborgerskapsaker i 2021, som henger sammen med den kraftige økningen i antallet søknader etter at det ble åpnet for dobbelt statsborgerskap fra 2020.

Våren 2019 ble det iverksatt et tidsavgrenset identitetsavklaringsprogram for irakiske statsborgere. UDI er instruert om å legge til rette for en rask avvikling av programmet. Det er fortsatt utfordrende å gjennomføre prosedyren som benyttes for verifisering av identiteten til deltakerne og mange venter fortsatt på svar. Norske myndigheter løfter saken med kurdiske selvstyremyndigheter jevnlig og vil fortsette med det fremover på ulike nivåer. Behandling av sakene er høyt prioritert i UDI.

Radikalisering og ekstremisme

Radikalisering og ekstremisme kan få store konsekvenser for innbyggernes liv, helse og trygghet. Forebygging av radikalisering og ekstremisme handler om å forhindre at innbyggere blir utsatt for vold, trusler og hatytringer, og å forhindre at noen kommer inn i ekstremistiske miljøer og handlinger. Forebygging av radikalisering og

ekstremisme har stor betydning for at innbyggere med og uten innvandrerbakgrunn kan delta fullt ut på alle samfunnets arenaer. I juni 2022 oppnevnte regjeringen ekstremismekommisjonen. Ekstremismekommisjonen skal ha en bred tilnærming til ekstremismefeltet og innhente kunnskap som skal bidra til å forbedre landets evne til å forebygge radikalisering og fremveksten av ekstremisme. Kommisjonen skal levere sin utredning ved utgangen av 2023.

6.6 Inntektssikringsordninger som gir økonomisk trygghet og samtidig stimulerer til arbeid

Inntektssikringsordningene skal gi økonomisk trygghet til personer som midlertidig eller varig ikke kan delta i arbeidslivet. Ordningene skal sikre inntekt og kompensere for særlige utgifter i forbindelse med sykdom, arbeidsledighet, barns sykdom, midlertidig svikt i arbeids- og inntektsevnen, uførhet og alderdom. Inntektssikringsordningene skal også bidra til utjevning av inntekt og levekår. Den økonomiske tryggheten ordningene gir, legger til rette for at personer kan delta i samfunnet selv om de ikke er i stand til å delta i arbeidslivet. Denne tryggheten er også viktig for evnen og viljen til å ta risiko, og for arbeidslivets omstillingsevne. Inntektssikringsordningene må samtidig stimulere til arbeid, og gjøre det lønnsomt for den enkelte å utnytte sin arbeidsevne og forsørge seg selv. Dette er avgjørende for høy sysselsetting.

Folketrygdens system er utformet slik at man i hovedsak opparbeider seg rettigheter gjennom arbeid. Nivået på ytelsene er stort sett knyttet til tidligere inntekt, og for flere ytelser er tidligere arbeidsinntekt også en forutsetning for å komme inn under ordningen. 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 lavere kompensasjonsgrad. De fleste vil dermed få høyere inntekt dersom de går fra trygd til arbeid. Disse forutsetningene stimulerer til deltakelse i arbeidslivet. Samtidig gir mulighet for minsteytelse i enkelte ordninger et sikkerhetsnett for alle. For nærmere omtale av dagpengeordningen for arbeidsledige og ordningen med alderspensjon se punkt 6.1 Et velfungerende arbeidsmarked med god utnyttelse av arbeidskraften og punkt 6.7 Gode og forutsigbare pensjoner for dagens og framtidige generasjoner.

Inntektssikringsordningene skal både støtte opp om arbeidslinjen ved at det skal lønne seg å jobbe og samtidig gi gode nok ytelser til at de gir økonomisk trygghet for de som ikke kan jobbe. Disse hensynene kan stå i motstrid, og må balanseres i utformingen av ordningene. For å sikre forutsigbarhet og bærekraft, må hovedprinsippene i ordningene ligge fast over tid. Samtidig må de tilpasses de behovene de skal møte. For å finne en god balanse mellom disse hensynene, er det viktig å benytte erfaringer og stadig ny kunnskap i det videre arbeidet med å videreutvikle gode inntektssikringsordninger. Bruk av forsøksordninger for å teste ut om justeringer fungerer slik de er tenkt, kan bidra til det samme.

Regjeringen har foretatt flere endringer i inntektssikringsordningene. Regelverket for arbeidsavklaringspenger er endret fra 1. juli 2022, jf. omtale under. For å bedre inntekten til utsatte barnefamilier, er også bestemmelsen om at summen av uføretrygd og barnetillegg ikke kan utgjøre mer enn 95 pst. av inntekt før uførhet avviklet, jf. omtale under programkategori 29.50, kap. 2655. Regjeringen foreslår videre enkelte endringer i regelverket for sykepenger og pleie-, opplærings- og omsorgspenger, med formål å sikre mer samsvar mellom regelverk og praksis, bidra til mottak av riktig ytelse og å gi noe utvidede rettigheter, jf. omtale under programkategori 29.50, kap. 2650.

Mange av dem som i perioder står utenfor arbeidslivet, mottar helserelaterte ytelser. Norge har en høy andel mottakere av uføretrygd og andre helserelaterte ytelser, jf. omtale i del I, punkt 3.5 Helserelaterte ytelser. Denne gruppen utgjør størstedelen av de i yrkesaktiv alder som står utenfor arbeidslivet. Særlig bekymringsfull er veksten blant personer under 30 år. Regjeringen vil gjøre det lettere å kombinere inntektsgivende arbeid og trygd, bl.a. ved å bidra til at det finnes tilgjengelige jobber og øke etterspørselen etter arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne. Regjeringen vil innføre en aktivitetsreform for nye mottakere av arbeidsavklaringspenger og uføretrygd. Som ledd i dette foreslår regjeringen et avgrenset forsøk med arbeidsorientert uføretrygd for nye uføre under 30 år. Det vises til omtalen av et forsøk med arbeidsorientert uføretrygd omtalt under punkt 6.4 God inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet.

De sosiale tjenestene i arbeids- og velferdsforvaltningen er det nedre økonomiske og sosiale sikkerhetsnettet. Se nærmere omtale av disse tjenestene under punkt 6.8 Inkludering i samfunnet og gode levekår for de vanskeligst stilte.

6.6.1 Endringer i regelverket for arbeidsavklaringspenger

Regjeringen har sørget for at personer som mottar arbeidsavklaringspenger, får forlengelse dersom de ikke er ferdig avklart. Forslag til lovendringer i regelverket for arbeidsavklaringspenger fra 1. juli 2022 ble fremmet 12. mai 2022 og vedtatt av Stortinget 16. juni.¹² Endringene omfatter:

- Avvikling av karenperioden.
- Et nytt framoverskuende unntak fra varighetsbestemmelsen innrettet mot stønadsmottakere som enten allerede deltar i arbeidslivet, eller som er nært ved å kunne delta i det ordinære arbeidslivet.
- En overgangsordning fra 1. juli til 31. oktober 2022, for å sikre at mottakere ikke blir stående uten ytelse inntil rett til arbeidsavklaringspenger etter nye regler har blitt vurdert.

Begrunnelsene for endringene er flere, men det overordnede er at regelendringene som ble iverksatt i 2018 var for strenge. Mottakere av arbeidsavklaringspenger er en svært sammensatt gruppe der både helseutfordringer og avstand til arbeidsmarkedet vil variere betydelig. Nytt regelverk tar i større grad hensyn til dette. Med regelendringene vil de som er på vei mot en avklaring av arbeidsevnen/arbeid, kunne få unntak fra varighetsbestemmelsene, mens de som trenger lengre tid for å avklare arbeidsevnen og står lengre unna arbeidsmarkedet vil kunne få rett til en ny stønadperiode.

Avvikling av karenperioden vil redusere usikkerhet for livsoppholdet, som igjen kan gi mer rom for å konsentrere oppmerksomhet og innsats på arbeidsavklaringen. Avvikling av karenperioden vil ivareta de som trenger lengre tid til avklaring, og fokus flyttes fra manglende inntektssikring til avklaring.

Reglene som gjaldt for unntak fra varighetsbegrensingen (folketrygdloven § 11-12 andre ledd) fram til 1. juli 2022 var tilbakeskuende, dvs. de vektla nærmere spesifiserte hindringer tidligere i stønadsløpet som medførte forsinkelser i prosessen med å få avklart arbeidsevnen. Det var også strenge vilkår for å få unntak, og unntakene var ikke i tilstrekkelig grad innrettet for å ivareta de som med noe lengre tid til avklaring vil kunne komme i arbeid eller øke arbeidsinnsatsen.

¹² Prop. 114 LS (2021–2022) Endringer i skatte-, avgifts- og tollavgivninga m.m. og folketrygdloven (arbeidsavklaringspenger m.m.), Innst. 449 L (2021–2022), Lovvedtak 108-114 (2021–2022)

Regelverksendringene innebar ikke reverse- ring av samtlige endringer som ble innført i 2018. Bl.a. er maksimal varighet fortsatt tre år. Arbeids- og velferdsdirektoratet har undersøkt effekten av endringen fra 2018 som reduserte maksimal varighet fra fire til tre år. Funnene indikerer at reduksjonen i maksimal varighet på arbeidsavklaringspenger har ført til raskere avklaring til både arbeid og uføretrygd.¹³

Regelverket for arbeidsavklaringspenger er nærmere omtalt under Programkategori 29.50, kap. 2651.

Det er viktig at regelverket for arbeidsavklaringspenger er utformet slik at det best mulig understøtter hensikten med ordningen, som er å 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. Samtidig er det innholdet i den enkeltes avklarings- og oppfølgingsløp som er det mest sentrale for resultatet av arbeidsavklaringen. Derfor har Arbeids- og velferdsdirektoratet våren 2022 lyst ut et FoU-oppdrag for å innhente mer kunnskap om oppfølgingen mottakere av arbeidsavklaringspenger får, med sikte på at kunnskapen skal brukes til å utvikle oppfølgingsarbeidet og dermed bidra til raskere avklaring. Det har vært foretatt flere studier av endringene i regelverket fra 2018. Studiene er publisert i *Arbeid og velferd*, og i 2021 ble det publisert en kunnskapsoppsummering.¹⁴ Det pågår fremdeles et par studier som er knyttet til utfallet for de som ikke ble avklart til arbeid eller uføretrygd etter maksimal stønadperiode, og av endringen i minsteytelsen for nye mottakere under 25 år som ble innført fra 1. februar 2020. Regjeringen vil bruke ny kunnskap til å vurdere om det er behov for ytterligere justeringer i tilknytning til ordningen.

6.7 Gode og forutsigbare pensjoner for dagens og framtidige generasjoner

6.7.1 Mål for pensjonspolitikken

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 insentiver til arbeid,

samtidig som det er fleksibelt slik at 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 trykker framtidens pensjoner og bidrar til å styrke bærekraften. Reformen stimulerer til økt yrkesdeltakelse som igjen øker offentlige inntekter. Yrkesaktiviteten blant eldre har økt etter 2010, jf. målet om redusert frafall fra arbeidslivet (punkt 6.1) og omtalen av utviklingen i sysselsetting blant eldre (punkt 3.2). Samtidig gir reformen 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 at det blir flere 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 like høy pensjon som eldre årskull. I forlikene som ledet opp til pensjonsreformen var det bred enighet om at alderspensjon under utbetaling skal reguleres svakere enn lønnsveksten. Dette gjelder for alle alderspensjonister og demper utgiftsveksten også på kortere sikt. Det er rimelig at også dagens eldre bidrar til å sikre et bærekraftig pensjonssystem, slik at ikke hele regningen sendes til neste generasjon.

Regjeringen fremmet 17. desember 2021 en lovproposisjon om endret regulering av løpende pensjon til gjennomsnittet av pris- og lønnsvekst, jf. Prop. 41 L (2021–2022), og Stortinget vedtok våren 2022 nye regler for regulering av alderspensjon under utbetaling. De gamle reglene som ble innført med pensjonsreformen, ble innført med sikte på at pensjonene over tid skulle ha en utvikling som tilsvarte gjennomsnittet av lønns- og prisveksten. De gamle reglene forutsatte en real-lønnsvekst på 1,5 pst., og innebar at pensjonene ble regulert med lønnsveksten og deretter fratrukket en fast faktor på 0,75 pst. Alderspensjon under utbetaling reguleres fra og med 2022 med gjennomsnittet av lønns- og prisveksten. Dette gjelder også for regulering av minste pensjonsnivå og garantipensjon. AFP i privat sektor reguleres i tråd med de gamle reglene.

Regjeringen Solberg oppnevnte 12. juni 2020 et utvalg som fikk i mandat å beskrive pensjonssystemet og evaluere om de langsiktige målene for reformen vil kunne nås. Videre skulle utvalget

¹³ Myhre, A., og Kann, I. K. (2022) Kortere makstid på AAP ga flere i arbeid og raskere uføretrygd, *Arbeid og velferd* nr. 2/2022, Arbeids- og velferdsdirektoratet

¹⁴ Arbeids- og velferdsdirektoratet (2021) Regelverksendringer for arbeidsavklaringspenger 1.1.2018. NAV-rapport 1/2021.

vurdere behov for justeringer som kan bidra til å sikre pensjonssystemets økonomiske og sosiale bærekraft. Utvalget har vært sammensatt av fageksperter samt politisk oppnevnte utvalgsmedlemmer. Utvalget leverte sin rapport NOU 2022: 7 *Et forbedret pensjonssystem* til Arbeids- og inkluderingsdepartementet 16. juni 2022. Et samlet utvalg viser til at pensjonsreformen var nødvendig for å begrense veksten i utgiftene til alderspensjon fra folketrygden og bedre bærekraften i offentlige finanser. Videre vurderer utvalget at reformen ser ut til å virke etter hensikten, og at hovedelementene i reformen må ligge fast. Utvalget peker imidlertid på behov for enkelte justeringer for å styrke den sosiale bærekraften i pensjonssystemet, herunder gradvis økning i aldersgrensene i pensjonssystemet, bedre regulering av minstenivåene og økt alderspensjon til uføre.

6.7.2 Det samlede pensjonssystemet

Det samlede pensjonssystemet beskrives ofte som tredelt: folketrygdens alderspensjon, tjenestepensjoner (pensjoner opptjent i arbeidsforhold) inkl. AFP samt individuell pensjonssparing.

- Folketrygdens alderspensjon er bærebjelken i pensjonssystemet, og utgjør for de fleste den klart største delen av samlet alderspensjon. Samlede utbetalinger av alderspensjon fra folketrygden i 2023 er anslått til 289 mrd. kroner, og nåverdien av de opptjente rettighetene til alderspensjon i folketrygden er anslått til drøyt 9600 mrd. kroner ved inngangen til 2022.
- Retten til tjenestepensjon bygges gradvis opp gjennom ansettelsesforhold, og finnes i ulike ordninger med varierende utforming og ytelsesnivå. Innskuddspensjon har over tid blitt det tjenestepensjonsproduktet som langt de fleste arbeidstakere i privat sektor dekkes av. Innskuddspensjon kjennetegnes av at et årlig innskudd til pensjon, normalt som en prosentandel av den enkeltes lønn, er definert i pensjonsavtalen. Årlig innskudd skal fra 1. januar 2022 minst utgjøre to pst. av lønn opp til tolv grunnbeløp. I offentlig sektor er tjenestepensjonsordningen for årskull født før 1963 en bruttoordning som garanterer et gitt samlet nivå på årlig pensjon fra folketrygden og tjenestepensjonsordningen. Årskull født fra og med 1963 tjener fra og med 2020 opp offentlig tjenestepensjon i en påslagsordning som beregnes uavhengig av folketrygden. Ifølge Statistisk sentralbyrå utgjorde pensjonsforpliktelsene i tjenestepensjonsordningene, ekskludert

AFP, om lag 2400 mrd. kroner ved utgangen av 2021, hvorav offentlig sektors forpliktelser utgjorde nær 60 pst.

- Avtalefestet pensjon (AFP-ordningen) er ulik i offentlig og privat sektor. AFP i privat sektor gir et livsvarig tillegg til alderspensjon fra folketrygden. I offentlig sektor er AFP fortsatt en tidligpensjonsordning i alderen 62–66 år. Det er avtalt at AFP i offentlig sektor skal legges om etter mønster av AFP-ordningen i privat sektor for ansatte født i 1963 eller senere, dvs. fra 2025. Alle ansatte i offentlig sektor er omfattet av AFP-ordningen, mens om lag halvparten av ansatte i privat sektor arbeider i en virksomhet som er tilsluttet AFP-ordningen.
- Individuell pensjonssparing (IPS), avgrenset til de skattefavoriserte ordningene, utgjør en begrenset del av pensjonssystemet. Pensjonsforpliktelsene i disse ordningene utgjorde om lag 75 mrd. kroner ved utgangen av i 2021.

For den enkelte vil årlig samlet pensjon særlig avhenge av hvilke pensjonsordninger vedkommende har rett til, inntekten i og lengden på opp-tjeningsperioden, fødselsår og når pensjonen tas ut. 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.

6.7.3 Pågående prosesser på pensjonsområdet

Evalueringsprosjektet om pensjonsreformen

Pensjonsutvalget, ledet av Kristin Skogen Lund, leverte sin utredning NOU 2022: 7 *Et forbedret pensjonssystem* til Arbeids- og inkluderingsdepartementet 16. juni 2022. Utredningen er sendt på alminnelig høring med frist 21. oktober 2022. Pensjonsutvalget foreslår en rekke tiltak for å styrke den sosiale bærekraften til pensjonssystemet. Tre sentrale forslag er:

- En gradvis økning av aldersgrensene i pensjonssystemet og tilgrensende ordninger (helse-relaterte ytelser, dagpenger mv.) for personer født 1964 og senere, i takt med økningen i forventet levealder.
- Lønnsregulering av minstenivå i alderspensjon

- Økt pensjon til uføre i yngre årskull gjennom økt alder for opptjening og overgang til alderspensjon for personer som mottar uføretrygd.

Utvalgets forslag vil i hovedsak innebære endringer for personer født 1964 og senere. Med gjeldende regelverk kan personer født i 1964 starte uttak av alderspensjon tidligst februar 2026. Utvalgets forslag om økt opptjening i ny opptjeningsmodell for personer som mottar uføretrygd vil imidlertid også kunne påvirke pensjonsopptjeningen og -nivået for personer født i årene 1954–1963, hvor de eldste årskullene allerede har fylt 67 år og blitt overført til alderspensjon. Regjeringen vil vurdere utvalgets tilrådinger samt innsendte høringssvar, og vil legge fram for Stortinget på egnert vis hvordan utvalgets vurderinger og forslag følges videre opp. Regjeringen tar sikte på et nytt bredt politisk forlik om pensjon og vil involvere partene i arbeidslivet i dette arbeidet.

Offentlig tjenestepensjon

Partene i offentlig sektor kom 3. mars 2018 til enighet om en ny pensjonsløsning for offentlig sektor. Avtalen omfatter både alderspensjon og avtalefestet pensjon (AFP). Departementet fulgte opp avtalen med lovforslag i de lovfestede offentlige tjenestepensjonsordningene, 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 tjenestepensjonsordningene gjelder fra 2020 og omfatter årskull født f.o.m. 1963. Ny AFP i offentlig sektor omfatter de samme årskullene og vil gjelde fra 2025. De nye ordningene gir bedre uttelling for å stå lenger i arbeid, bygger ned mobilitetshindringer mellom offentlig og privat sektor og er tilpasset pensjonsreformen. I tråd med pensjonsavtalen fra 3. mars 2018 skal ny AFP i offentlig sektor utformes etter mønster av AFP i privat sektor. Regelfesting av ny AFP i offentlig sektor, i tråd med pensjonsavtalen 3. mars 2018 med partene i offentlig sektor, gjenstår og departementet har igangsatt et arbeid for å utarbeide lovforslag for ny offentlig AFP.

I pensjonsavtalen fra 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 er det videreføre en tidligpensjonsord-

ning 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). Etter vedtak i Stortinget i juni 2021, jf. lovvedtak 160 (2020–2021), Prop. 138 L (2020–2021) og Innst. 519 L (2020–2021) er det fra 1. juli 2021 ikke lenger noen plikt til å fratrukke stilling ved aldersgrensen for personer med særaldersgrense 60, 63 eller 65 år.

Regjeringen og partene i offentlig sektor har inngått en prosessavtale for det videre arbeidet med særaldersgrensene for å følge opp pensjonsavtalens punkt om at regelverket for personer med særaldersgrenser som er født i 1963 eller senere må tilpasses påslagsmodellen.

Regjeringen sikret flertall for å fremskyve innføringstidspunktet for pensjon fra første krone i privat sektor til 1. januar 2022. Departementet sendte 1. juli på høring forslag om å fjerne minste-grensen på 20 pst. stilling for rett til medlemskap i lovfestet offentlig tjenestepensjon. Forslaget innebærer at det gis pensjonsopptjening fra første krone og første dag også i lovfestet offentlig tjenestepensjon.

AFP i privat sektor

LO og NHO gjennomførte i 2017 en evaluering av AFP-ordningen i privat sektor, som ble lagt om som en del av pensjonsreformen i 2011, og konkluderte med at ordningen etter omleggingen i hovedsak har fungert som forutsatt, men at det er enkelte forhold ved dagens ordning som bør utredes videre.

LO og NHO ble i tariffoppgjøret i 2018 enige om å utrede alternativer til den gjeldende AFP-ordningen, jf. tariffpartenes protokoll 8. april 2018. Av protokollen framgår det at felles mål for en framtidig ordning er at det skal være bedre samsvar mellom tid i AFP-bedrift og hva man får utbetalt i pensjon. Det daværende Arbeids- og sosialdepartementet og Finansdepartementet bistod partene i utredningsarbeidet.

Utredningsarbeidet identifiserte et mulig handlingsrom og etablerte noen rammer for løsninger som kan balansere ulike hensyn. Arbeidet er dokumentert i rapporten «Utredning av en mulig reformert AFP-ordning i privat sektor» som ble publisert 12. mai 2021. AFP i privat sektor er partenes ordning. Regjeringen er innstilt på å gå i forhandlinger med partene med sikte på en omlegging, dersom partene ønsker å gå videre med en omlegging av ordningen.

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 skulle 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.

Etter forslag fra Regjeringen Solberg vedtok Stortinget 10. desember 2020 en reform av folketrygdens etterlatteytelser, jf. lovvedtak 39 (2020–2021), Innst. 128 L (2020–2021) og Prop. 13 L (2020–2021). Vedtaket må ses i lys av pensjonsreformen og innebærer en omfattende omlegging av folketrygdens ytelser til etterlatte. Etterlatteytelsene til personer under 67 år skal omgjøres til en tidsbegrenset omstillingsstønad med aktivitetsplikt, hvor målet er at den etterlatte i løpet av omstillingsperioden skal komme ut i jobb og bli selvforsørget. Barnepensjonene styrkes og forenkles. Videre skal det ikke lenger være særlige regler for beregning av uføretrygden eller alderspensjonen til etterlatte. Det er nødvendig å følge opp Stortingets vedtak med utfyllende lov- og forskriftsbestemmelser, f.eks. når det gjelder aktivitetskravet og inntektsavkortingen. Det er også nødvendig med endringer i samordningsreglene for offentlig tjenstepensjon som også må tilpasses disse nye ytelsene og reglene. Departementet følger opp dette arbeidet og sendte 13. juli 2022 forslag til regelverksoppfølging av etterlatte-reformen på høring med frist 13. oktober. Departementet vil framover sende ytterligere forslag om lov- og forskriftsbestemmelser på høring, med sikte på at reformen kan tre i kraft 1. januar 2024.

Pensjonstrygden for fiskere

Fiskere som helt eller delvis har inntekt i form av lott, blir i dag ikke regnet skatte- og trygderettslig som arbeidstakere, men som selvstendige næringsdrivende. I likhet med andre selvstendig næringsdrivende er det ikke omfattet av obligatorisk tjenstepensjon, men det har i motsetning til andre selvstendig næringsdrivende likevel en pliktig pensjonsordning. Pensjonstrygden for fiskere er en lovbestemt, pliktig tidligpensjonsordning (avtrappingspensjon) fra 60 til 67 år for personer som har eller har hatt fiske som hovednæring.

Pensjonstrygden er utligningsfinansiert, dvs. at ordningen ikke er fondert, men at årets pen-

sjonsutgifter dekkes av årets inntekter fra medlemspremie og omsetningsavgift på salg av fisk. Det har imidlertid over flere år vært lavere inntekter enn utgifter og det har derfor vært nødvendig med til dels betydelige bidrag fra ordningens likviditetsfond, som i sin tid ble bygget opp av den tidligere utførselsavgiften, som ble avvirket i 1993. I 2020 var likviditetsfondet brukt opp, og siden ordningen er garantert av staten har det derfor vært blitt gitt tilskudd fra staten over statsbudsjettet.

For å sikre en bedre balanse mellom ordningens inntekter og utgifter, har både medlemspremien og omsetningsavgiften blitt økt i 2020 og 2021. Medlemspremien og omsetningsavgiften utgjør i 2022 hhv. 12 326 kroner og 0,35 pst.

Under Regjeringen Solberg sendte departementet 16. september 2021 på høring et forslag om lukking av ordningen slik at den på sikt blir avvirket, med henvisning til at ordningen er underfinansiert og i tillegg har en rekke svakheter. Enkelte høringsinstanser har rettet kritikk mot prosessen, og regjeringen vil sette ned en partssammensatt arbeidsgruppe som skal utrede ordningen. En ev. videreføring av ordningen er forutsatt finansiert av næringen selv. Ved en ev. lukking av ordningen er regjeringen innstilt på at staten bør dekke deler av underdekningen, tilsvarende et beløp som i størrelsesorden vil være det som følger av en videreføring av dagens ordning. For å bedre balansen mellom ordningens inntekter og utgifter, i påvente av arbeidsgruppens vurderinger, foreslår regjeringen i statsbudsjettet for 2023 å øke omsetningsavgiften med 0,05 prosentpoeng, til 0,40 pst., og at medlemspremien økes med 25 pst. ut over den økningen som følger av den årlige endringen av folketrygdens grunnbeløp, noe som vil redusere statens tilskudd til ordningen over statsbudsjettet.

Innspill fra pensjonistenes organisasjoner til utformingen av eldrepolitikken

Regjeringen mener at pensjonistene i større grad skal kunne komme med innspill på utformingen av regjeringens eldrepolitikk og andre områder som berører dem, og har derfor i Hurdalsplattformen slått fast at den vil gi pensjonistenes organisasjoner forhandlingsrett på andre områder enn reguleringen av pensjoner, for å gi mulighet til å drøfte viktige spørsmål i eldrepolitikken. Regjeringen inn gikk på denne bakgrunn 20. juni 2022 en avtale med pensjonistenes og arbeidstakernes organisasjoner om fire årlige møter om statsbudsjettene, for at regjeringen gjennom disse årlige møtene kan nyttiggjøre seg organisasjonenes kompetanse og

innsikt i et viktig politikkområde. Regjeringens politikk på områder som berører eldre, vil på den måten være bedre forankret i pensjonistenes ønsker og behov, og virkemidlene i eldrepolitikken kan slik innrettes til det beste for Eldres levekår og livssituasjon, jf. også omtale i Prop. 41 L (2021–2022), kapittel 10.

Pensjonist- og arbeidstakerorganisasjonene har til budsjettet for 2023 fremmet krav på flere departementers områder. Regjeringen viser til organisasjonenes ønske om en mer tilgjengelig arbeids- og velferdsforvaltning. Når det gjelder fysisk tilgjengelighet vises det til regjeringens svar på Stortingets anmodningsvedtak nr. 909 av 11. mai 2021, hvor regjeringen bes om å fremme forslag om nasjonale retningslinjer som sørger for at de svakeste brukerne er sikret en tilgjengelig og åpen arbeids- og velferdsforvaltning. Se nærmere omtale under punkt 4 Anmodningsvedtak. Når det gjelder digital tilgjengelighet har Arbeids- og velferdsetaten over tid hatt en betydelig utvikling av IKT-systemene for bl.a. å støtte opp under slik tilgjengelighet. Dette arbeidet fortsetter. Se programkategori 09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken for nærmere omtale.

Regjeringen viser videre til at organisasjonene ønsker økt minstepensjon, bedring av uføres alderspensjon og sykepengerettigheter etter fylte 67 år. Dette er områder som også Pensjonsutvalget har pekt på i sin rapport, NOU 2022: 7 *Et forbedret pensjonssystem*, se omtale ovenfor. Regjeringen vil ta med seg organisasjonenes ønsker på disse områdene med seg i oppfølgingen av utvalgets rapport.

Organisasjonene har videre etterspurt bedre opplæring av de kommunale eldrerådene. Regjeringen ser at dette vil bidra til bedre legitimitet i demokratiske prosesser og styrke eldreperspektivet i kommunal planlegging og i lokalpolitikken, og foreslår å bevilge 5 mill. kroner til dette tiltaket i 2023, se nærmere omtale i Prop. 1 S (2022–2023) Helse- og omsorgsdepartementet. Organisasjonene ønsker en satsning på allmennlegetjenesten, og regjeringen følger dette opp med å fortsette sin styrking av fastlegeordningen for å sikre rekruttering og stabil legedekning i hele landet, se nærmere omtale i Helse- og omsorgsdepartementets budsjettproposisjon.

Regjeringen er videre enig med organisasjonene at det er behov for grep knyttet til kompetanseheving om Eldres psykiske helse, og vil i løpet av 2023 komme tilbake til dette som en del av en opptrappingsplan for psykisk helse som regjeringen vil legge fram i løpet av 2023. Regjeringen vil også legge frem en stortingsmelding

om Bo-trygt-hjemme-reformen i 2023, der flere strukturelle grep vil kunne fange opp organisasjonenes innspill på flere områder. Det vises videre til at er nedsatt et offentlig utvalg som skal foreta en helhetlig gjennomgang av tannhelsetjenesten, herunder organisering, finansiering og lovverket inkl. rettigheter. Det vises til omtale i Prop. 1 S (2022–2023) Helse- og omsorgsdepartementet.

Organisasjonene har i møtene med regjeringen fremmet krav om styrket kommuneøkonomi. Kommuneøkonomi er et prioritert område for regjeringen, og i 2023 foreslås det en vekst i kommunesektorens frie inntekter på 2,6 mrd. kroner, se nærmere omtale Prop. 1 S (2022–2023) Kommunal- og distriktsdepartementet. Videre vil organisasjonenes krav om sosial boligbygging bli vurdert i forbindelse med arbeidet med en stortingsmelding om en helhetlig boligpolitikk, og i forbindelse med arbeidet med Bo trygt hjemme-reformen, som skal gjøre det trygt for eldre å bo lenger hjemme.

Organisasjonene ønsker en satsning på digital kompetanse for eldre. I februar 2022 ble strategien for Digital hele livet forankret i regjeringen. Kommunal- og distriktsdepartementet vil utarbeide en handlingsplan basert på strategien senere i høst.

Regjeringen har igangsatt arbeid med tillitsreformen, og pensjonistorganisasjonenes synspunkter om reformen vil bli vurdert i forbindelse med dette arbeidet.

6.8 Inkludering i samfunnet og gode levekår for de vanskeligst stilte

Høy yrkes- og samfunnsdeltakelse er viktige forutsetninger for gode levekår i befolkningen. Det sosiale sikkerhetsnettet skal bidra til at alle får nødvendig bistand for å kunne delta i arbeidslivet og på andre arenaer i samfunnet. Regjeringen vil ha et samfunn med et sterkt sikkerhetsnett med velferdstjenester for dem som trenger det permanent eller i faser av livet.

Til tross for universelle velferdsordninger og en godt utbygd velferdsstat, rammes enkeltpersoner og familier av fattigdom og lavinntekt. Det har over tid vært en økning i antallet og andelen barn som vokser opp i familier med vedvarende lavinntekt. En oppvekst under slike vilkår gir økt risiko for å stå utenfor arbeidslivet og ha lavinntekt som voksen. Regjeringen vil ta tak i utfordringer knyttet til levekår, sosial mobilitet og barnefattigdom i byene.

De sosiale tjenestene i arbeids- og velferdsforvaltningen er det nedre sikkerhetsnett i velferdsordningene. Tjenestene skal bidra til økonomisk og sosial trygghet, og fremme overgang til arbeid, sosial inkludering og aktiv deltakelse i samfunnet.

Frivillige organisasjoner og sosiale entreprenører yter viktige bidrag for å hindre at folk blir stående varig utenfor arbeids- og samfunnslivet, og er en del av samfunnets sikkerhetsnett.

Det er et mål for regjeringen at personer med nedsatt funksjonsevne skal kunne delta i arbeidsliv og samfunnet på lik linje som andre. Hjelpemidler og tilrettelegging er viktige virkemidler for å bidra til dette. Hjelpemidler fra folketrygden er støttefunksjoner, og virker sammen med andre tilretteleggingsfunksjoner i skolen, arbeidslivet og dagliglivet for å tette gapet mellom isolasjon og deltakelse.

6.8.1 De sosiale tjenestene i NAV-kontoret og forebyggende sosialt arbeid

Kommunene har, gjennom ansvar for de sosiale tjenestene i NAV-kontoret, en sentral rolle i å fremme sosial og økonomisk trygghet. Ansvaret omfatter både forebyggende sosialt arbeid og de individuelle tjenestene opplysning, råd og veiledning, økonomisk stønad, midlertidig botilbud, individuell plan og kvalifiseringsprogram. De sosiale tjenestene i NAV-kontoret er et nedre sikkerhetsnett i velferdsordningene.

Arbeids- og velferdsdirektoratet er fagdirektoratet for de kommunale sosiale tjenestene, og skal gjennom ulike tilretteleggende tiltak bidra til at kommunene ivaretar sitt ansvar for disse tjenestene på en god måte. Blant viktige virkemidler i direktoratets arbeid er kompetansehevende tiltak og tilskuddsmidler til utvikling av de sosiale tjenestene. Statsforvalterne er en viktig samarbeidspartner.

Forebyggende sosialt arbeid

Sosiale tjenester og sosialfaglig arbeid er viktig i et helhetlig tjenestetilbud til personer som opplever sosiale problemer, men også i kommunenes arbeid for å forebygge at slike problemer oppstår. De siste årene har det vært flere initiativer for å bedre kvalitet og måloppnåelse for de individuelle sosiale tjenestene. Det har i liten grad vært gjennomført tiltak rettet mot det generelle forebyggingsansvaret. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har på denne bakgrunn tatt initiativ til å utvikle et program for forebyggende sosialt arbeid

og helhetlig forebyggende innsats lokalt. Et overordnet mål for programmet skal være å forebygge at folk faller utenfor og får sosiale problemer, slik at færre blir stående permanent utenfor arbeids- og samfunnsliv. Arbeids- og velferdsdirektoratet har i 2022 fått i oppdrag å planlegge og gjennomføre et slikt program. En arbeidsgruppe ledet av direktoratet utarbeidet våren 2022 et forslag til mål og rammer for programmet. Direktoratet skal høsten 2022 med utgangspunkt i dette forslaget gå videre i planlegging og konkretisering av programmet.

Kvalifiseringsprogrammet

Kvalifiseringsprogrammet med tilhørende kvalifiseringsstønad ble fra 1. januar 2010 en lovpålagt oppgave for kommunene og en rettighet for dem som oppfyller lovens vilkår. Programmet er innrettet mot personer mellom 18 og 67 år 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. Fra 1. januar 2019 ble det innført enkelte endringer i regelverket knyttet til inngangsvilkår, varighet og innhold i programmet.

Ved utgangen av 2021 var det i overkant av 6 300 deltakere i kvalifiseringsprogrammet, en nedgang fra om lag 6 950 ved utgangen av 2020.

Det framgår av rapportering fra Arbeids- og velferdsdirektoratet at det er stor variasjon i hvordan NAV-kontorene arbeider med kvalifiseringsprogrammet. Noen vedvarende utfordringer er knyttet til identifisering og kartlegging av potensielle deltakere, manglende kompetanse om programmet og de mulighetene det gir, og prioritering av ressurser til arbeidet med programmet. Tidligere anslag direktoratet har gjort på hvor mange som er i målgruppen for kvalifiseringsprogrammet er høyere enn faktisk antall deltakere. Statsforvalterembetene mener også at det er et potensiale for flere deltakere i kvalifiseringsprogrammet. Samlet gir dette grunnlag for bekymring for om alle i målgruppen blir vurdert for deltakelse og får tilbud om program hvis de fyller lovens vilkår.

I en kartlegging av arbeidet med kvalifiseringsprogrammet framgår det at terskelen for å tilby programmet er hevet de senere årene, ved at man nå tilbyr programmet til mer ressurssterke deltakere enn tidligere.¹⁵ Forskerne påpeker at kravet om at programmet skal være et fulltidsprogram kan virke omfattende, både for veiledere som skal drive oppfølging i programmet og for

deltakere som i utgangspunktet er vurdert til å ha vesentlig nedsatt arbeids- og inntektsevne. Kartleggingen identifiserer en rekke barrierer for bruk av kvalifiseringsprogrammet, herunder finansiering, personell og tid. Det foreslås at disse blir adressert for å øke antall deltakere i programmet.

Regjeringen vil styrke ordninger som kvalifiseringsprogrammet, arbeidsforberedende trening, praksisplasser og varig tilrettelagt arbeid og gjøre dem tilgjengelig for flere.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har sammen med statsforvalterne gjennomført en rekke kompetansehevede og andre tilretteleggende tiltak overfor kommunene siden innføringen av programmet. Dette arbeidet videreføres i 2023.

Departementet ser i tillegg behov for å foreta en gjennomgang av erfaringer med programmet, bl.a. i lys av arbeids- og velferdsforvaltningens samlede virkemidler for å inkludere flere i arbeid blant dem som står langt fra arbeidsmarkedet.

Aktivitetsplikt for sosialhjelpsmottakere

Fra 1. januar 2017 ble det innført en plikt for kommunene til å stille vilkår om aktivitet til sosialhjelpsmottakere under 30 år. Videre ble det innført en plikt fra 1. januar 2021 til å stille vilkår om norskopplæring for sosialhjelpsmottakere dersom manglende norskkunnskap er årsaken til at en person ikke er selvhjulpel. Forskerne konkluderer i en evaluering av lovendringen fra 2017¹⁵ med at det synes som aktivitetsplikten bidrar til bedre opplæring av brukergruppen, men at en generell og betydelig mangel er at få NAV-kontor evner å gi meningsfull og velegnet aktivitet til hele bredden av en sammensatt gruppe. Departementet ser behov for mer kunnskap om hvilke typer tiltak og aktiviteter som tilbys sosialhjelpsmottakerne. Arbeids- og velferdsdirektoratet har fått i oppdrag å ta initiativ til en kartlegging av dette. Kartleggingsoppdraget vil bli utlyst eksternt høsten 2022.

Statlige veiledende satser for økonomisk sosialhjelp

Med virkning fra årsskiftet prisjusteres de statlige veiledende satsene for økonomisk sosialhjelp i

henhold til anslått vekst i konsumprisene for 2023. Disse ble oppjustert ekstraordinært med virkning fra 1. juli 2022, i tråd med anslått vekst i konsumprisene i Revidert nasjonalbudsjett 2022. Bakgrunnen for den ekstraordinære justeringen var økte levekostnader. Kommunene er kompensert for den anslåtte helårseffekten av endringen med 143,4 mill. kroner i 2023, jf. Prop. 1 S (2022–2023) for Kommunal- og distriktsdepartementet.

Barn, unge og familier

Barn er spesielt sårbare i vanskelige situasjoner, og det er viktig at deres særskilte behov blir ivare tatt i familiens møte med NAV-kontoret. Dette gjelder ved utøvelse av både de kommunale sosiale tjenestene og de statlige tjenestene og ytelsene. Arbeids- og velferdsdirektoratet har igangsatt utviklingsarbeid for å ivareta og styrke barne- og familieperspektivet i arbeids- og velferdsforvaltningen. Statsforvalterne vil i 2022–2023 gjennomføre landsomfattende tilsyn med NAV-kontorenes ansvar for å ivareta barns behov når familien søker økonomisk stønad.

Stortinget har vedtatt endringer i flere velferdstjenestelover, herunder sosialtjenesteloven og NAV-loven, jf. Prop. 100 L (2020–2021) og Innst. 581 L (2020–2021), for at barn og unge med sammensatte behov og familiene deres skal få et helhetlig og samordnet tjenestetilbud. Endringene omfatter bl.a. harmonisering og styrking av reglene om samarbeid og individuell plan, innføring av en samordningsplikt for kommunen ved ytelse av velferdstjenester, og innføring av en rett til barnekoordinator. Endringene trådte i kraft 1. august 2022. Lovendringene vil følges opp med utarbeidelse av en veileder for samarbeid og samordning, samt med evaluering fram til 2027.

Det er et behov for å koordinere samarbeidet om utsatte barn og unge som overskrider sektorområder og forvaltningsnivåer. Arbeids- og inkluderingsdepartementet deltar i en kjernegruppepilot sammen med andre departementer for samordning av arbeidet for utsatte barn og unge. Arbeidet ledes av Barne- og familiedepartementet.

Stortinget har vedtatt en endring i sosialtjenesteloven med virkning fra 1. september 2022 som innebærer at det ved vurdering av søknad om stønad til familier ikke skal tas hensyn til barnetrygd, jf. Prop. 87 L (2021–2022) og Innst. 375 L (2021–2022). Barnetrygden står i en særstilling i relasjon til økonomisk sosialhjelp sammenlignet med andre midler som kommunen i arbeids- og velferdsforvaltningen kan se hen til i vurderingen av

¹⁵ Meltevik, Stine mfl. (2022). Kartlegging av arbeidet med kvalifiseringsprogrammet i NAV-kontoret, Oslo: Oxford Research

¹⁶ Hernæs, Ø. M. (2021). *Delrapport 2 Kvantitativ evaluering av innføring av plikt for kommunene til å stille vilkår om aktivitet til sosialhjelpsmottakere under 30 år*. Oslo: Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning. Rapport 3/2021

en søknad. Barnetrygden er en universell ordning som alle mottar uavhengig av inntekt, og kan være et viktig virkemiddel for å bedre familienes økonomi. Lovendringen er derfor et virkemiddel for å bedre økonomien til denne gruppen. Kommunene er kompensert for den anslåtte helårseffekten av endringen med 580,1 mill. kroner i 2023, jf. Prop. 1 S (2022–2023) for Kommunal- og distriktsdepartementet.

Tilsyn

Statsforvalterne har i 2020–2021 gjennomført en landsomfattende undersøkelse om tilgjengeligheten til sosiale tjenester i NAV-kontoret. En samlet rapport vil bli publisert høsten 2022. Departementet vil da gå igjennom rapporten sammen med Arbeids- og velferdsdirektoratet.

6.8.2 Samarbeid med frivillig sektor og sosiale entreprenører

Frivillige organisasjoner og sosiale entreprenører yter viktige bidrag i arbeidet med å utvikle og ta i bruk nye løsninger på sosiale og samfunnsmessige problemer, og således supplere det offentlige tilbudet.

Departementet viderefører tiltakene i strategien for økt innovasjon og bedre tjenester på arbeids- og velferdsfeltet som Solberg-regjeringen la fram i august 2021.

Over kap. 621, post 70 bevilges det tilskudd til frivillige organisasjoner og sosiale entreprenører som utfører arbeid for sosialt og økonomisk vanskeligstilte. Tilskudd til aktivisering og arbeidstrening og tilskudd til sosialt entreprenørskap er eksternt evaluert i 2021. Departementet følger opp evalueringen sammen med Arbeids- og velferdsdirektoratet. Se nærmere omtale under kap. 621, post 70.

6.8.3 Tiltak mot fattigdom

2030-agendaen med bærekraftsmålene er verdenssamfunnets arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene. Bærekraftsmål 1 om å utrydde fattigdom følges opp nasjonalt, gjennom innsatsen for å redusere økonomiske og sosiale forskjeller, og redusere fattigdom.

Regjeringens mål er et samfunn med små forskjeller. Fattigdom skal reduseres, særlig den som rammer barnefamilier. Regjeringen vil føre en politikk som reduserer de økonomiske, sosiale og geografiske forskjellene i samfunnet. De viktigste grepene for å redusere økonomiske og sosiale forskjeller

og redusere fattigdom er å inkludere flere i arbeid, sikre universelle og gode velferdsordninger, og ved mer rettferdig og omfordelende skatt.

Svak eller manglende tilknytning til arbeidslivet er en viktig årsak til fattigdom og lav inntekt. Deltakelse i arbeidslivet gir enkeltmennesker et selvstendig økonomisk livsgrunnlag, sosial tilhørighet og fellesskap. Høy sysselsetting er også avgjørende for den sosiale og økonomiske bærekraften i samfunnet. Regjeringens innsats for et velfungerende arbeidsmarked (punkt 6.1), et sikkert og seriøst arbeidsliv (punkt 6.2) og for inkludering av flere i arbeid (punkt 6.4) er viktig for å forebygge og redusere fattigdom.

Skattesystemet bidrar til omfordeling gjennom finansieringen av offentlige tjenester og overføringer. Regjeringen vil ha et mer rettferdig skattesystem der de med høy formue og inntekt får høyere skatt og de med inntekt under 750 000 kroner får lavere skatt. Se om skatt i Prop. 1 S (2022–2023) for Finansdepartementet.

Godt utbygde offentlige tjenester som utdanning, barnehager og helse- og omsorgstjenester reduserer forskjeller i levekår og legger til rette for deltakelse i arbeidslivet. Folketrygdens stønadsordninger gir inntekt ved sykdom, arbeidsledighet, uførhet, tap av forsørger og høy alder. Se omtale under punkt 6.6 Inntektssikringsordninger som gir økonomisk trygghet og samtidig stimulerer til arbeid.

Det er høy forekomst av lavinntekt blant innvandrere med flyktningbakgrunn. Mange nyankomne flyktninger har svak tilknytning til arbeidsmarkedet. Noen innvandregrupper har lav inntekt også etter å ha bodd lenge i Norge. Ny integreringslov fra 1. januar 2021 skal legge til rette for at flere nyankomne flyktninger kan ta formell utdanning gjennom introduksjonsprogrammet, og setter tydeligere krav til norskkunnskaper. Kvalifisering, utdanning og arbeid er viktige innsatsområder. Se omtale av innsatsen for god integrering av innvandrere i arbeid og samfunn under punkt 6.5 God integrering av innvandrere i arbeid og samfunn. Økt sysselsetting og deltakelse på andre samfunnsarenaer vil bedre levekår og redusere utenforskap blant innvandrere.

De fleste barn i Norge vokser opp i familier med gode økonomiske vilkår. Samtidig er det barn og familier som faller utenfor sosiale fellesskap pga. lav inntekt og dårlige levekår. Det har over en tid vært en økning i antallet og andelen barn i husholdninger med lavinntekt. Regjeringen vil arbeide for å redusere og forebygge fattigdom blant barnefamilier og fremme sosial mobilitet. Regjeringen vektlegger tiltak som bidrar til at foreldrene kom-

mer i arbeid. Dette vil bedre barnas muligheter og familiens levekår. Barnehager og skoler som løfter alle barn, uavhengig av foreldrenes bakgrunn, er viktig for å skape like muligheter for alle. Regjeringen prioriterer reduserte barnehagepriser og innføring av gratis deltids plass i SFO. Regjeringen har satt ned en ekspertgruppe som skal se på hvordan innsatsen bør prioriteres for å gi barn som vokser opp i fattigdom bedre levekår, og for å forebygge at fattigdom går i arv. Se nærmere omtale i Prop. 1 S (2022–2023) for Barne- og familiedepartementet, og del III i denne proposisjonen.

Regjeringen vil ta tak i utfordringer knyttet til levekår, sosial mobilitet og barnefattigdom i byene. Områdesatsingene er et viktig tiltak for å medvirke til inkludering og likeverdige levekår i utsatte byområder. Regjeringen vil legge fram en melding til Stortinget om levekår i byer.

Kommunene har gjennom ansvaret for barnehage, skole og grunnleggende velferdstjenester en sentral rolle i å forebygge fattigdom. Frivillige organisasjoner og sosiale entreprenører yter viktige bidrag for å hindre utenforskap og skape et inkluderende samfunn.

Mange som står utenfor arbeidsmarkedet med langvarig lav inntekt har helseproblemer og utfordringer knyttet til psykisk helse og rus. Innsatsen for å skape trygge og gode boforhold for alle er også viktig for å bedre levekårene for vanskeligstilte. Den samlede og tverrsektorielle innsatsen mot fattigdom og oppfølging av bærekraftsmål 1 er nærmere omtalt i del III i denne proposisjonen.

6.8.4 Hjelpemidler

Hjelpemidler bidrar til at folk i størst mulig grad settes i stand til å klare seg selv på ulike livsarenaer. Det gjør at mennesker med funksjonsutfordringer kan leve gode liv der de kan mestre, delta og være aktive i arbeids- og samfunnsnivå.

Sterk befolkningsvekst blant eldre og økt levealder gjør at flere vil ha behov for hjelpemidler framover. Behovet vil dempes noe av at folk er friske lenger. Yrkesdeltakelsen er relativt lav blant personer med nedsatt funksjonsevne. I en situasjon med relativt færre i yrkesaktiv alder, er det desto viktigere med hjelpemidler, tilpasninger og tiltak som bidrar til at flest mulig av de med funksjonsnedsettelse kan gjennomføre utdanning og delta i arbeid.

For nærmere omtale av hjelpemiddelforvaltningen og pågående arbeid for å bedre hjelpemiddeltjenestene, se programkategori 09.10. For nærmere omtale av hjelpemidler fra folketrygden, se programkategori 29.60.

Styrke tolketjenester for døve og døvblinde

Behovet for tolketjenester innenfor undervisning, arbeid og annen samfunnsdeltakelse er økende, bl.a. fordi stadig flere unge tar lengre utdanning. Dette medfører også at det vil være behov for mer spesialisert tolketjeneste og økt kompetanse for å møte brukernes behov. Tolketjenestene dekkes per i dag av faste ansatte i Arbeids- og velferdsetaten og frilanstolker.

For å legge til rette for kvalitativt bedre tolketjenester, økt forutsigbarhet for brukerne, bedre muligheter for å ivareta prioriterte oppdrag, sikre gode arbeidsvilkår for flere tolker og enklere administrasjon for etaten, styrkes etaten med flere fast ansatte tolker. En større andel fast ansatte tolker (lavere andel frilanstolker) gir Arbeids- og velferdsetaten større muligheter for kvalitets- og kompetanseoppbygging i tolketjenesten. Det vil også gi flere tolker en sterkere tilknytning til arbeidsplassen. Flere fast ansatte tolker vil i tillegg styrke dekkningen av brukernes behov for døvetolking og tolke- og ledsagerhjelp. Regjeringen øker derfor driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten med 32 mill. kroner i 2023, noe som gir rom for å øke antall fast ansatte tolker med om lag 35 stillinger i 2023.

For å øke kunnskapen på tolkeområdet har departementet iverksatt to FoU-oppgaver: *Fjerntolking for døve, hørselshemmede og døvblinde – Undersøkelse av skjerm- og videotolking under koronapandemien og Helhetlig gjennomgang av honorarsystemet for frilanstolker.*

Ny ordning med stønad til briller til barn

Regjeringen har forbedret ordningen med brillestøtte til barn, i tråd med at Stortinget bevilget 220 mill. kroner til en forbedret brillestøtteordning til barn. De fleste barn har tidligere ikke fått dekket utgifter til briller til ordinær synskorrigerende. Det er derfor fra 1. august 2022 innført en ny ordning for stønad til briller til barn, som har behov for synskorrigerende av ulike årsaker. Ordning gjelder fram til barnet fyller 18 år og kommer i tillegg til de to andre ordningene som dekker briller til barn. Stønad gis etter faste satser basert på brillens styrke og trekkes fra regningen hos optiker når brillen skal betales. Den nye ordningen gir barna som falt ut av ordningen med behandlingsbriller i 2020 på ny en rett til brillestøtte, men også til barn som tidligere ikke har hatt rett til brillestøtte, jf. nærmere omtale under kap. 2661, post 75.

Programkategori 09.00 Administrasjon

Utgifter under programkategori 09.00 fordelt på kapitler

		(i 1 000 kr)			
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
600	Arbeids- og inkluderings- departementet	227 779	265 835	268 234	0,9
601	Utredningsvirksomhet, forskning mv.	310 384	422 610	449 405	6,3
	Sum kategori 09.00	538 163	688 445	717 639	4,2

Utgifter under programkategori 09.00 fordelt på postgrupper

		(i 1 000 kr)			
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
01–29	Statens egne driftsutgifter	313 679	359 065	376 459	4,8
50–89	Overføringer til andre	224 484	329 380	341 180	3,6
	Sum kategori 09.00	538 163	688 445	717 639	4,2

Kap. 600 Arbeids- og inkluderingsdepartementet

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
01	Driftsutgifter	227 779	265 835	268 234
	Sum kap. 600	227 779	265 835	268 234

Overført fra 2021 til 2022:
Post 01: 8 994 000 kroner

Arbeids- og inkluderingsdepartementets oppgaver og prioriteringer følger av politikken som utformes og de mål som er fastsatt for arbeids-, velferds- og integreringspolitikken.

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 o.a. regelverk.

Rapport 2021

Per 31. desember 2021 var det 199 ansatte. Kvinneandelen var på 67,8 pst. Det vises til omtale av kjønnsfordeling for de ulike stillingskategoriene i del III, punkt 11 Likestilling og mangfold.

Regnskapet for 2021 under kap. 600, post 01 viste et forbruk på 227,8 mill. kroner. Midlene er nyttet til å dekke departementets ordinære driftsutgifter. Av det totale regnskapet ble 185,9 mill. kroner nyttet til å dekke lønn og sosiale kostnader og 41,7 mill. kroner til å dekke andre driftskostnader.

Budsjettforslag 2023**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 og tjenesteavtaler med Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon.

Bevilgningen foreslås redusert med 2 mill. kroner som følge av at utvalgsutgifter er foreslått overført til kap. 601, post 21.

Bevilgningen foreslås redusert med kr 374 000 som følge av at bidragsområdet er foreslått overført til Barne- og familiedepartementet.

Bevilgningen foreslås redusert med kr 295 000 som utgjør departementets andel i forbindelse med at lisenskostnader for e-postsynkronisering i departementsfellesskapet skal dekkes gjennom brukerbetaling. Bevilgningen under Kommunal- og distriktsdepartementets kap. 510 Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon, post 45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold er foreslått økt tilsvarende.

Bevilgningen foreslås redusert med kr 355 000 som følge av at det i saldert budsjett 2022 ble beregnet for mye i kompensasjon ved innføring av ny premiemodell i Statens pensjonskasse. Det vises til omtale under del I, punkt 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer.

Det er forventet at endrede jobbreisevaner som følge av koronapandemien vil gi budsjettgevinster pga. lavere reisekostnader. Bevilgningen er på bakgrunn av dette foreslått redusert med kroner 650 000.

For 2023 foreslås en bevilgning på 268,2 mill. kroner.

Kap. 601 Utredningsvirksomhet, forskning mv.

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
21	Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres</i>	66 885	64 070	68 925
22	Kunnskapsutvikling i IA-avtalen mv., <i>kan overføres</i>	19 015	29 160	25 200
23	Tiltak for redusert deltid og økt heltidsandel			14 100
50	Norges forskningsråd	117 829	176 175	191 035
70	Tilskudd	31 905	60 375	57 160
71	Tilskudd til bransjeprogrammer under IA-avtalen mv., <i>kan overføres</i>	52 500	70 000	70 000
72	Tilskudd til Senter for seniorpolitikk	17 250	17 700	17 700
73	Tilskudd til trygderettslig/EØS-rettslig forskning og kompetanseutvikling	5 000	5 130	5 285
	Sum kap. 601	310 384	422 610	449 405

Overført fra 2021 til 2022:
Post 21: 3 556 000 kroner
Post 22: 39 315 000 kroner
Post 71: 500 000 kroner

Allmenn omtale

Sektorprinsippet i norsk forskningspolitikk innebærer at departementet har et overordnet ansvar for forskning innenfor departementets ansvars-

områder. Ansvarer innebærer å bidra til forskning og kompetansebygging for sektoren, og å sørge for forskning for politikkutvikling og forvaltning. Myndighetene og forvaltningen utgjør en stor del av egen sektor og er viktige brukere av forskningsresultater.

Departementets investeringer i forskning og annen kunnskapsutvikling er et virkemiddel for å nå fastsatte mål for arbeids-, integrerings- og velferdspolitikken. Kunnskapsutviklingen skal bidra til god forståelse av hvordan samfunn, arbeidsmarked og arbeidsliv utvikler seg, samt bidra til treffsikker politikk og utvikling av gode og effektive tjenester og tiltak i møtet med store samfunnsutfordringer.

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 f.eks. 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. 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.

Departementets FoU-strategi for perioden 2019–2023 gjør rede for hvordan departementet ivaretar sektoransvaret for forskning og strategiske kunnskapsbehov. Departementet skal utvikle et godt kunnskapsgrunnlag for bredden i sektoransvaret, og samtidig prioritere kunnskap som bidrar til et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting. Høy kvalitet og relevans i forskningen er en forutsetning for god nytteverdi for sektorens brukere og for at forskere skal kunne anvende resultater i den videre forskningen.

Regjeringen legger fram en ny langtidsplan for forskning og høyere utdanning samtidig med årets budsjettproposisjon: Meld. St. 5 (2022–2023) *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning* (2023–2032). Planen har et tiårig perspektiv, med en konkretisering av mål og prioriterte områder for den kommende fireårsperioden. Tematiske prioriteringer i planen som berører departementets sektoransvar følges opp gjennom ulike virkemidler som enkeltvis og i sammenheng skal bidra til at sektoransvaret ivaretas og kunnskapsbehov dekkes. Langtidsplanen er nærmere omtalt i del III, kap. 5 i Prop. 1 S (2022–2023) for Kunnskapsdepartementet.

Departementet ivaretar sektoransvaret for forskning hovedsakelig gjennom fire virkemidler/aktører:

- Norges forskningsråd
- Departementets egne anskaffelser
- Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)
- Arbeids- og velferdsdirektoratet

Departementets tildeling til Norges forskningsråd skal hovedsakelig bidra til langsiktig og målrettet kompetanse- og kunnskapsoppbygging for sektoren. Det vises til omtale av Norges forskningsråd under kap. 601, post 50.

Departementets egne anskaffelser av forskning og utredninger har som hovedformål å gi departementet et godt kunnskapsgrunnlag for politikkutvikling og forvaltning på kort og mellomlang sikt. Anskaffelsene er ofte knyttet til pågående eller kommende utviklingsprosesser, samt dagsaktuelle problemstillinger som krever relativt presise beskrivelser av kunnskapsbehov fra departementets side. Det vises til omtale under kap. 601, post 21 samt kap. 671, post 21.

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) er det nasjonale forskningsinstituttet for arbeidsmiljø og arbeidshelse i Norge. STAMI skal bl.a. frambringe og å formidle kunnskap om sammenhengen mellom arbeid og helse. STAMI bistår med kvalitets-sikret fagkunnskap til bl.a. departementet, Arbeids- tilsynet, Petroleumstilsynet, bedriftshelsetjenesten og partene i arbeidslivet. Det vises til omtale av STAMI under kap. 643.

Arbeids- og velferdsdirektoratets midler til forskning 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. 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 egen utrednings- og analysekompetanse. Arbeids- og velferdsdirektoratet ferdigstilte i 2021 en ny FoU-plan for arbeids- og velferdsforvaltningen som skal gi retning for FoU-arbeidet i perioden 2021–2025.

Departementet søker å styrke trygderettslig/EØS-rettslig forskning og kompetanseutvikling. Dette gjøres både gjennom innsatsen i Norges forskningsråd og gjennom en samarbeidsavtale med de juridiske fakultetene ved Universitetet i Oslo, Universitetet i Bergen og Universitetet i Tromsø. Det er etablert en tilskuddsordning øremerket disse fakultetene, se omtale under kap.

601, post 73 Tilskudd til trygderettslig/EØS-rettslig forskning og kompetanseutvikling.

Deltakelse i internasjonale organisasjoner er også en kilde til kunnskap for departementet. Departementet gir 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.

Utgifter til arbeid med kunnskapsutvikling i avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen), samt tilskudd til bransjeprogrammer og enkelte administrative utgifter knyttet til oppfølging av avtalen, finansieres under kap. 601. Det vises til omtale under postene 22 og 71.

Fra 2023 foreslås også at utgifter til en treårig satsing knyttet til søkbare midler til forsøksprosjekter for å redusere deltid og øke heltidsandelen finansieres under kap. 601. Det vises til omtale under post 23.

Post 21 Spesielle driftsutgifter, kan overføres

Allmenn omtale

Posten finansierer departementets egne anskaffelser av forskning og utredningsvirksomhet. Hovedformålet med anskaffelsene er å gi departementet et godt kunnskapsgrunnlag for politikktvikling og praksis. Posten dekker bredden av departementets fagområde, samtidig som faglig fokus og innretning vil variere over tid avhengig av departementets kunnskapsbehov og kommende utviklingsprosesser. Posten finansierer hovedsakelig forsknings- og utredningsoppdrag, utgifter forbundet med større utredningsutvalg, samt statistikk og analyser av utviklingen på departementets ansvarsområder. Årlig finansieres også internasjonalt samarbeid om utvikling og utveksling av kunnskap. Det omfatter bl.a. samarbeid i regi av OECD, ILO og EU-kommisjonen.

Rapport

Nedenfor gis eksempler på oppdrag som ble ferdigstilt i 2021/2022:

- Hjemme–Borte–Uavgjort. Hjemmekontor o.a. fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser (AFI-rapport 2022:04)
- Offentlige byggherrers bruk og oppfølging av innleie fra bemanningsforetak (Proba-rapport 2022-02)
- Velferdsordninger til unge. Bruk av arbeidsavklaringspenger og kvalifiseringsprogram blant

unge utenfor arbeid og utdanning (Faforapport 2021:35)

- E-konsultasjon og sykmelding (NSE-rapport 2021-3)
- Evaluering av ordningen med allmenngjøring av tariffavtaler (Rapport nr. 13-2021 fra Samfunnsøkonomisk analyse AS)
- Vinneren tar alt? Fordelingsvirkninger av det nye norske pensjonssystemet (Artikkel av Anne Skevik Grødem, publisert i Søkelys på arbeidslivet nr. 2-2021)
- NAVs tilbud til veteraner (Proba-rapport 2022-16)
- Kartlegging av tiltaket Grønt arbeid (Rapport nr. 699-2022 fra Telemarksforskning)

Budsjettforslag 2023

Deler av midlene på posten er bundet opp i inngåtte avtaler og aktivitet som videreføres i 2023. Det omfatter bl.a. innhenting av statistikk og analyser for å belyse status, utviklingstrekk og utfordringer på departementets ansvarsområder, pågående evalueringer, forskningsavtaler og internasjonalt samarbeid om utvikling og utveksling av kunnskap.

Departementet har strategiske innsatser som skal bidra til systematisk oppbygging og vedlikehold av kompetanse og kunnskap i forskningsmiljøene og i departementet. Dette inkluderer langsiktige forskningsavtaler som også gir rom for forskerinitierte problemstillinger og vinklinger. Avtaler som følges opp i 2023 omhandler utvikling i ulike tilknytningsformer i arbeidslivet, det kollektive arbeidslivet, pensjonssystemet samt evalueringer av arbeidsmarkedstiltak.

Departementet viderefører avtaler med SSB som inkluderer delfinansiering av forløpsdatabasen FD-Trygd og MOSART-modellen. 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.

Ny aktivitet som skal finansieres over posten i 2023 planlegges høsten 2022.

Bevilgningen er foreslått styrket med 5 mill. kroner til evaluering av et tidsavgrenset forsøk med arbeidsorientert uføretrygd, se nærmere omtale under kap. 605, post 01.

Bevilgningen under posten foreslås også styrket med 1 mill. kroner til forbedringer i og informasjon om veiledning angående seriøsitetsskrav ved offentlige anskaffelser. Bevilgningsøkningen

er en del av en satsing til styrket innsats mot usei-riøsitet og sosial dumping, jf. del I, punkt 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer.

Bevilgningen i 2022 ble styrket med 6 mill. kroner i forbindelse med opprettelse av en kommisjon som skal arbeide fram en kompensasjonsordning for oljepionerer. Kommisjonen leverer etter planen sin rapport i desember 2022, og bevilgningen nedjusteres i tråd med dette.

Statsforvaltningens direkte finansiering av offisiell statistikk skal samles på grunnbevilgningen til de berørte statistikkprodusentene. I den forbindelse foreslås bevilgningen redusert med 4,4 mill. kroner. Det foreslås å øke bevilgningen tilsvarende under Finansdepartementets kap. 1620 Statistisk sentralbyrå, post 01 Driftsutgifter. Størstedelen av beløpet knytter seg til utvidelse av levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø, se omtale under kap. 601, post 22.

Bevilgningen foreslås økt med 2 mill. kroner for å finansiere utvalgsutgifter, mot en tilsvarende reduksjon under kap. 600, post 01.

For 2023 foreslås en bevilgning på 68,9 mill. kroner.

Post 22 Kunnskapsutvikling i IA-avtalen mv., kan overføres

Allmenn omtale

Bevilgningen på posten dekker utgifter til kunnskapsutvikling i IA-avtalen, samt enkelte andre utgifter knyttet til oppfølging av avtalen. For en nærmere omtale av selve avtalen vises det til omtale under punkt 6.3 Redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

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 kunnskap om tiltak på arbeidsplassen og om partssamarbeidet på arbeidsplassnivå. I tillegg er det 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 pos-

ten, herunder utgifter til faggruppen og koordineringsgruppen for IA-avtalen samt utgifter til utvikling av informasjonstiltak.

Rapport

Arbeids- og velferdsdirektoratet har et sentralt ansvar for utvikling av FoU og statistikk innen IA-avtalens områder, og er i 2022 tildelt 4,5 mill. kroner til drift av FoU-program og statistikkforum innen IA-avtalen, samt ledelse av sekretariatet for faggruppen.

Departementet inngikk i 2020 en flerårig avtale med Deloitte om evaluering av bransje-program som virkemiddel i IA-avtalen. Sluttrapport vil foreligge i 2023. Videre er STAMI tildelt midler for å gjennomføre arbeidsmiljøkartlegginger i bransjer med bransje-program. Sluttrapport vil foreligge i 2023. SSB gjennomfører en utvidelse av levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø fra 2022. Arbeidstilsynet har forvaltningsansvar for oppfølging av tilskuddsordningen for bransje-programmene og ble i 2022 tildelt 0,5 mill. kroner.

Arbeidet med kunnskapsutvikling under IA-avtalen, herunder arbeid med FoU-program, pågår og gjennomføres i samarbeid mellom Arbeids- og velferdsetaten og STAMI. Det er også dialog med faggruppen i IA-avtalen og arbeidslivets parter.

Samarbeid med statistikkutvikling i statistikkforum startet opp tidlig i 2020, men ble satt på vent under koronapandemien. Arbeid i statistikkforum har vært gjennomført som planlagt i 2022.

Budsjettforslag 2023

Midlene på posten skal benyttes til satsingen i IA-avtalen på et bedre data- og kunnskapsgrunnlag, administrative utgifter til faggruppen og koordineringsgruppen, samt utgifter til utvikling av informasjonstiltak.

Det er videre i oppfølgingen av IA-avtalen og i dialog med partene lagt til grunn at midler til felles kunnskapsutvikling og evaluering av bransje-programmene, samt forvaltning av tilskuddsordningen, bevilges over denne posten. Bevilgningen til tilskuddsordningen for bransjeprogrammene er omtalt under kap. 601, post 71.

Det foreslås, etter avtale med partene under IA-avtalen, å avsette 4 mill. kroner til utvidelse av levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø, som gjennomføres av Statistisk sentralbyrå. Som følge av endring i finansieringen av offisiell statistikk er midlene foreslått overført til Finansdepartementet. Se nærmere omtale under kap. 601, post 21.

For 2023 foreslås en bevilgning på 25,2 mill. kroner.

Post 23 Tiltak for redusert deltid og økt heltidsandel

Allmenn omtale

Bevilgningen på posten dekker utgifter til en heltidspott, som innebærer en treårig satsing for perioden 2023–2025. Heltidspotten omfatter en ordning med søkbare midler for gjennomføring av forsøksprosjekter for redusert bruk av deltid og økt bruk av heltid. Se også omtalen i del I, punkt 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer.

Bevilgningsandelen til den søkbare ordningen foreslås til 12,6 mill. kroner i 2023.

Det skal videre gjennomføres en følgeforskning av forsøkene. Bevilgningsandelen til følgeforskningen foreslås til 1,5 mill. kroner.

Arbeids- og velferdsdirektoratet administrerer ordningen, og kostnadene for administrasjon er beregnet til 0,9 mill. kroner, jf. omtalen under kap. 605 Arbeids- og velferdsetaten. Tildelingen av midlene skal skje i samarbeid med partene i arbeidslivet.

Budsjettforslag 2023

Bevilgningen innebærer søkbare midler til gjennomføring av forsøksprosjekter for redusert bruk av deltid og økt bruk av heltid, samt en følgeforskning av forsøkene.

For 2023 foreslås en bevilgning på 14,1 mill. kroner.

Post 50 Norges forskningsråd

Allmenn omtale

Norges forskningsråd (Forskningsrådet) er et viktig virkemiddel for å nå regjeringens forskningspolitiske mål. Forskningsrådet har fem mål som er felles for alle departementene:

- økt vitenskapelig kvalitet
- økt verdiskaping i næringslivet
- å møte store samfunnsutfordringer
- et velfungerende forskningssystem
- god rådgiving

Kunnskapsdepartementet har i samarbeid med departementene og Forskningsrådet utarbeidet et system for departementenes styring av Forskningsrådet. Den samlede måloppnåelsen for virksomheten og økonomisituasjonen i Forskningsrådet er omtalt i Kunnskapsdepartementets budsjettproposisjon for 2023.

Departementets tildeling til Forskningsrådet skal hovedsakelig bidra til langsiktig og målrettet kompetanse- og kunnskapsoppbygging for sektoren. Midlene skal finansiere forskning som er relevant for sektorens utfordringer og mål, og som samtidig er av høy vitenskapelig kvalitet.

Tildelingen går til budsjettformål som tidligere ble fulgt opp gjennom programmene VAM II, Helsevel og Petromaks, og midlene forvaltes av porteføljestyrene for hhv. Velferd, kultur og samfunn, Helse samt Petroleum. Overgangen til porteføljestyring i Forskningsrådet medfører at programmer og programplaner fases ut, samtidig som programmenes formål videreføres som budsjettformål og legges til grunn for porteføljestyrenes planer og investeringer.

Velferd, arbeidsliv og migrasjon

Departementet viderefører en bred og langsiktig satsing på forskning innen budsjettformålet velferd, arbeidsliv og migrasjon. Dette er forskning som tar utgangspunkt i samfunnsutfordringer og utviklingstrekk som har betydning for arbeidsliv og arbeidsmarkedets virkemåte, herunder arbeidsmiljø, arbeidshelse og sikkerhet, og som påvirker bruk og innretning av velferdsordninger. Forskningsinnsatsen inkluderer også forskning relatert til sosial og økonomisk ulikhet, utenforskap og inkludering, samt forvaltningens organisering og gjennomføringsevne. Store velferdsordninger studeres mht. måloppnåelse og effektivitet, økonomisk bærekraft og legitimitet.

Bevilgningen skal også brukes til forskning av høy kvalitet som sikrer et godt kunnskapsgrunnlag for utvikling av integreringspolitikken.

Det er særlig viktig å få fram forskning som kan bidra til at Norge har et omstillingsdyktig og inkluderende arbeidsliv med høy sysselsetting. Dette krever mer kunnskap om hva som kan bidra til at færre faller utenfor arbeidslivet og at flere står lenger i arbeid, herunder kunnskapsgrunnlag for innretning av virkemidler, tiltak og tjenester.

Fornyelse i offentlig sektor og bedre offentlige tjenester

Arbeids- og velferdstjenestene inngår i Forskningsrådets målrettede innsats for fornyelse i offentlig sektor og bedre offentlige tjenester. Arbeids- og velferdstjenestene er av strategisk betydning for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv. Samtidig er det forskningsbaserte grunnlaget for utvikling av tjenester, utdanning til tjenestene og praksis preget av svakheter. Departe-

mentets tildeling til budsjettformålet Helsevel skal særlig bidra til økt kvalitet og kapasitet i forskningen på de brukernære arbeids- og velferdstjenestene, samt gi kunnskap om god og effektiv samhandling mellom ulike forvaltningsnivåer i tjenestene og på tvers av sektorer og områder (helse, sosial, arbeid, barn, familie, oppvekst, skole og utdanning).

Helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten
I en tid med omstillinger og endringer i petroleumsvirksomheten, er det avgjørende med et mest mulig relevant kunnskapsgrunnlag. Det er derfor fortsatt behov for ny kunnskap for å opprettholde det høye nivået på helse, miljø og sikkerhet i næringen. Departementet viderefører FoU-innsatsen innenfor dette området. Forskningsinnsatsen skal bidra til grunnleggende og anvendt forskning som bidrar til ny kompetanse, teknologi og innovasjoner for å forhindre storulykker, og forbedret arbeidshelse, arbeidsmiljø og sikkerhet i petroleumsnæringen.

Rapport

Departementets generelle vurdering er at Forskningsrådet innretter sin innsats i tråd med departementets føringer og sektorpolitiske prioriteringer. Forskningsrådet rapporterer at de i utlysninger for 2021 har vektlagt prosjekter som forsker på effekter av tiltak og virkemidler for inkludering i arbeids- og samfunnsliv, og de har i større grad etterspurt rettsvitenskapelige perspektiver i forskningen. Forskningsrådet har også tatt initiativ til å etablere forskerskoler som styrker koblingen mellom forskning, utdanning og praksisfeltet.

Forskningsrådet har i 2021 innvilget prosjekter av høy kvalitet som vil bidra til oppdatert kunnskap på vesentlige deler av departementets sektorsvar, og Forskningsrådet rapporterer at det er en generelt positiv utvikling i kvaliteten på søknader. På noen områder er det imidlertid fortsatt utfordringer mht. å få gode og mange nok søknader. Departementet har gjennomført en fagdialog med Forskningsrådet om hvordan disse kan følges opp på en god måte. På områdene *Arbeidsmiljø og arbeidshelse* og *Arbeids- og velferdstjenestene* starter Forskningsrådet nå opp arbeidet med å få

utarbeidet to forenklede kunnskapsoppsummeringer, som grunnlag for departementets forskningsstrategiske arbeid og Forskningsrådets arbeid med videre prioriteringer og utlysninger på områdene.

Den overordnede vurderingen av HMS-forskningen i petroleumsvirksomheten, er at denne er innrettet i tråd med departementets prioritering om å dekke grunnleggende og anvendt forskning og innovasjon som bidrar til ny kompetanse og teknologi. Forskningsrådet rapporterer at sikkerhet og arbeidsmiljø i petroleumsvirksomheten har blitt løftet inn i Norges nasjonale teknologistrategi for petroleumsnæring, OG21, som gir stor strategisk synlighet for forskningsområdet.

I 2022 ble integreringsområdet overført fra Kunnskapsdepartementet til Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Vi viser til rapportering under kap. 671, post 50.

Budsjettforslag 2023

Bevilgningen går til budsjettformål og innsatser som er omtalt under Allmenn omtale.

Bevilgningen er foreslått økt med 10,4 mill. kroner, mot en tilvarende reduksjon under kap. 671, post 50.

For 2023 foreslås en bevilgning på 191 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

Av en bevilgning på 32,5 mill. kroner har departementet utgiftsført 31,9 mill. kroner i 2021.

Om lag 94 pst. av det totale regnskapet på posten knytter seg til departementets internasjonale forpliktelser, hvorav de to største gjelder ESF+/EaSI-programmet og Det europeiske arbeidsmiljøinstituttet i Bilbao.

Institusjoner og organisasjoner som ble tildelt midler i 2021 var:

Mottaker/formål	Beløp	Rapportering
<i>Sum internasjonale forpliktelser</i>	<i>30 140 000</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. Henvendelsene kommer primært via telefon, men med en dreining over tid til mer bruk av e-post og chat. Det samlede antall henvendelser har hatt en økning på 12 pst. fra 2020 til 2021.
Norsk Arbeidslivsforum – driftstilskudd	90 000	Norsk arbeidslivsforum skal fremme tverrfaglig utveksling av kunnskap, informasjon og forskning om arbeidslivsspørsmål. Tilskuddet benyttes til å styrke aktivitetene i forumet.
Kielland-nettverket	50 000	Støtte til minnekonsert for Alexander L. Kielland-ulykken.
<i>Totalt regnskapsført</i>	<i>31 905 000</i>	

Budsjettforslag 2023

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.

For perioden 2021–2027 deltar Norge i en del av EU-programmet European Social Fund Plus (ESF+). Den delen av programmet hvor Norge deltar (ESF+/EaSI) dekker samarbeid på hele arbeids- og sosialområdet, og bidrar til flere møteplasser og samarbeidsarenaer hvor EUs politikk blir diskutert og utformet. Kontingents størrelse vil variere noe fra år til år over perioden, avhengig av aktivitet og kronekurs.

Andre tilskuddsmottakere knyttet til internasjonale forpliktelser er:

- EUROFOUND (kontingent)
- Nordiska expertgruppen for kriteriedokument om kjemiske helsefarer (driftsstøtte)
- Grensetjenesten i Morokulien (informasjonstjeneste mellom Norge og Sverige)
- FN-sambandet (informasjonsvirksomhet om International Labour Organisation)

Bevilgningen nyttes også til å gi støtte til ulike institusjoner og organisasjoner, og for 2023 foreslås det å gi følgende tilskudd:

- Mental helse (tilskudd til drift av telefon for arbeidslivet)
- Norsk arbeidslivsforum (driftstilskudd)

Det er etablert et europeisk arbeidsmarkedsbyrå, European Labour Authority (ELA) i EU, og kontingent for eventuell norsk deltakelse vil dekkes under denne posten.

Posten foreslås styrket med 2 mill. kroner til Fair Play Bygg Norge. Bevilgningsøkningen inngår som en del av en satsing til styrket innsats mot useriøsitet og sosial dumping, jf. del I, punkt 2.2. Satsinger og hovedprioriteringer.

For 2023 foreslås en bevilgning på 57,2 mill. kroner.

Post 71 Tilskudd til bransjeprogrammer under IA-avtalen mv., kan overføres

Som oppfølging av IA-avtalen 2019–2022 er det etablert syv bransjeprogrammer som skal støtte opp under målene for IA-avtalen om å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

Bevilgningen på posten dekker tilskudd til bransjetiltakene. Bransjetiltakene skal være målrettede og kunnskapsbaserte med formål om

å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Tilskuddet forvaltes gjennom en egen tilskuddsordning som administreres av Arbeidstilsynet.

Rapport

Ettersom det tok tid før bransjeprogrammene var organisert og klare til å iverksette tiltak, og arbeidet ble forsinket pga. koronapandemien, er bransjeprogrammene administrativt forlenget til 30. juni 2023. Det er på denne bakgrunn lagt til grunn at bransjeprogrammenes ev. mindreforbruk i 2022 kan overføres til 2023 og benyttes til dette formålet.

Deloitte gjennomfører en evaluering av bransjeprogram som virkemiddel i IA-avtalen. Sluttrapporten vil foreligge høsten 2023.

For en nærmere omtale av bransjeprogrammer vises det til omtalen av IA-avtalen i del II, punkt 6.3 Redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

Budsjettforslag 2023

I tråd med den administrative forlengelsen knyttet til etablerte bransjeprogrammer under IA-avtalen til 30. juni 2023, benyttes overførte midler fra 2022 til dette formålet. Det er lagt til grunn at bevilgningen skal benyttes til tilskudd knyttet til gjennomføring av bransjeprogrammene under IA-avtalen etter nærmere vilkår fastsatt i forskrift.

For 2023 foreslås en bevilgning på 70 mill. kroner.

Post 72 Tilskudd til Senter for seniorpolitikk

Senter for seniorpolitikk (SSP) er et nasjonalt kompetansesenter som skal stimulere og bidra til å utvikle god seniorpolitikk i private og offentlige virksomheter, og til at flere seniorer fortsetter i arbeid. En hovedstrategi er å synliggjøre seniorennes ressurser i arbeidslivet. SSPs virksomhet skal være basert på fakta og relevant kunnskap.

Målgruppene for SSPs arbeid er virksomheter i norsk arbeidsliv, seniorenne selv, politiske myndigheter, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, arbeids- og velferdsforvaltningen og organisasjonslivet for øvrig.

SSP har eget styre der arbeidslivets organisasjoner er representert. 29 organisasjoner var tilsluttet SSP ved utgangen av 2021. Tilskuddet går til daglig drift av senteret, herunder informasjon og rådgiving, utvikling og formidling av kunnskap og til holdningsskapende arbeid.

Rapport

SSP har et høyt aktivitetsnivå og har arrangert en rekke seminarer det siste året. Smittevernrestriksjonene for å hindre spredning av koronaviruset har ført til at SSP har satset på webinarer og hybride møter. Oppslutningen om disse har vært meget god. SSPs ulike publikasjoner og arrangementer bidrar til oppmerksomhet om seniorer i arbeidslivet og har gitt oppslag i en rekke riksmidier, samt deltakelse i ulike radio- og TV-programmer.

FoU er et viktig grunnlag for SSPs arbeid med å gi norsk arbeids- og samfunnsliv økt kunnskap om hva som motvirker utstøting og hva som fremmer økt yrkesdeltakelse blant arbeidslivets seniorer. FOU-arbeidet har blitt ytterligere forsterket i 2021 og inn i 2022. Dette omfatter bl.a. flere kartleggingsprosjekter om seniorennes situasjon innen sentralforvaltningen, helse- og utdanningssektoren, der formålet er å bidra til en bedre seniorpolitikk. Større prosjekter som omhandler temaer som omstilling, alderisme, strategier for forlenging av senkarrierer og hvorvidt eldre arbeidstakere fortrenger de yngre i arbeidsmarkedet har enten blitt iverksatt eller gjennomført.

Den årlige undersøkelsen *Norsk seniorpolitisk barometer* som måler oppfatninger av og holdninger til seniorer og andre seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet, er gjennomført i regi av SSP siden 2003. Barometeret for 2021 fokuserte bl.a. på å fange opp eventuelle endringer i holdninger blant ledere til seniorarbeidskraften, som følge av pandemien. Disse resultatene, samt andre nye forskningsresultater, ble presentert på den årlige forskningskonferansen i oktober 2021.

Det jobbes kontinuerlig med å utvikle området for rådgivning og veiledning, alt fra innlegg og foredrag til mer opplæring og prosessveiledning i virksomheter, kommuner og etater. Nedstengningen mot slutten av året satte imidlertid arbeidet noe tilbake. Våren 2022 har SSP fornyet innsatsen på dette området, med målsetting om å få til et enda tettere praktisk samarbeid med et utvalg virksomheter. Antallet deltakelser i møter og på fysiske samlinger hos virksomheter og organisasjoner har økt kraftig sammenlignet med høsten 2021.

Budsjettforslag 2023

SSP skal fortsatt være det sentrale kunnskapssenteret på seniorpolitikk for arbeidslivets parter og myndighetene. Senterets 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, vil stå sentralt i 2023.

SSPs aktiviteter baserer seg på mål og innsatsområder som er beskrevet i deres strategiplan for 2020–2023. Følgende områder er prioritert:

- Forsknings- og utviklingsarbeid (FoU)
- Rådgivning og veiledning
- Kommunikasjon og samfunnspåvirkning
- Samhandling og samarbeid

Året 2023 er det siste for SSPs gjeldende strategiplan der de fire hovedsatsingsområder vil fortsatt være styrende for senterets hovedprioriteringer. I et tilnærmet normalisert arbeidsliv etter korona vil senteret prioritere tiltak og aktiviteter som ble vanskeliggjort under korona. Målet er å få etablert nye samarbeidsprosjekter samt styrke formidlings- og rådgivningsarbeidet. I tillegg vil FoU fortsatt være et viktig grunnlag for Senter for seniorpolitikk arbeid med å gi norsk arbeids- og samfunnsliv økt kunnskap om arbeidslivets seniorer.

For 2023 foreslås en bevilgning på 17,7 mill. kroner.

Post 73 Tilskudd til trygderettslig/EØS-reettslig forskning og kompetanseutvikling

Posten omfatter tilskudd til de juridiske fakultetene ved Universitetet i Oslo, Universitetet i Ber-

gen og Universitetet i Tromsø. Formålet med tilskuddet er å bidra til fakultetenes satsinger på trygderettslig/EØS-reettslig forskning og kompetanseutvikling.

Rapport

Tilskuddet ble opprettet i forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 2021, jf. Prop. 195 S (2020–2021) Tilleggsbevilgninger og omprioriteringer i statsbudsjettet 2020 og Innst. 600 S (2020–2021). Tilskuddsmottakerne leverte skriftlig rapport i mars 2022. Det er opprettet et samarbeid mellom institusjonene knyttet til å tilby veiledningsressurser for vitenskapelige rekrutteringsstillinger. Det er lyst ut stipendiatstillinger ved alle institusjonene og tildelt mastergradsstipend. Det er også opprettet/videreutviklet spesialemmner i undervisningen som behandler relevante problemstillinger innenfor trygderett/EØS-rett.

Budsjettforslag 2023

For 2023 foreslås en bevilgning på 5,3 mill. kroner.

Programkategori 09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken

Utgifter under programkategori 09.10 fordelt på kapitler

		(i 1 000 kr)			
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
604	Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen	322 427	316 000	335 805	6,3
605	Arbeids- og velferdsetaten	13 650 656	12 912 155	13 257 525	2,7
606	Trygderetten	94 542	102 790	104 955	2,1
	Sum kategori 09.10	14 067 625	13 330 945	13 698 285	2,8

Utgifter under programkategori 09.10 fordelt på postgrupper

		(i 1 000 kr)			
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
01–29	Statens egne driftsutgifter	13 546 893	12 808 605	13 181 310	2,9
30–49	Nybygg, anlegg mv.	520 732	522 340	516 975	-1,0
	Sum kategori 09.10	14 067 625	13 330 945	13 698 285	2,8

Kap. 604 Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
21	Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres, kan nyttes under post 45</i>	122 081	148 130	166 720
45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres, kan nyttes under post 21</i>	200 346	167 870	169 085
	Sum kap. 604	322 427	316 000	335 805

Overført fra 2021 til 2022:
Post 21: 49 770 000 kroner

Allmenn omtale

Bevilgningen dekker utgifter til særskilte utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen. For 2023 dekker bevilgningen utgifter knyttet til IKT-moderniseringen i Arbeids- og velferdsetaten.

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 også unødvendig mye manuell behandling i ytelsesforvaltningen og gjør det vanskelig å implementere politiske reformer. Målene er å bidra til bedre tjenester for brukerne, en enhetlig og effektiv arbeids- og velferdsforvaltning og bedre tjenester overfor offentlige og private samarbeidspartnere.

Moderniseringen gir bl.a. økt automatisering av vedtaksbehandlingen, nye selvbetjeningsløsninger for brukerne, digital samhandling med samarbeidspartnere og bedre integrasjon med viktige fellesløsninger i offentlig sektor. Dette vil bidra til bedre kvalitet i ytelsesforvaltningen og for de arbeidsrettede tjenestene, raskere saksbehandling og redusert risiko for feilutbetalinger. Brukerne vil i stadig høyere grad oppleve at de ikke behøver å gi opplysninger til forvaltningen mer enn én gang. I moderniserte løsninger er nødvendig informasjonssikkerhet definert som et absolutt krav.

IKT-moderniseringen innebærer et langsiktig utviklingsløp. Prosjekt 1 og 2 er avsluttet. Prosjekt 3 avsluttes i 2022, og Prosjekt 4 ble startet opp i 2021.

Prosjekt 3 har levert løsninger som bidrar til høy grad av automatisering, selvbetjening og effektiv saksbehandling, både for personbrukere og saksbehandlere i etaten. Prosjekt 3 gjennomføres i henhold til «design to cost» og prinsipper for smidig utvikling.

I 2022 vil Prosjekt 3 være avsluttet, og alle løsninger vil fra 2023 være overført til den ordinære driften. På sykepengeområdet er det i Prosjekt 3 utviklet løsninger som bl.a. ivaretar automatisk utbetaling av sykepenger til en betydelig andel av brukerne og arbeidsgiverne. Det arbeides med å øke automatiseringsgraden, og det gjenstår fortsatt funksjonalitet for at alle sykepengesaker kan behandles i nytt system. Dette vil Arbeids- og velferdsetaten gjennomføre innenfor rammene av den ordinære driften. I tillegg til utviklingen av sykepengeløsningen, er det bl.a. ferdigstilt løsninger for svangerskapspenger og omsorgspenger, med høy grad av automatisering. Det er videre laget nye løsninger for stønad ved pleie av syke

barn, pleie av nærstående, opplæringspenger, barnetrygd og stønad til enslig mor eller far.

I prosjekt 3 var det lagt til grunn at 50 pst. av det opprinnelige anslaget for årlige netto gevinster skal bidra til økt handlingsrom i den ordinære budsjettprosessen. Dette innebærer at det trekkes ut 19,5 mill. kroner av etatens driftsbevilgning for 2023, jf. kap. 605, post 01.

Prosjekt 4 ble startet opp i 2021 med en bevilgning på 60 mill. kroner, jf. Stortingets vedtak om igangsetting av prosjektet i forbindelse med behandlingen av Prop. 195 S (2020–2021). For 2023 er det kun Prosjekt 4 som finansieres på kapitlet. Prosjekt 4 skal legge til rette for en utfasing av systemene Arena og Abetal. Disse systemene håndterer i dag bl.a. vesentlige ytelsesområder som dagpenger og arbeidsavklaringspenger. I prosjektet er det også planlagt å modernisere tjenesteyting og forvaltning av arbeidsmarkedstiltakene. Prosjektet planlegges avsluttet i 2025. I Prosjekt 4 er det så langt bl.a. lansert en løsning for digital utveksling av informasjon med tiltaksarrangører. Det er også utviklet en nasjonal løsning for arbeidslivsentrene, slik at disse bedre kan støtte store virksomheter som er omfattet av IA-avtalen. Videre er etaten i gang med digitalisering av ytelsene dagpenger, arbeidsavklaringspenger og tiltakspenger, samt forbedringer knyttet til arbeidsoppfølging. Utfasing av utbetalingsløsningen Abetal går etter planen, og systemet vil i all hovedsak være utfaset 1. kvartal 2023.

Prosjekt 4 følger prinsipper for smidig utvikling. Framdriften og budsjettbehovet vil utvikle seg dynamisk underveis i prosjektperioden. Det anslås for 2022 et mindreforbruk sammenlignet med totalbevilgningen (inkludert overført beløp fra 2021) på 50 mill. kroner. Deler av beløpet består av usikkerhetsavsetning i departementet. Ellers utgjør årsaken til mindreforbruket noe lavere aktivitet enn planlagt i Arbeids- og velferdsetaten, i hovedsak fordi personell i en periode har vært omdisponert til å håndtere koronarelaterte aktiviteter. Mindreforbruket i 2022 innebærer kun en forskyvning av aktivitet fra 2022 til 2023. Kap. 604 foreslås isolert sett økt med 50 mill. kroner for 2023 som følge av dette. Forskyvning til 2023 vil ikke gjøre Prosjekt 4 dyrere totalt sett.

Budsjettforslag 2023

For 2023 foreslås en bevilgning på 335,8 mill. kroner til Prosjekt 4 i IKT-moderniseringen i Arbeids- og velferdsetaten.

Post 21 Spesielle driftsutgifter, kan overføres, kan nyttes under post 45

For 2023 foreslås en bevilgning på 166,7 mill. kroner.

Post 45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, kan overføres, kan nyttes under post 21

For 2023 foreslås en bevilgning på 169,1 mill. kroner.

Kap. 605 Arbeids- og velferdsetaten

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
01	Driftsutgifter	13 240 000	12 460 450	12 809 920
21	Spesielle driftsutgifter	32 175	35 830	36 780
22	Forsknings- og utredningsaktiviteter	58 095	61 405	62 935
45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres</i>	320 386	354 470	347 890
	Sum kap. 605	13 650 656	12 912 155	13 257 525

Overført fra 2021 til 2022:
Post 01: 557 386 000 kroner
Post 21: 1 755 000 kroner
Post 22: 3 008 000 kroner
Post 45: 3 780 000 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, folketrygdloven (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 2021 var det om lag 13 400 statlige årsverk og om lag 6 000 kommunale årsverk i arbeids- og velferdsforvaltningen.

I 2021 ble det utbetalt om lag 540 mrd. kroner i statlige ytelser. Utgifter til kommunale stønader som NAV-kontorene forvalter og ytelser på vegne av Statens pensjonskasse kommer i tillegg. I 2021 behandlet Arbeids- og velferdsetaten om lag 5 millioner ytelsessøknader, og om lag 2,9 millioner brukere fikk en utbetaling fra Arbeids- og velferdsetaten.

Rapportering, strategier og tiltak for 2023

Arbeids- og velferdsforvaltningen har en viktig rolle i å bidra til bl.a. arbeid til alle i et inkluderende arbeidsliv samt gode velferdstjenester og mindre ulikhet i levekår. Det vises til nærmere omtale av hovedprioriteringer og mål under del I.

Regjeringen gjennomfører en tillitsreform i offentlig forvaltning. Reformen handler om å gi ansatte tid og tillit til å gi brukerne bedre tjenester, og den skal utformes i samspill med brukerorganisasjoner, tillitsvalgte, ansatte og ledelsen i alle store offentlige virksomheter.

I arbeids- og velferdsforvaltningen er et av regjeringens sentrale premisser for tillitsreformen at NAV-kontorene og ansatte i førstelinjen skal ha større handlingsrom til å benytte sin faglighet og kompetanse i arbeidet. Målet er at brukerne skal få bedre tjenester som er tilpasset ulike behov og livssituasjoner. Dette betyr bl.a. å utnytte mulighetene som ligger i det statlig-kommunale samarbeidet i NAV-kontorene bedre for å gi faglig gode og lokalt tilpassede tjenester. Mål- og resultatstyring skal praktiseres slik at det gir rom for at de ansatte kan utnytte sin faglighet i møte med brukerne. Regjeringen legger til grunn at brukermedvirkning vektlegges både på individnivå og på systemnivå, og at de ansattes medbestemmelse skal være reell.

Regjeringen har allerede styrket rammen til Arbeids- og velferdsetaten varig med 225 mill. kroner. Styrkingen støtter opp under arbeidet med tillitsreformen.

Arbeids- og velferdsetaten har i 2020 og 2021 vært i en ekstraordinær situasjon som følge av koronapandemien og feilpraktiseringen av folketrygdens oppholds krav for rett til sykepenger, pleiepenger og arbeidsavklaringspenger, ved opphold i andre EØS-land, jf. trygdeforordning 883/2004, artikkel 21 (NAV-/EØS-saken). Dette har preget etatens prioriteringer sammenlignet med foregående år. Etervirkningene av pandemien har også preget etatens drift i 2022. NAV-/EØS-saken har blitt, og vil fortsatt bli, fulgt tett opp i styringsdialogen med Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Arbeids- og velferdsetaten har prioritert ressurser inn mot formål med størst behov. 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. I forbindelse med følgene av koronapandemien har det også vært utviklet en rekke midlertidige løsninger med høy grad av selvbetjening gjennom automatisering. 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 fortsatt 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.

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.

Etatens arbeidsrettede tjenester omfatter også bistand til arbeidsgivere, bl.a. i forbindelse med rekruttering og ved permitteringer og nedbemanninger. Det har over tid vært et økt samarbeid med arbeidsgivere for å styrke inkluderingsarbeidet. Arbeids- og velferdsetaten har også en sentral rolle i sykefraværsarbeidet, 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 6.3 Redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Videre vises det til omtale av arbeidsmarkedstiltak under programkategori 09.30 Arbeidsmarked og omtalen nedenfor av arbeidet med videreutvikling av tjenestene for arbeidsgivere og brukere.

For å sikre en kunnskapsbasert utvikling av arbeids- og velferdsforvaltningen er det viktig å utvikle god informasjon om resultatene av Arbeids- og velferdsetatens innsats for å få flere i arbeid. Oslo Economics og Frischsenteret har på oppdrag fra Arbeids- og velferdsdirektoratet utarbeidet en anbefaling om hvordan Arbeids- og velferdsetaten bedre kan måle om man lykkes med å få arbeidsledige og personer med nedsatt arbeidsevne i arbeid.¹

Anbefalingen baserer seg på en gjennomgang av eksisterende forskning på temaet, andre sektors erfaringer og hvordan dette gjøres av arbeidsmarkedsetater i andre land. Ifølge forskerne vil forslaget deres ha en rekke fordeler sammenlignet med dagens indikatorer, ettersom den bl.a. kontrollerer vekk variasjon i resultater som Arbeids- og velferdsetaten ikke selv kan påvirke, som kjennetegn ved brukerne og arbeidsmarkedet. Arbeids- og velferdsdirektoratet planlegger en utprøvningsperiode høsten 2022 hvor det bl.a. vil arbeides med å forbedre datagrunnlaget, innhente kunnskap om hvordan indikatorene kan fungere og ev. videreutvikle elementer. Arbeidet med nye indikatorer må ses i sammenheng med evalueringer, jf. omtalen nedenfor om *Kunnskapsbaserte tjenester*.

¹ Oslo Economics og Frisch-senteret (2022): Hvordan kan vi måle om NAV lykkes med å få flere i arbeid?

Ytelsesforvaltningen

Et sentralt mål for ytelsesforvaltningen er at brukerne skal få utbetalt rett ytelse til rett tid. Videre skal forvaltningen av ytelsesordningene sørge for høy kvalitet i vedtakene, og at brukerne får ivare tatt sine rettigheter på en god måte.

Ytelsesforvaltningen har over tid vært gjennom en omfattende omorganisering med spesialisering av saksbehandlingen. Gjennom spesialisering og organisasjonsutvikling, sammen med mer digitale saksbehandlingsløsninger, er det etablert større fagmiljøer innenfor de ulike ytelsesområdene. Formålet med spesialiseringen har vært 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.

Grunnet forsinkelse i arbeidet med ny sykepengeløsning var det nødvendig med mer manuell saksbehandling på sykepengeområdet enn opprinnelig planlagt. Dette innebar omdisponering av ressurser fra andre områder til sykepengeområdet. I tillegg ble det omdisponert ressurser i forbindelse med ny nedstenging av samfunnet i desember 2021, for å behandle økt antall søknader om dagpenger. Begge disse forholdene var med på å bidra til at Arbeids- og velferdsetaten i 1. tertial 2022 ikke overholdt kravene til gjennomsnittlig saksbehandlingstid på flere områder sammenlignet med samme tertial i 2021. Hvis sykepenger holdes utenom, gikk restansene over ytre grense samlet sett ned fra 1. tertial 2021 til 1. tertial 2022.

Brukere kan klage på vedtak fattet av Arbeids- og velferdsetaten.² Fra 2020 har ny statistikk gjort det mulig med en tettere oppfølging av klage- og ankebehandlingsområdet. Departementet vektlegger behovet for en tett dialog mellom Arbeids- og velferdsetaten og Trygderetten i klage- og ankesaker. En slik dialog skal likevel ikke gå på bekostning av Trygderettens uavhengige rolle. Utvalget som skal gjøre en helhetlig gjennomgang av klage- og ankesystemet i Arbeids- og velferdsetaten og Trygderetten, vil levere sin rapport innen 31. mars 2023.

² 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. 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. Kjennelser fra Trygderetten kan prøves for lagmannsretten.

Koronapandemien medførte at ytelsesforvaltningen i Arbeids- og velferdsetaten ble hardt presset gjennom håndtering av nye midlertidige ordninger og endrede regelverk samt kraftig økning i saksinnngang på bl.a. dagpenger.

Videre har koronapandemien hatt betydning for Arbeids- og velferdsetatens kontrollvirksomhet og arbeid med feilutbetalinger og trygdesvindler. Forventningene til rask iverksettelse av de midlertidige koronatiltakene kombinert med en tilnærmet eksplosiv vekst i antall saker førte til at det ikke var mulig for Arbeids- og velferdsetaten å bygge inn omfattende kontrolltiltak i de tekniske løsningene. Mange av ressursene til kontrollarbeid ble omdisponert til å behandle den store mengden dagpengesøknader. Stortinget er tidligere orientert om dette i Prop. 79 S (2020–2021) og Prop. 1 S (2021–2022).

Riksrevisjonen gjennomførte i 2020 en revisjon av bevilgninger til tiltak under koronapandemien, som konkluderte med at Arbeids- og velferdsetaten i hovedsak hadde etterlevd Stortingets forutsetninger om rask gjennomføring av de økonomiske tiltakene i møte med koronapandemien. Det ble likevel påpekt at etaten ikke hadde etablert tilstrekkelige kontroller for å forebygge feilutbetalinger og avdekke eventuelle misbruk av de koronarelaterte ytelsene.

Arbeids- og velferdsetatens kontrollvirksomhet og arbeid med mulige feilutbetalinger og trygdesvindler skulle starte opp for fullt høsten 2021. På grunn av pandemiens utvikling ble flere av koronatiltakene forlenget ut i 2022, og presset på etaten medførte at arbeidet med kontrolltiltak igjen måtte ses opp mot behovet for utbetaling av ytelser.

Prioritering av utbetaling av livsoppholdsytelser under pandemien, manglende innebygde kontroller samtidig med en ekstraordinær saksinnngang medfører et stort omfang av mulige feilutbetalinger. Det er satt i gang et arbeid med å vurdere omfanget av gjenstående etterkontroller med tanke på når mulige feilutbetalinger blir foreldet og prioritering av arbeidet med etterkontroller opp mot løpende ytelsesbehandling og klagesaker. Departementet viser til at det på lengre sikt vil være viktig at det utvikles gode digitale løsninger i forebyggingen av feilutbetalinger. Innebygde kontroller og automatisert saksbehandling er viktige faktorer i det pågående arbeidet med å modernisere etatens IKT-systemer.

Som ledd i Arbeids- og velferdsetatens kontrollarbeid deltar etaten i det tverretatlige samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet. Grov trygdesvindler er ofte mulig gjort gjennom, eller blir kombi-

nert med, annen arbeidslivskriminalitet. Arbeids- og velferdsetaten er derfor en viktig deltaker i akrimssamarbeidet. 20. juni 2022 ble det vedtatt en egen forskrift som regulerer muligheten til å dele taushetsbelagte opplysninger i det tverretatlige samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet. Forskriftsendringen muliggjør et styrket tverretatlig samarbeid mot arbeidslivskriminalitet framover.

For å styrke arbeidet på dette området ytterligere har regjeringen lagt fram en handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Det vises til omtale av handlingsplanen under punkt 6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Hjelpemiddelforvaltningen

Saksbehandlingstiden for saker som gjelder hjelpemidler har økt fra 22 til 34 dager i gjennomsnitt fra 2020 til 2021, samtidig som antall saker har økt med 22 pst. Det var sakene som gjaldt ortopediske hjelpemidler, høreapparater, parykker og brystproteser som hadde for lang saksbehandlingstid, mens sakene som behandles av hjelpemiddelsentralene var innenfor målet for området. I 2021 var det en økning i antall søknader og utleverte hjelpemidler fra hjelpemiddelsentralene sammenlignet med 2019 og 2020. Økningen er størst på hjelpemidler til dagliglivet. Det har vært en økning i antallet betjente brukere med utlån av hjelpemiddel på 5,5 pst. i løpet av ett år og 9 pst. de siste fem årene.

Hjelpemiddelforvaltningen står overfor ulike utfordringer, hovedsakelig som følge av den demografiske utviklingen med en økende andel eldre i befolkningen, men også endrede forventninger blant brukerne.

Det pågår et kontinuerlig arbeid for å forbedre hjelpemiddeltjenestene. NAV Hjelpemidler og tilrettelegging har utarbeidet en handlingsplan for å effektivisere og videreutvikle hjelpemiddelområdet med følgende utviklingsområder: digitalisering, styrket innsats for mestring og deltakelse i utdanning og arbeid, samt organisering og kompetanse. Det er et betydelig behov for digitalisering av hjelpemiddelforvaltningen.

I 2020 ble en ny digital formidlingsløsning for tolkeoppdrag for hørselshemmede, døve og døvblinde innført i hele landet. Arbeids- og velferdsetaten har siden den gang videreutviklet funksjonaliteter i denne løsningen. For hjelpemidler ble også en enkel digital søknadsløsning for kommunalt ansatte innført i 2020. Kommunen har ansvar for søknadsprosess, opplæring, reparasjon, utlevering og innlevering av hjelpemidler. Løsningen dekker i dag et begrenset antall typer hjelpemid-

ler, men videreutvikles kontinuerlig med flere hjelpemidler og støttefunksjoner. Det er nå gjort mulig å se status i egen sak i denne løsningen.

Per 1. tertial 2022 har samtlige hjelpemiddelsentraler tatt det nye saksbehandlingssystemet (HOTSAK) i bruk. Det er i første omgang de enkleste sakene som behandles i HOTSAK. Saker som krever mer dokumentasjon eller er mer omfattende blir fortsatt saksbehandlet i gamle systemer. Saksbehandlingstiden for den sakstypen som til nå er lagt inn i HOTSAK er 70 pst. kortere enn tilsvarende før HOTSAK.

Det vises for øvrig til omtale om hjelpemidler under punkt 6.8 Inkludering i samfunnet og gode levekår for de vanskeligst stilte og programkategori 29.60.

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. Årets brukerundersøkelser forventes å foreligge i oktober.

Det er utstrakt bruk av nav.no. I 2021 hadde nav.no i overkant av 50 millioner innlogginger. Digitalisering av tjenestene endrer måten Arbeids- og velferdsforvaltningen tilbyr sine tjenester på. Det ble forsterket i forbindelse med koronapandemien. Det generelle arbeidet med utvikling av digitale tjenester tar utgangspunkt i innbyggernes behov og forutsetninger. Det har blitt lansert flere nye digitale løsninger for både brukere, arbeidsgivere og saksbehandlere, bl.a. for foreldrepenger, omsorgspenger, hjelpemiddelområdet, inkludering, arbeidstrening og lønnstilskudd. Digitale tjenester gir i mange tilfeller grunnlag for å erstatte besøk på NAV-kontoret med bruk av selvbetjening på nett.

For å nå barn og unge særskilt, har regjeringen besluttet at ung.no skal være statens primære tverrsektorielle kanal for digital informasjon, dialog og digitale tjenester til barn og unge på tvers av tjenestenivåer.

Helse- og omsorgsdepartementet og Barne- og familiedepartementet vil i samarbeid med Arbeids- og inkluderingsdepartementet og andre relevante departementer utvikle ung.no videre gjennom realisering av DigiUng-programmet. Det vises til omtale i Barne- og familiedepartementets proposisjon, Programkategori 11.10 Familie- og oppvekst og Helse- og omsorgsdepartementets proposisjon, kap. 762, post 21.

For brukere som har behov for å oppsøke NAV-kontoret, f.eks. ved individuelle vurderinger om stønad til livsopphold og arbeidsrettet oppfølging, 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 skal sørge for nødvendig bistand til brukere som ikke er på digitale plattformer, er i en nødsituasjon, har lese- og skrivevaner, språkproblemer eller som av andre årsaker har vanskelig for å bruke selvbetjening og telefoni.

Regjeringen viser til pensjonist- og arbeidstakerorganisasjonenes ønske om en mer tilgjengelig arbeids- og velferdsforvaltning. Når det gjelder fysisk tilgjengelighet vises det til regjeringens svar på Stortingets anmodningsvedtak nr. 909 av 11. mai 2021, hvor regjeringen bes om å fremme forslag om nasjonale retningslinjer som sørger for at de svakeste brukerne er sikret en tilgjengelig og åpen arbeids- og velferdsforvaltning. Se nærmere omtale under punkt 4 Anmodningsvedtak. Når det gjelder digital tilgjengelighet har Arbeids- og velferdsetaten over tid hatt en betydelig utvikling av IKT-systemene for bl.a. å støtte opp under slik tilgjengelighet. Dette arbeidet fortsetter. Se øvrig omtale under programkategori 09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken.

Kunnskapsbaserte tjenester

Arbeids- og velferdsforvaltningens brukere skal bli møtt av kunnskapsorienterte veiledere og saksbehandlere med høy kompetanse.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har siden 2016 styrket samarbeidet med universitets- og høyskolesektoren for å øke kvaliteten og relevansen i forskningen, utdanningene og kunnskapsutviklingen på forvaltningens tjenesteområder. Målet var å bygge opp to til fire strategiske samarbeidsavtaler med universitets- og høyskolemiljøer innen 2020. Direktoratet har per høsten 2022 samarbeidsavtaler med OsloMet-Storbyuniversitetet, Høgskolen i Innlandet (HiNN), Norges teknisk naturvitenskapelige universitet (NTNU) og Juridisk fakultet ved Universitetet i Oslo. Direktoratet samarbeider også med SFI-Big Insight ved Norsk regnesentral. Fra 2022 er det også inngått samarbeid med Forskningsrådet om satsingen «Forskningsstøttet digitalisering av arbeids- og velferdstjenestene».

Kunnskapstilfanget på arbeids- og velferdsfeltet er betydelig, både gjennom forskningsprogrammer, evalueringer av NAV-reformen, kunns-

skapsoversikter og en rekke FoU-prosjekter i regi av arbeids- og velferdsetaten. Arbeids- og velferdsetaten hadde totalt tolv offentlig sektor ph.d. stipendiater i 2022. Direktoratet har inngått rammeavtaler med en rekke forskningsmiljøer på områdene effektstudier, kartlegging og evalueringer, samt kunnskapsoppsummeringer. Undersøkelser av effekter av tiltak og tjenester forvaltningen administrerer og iverksetter, suppleres med systematiske kartlegginger av erfaringer fra tjenesteytere og brukere. Kunnskapen som framkommer er et viktig bidrag til stadig kvalitetsforbedring av tiltak og tjenester.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet samarbeider med Arbeids- og velferdsdirektoratet om kunnskapsbehov i arbeids- og velferdssektoren, og en ny FoU-plan for arbeids- og velferdsforvaltningen for perioden 2021–2025 ble ferdigstilt våren 2021. Planen er senere oppdatert og harmonisert med ny virksomhetsstrategi for Arbeids- og velferdsetaten høsten 2022. FoU-planen stadfester prinsipper for FoU-arbeidet i arbeids- og velferdsforvaltningen, presenterer virkemidler for FoU-arbeidet, beskriver hvordan FoU-arbeid kan bidra til kunnskapsbasert praksis og utviklingsarbeid i forvaltningen og til å forsterke fagdirektorsrollen gjennom å forbedre grunnlaget for beslutninger, råd og anbefalinger. Det er i planperioden særlig lagt vekt på kunnskapsoppbygging innen fire tematiske satsingsområder – samhandling med brukere, arbeidsrettede tiltak og virkemidler, pålitelig forvaltning og sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen. I 2022 ble 30 mill. kroner lyst ut innen satsingsområdet pålitelig forvaltning, og det er opprettet en portefølje med FoU-prosjekter innen tema som «brukernes rettssikkerhet», «skjønnsforvaltning i NAV», «digital velferdsforvaltning», «forvaltning av EØS-regelverk» og «bruk av kunstig intelligens som beslutningsstøtte».

Arbeids- og velferdsdirektoratets rolle som fagdirektorat for etaten og de kommunale sosiale tjenestene skal fortsatt videreutvikles, og FoU-planen bygger opp under dette. 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.

Effektivisering gjennom digitalisering og omorganisering

Gode, digitale løsninger for brukerne og 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 over tid hatt en dreining fra manuell saksbehandling til digitale løsninger. Dette har bidratt til å frigjøre ressurser i ytelseslinjen, bl.a. til å styrke den arbeidsrettede oppfølgingen i NAV-kontoret.

I tillegg til IKT-moderniseringen er etaten i gang med flere viktige tiltak for tjenesteutvikling og digitalisering som hver for seg vil kunne gi positive virkninger for brukerne og for effektivisering av forvaltningen.

Prosjektet Digisos har gitt bedre tjenester for dem som søker om stønad til livsopphold etter sosialtjenesteloven hos kommunene. Digital søknad om økonomisk sosialhjelp er tilgjengelig for 97 pst. av befolkningen, og 77 pst. har tilgang til digitalt innsyn i egen sak.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet arbeider sammen med underliggende virksomheter og øvrig forvaltning for å tilpasse regelverket slik at det tilrettelegges for digital utvikling, forenkling og en effektiv forvaltning.

Partnerskapet

I januar 2019 endret Arbeids- og velferdsetaten regionstruktur, og gikk fra 19 fylkesledd til 12 regionkontorer. Reduksjon i antall ledd på regionalt nivå medfører at en større andel av ressursene flyttes til NAV-kontorene. Det var 268 NAV-kontorer ved utgangen av 2021.

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 inkluderingsdepartementet en samarbeidsavtale som konkretiserer viktige forpliktelser og målsettinger i samarbeidet mellom KS og departementet.

Økt handlingsrom for NAV-kontorene handler om at kommune og stat på lokalt nivå kan gi tjenester til brukerne ut fra felles mål og forventninger. I arbeids- og velferdsforvaltningen er et av regjeringens sentrale premisser for tillitsreformen at NAV-kontorene og ansatte i førstelinjen skal ha større handlingsrom til å benytte sin faglighet og kompetanse i arbeidet. Målet er at brukerne skal

få bedre tjenester som er tilpasset ulike behov og livssituasjoner. Dette betyr bl.a. å utnytte mulighetene som ligger i det statlig-kommunale samarbeidet i NAV-kontorene bedre for å gi faglig gode og lokalt tilpassede tjenester. Regjeringen legger til grunn at brukermedvirkning vektlegges både på individnivå og på systemnivå, og at de ansattes medbestemmelse skal være reell.

Budsjettforslag 2023

Post 01 Driftsutgifter

Bevilgningen under posten skal dekke lønns- og driftsutgifter i Arbeids- og velferdsetaten.

For 2023 foreslås en bevilgning på 12 809,9 mill. kroner, som samlet sett innebærer en økning med 349,5 mill. kroner sammenlignet med Saldert budsjett 2022. Dette inkluderer også lønns- og prisjustering. Nedenfor oppsummeres de fleste forslagene til bevilgningsendringer på posten.

Driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten foreslås økt med 17 mill. kroner i 2023 som følge av endringer i regelverket for arbeidsavklaringspenger, se nærmere omtale under programkategori 29.50, kap. 2651.

For å kunne iverksette en ny ungdomsgaranti i 2023 er det behov for økt bemanning ved NAV-kontorene til arbeidsrettet oppfølging av unge. Det foreslås derfor å øke driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten med 175 mill. kroner i 2023.

Regjeringen foreslår et avgrenset forsøk med arbeidsorientert uføretrygd for nye uføre under 30 år som en del av en aktivitetsreform for nye mottakere av arbeidsavklaringspenger og uføretrygd. Driftsbevilgningen foreslås økt med 30 mill. kroner i 2023 for å dekke de administrative utgiftene knyttet til implementering av forsøket. Den største delen av utgiftene er knyttet til systemendringer i Arbeids- og velferdsetaten.

Med oppstart i 2023 er det under planlegging et forsøk med tettere oppfølging av deltakerne i varig tilrettelagt arbeid (VTA) i ordinært arbeidsliv. På bakgrunn av dette foreslås driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten økt med 10 mill. kroner i 2023. Forsøket må ses i sammenheng med anmodningsvedtak nr. 407 og 409 av 3. mars 2022. I forsøket skal det prøves ut en modell der bedrifter som tilsetter deltakere i VTA, får økt støtte og oppfølging. Se omtale av VTA under programkategori 09.30.

Det foreslås å styrke tolketjenesten for hørselshemmede, døve og døvblinde ved å øke antall fast ansatte tolker i Arbeids- og velferdsetaten. Det innebærer en økning i bevilgningen på denne

posten på 32 mill. kroner. Det må forventes at en økning i antall fast ansatte tolker vil medføre en viss nedgang i etterspørselen etter frilanstolker. Anslaget for folketrygdens utgifter til tolking i regi av frilanstolker som går over stønadsbudsjettet vil derfor være noe redusert som følge av omleggingen, jf. omtale under programkategori 29.60, kap. 2661, postene 73 og 76. Dette innebærer en nettoøkning til formålet på 19 mill. kroner.

Som følge av forslaget om redusert bevilgning til arbeidsmarkedstiltak i 2023, foreslås driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten redusert med 112,4 mill. kroner sammenlignet med Saldert budsjett 2022, og 77,4 mill. kroner sammenlignet med vedtatt budsjett for 2022.

Som følge av innføring av et ferietillegg til dagpenger i 2023, økes driftsbevilgningen med 15 mill. kroner for å ivareta endringene i Arbeids- og velferdsetatens IKT-systemer.

Prosjektet «Vi inkluderer» avsluttes i 2022. Driftsbevilgningen foreslås derfor redusert med 3,5 mill. kroner.

I 2022 ble det gitt en ettårig bevilgningsøkning på 10 mill. kroner for å dekke IKT-utvikling og saksbehandling i forbindelse med at et nytt regelverk som regulerer adgangen til å ta opplæring i dagpengeperioden trådte i kraft 1. oktober 2021. Fra og med 2023 vil etaten ha varige driftskostnader på 2,5 mill. kroner som følge av endringene. Driftsbevilgningen foreslås derfor redusert med 7,5 mill. kroner.

De vedtatte endringene i folketrygdlovens etterlatteytelser innebærer store endringer i Arbeids- og velferdsetatens saksbehandlingssystemer. I 2022 ble bevilgningene under post 01 og post 45 samlet økt med 90 mill. kroner i den forbindelsen. Utviklingskostnaden til formålet er lavere i 2023 enn i 2022. Bevilgningene under post 01 og post 45 foreslås derfor begge redusert med 17,5 mill. kroner.

EU-direktivet om balansert arbeids- og familieliv (WLB-direktivet) innebærer tilpasninger i foreldrepengereordningen. I 2022 ble det gitt en ettårig bevilgningsøkning på 7 mill. kroner for å dekke utviklingskostnader i Arbeids- og velferdsetaten. Fra og med 2023 vil etaten ha varige driftskostnader på 1,2 mill. kroner som følge av endringene. Driftsbevilgningen foreslås derfor redusert med 5,8 mill. kroner.

Prosjektet for framtidens innkreving i Skatteetaten medfører økte utgifter for Arbeids- og velferdsetaten. I 2022 ble Arbeids- og velferdsetaten derfor styrket med 16,3 mill. kroner, fordelt på postene 01 og 45 med hhv. 10,8 og 5,5 mill. kroner.

Utgiftene til formålet er høyere i 2023 enn i 2022. Bevilgningen under post 01 foreslås økt med 4,9 mill. kroner, mens bevilgningen under post 45 foreslås økt med 4,1 mill. kroner.

Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning foreslås økt med 0,9 mill. kroner til administrasjon av en treårig ordning med søkbare midler til gjennomføring av forsøksprosjekter for redusert bruk av deltid og økt bruk av heltid. Tildelingen av midlene skal skje i samarbeid med partene i arbeidslivet, jf. nærmere omtale i del I, punkt 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer.

Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning foreslås redusert med 19,5 mill. kroner som følge av gevinstuttak fra IKT-moderniseringens Prosjekt 3. Dette tilsvarer 50 pst. av de årlige netto besparelsene.

Driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten foreslås redusert med 3,7 mill. kroner som følge av gevinstrealisering knyttet til reduserte leiekostnader for statlige virksomheter.

Driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten foreslås redusert med 20,1 mill. kroner som følge av gevinstrealisering knyttet til reduserte reiseutgifter for statlige virksomheter.

Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning foreslås redusert med 1,5 mill. kroner som følge av gevinstuttak i forbindelse med etatens nye systemløsninger knyttet til nytt folkeregister. Dette tilsvarer 50 pst. av de årlige netto besparelsene.

Skatteetaten utvikler i 2021 og 2022 en løsning for å dele opplysninger fra a-ordningen til bruk i forbindelse med obligatorisk tjenestepensjon. Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning har tidligere år blitt styrket for å dekke deler av Arbeids- og velferdsetatens utgifter til arbeidet med løsningen. For 2023 er bevilgningsbehovet noe lavere enn tidligere år, og det foreslås å redusere bevilgningen med 3,3 mill. kroner.

I 2021 og 2022 har Arbeids- og velferdsetaten midlertidig bidratt med midler til en regulatorisk sandkasse for personvern og kunstig intelligens hos Datatilsynet. Bidraget gjøres nå varig. Det foreslås derfor å redusere driftsbevilgningen med 1 mill. kroner, mot tilsvarende økning under kap. 545, post 01 hos Kommunal- og distriktsdepartementet.

Statsforvaltningens direkte finansiering av offisiell statistikk skal samles på grunnbevilgningen til de berørte statistikkprodusentene. I den forbindelsen foreslås bevilgningen redusert med 3 mill. kroner. Det foreslås å øke bevilgningen tilsvarende under Finansdepartementets kap. 1620 Statistisk sentralbyrå, post 01 Driftsutgifter.

Bevilgningen under posten er redusert med 20,3 mill. kroner som følge av at det i Saldert budsjett 2022 ble beregnet for mye i kompensasjonen ved innføring av ny premiemodell i Statens pensjonskasse. Det vises til omtale under del I, punkt 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer.

For 2023 foreslås en bevilgning på 12 809,9 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 2023 foreslås en bevilgning på 36,8 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. Bevilgningen benyttes også til evalueringer av tilskudd til ekspertbistand og forsøk med kompetansetiltak for sykmeldte som en oppfølging av IA-avtalen.

For 2023 foreslås en bevilgning på 62,9 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 tilfredsstiller gjeldende krav til funksjonalitet og driftssikkerhet og utskiftning av programvare.

Bevilgningen foreslås redusert med 17,5 mill. kroner i forbindelse med endringene i folketrygdlovens etterlatteytelser, jf. nærmere omtale under kap. 605, post 01.

Bevilgningen foreslås økt med 4,1 mill. kroner i forbindelse med prosjektet for framtidens innkreving i Skatteetaten, jf. nærmere omtale under kap. 605, post 01.

For 2023 foreslås en bevilgning på 347,9 mill. kroner.

Kap. 3605 Arbeids- og velferdsetaten

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
01	Administrasjonsvederlag	10 439	10 285	10 595
04	Tolketjenester	2 907	4 380	4 510
05	Oppdragsinntekter mv.	17 098	19 300	19 880
06	Gebyrinntekter for fastsettelse av bidrag	24 740	26 950	
	Sum kap. 3605	55 184	60 915	34 985

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.

For 2023 foreslås en bevilgning på 10,6 mill. kroner.

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 2023 foreslås en bevilgning på 4,5 mill. kroner.

Post 05 Oppdragsinntekter mv.

Under post 05 inntektsføres bl.a. driftsrelaterte inntekter. Arbeids- og velferdsetaten kan overskride bevilgningen under kap. 605, post 01 mot

tilsvarende merinntekter under denne posten, jf. forslag til romertallsvedtak II.

For 2023 foreslås en bevilgning på 19,9 mill. kroner.

Post 06 Gebyrinntekter for fastsettelse av bidrag

Det foreslås å overføre ansvaret for ordningen med bidragsforskott og lov om stans i utbetalinger etter barne bortføring til Barne- og familiedepartementet. I den forbindelse foreslås å overføre budsjettansvaret for gebyrinntekter ved fastsettelse av bidrag til Barne- og familiedepartementet.

Som følge av dette framgår forslag om bevilgning for 2023 av Barne- og familiedepartementets Prop. 1 S for 2023, under kap. 3841, post 01.

Kap. 606 Trygderetten

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
01	Driftsutgifter	94 542	102 790	104 955
	Sum kap. 606	94 542	102 790	104 955

Overført fra 2021 til 2022:
Post 01: 1 841 000 kroner

Allmenn omtale

Trygderetten er et domstollignende forvaltningsorgan som skal treffe avgjørelser om enkeltperso-

ners rettigheter til trygd og pensjon. Trygderetten behandler saker fra Arbeids- og velferdsetaten og offentlige tjenstepensjoner der det er uenighet om retten til trygde- og pensjonsytelser.

Trygderetten er styrket de senere årene og disponerte om lag 63 årsverk i 2021, som er på samme nivå som i 2020.

Rapportering, strategier og tiltak for 2023

Nøkkeltall saksbehandling 2017–2021

År	2017	2018	2019	2020	2021
Innkomne saker	3 933	3 908	4 600	4 151	4 663
Behandlede saker (produksjon)	3 261	4 146	4 166	3 304	3 415
Gjennomsnittlig saksbehandlingstid (dager)	231	234	218	246	359
Restanser	2 709	2 471	2 905	3 752	4 826
Saker eldre enn ett år	41	340	135	624	2 245

Tabellen viser utviklingen på vesentlige indikatorer for ankebehandlingen i Trygderetten.

Arbeids- og velferdsetaten er ankemotpart i om lag 92 pst. av ankesakene.

I 2021 mottok Trygderetten 4 663 saker til behandling. Det er en oppgang fra 2020, men er omtrent på nivå med 2019. Saksinngangen til Trygderetten blir påvirket av bl.a. antall vedtak om pensjons- og trygdeytelser i Arbeids- og velferdsetaten (NAV Klageinstans).

Gjennomsnittlig saksbehandlingstid i 2021 var 359 dager, over 100 dager høyere gjennomsnitt enn i 2020. Saksbeholdningen økte også i 2021 og var høyere enn årets produksjon. Også antallet saker eldre enn ett år har fortsatt å øke fra 2020, og er over tre og en halv gang så høyt som i 2020. Dette skyldes dels vridningen i saksinngangen de senere årene som krever at flere saker settes med tverrfaglig rett, dels vesentlige endringer i bemanningen og dels ferdigbehandling av gjenværende saker mottatt på papir.

Sakssammensetningen til Trygderetten har endret seg de siste årene med en vridning mot mer ressurskrevende helserelevante saker. Størst saksinngang i 2021 var det på områdene uføreytelser, arbeidsavklaringspenger og yrkesskade, som samlet sett utgjorde 57 pst. av saksinngangen. Normalt settes retten i en ankesaksbehandling med to rettsmedlemmer, men i ankesaker som gjelder uføretrygd og arbeidsavklaringspenger er det ofte nødvendig å sette rett med både et medisinsk og et attføringskyndig rettsmedlem i tillegg til administrator. Vridningen i sakssammensetning har derfor medført et større behov for fagkyndige rettsmedlemmer. I 2020, 2021 og 2022 har Trygderetten styrket sin bemanning av fagkyndige rettsmedlemmer for bedre å kunne håndtere sakssammensetningen framover. Det forventes at Trygderettens produksjon vil øke som følge av denne bemanningsstyrkingen.

I 2021 har det vært betydelig turnover knyttet til pensjon og tidsbegrensede juridiske stillinger. En femtedel av medarbeiderne i dømmende virksomhet ble skiftet ut i løpet av året, og det tar tid og opplæring før nyansatte medarbeidere produserer på forventet nivå. Enkelte stillinger har stått vakante i perioder.

Trygderetten har behov for å effektivisere driften og har iverksatt effektiviseringstiltak i ankesaksbehandlingen. Fram til 2020 mottok

Trygderetten sakene i papirformat fra ankemotpartene. Selv om det i 2020 ble innført elektronisk oversendelse av sakene, hadde Trygderetten fremdeles gjenværende saker på papir i 2021. I løpet av året ferdigbehandlet Trygderetten de fleste av disse sakene. Trygderettens kjennelser avidentifiseres og publiseres nå fortløpende på Lovdata. Publiseringen gjør det enklere å skaffe seg oversikt over praksis på sakfeltet for Trygderetten, forvaltningen og allmenheten.

I saker hvor kjennelsen antas å få betydning for praksis på et saksområde, kan det settes utvidet rett (rett med fem medlemmer). Disse kjennelsene blir omtalt som prinsipielle kjennelser. I 2021 ble det avsagt 15 prinsipielle kjennelser. Dette er et betydelig høyere antall enn i de tre foregående årene, da det ble avsagt tre prinsipielle kjennelser i året. Saker satt med utvidet rett er viktige for å bidra til rettsavklaring og ensartet praksis. Høyere anvendelse av utvidet rett er også i tråd med anbefalingene fra granskningsutvalget bak NOU 2020: 9 *Blindsonen*.

I 2020 ble det satt ned et utvalg som skal foreta en helhetlig gjennomgang av klage- og ankesaks-systemet i Arbeids- og velferdsetaten og Trygderetten. Utvalget skal etter planen levere sin rapport 31. mars 2023.

Budsjettforslag 2023

Post 01 Driftsutgifter

Bevilgningen under post 01 skal dekke lønns- og driftsutgifter i Trygderetten.

Arbeids- og velferdsdirektoratet og Trygderetten igangsatte i 2020 et arbeid for å utarbeide bedre prognoser for ankeinngang til Trygderetten. Foreløpig er det utarbeidet prognoser for årene 2022–2024, der det anslås en saksinngang på i overkant av 4 000 saker per år.

Med økt bemanning og nedjusterte prognoser, forventer Trygderetten å kunne bygge ned restanser i 2023.

Bevilgningen under posten er redusert med 0,1 mill. kroner som følge av at det i Saldert budsjett 2022 ble beregnet for mye i kompensasjonen ved innføring av ny premiemodell i Statens pensjonskasse. Det vises til omtale under del I, punkt 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer.

For 2023 foreslås en bevilgning på 105 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 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
621	Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering	335 646	392 800	395 930	0,8
	Sum kategori 09.20	335 646	392 800	395 930	0,8

Utgifter under programkategori 09.20 fordelt på postgrupper

		(i 1 000 kr)			
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
01–29	Statens egne driftsutgifter	75 954	88 210	90 480	2,6
50–89	Overføringer til andre	259 692	304 590	305 450	0,3
	Sum kategori 09.20	335 646	392 800	395 930	0,8

Kap. 621 Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
21	Spesielle driftsutgifter	75 954	88 210	90 480
63	Sosiale tjenester og tiltak for vanskeligstilte, <i>kan overføres</i>	141 702	156 040	158 490
70	Frivillig arbeid, <i>kan overføres</i>	103 450	133 620	132 030
74	Tilskudd til pensjonistenes organisasjoner mv.	14 540	14 930	14 930
	Sum kap. 621	335 646	392 800	395 930

Overført fra 2021 til 2022:
Post 21: 4 350 000 kroner
Post 63: 22 246 000 kroner
Post 70: 1 550 000 kroner

Kap. 621 omfatter bevilgninger til kompetanse- og kvalitetsutvikling av de sosiale tjenestene i kommunene, og tilskudd til frivillig arbeid for sosialt og økonomisk vanskeligstilte. Bevilgningene forvaltes av Arbeids- og velferdsdirektoratet, 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 Statsforvalterens 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 2023.

Direktoratet skal ha hovedansvaret for et nytt program for å styrke og videreutvikle forebyggende sosialt arbeid og helhetlig forebyggende innsats lokalt, jf. omtale under punkt 6.8 Inkludering i samfunnet og gode levekår for de vanskeligst stilte.

Direktoratet samarbeider med Statsforvalteren om kompetanseutviklingstiltak for de sosiale tjenestene i NAV-kontorene. Viktige innsatsområder i 2023 skal være tiltak som understøtter lovens krav om individuelle vurderinger, barne- og familieperspektivet, og god tilgjengelighet til tjenestene.

Arbeids- og velferdsdirektoratet skal i 2023, i samarbeid med statsforvalterne, 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, NAV Økonomi- og gjeldsrådgivning, driftes av NAV Kontaktsenter Nordland og har som formål å gjøre økonomisk rådgivning lettere tilgjengelig. Økonomirådstelefonen er et lavterskeltilbud, som tilbyr enkel rådgivning med sikte på hjelp til selvhjelp. Se også omtale under kap. 621, post 63.

Statsforvalteren har i samarbeid med NAV Fylke særlige oppfølgingsoppgaver knyttet til kvalifiseringsprogrammet. Tiltak for å øke kunnskapen om kvalifiseringsprogrammet og bidra til at alle som fyller vilkårene for deltakelse i kvalifiseringsprogrammet får tilbud om program, videreføres i 2023.

Statsforvalterne skal også i samarbeid med NAV Fylke bidra til individuell tilpasning av tiltak i aktivitetsplikten for sosialhjelpsmottakere under 30 år.

Arbeids- og velferdsdirektoratet deltar i samarbeidet om en rekke tverrsektorielle strategier og satsinger, herunder handlingsplan for å forebygge

og bekjempe vold i nære relasjoner (2021–2024) og handlingsplan om frihet fra negativ sosial kontroll og æresrelatert vold (2021–2024).

Bevilgningen under posten er redusert med 60 000 kroner som følge av at det i saldert budsjett 2022 ble beregnet for mye i kompensasjonen ved innføring av ny premiemodell i Statens pensjonskasse. Det vises til omtale under del I, punkt 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer.

Budsjettforslag 2023

For 2023 foreslås en bevilgning på 90,5 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.

Midler over posten har fra 2017 vært samlet i en kommunerettet tilskuddsordning, Tilskudd til utvikling av de sosiale tjenestene i NAV-kontoret.

Formålet med tilskuddsordningen er å stimulere til utvikling av sosiale tjenester og tiltak i kommunene etter sosialtjenesteloven. Målgruppen er sosialt og økonomisk vanskeligstilte som har behov for sosiale tjenester, og andre som står i fare for å komme i en vanskelig livssituasjon. Tiltakene skal ta utgangspunkt i lokale utfordringer, sett i sammenheng med målene for ordningen. Det kan innenfor målene for ordningen også gis tilskudd til lokale tiltak som inngår i nasjonale forsøk og satsinger.

Statsforvalterne er fra 2021 gitt beslutningsmyndighet for tilskudd til lokalt initierte tiltak innenfor tilskuddsordningen. Det er i 2022 fordelt 125 mill. kroner til 211 slike tiltak fordelt på alle landets fylker. Målgrupper for tiltakene er bl.a. unge med svak tilknytning til arbeidslivet, unge med psykiske helseutfordringer og/eller rusutfordringer, familier med lavinntekts- og levekårsproblemer, flyktninger og innvandrere, samt langtidsmottakere av sosialhjelp.

Direktoratet startet i 2022 opp et arbeid med utprøving av prosessevaluering. Formålet er å få mer robust kunnskap om resultater og overføring av erfaringer til andre NAV-kontor. Det har også vært lagt opp til en økt satsing på kompetanse i kommunene. Satsingen må ses i sammenheng med andre satsinger på kompetanse i regi av

Arbeids- og velferdsdirektoratet og Statsforvalteren og videreføres i 2023.

Økonomi- og gjeldsrådgivning

Økonomisk rådgivning, herunder gjeldsrådgivning, er en del av veiledningsplikten som NAV-kontoret har etter sosialtjenesteloven. Formålet med økonomisk rådgivning er å bidra til at enkeltpersoner og familier med økonomiske problemer og gjeldsbyrder får kontroll og styring over egen økonomi. Tjenesten har i utgangspunktet alle kommunens innbyggere som målgruppe, men er også et virkemiddel for å unngå eller redusere behovet for økonomisk stønad.

Det er over flere år iverksatt tiltak for å heve kvalitet og kompetanse og bedre tilgjengeligheten i tilbudet til personer med økonomi- og gjeldsproblemer. Det finnes ingen nyere undersøkelser om tilgjengeligheten til og kvaliteten på den økonomiske rådgivningen i NAV-kontorene. Departementet vil ta initiativ til å få oppdatert kunnskap om tjenesten.

Økonomisk rådgivning krever god, og i enkelte tilfeller spesialisert, kompetanse. Statsforvalterne gjennomfører opplæring og kompetanseheving gjennom kurs, samlinger og faglige fora for ansatte i NAV-kontorene som jobber med økonomisk råd og veiledning. Det er utarbeidet faglig veiledningsmaterieell for økonomiske rådgivere i NAV-kontorene. Mange kommuner har en lav stillingsandel innen økonomi- og gjeldsrådgivning, noe som gjør det vanskelig å opprettholde et godt fagmiljø. Det er etablert en landsdekkende råd- og veiledningstjeneste (en direktelinje) for ansatte som arbeider med økonomisk rådgivning og gjeldsrådgivning i NAV-kontorene. Det er etablert videreutdanningstilbud i økonomisk rådgivning ved Universitetet i Agder, Nord Universitet i Bodø og OsloMet. Fagmaterieell til bruk i undervisning og for veiledere i NAV-kontor er oppdatert, digitalisert og tilgjengelig på nett. Det er etablert et interkommunalt kompetansesenter i Trøndelag for samarbeid om de tyngste gjeldssakene. Et interkommunalt kompetansesenter i Agder bistår kommunene i økonomirådgivningssaker etter en forretningsmodell. Det er også etablert et interkommunalt samarbeid i Rogaland med formål å følge opp personer under gjeldsordning, i samarbeid med Namsmannen i Sør-Vest politidistrikt.

Det er behov for å fange opp personer med økonomiske problemer på et tidlig tidspunkt som et forebyggende tiltak. Det er iverksatt tiltak for å gjøre økonomisk rådgivning i arbeids- og velferdsforvaltningen mer tilgjengelig. Den landsdek-

kende økonomirådstelefonen er et lavterskeltilbud og et supplement til den personlige rådgivningen i NAV-kontorene. Kapasiteten ved økonomirådstelefonen er utvidet. Direktoratet har utviklet en digital veiviser for økonomisk rådgivning på nav.no for å gjøre informasjon og råd om hva en selv kan gjøre for å få orden på økonomien mer tilgjengelig for brukerne.

Nærmere om nasjonale forsøk og satsinger

Staten bidrar med en særskilt innsats i enkelte områder i storbyene som har høy konsentrasjon av levekårsutfordringer. Disse områdene preges ofte av dårlige bomiljø, trangboddhet, høy arbeidsledighet, stor barnefattigdom, høy andel med lav utdanning, høy innvandrerbefolkning, høy kriminalitet mv. Mange står utenfor skole-, arbeids- og samfunnsniv. Områdesatsingene skal forbedre tjenester og nærmiljøkvaliteter der behovene er størst, slik at flere blir økonomisk selvstendige og aktivt deltakende i lokalsamfunn og storsamfunn. Det er satt av 5 mill. kroner til Groruddalssatsingen over denne posten, og 4 mill. kroner til områdesatsingen i Oslo indre øst. Midlene går til kvalifisering til arbeid. Det er også avsatt 1 mill. kroner til områdesatsingen Oslo sør. Midlene videreføres i 2023. 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 er satt av 3 mill. kroner til dette formålet. Midlene videreføres i 2023. Se nærmere omtale av områdesatsingene i Prop. 1 S (2022–2023) for Kommunal- og distriktsdepartementet.

Som en del av 0–24-samarbeidet ble det i 2020 satt i gang en pilot for programfinansiering i tolv kommuner i tre fylker; Trøndelag, Innlandet og Vestfold og Telemark. Programfinansieringen innebar en sammenslåing av statlige tilskudd rettet mot barn og unge, også tilskuddsmidler fra denne posten. Midlene er benyttet til å utvikle og gjennomføre tverrsektorielle og tverrfaglige tiltak for utsatte barn og unge og deres familier. Forsøket skal gå ut 2022, og følgeevalueres. Evalueringen vil foreligge høsten 2023. Se nærmere omtale i Prop. 1 S (2022–2023) for Kunnskapsdepartementet.

Arbeids- og velferdsdirektoratet og Kriminalomsorgsdirektoratet samarbeider om gjennomføring av et pilotprosjekt med formål å teste ut velferdsobligasjoner som modell for utvikling og finansiering av nye tiltak for å forebygge tilbakefall til kriminalitet. Velferdsobligasjoner, eller

effektkontrakter som det også ofte kalles, 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. Utforming, anskaffelse og inngåelse av kontrakter skjer lokalt i utvalgte kommuner. Staten bidrar med midler til dekning av deler av kostnadene til sluttoppgjøret etter gjennomført lokalt prosjekt dersom oppsatte mål nås.

Det er gitt tilsagn om tilskudd til dekning av deler av sluttoppgjør til to lokale prosjekter, ett samarbeidsprosjekt mellom fire kommuner i Vestfold og Telemark og ett prosjekt i Trøndelag. Prosjektene skal vare to år fra oppstart. Samarbeidsprosjektet i Vestfold og Telemark administreres av Larvik kommune som har inngått kontrakt med Back in the Ring, en ideell organisasjon. Ferd Sosiale Entreprenører er investor. Prosjektet startet opprinnelig opp i 2021, men har pga. utfordringer knyttet til rekruttering av deltakere dels knyttet til koronapandemien blitt restartet fra 1. januar 2022. I Trøndelag har Trondheim kommune inngått kontrakt med HOGST AS, et ideelt AS eid av Røde Kors og Trønder Energi. Trønder Energi er også investor i prosjektet som startet opp høsten 2021.

Arbeids- og velferdsdirektoratet tildelte i 2022 midler til en interkommunal koordinator for vestfoldkommunene og til en tilrettelegger for piloten.

Det foreligger to rapporter fra evalueringen av pilotprosjektet. Den første rapporten inneholder en sammenstilling av kunnskap på feltet, den andre presenterer foreløpige funn fra pilotprosjekt i Vestfold og Telemark. Evaluator vurderer dette som en interessant pilot som genererer god læring om effektkontrakter i en norsk, kommunal kontekst, men tar bl.a. opp spørsmål knyttet til forankring av modellen hos alle aktørene. Pandemien har også gitt en krevende ytre ramme for prosjektet.

Kommunene/NAV-kontorene er i 2022 gitt mulighet til å søke om tilskudd til lokale forsøk med effektkontrakter e.l. modeller. Formålet er å prøve ut nye løsninger for å løse sosiale problemer, stimulere til økt samarbeid mellom kommuner/NAV-kontor og sosiale entreprenører og få mer erfaring med bruk av effektkontrakter o.l. modeller for finansiering og utvikling av nye løsninger på sosiale problemer. Utforming av forsøkene skjer i tråd med lokale prioriteringer og resultatkrav settes lokalt. Midlene skal benyttes til å dekke kommunens kostnader med å utrede og inngå avtaler, samt koordinere og følge opp forsøket. I tillegg kan det søkes om egne midler for å

koordinere erfaringsdeling mellom forsøkene som mottar midler. Det gis ikke tilskudd til dekning av sluttoppgjør. Det er satt av 5 mill. kroner til formålet. Midlene videreføres i 2023.

Som ledd i oppfølgingen av handlingsplanen mot radikaliserings og voldelig ekstremisme, kan midler over denne posten gå til kompetanse- og utviklingstiltak og prosjekter knyttet til de sosiale tjenestene rettet mot radikaliserings og voldelig ekstremisme.

Budsjettforslag 2023

For 2023 foreslås en bevilgning på 158,5 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.

Det gis over posten tilskudd til Samarbeidsforum mot fattigdom. Samarbeidsforum mot fattigdom består av ti landsdekkende bruker- og pårørendeorganisasjoner. Representanter fra Samarbeidsforum mot fattigdom deltar på møter i Kontaktutvalget mellom regjeringen og representanter for sosialt og økonomisk vanskeligstilte. Det ble avholdt tre møter i Kontaktutvalget i 2021 og to møter i 1. halvår 2022.

Det gis over posten driftsstøtte til Batteriet Oslo, Batteriet Sør, Batteriet Vest-Norge, Batteriet Midt-Norge og Batteriet Nord-Norge. 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. Batteriene er i kontakt med et stort nettverk av organisasjoner lokalt.

Tilskudd til brukerstyrte organisasjoner som arbeider mot fattigdom

Det gis over posten tilskudd til brukerstyrte organisasjoner som arbeider mot fattigdom. Målet med tilskuddsordningen er å fremme egenorganisering, styrke organisasjonenes muligheter til å drive interessepolitisk arbeid og bidra til økt brukermedvirkning.

Tilskuddsordningen er eksternt evaluert. Ifølge evalueringen bidrar tilskuddet til mer robuste brukerorganisasjoner, et mangfold i

arbeidsmåter og målgrupper og økt samarbeid mellom organisasjonene på fattigdomsfeltet. Tilskuddet bidrar også til aktiviteter innen egenorganisering, selvhjelp og påvirknings- og inkluderingsarbeid som oppleves som meningsfulle for målgruppen. Det ble fastsatt nytt regelverk for tilskuddsordningen i forskrift gjeldende fra tilskuddsåret 2021.

I 2022 er det gitt tilskudd til elleve organisasjoner. Tilskuddsordningen forvaltes av Arbeids- og velferdsdirektoratet. Tilskuddet videreføres i 2023.

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. Det gis tilskudd til grunnleggende humanitære tiltak, helsehjelp, rådgivingstiltak mv. I 2022 er det fordelt tilskudd til 17 tiltak. Tilskuddsordningen forvaltes av Arbeids- og velferdsdirektoratet. Tilskuddet videreføres i 2023.

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.

Tilskuddsordningen forvaltes av Arbeids- og velferdsdirektoratet. I 2022 er det tildelt tilskudd til totalt 84 prosjekter, herunder 19 nye prosjekter

og 65 prosjekter som videreføres. Tilskuddet videreføres i 2023.

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.

Se kap. 621, post 63 for omtale av sosialt entreprenørskap som innsatsområde i en områdesatsing og pilotprosjekt med velferdsobligasjoner.

Tilskuddsordningen forvaltes av Arbeids- og velferdsdirektoratet. I 2022 har elleve aktører mottatt tilskudd gjennom ordningen. Personer med rusproblemer, tidligere innsatte og personer med innvandrer- eller flyktningbakgrunn er i målgruppen for flere av aktørene. Tilskuddet videreføres i 2023.

Tilskudd til aktivisering og arbeidstrening og tilskudd til sosialt entreprenørskap er eksternt evaluert (Proba-rapport nr. 2021-12). Ifølge evalueringen bidrar prosjektene til gode løsninger for inkludering av målgruppene, ved at det tilbys fleksible løsninger og innsatsen ofte er helhetlig. Tilbudet gjennom de frivillige organisasjonene bidrar til et mangfold i tjenestetilbudet til målgruppene og anses som viktig for å møte variasjonene i målgruppenes behov. Evaluator mener at tilskuddsordningene har en utforming som understøtter utvikling av nye tiltak og løsninger, fordi søker selv definerer løsninger ut fra overordnede mål for ordningene. Det er imidlertid en utfordring med videreføring av tiltakene og finansiell bærekraft på sikt. Evaluator peker på at det mangler et marked for salg og kjøp av tjenester eller andre former for finansiering av denne typen tiltak som kan erstatte tilskudd når perioden med tilskudd opphører. Departementet følger opp evalueringen for å se på hvordan tilskuddsordningene mest formålstjenlig bør innrettes framover, herunder endringer i tilskuddsregelverk.

Budsjettforslag 2023

For 2023 foreslås en bevilgning på 132 mill. kroner.

Post 74 Tilskudd til pensjonistenes organisasjoner mv.

Tilskuddsordningen skal gi økonomiske bidrag til pensjonistorganisasjoners drift og eldrepolitiske 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.

Pensjonistenes organisasjoner uttrykker at de har store ambisjoner om å være en aktør som tar ansvar for hvordan samfunnet skal utvikle seg slik at alder ikke er til hinder for gode, aktive og verdige liv. Med mål om et mer aldersvennlig samfunn og aktive eldre, er det sentralt at pensjonistenes organisasjoner i større grad får komme med innspill på utformingen av politikken på ulike områder som berører dem. Det er viktig at regjeringen i de årlige møtene nyttiggjør seg av organisasjonenes kompetanse og innsikt i eldrebefolkningens behov, slik at regjeringens eldrepolitikk

er forankret i pensjonistenes ønsker og behov, og at virkemidlene kan innrettes til det beste for eldres levekår og livssituasjon og å skape mer aldersvennlige løsninger. Regjeringen har derfor i Hurdalsplattformen sagt at den vil gi pensjonistenes organisasjoner forhandlingsrett på andre områder enn reguleringen av pensjonene, og dermed mulighet til å drøfte viktige spørsmål i eldrepolitikken. Som en oppfølging av dette er det inngått en avtale med pensjonistenes og arbeidstakernes organisasjoner om at det skal avholdes fire årlige møter mellom representanter fra regjeringen og organisasjonene om de årlige statsbudsjettene, ledet av Arbeids- og inkluderingsministeren, se nærmere omtale under omtalen av målet Gode og forutsigbare pensjoner.

Tilskuddsordningen til pensjonistenes organisasjoner mv er sentral for at disse organisasjonene bl.a. skal kunne være i stand til å gi innspill i regjeringens eldrepolitikk. Det er innvilget tilskudd til åtte organisasjoner i 2022, fordelt forholdsmessig etter antall medlemmer.

Tilskuddsordningen forvaltes av Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Budsjettforslag 2023

For 2023 foreslås en bevilgning på 14,9 mill. kroner.

Programkategori 09.30 Arbeidsmarked

Utgifter under programkategori 09.30 fordelt på kapitler

		(i 1 000 kr)			
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
634	Arbeidsmarkedstiltak	10 195 880	10 029 990	9 670 210	-3,6
635	Ventelønn	3 472	2 700	1 900	-29,6
	Sum kategori 09.30	10 199 352	10 032 690	9 672 110	-3,6

Utgifter under programkategori 09.30 fordelt på postgrupper

		(i 1 000 kr)			
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
01–29	Statens egne driftsutgifter	428 692	458 875	510 530	11,3
50–89	Overføringer til andre	9 770 660	9 573 815	9 161 580	-4,3
	Sum kategori 09.30	10 199 352	10 032 690	9 672 110	-3,6

Kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
01	Driftsutgifter	425 220	456 175	483 630
21	Forsøk med tilrettelagt videregående opplæring, <i>kan overføres</i>			25 000
76	Tiltak for arbeidssøkere, <i>kan overføres</i>	7 930 676	7 620 035	7 137 800
77	Varig tilrettelagt arbeid, <i>kan overføres</i>	1 712 743	1 801 595	1 872 110
78	Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser	55 615	77 435	79 630
79	Funksjonsassistanse i arbeidslivet	71 626	74 750	72 040
	Sum kap. 634	10 195 880	10 029 990	9 670 210

Overført fra 2021 til 2022:
Post 01: 19 150 000 kroner

Post 76: 448 172 000 kroner
Post 77: 43 051 000 kroner

Boks 6.3 Hovedgrupper av arbeidsmarkedstiltak

Avklaring – skal kartlegge og vurdere personens arbeidsevne og eventuelle spesifikke behov for bistand for å komme i, eller beholde arbeid når behovsvurderingen som Arbeids- og velferdsetaten gjør, ikke er tilstrekkelig.

Oppfølging – kan tilbys personer som har behov for omfattende formidlings- og oppfølgingsbistand. Oppfølgingstjenester kan inneholde kartlegging og veiledning til tiltaksdeltaker, arbeidsgiver og tiltaksarrangør, oppfølging på arbeidsplassen, opplæring i arbeidsrelaterte og sosiale ferdigheter, samt tilpasning og tilrettelegging av arbeidsoppgaver og arbeidssituasjon.

Mentor – skal gi tiltaksdeltakeren nødvendig bistand for å kunne gjennomføre arbeidsmarkedstiltak, eller få eller beholde lønnet arbeid i en ordinær virksomhet. Mentoren kan gi praktisk bistand, veiledning og opplæring i arbeidsrelaterte ferdigheter tilpasset den enkelte deltakers behov.

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 – skal bidra til at arbeidssøkere kvalifiseres til ledige jobber. Opplæringen kan gis i form av kortvarige kurs som vanligvis skal gi formell kompetanse i form av offentlige prøvebevis, sertifikater o.l. Opplæringen kan også bestå av fag- og yrkesopplæring på videregående skoles nivå, høyere yrkesfaglig utdanning eller gis som høyere utdanning.

Arbeidsrettet rehabilitering – skal bidra til mestring av helsereelaterte og sosiale problemer

som kan være til hinder for deltakelse i arbeidslivet.

Inkluderingsstilskudd – skal kompensere for tilleggskostnader arbeidsgivere har i forbindelse med tilrettelegging av en arbeidsplass for personer med behov for arbeidsrettet bistand fra Arbeids- og velferdsetaten.

Tilskudd til sommerjobb – kan gis til arbeidsgivere som tilbyr sommerjobb til personer under 30 år med behov for arbeidsrettet bistand fra Arbeids- og velferdsetaten.

Midlertidig lønnstilskudd – kan gis til arbeidsgivere for å bidra til at personer kan bli fast ansatt i ordinære virksomheter, og hindre utstøting av personer som står i fare for å falle ut av arbeidslivet.

Varig lønnstilskudd – skal bidra til at personer med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne kan skaffe seg eller beholde ordinært arbeid, samt bidra til å motvirke overgang til uføretrygd.

Arbeids- og utdanningsreiser – støtte som skal bidra til at personer med forflytningsvansker pga. 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.

Varig tilrettelagt arbeid – arrangeres i forhåndsgodkjente virksomheter 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.

Allmenn omtale

Arbeids- og velferdsetaten gir veiledning og oppfølging til jobbsøkere, kartlegger den enkeltes behov for bistand og gir informasjon om arbeidsmarkedet, jf. nærmere omtale av Arbeids- og velferdsetatens arbeidsrettede innsats under kap. 605. Dersom det er behov for mer omfattende oppfølging, kan Arbeids- og velferdsetaten tilby arbeidsmarkedstiltak.

Målet med de fleste arbeidsmarkedstiltakene er å styrke tiltaksdeltakernes muligheter for å skaffe seg eller beholde arbeid. Tiltakene kan også benyttes for å avklare arbeidsevne, eller gi et meningsfullt arbeid til personer som har vanskeligheter med å få arbeid på ordinære lønns- og arbeidsbetingelser. Personer som ikke har rett til andre ytelser fra arbeids- og velferdsforvaltningen, kan få tiltakspenger ved deltakelse i arbeidsmarkedstiltak.

Arbeidsmarkedstiltak skal tildeles ut fra den enkeltes behov for arbeidsrettet bistand etter en individuell vurdering. De fleste som blir arbeidsledige kommer raskt i arbeid igjen uten annen bistand fra Arbeids- og velferdsetaten enn bruk av selvbetjente løsninger. For ledige vurderes derfor arbeidsmarkedstiltak vanligvis først etter en tid med jobbsøk/egenaktivitet i kombinasjon med oppfølging fra NAV-veileder. Blant alle som er arbeidsledige, vil imidlertid flere ha vært ledige lenge og ha behov for bistand som arbeidsmarkedstiltak. Selv om antallet ledige som har behov for bistand er lavere i perioder med fallende eller lav arbeidsledighet, vil andelen av de ledige med slikt behov typisk være høyere. Om lag tre av fire tiltaksplasser går til personer med nedsatt arbeidsevne, som er vurdert å ha et mer omfattende behov for bistand for å komme i arbeid enn arbeidsledige. Arbeidsmarkedstiltak er derfor et viktig virkemiddel for å øke arbeidsstyrken, på tvers av konjunktorene.

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. Oppfølgingstiltaket individuell jobbstøtte (IPS) skjer i samarbeid med helse- og omsorgstjenesten. Videre gis det for flere arbeidsmarkedstiltak direkte tilskudd til arbeidsgivere og leverandører av tjenester til enkeltpersoner. De direkte tilskuddene til arbeidsgivere for tiltakene midlertidig lønnstilskudd, varig lønnstilskudd, inkluderingstilskudd og mentor utformes og tildeles på individuelt grunnlag

som kompensasjon for nedsatt produktivitet eller tilretteleggingskostnader. For tiltakene varig tilrettelagt arbeid (VTA) og arbeidsforberedende trening (AFT) er tilskuddene standardiserte per tiltaksplass.

Arbeidsmarkedstiltakene er rammefinansiert, og utgiftene er fordelt på ulike poster under kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak. Post 01 Driftsutgifter inneholder utgifter til Arbeids- og velferdsetatens oppfølgingstjenester i egen regi. Post 21 Spesielle driftsutgifter inneholder en ny finansieringsordning for å understøtte videregående opplæring. Hovedvekten av arbeidsmarkedstiltakene, samt utgifter til tiltakspenger, budsjetteres under post 76 Tiltak for arbeidssøkere. Tiltaket varig tilrettelagt arbeid budsjetteres under post 77 Varig tilrettelagt arbeid. Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser budsjetteres under post 78. Post 79 inneholder utgifter til funksjonsassistanse i arbeidslivet.

Rapport

Gjennomføring av arbeidsmarkedstiltak

Tall fra Arbeids- og velferdsdirektoratet viser at det ble gjennomført om lag 62 300 plasser per måned i gjennomsnitt i 2021 under kap. 634, post 01 Driftsutgifter og post 76 Tiltak for arbeidssøkere. Dette fordelte seg med om lag 16 200 plasser rettet mot ledige og 46 100 plasser til personer med nedsatt arbeidsevne. I tillegg kommer tiltaksplasser i varig tilrettelagt arbeid, se omtale i eget avsnitt nedenfor.

I 1. halvår 2022 ble det gjennomført om lag 65 250 plasser i gjennomsnitt per måned, hvorav om lag 15 600 plasser for ledige og om lag 49 650 plasser for personer med nedsatt arbeidsevne under kap. 634, post 01 Driftsutgifter og post 76 Tiltak for arbeidssøkere. I revidert nasjonalbudsjett for 2022 ble det vedtatt å redusere bevilgningen til arbeidsmarkedstiltak, inkludert personellressurser i Arbeids- og velferdsetaten. Reduksjonen tilsvarer om lag 4 700 færre tiltaksplasser til ledige i gjennomsnitt per måned fra 2. halvår 2022.

De to mest brukte tiltakene i 2021 under post 76 var oppfølging og midlertidig lønnstilskudd. Disse utgjorde til sammen om lag 30,5 pst. av tiltaksplassene. I 2021 var det en økning i bruken av midlertidig lønnstilskudd på om lag 1 900 plasser fra 2020. Tiltaket utgjorde 14,2 pst. av plassene i 2021, mot 12,5 pst. i 2020. De to tiltakene som utgjorde størst andel av forbruket i kroner under post 76 i 2021 var arbeidsforberedende trening (AFT) og midlertidig lønnstilskudd, begge med andeler på 20 pst. av totalt forbruk.

Formell opplæring gjennom opplæringstiltaket har vært tydeligere vektlagt de siste årene, særlig fag- og yrkesopplæring. I 2021 ble det gjennomført om lag 3 800 plasser innen fag- og yrkesopplæring på videregående skoles nivå eller høyere yrkesfaglig utdanning. Dette utgjorde om lag 7 pst. av tiltaksplassene under post 76 i 2021, mot 5 pst. i 2020.

Satsingen på oppfølgingstiltaket individuell jobbstøtte (IPS) og forsøket IPS ung er styrket de siste årene. Det innebærer at flere med moderate til alvorlige psykiske lidelser og/eller rusproblemer får tilbud om samtidig helsemessig og arbeidsrettet oppfølging. Fra inngangen til 2022 til utgangen av april måned, økte antall personer under oppfølging i IPS ung fra 320 til om lag 800. Totalt har antall plasser i IPS økt fra om lag 200 plasser i 2018 til i overkant av 2 000 så langt i 2022. Manuell rapportering som også omfatter helse-siden, viser at tallene kan være noe høyere.

Det ble i 2021 innført et tilskudd til offentlige og private virksomheter som tar inn unge registrert i Arbeids- og velferdsetaten i sommerjobb. Tiltaket skal bidra til at unge arbeidssøkere med behov for arbeidsrettet bistand kan få arbeidserfaring i form av fire ukers sommerjobb. Erfaringer fra Arbeids- og velferdsetaten viser at flere deltakere i sommerjobbtiltaket har fått mulighet til ansettelse i virksomheten etter endt sommerjobb, enten som fortsatt ansatt med midlertidig lønnstilskudd eller ansatt på ordinære vilkår.

Unge som har behov for tett oppfølging under gjennomføring av opplæring som arbeidsmarkedstiltak, kan fra 2021 få tilbud om oppfølgingstjenester i Arbeids- og velferdsetatens egenregi. Ordningen skal bidra til å øke fullføringen av fag- og yrkesopplæring, og til at flere får kompetanse som er etterspurt i arbeidsmarkedet. Antallet deltakere i tiltaket har økt jevnt siden oppstarten i mai 2021.

Kvalifiseringsprogrammet retter seg mot personer med vesentlig nedsatt arbeids- og inntektsevne, og som har ingen eller svært begrensede ytelser i folketrygden. Arbeidsmarkedstiltak i statlig eller kommunal regi inngår som viktige elementer i programmet. Ved utgangen av 2021 deltok 59 pst. av deltakerne i kvalifiseringsprogrammet kun i statlige tiltak. 11 pst. av deltakerne deltok i både statlige og kommunale tiltak, mens 30 pst. deltok i kun kommunale tiltak.

Prioriterte grupper ved tildeling av tiltak i 2021 var innvandrere fra land utenfor EØS-området, unge under 30 år og langtidsledige. Blant inn-

vandrere fra land utenfor EØS, arbeidssøkere under 30 år og langtidsarbeidssøkere¹ deltok hhv. 15,0 pst., 13,6 pst. og 19,6 pst. på arbeidsmarkedstiltak i 2021, mot 9,8 pst. blant arbeidssøkere sett under ett. I gruppen personer med nedsatt arbeidsevne var andelen på tiltak for innvandrere utenfor EØS-området og unge under 30 år hhv. 24,9 pst. og 40,7 pst. i 2021, sammenlignet med 29,5 pst. for personer med nedsatt arbeidsevne samlet sett.

Varig tilrettelagt arbeid

Det ble gjennomført i underkant av 12 100 plasser i gjennomsnitt per måned i varig tilrettelagt arbeid (VTA) i 2021. I 1. halvår 2022 ble det gjennomført om lag 12 450 tiltaksplasser i gjennomsnitt, hvorav om lag 9 350 plasser i forhåndsgodkjente virksomheter, og om lag 3 100 plasser i ordinær virksomhet.

Siden tilskuddet per plass til VTA i ordinær virksomhet er lavere enn til VTA i forhåndsgodkjente virksomheter, vil det totale antallet nye VTA-plasser være avhengig av fordelingen mellom VTA i forhåndsgodkjente virksomheter og VTA i ordinær virksomhet. Over tid har andelen av VTA-plassene som er i ordinær virksomhet økt gradvis. Ved utgangen av juni 2022 utgjør plasser i ordinær virksomhet rundt 25 pst. av alle plasser i VTA, mot 23 pst. i samme måned i 2021.

Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser

I 2021 var det i gjennomsnitt om lag 775 personer som mottok tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser. Nivået har holdt seg stabilt i 1. halvår 2022.

Nordlandsforskning AS har evaluert ordningen på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Evalueringen konkluderer med at den fungerer godt. Mange av brukerne gir uttrykk for at de er svært fornøyde med ordningen, og at den er viktig for å kunne være i arbeid. Arbeids- og utdanningsreiser ser imidlertid ut til å være lite kjent blant NAV-ansatte, brukerorganisasjonene og brukere i målgruppen som ikke allerede mottar tilskudd. Evalueringen peker også på tiltak som kan bidra til økt fleksibilitet i ordningen. Arbeids- og velferdsdirektoratet vurderer på bakgrunn av dette behovet for endringer i rutiner og retningslinjer.

¹ Her avgrenset til arbeidssøkere med mer enn to års arbeidssøkervarighet.

Funksjonsassistanse i arbeidslivet

I 2021 var det i gjennomsnitt om lag 300 personer som mottok tiltaket funksjonsassistanse i arbeidslivet. Gjennomsnittlig antall mottakere holdt seg relativt stabilt i 1. halvår 2022.

Utvikling, kvalitet, resultater

For å bedre bruken av arbeidsmarkedstiltakene, er det sentralt å videreutvikle kunnskapen om hva som er god tiltaksbruk. Arbeids- og velferdsdirektoratet formidler resultater av evalueringer og analyser av arbeidsmarkedstiltak til veilederne i NAV-kontoret, slik at denne kunnskapen kan benyttes ved valg av tiltak. Arbeids- og velferdsetaten stiller krav til kvalitet og resultater av arbeidsmarkedstiltakene, og følger opp dette overfor tiltaksleverandørene.

Arbeidsmarkedstiltak kan ha en rekke ulike effekter på individnivå og på arbeidsmarkedet. Arbeidsmarkedstiltak har heller ikke bare direkte virkninger for deltakerne, men kan også påvirke andre arbeidssøkere og arbeidsmarkedets funksjonsmåte mer generelt. Sysselsettingsutvalget har i NOU 2021:2 ment at det er mangelfull kunnskap om gjennomføring og effekter av arbeidsmarkedstiltak. Arbeids- og inkluderingsdepartementet jobber sammen med Arbeids- og velferdsdirektoratet om å utvikle kunnskapen om effekter av arbeidsmarkedstiltak. Det er bl.a. igangsatt en overordnet evaluering av effekter av arbeidsmarkedstiltak høsten 2022, og Oslo Economics og Frischsenteret er tildelt oppdraget. Sluttrapport vil etter planen foreligge våren 2024.

Det er planlagt en større områdegjennomgang på tiltaksområdet som skal igangsettes høsten 2022. Formålet med områdegjennomgangen er å oppnå raskere og mer stabil tilknytning til arbeidslivet for flere gjennom mer effektiv og kunnskapsbasert bruk av arbeidsmarkedstiltak. Områdegjennomgangen vil pågå i 2023.

Ulike studier har vist at lønnstilskudd er et effektivt arbeidsmarkedstiltak for å få flere i arbeid, og Sysselsettingsutvalget foreslo å vurdere økt bruk av lønnstilskudd. For å forenkle bruken av midlertidig lønnstilskudd ble tilskuddsordningen til arbeidsgiver lagt om og standardisert fra 2. halvår 2019. Tallet på deltakere har senere økt.

I 2022 er det gjort endringer i forskrift til statsansatteloven for å gjøre det enklere å ansette flere med lønnstilskudd i staten. Endringene innebærer mulighet for unntak fra kravet til offentlig utlysning av ledige stillinger i statlig sektor ved

ansettelse av personer med lønnstilskudd fra Arbeids- og velferdsetaten i inntil to år.

Fra 2. halvår 2019 ble Arbeids- og velferdsetatens opplæringstiltak endret slik at flere arbeidssøkere enn tidligere kunne tilbys bl.a. fag- og yrkesopplæring i inntil tre år. Tilgang til formell kompetanse skulle prioriteres. Fra 1. halvår 2019 til 1. halvår 2022 økte antall arbeidsledige deltakere i opplæringstiltak med om lag 500 deltakere per måned, og økningen kom først og fremst innenfor fag- og yrkesopplæring. I først halvår 2022 deltok i gjennomsnitt om lag 1 100 arbeidsledige i fag- og yrkesopplæring som tiltak. Samtidig falt antall deltakere på AMO-kurs. Data fra Arbeids- og velferdsdirektoratet antyder at nedgangen i AMO-kurs fram mot 1. kvartal 2021 skyldes avvikling av kurs som ikke gir formell kompetanse.² I perioden etter 1. kvartal 2021 har bruken av opplæringstiltak gått opp. Fag- og yrkesopplæring har økt mest, men også bruken av AMO-kurs har økt. Fag- og yrkesopplæring har økt fra om lag 3 800 tiltaksplasser i gjennomsnitt per måned i 1. halvår 2021 til om lag 4 800 tiltaksplasser i samme periode i 2022.

For å sikre varierte og individuelt tilpassede arbeidsrettede tjenester til brukerne, legges det til rette for at mindre og nye aktører skal kunne levere ulike tiltak og tjenester til arbeids- og velferdsforvaltningen. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har videreført tiltakene i strategien for økt innovasjon og bedre tjenester på arbeids- og velferdsfeltet, jf. også omtalen under programkategori 09.20 Tiltak for bedre levekår mv. Strategien skal legge bedre til rette for at flere gode krefter får bidra med nye, innovative løsninger på arbeids- og velferdsfeltet. Arbeids- og velferdsdirektoratet startet høsten 2021 opp en utprøving av mer innovative anskaffelsesmetoder av arbeidsmarkedstiltak for å hindre utenforskap blant unge, og inviterte ideelle aktører, oppstartsbedrifter og andre til å bli med i konkurransen om å videreutvikle avklaringstiltaket. Direktoratet har så langt erfart at det er nyttig å ha dialog med leverandørmarkedet i forkant av en anskaffelse, og at mer åpne kravspesifikasjoner kan åpne for nye løsninger og tilnærminger. Flere av tilbudene fra ideelle virksomheter og sosiale entreprenører nådde imidlertid ikke opp i konkurransen. Ifølge direktoratet er årsaken at de tilbudte løsningene ikke var tilstrekkelige sett i forhold til krav som må stilles til et avklaringstiltak. Piloteringen av mer innova-

² Sohlman, M. og Kann, I.C. (2021) «Færre får opplæringstiltak, men mer til prioriterte grupper av arbeidssøkere og mer formell kompetanse», Arbeid og velferd 2/2021

tive anskaffelser har imidlertid gitt nyttige erfaringer om muligheter og utfordringer mindre aktører har som potensielle tiltaksarrangører til Arbeids- og velferdsetaten. Direktoratet vil på bakgrunn av erfaringene fra prosessen med innovative anskaffelser vurdere andre mulige grep for å legge til rette for mindre aktører.

I 2021 ble samarbeidet mellom Arbeids- og velferdsetaten og helsetjenesten om Individuell jobbstøtte evaluert av Norce helse og samfunn. Evalueringen identifiserte suksesskriterier og barrierer for samarbeidet, også noen juridiske. Som ledd i oppfølgingen vil Arbeids- og inkluderingsdepartementet bl.a. gjennomgå og vurdere eventuelle behov for endringer i regelverket.

Arbeids- og velferdsdirektoratet publiserer statistikk om arbeidssituasjonen for ledige og personer med nedsatt arbeidsevne seks måneder etter avgang fra arbeidsmarkedstiltak. Deltakelse i tiltak skal øke sjansen for å komme i arbeid, men mange andre faktorer påvirker også hvor mange som får arbeid etter tiltak. Sammensetningen av deltakerne på de ulike tiltakene og jobbmulighetene i arbeidsmarkedet er viktige i så måte. For enkelte brukere kan arbeidsmarkedstiltaket være et steg mot arbeidsmarkedsdeltakelse på lengre sikt, f.eks. ved å ha overgang til utdanning, eventuelt til andre tiltak, som mål. Statistikken er ikke justert for slike forhold.

Statistikken omfatter personer i alderen 16–66 år.³ For ledige med avgang fra arbeidsmarkedstiltakene i 2020 var status for overgang til arbeid eller arbeid kombinert med offentlige ytelser seks måneder etter avgang 82 pst. for midlertidig lønnstilskudd, 62 pst. for oppfølgingstiltaket og 54 pst. for arbeidstrening. For personer med nedsatt arbeidsevne var overgangen til arbeid eller arbeid kombinert med ytelser 75 pst. for midlertidig lønnstilskudd, 45 pst. for oppfølgingstiltaket og 36 pst. for arbeidstrening. For personer med nedsatt arbeidsevne kombinerte flertallet arbeidsforholdet med samtidig å motta offentlige stønader. For ledige er flertallet i arbeid uten å motta offentlige ytelser.

Oslo Economics og Frischsenteret har på oppdrag fra Arbeids- og velferdsdirektoratet utarbeidet en anbefaling om hvordan Arbeids- og velferdsetaten bedre kan måle om man lykkes med å få arbeidsledige og personer med nedsatt arbeidsevne i arbeid. Se nærmere omtale under program-

kategori 09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken.

Gjennomføring av forsøk

Fra 1. januar 2018 ble det i regi av Arbeids- og velferdsetaten iverksatt et forsøk med resultatbasert finansiering av oppfølging (REFINO). Forsøket er utformet slik at eventuelle effekter av forsøket kan evalueres på en forskningsmessig god måte. Forsøket avsluttes i 2022. Proba Samfunnsanalyse og Institutt for samfunnsforskning (ISF) evaluerer forsøket. Sluttrapport fra forsøket skal etter planen være ferdig høsten 2022.

Det er fra 2018 igangsatt forsøk i seks kommuner hvor man prøver ut endringer i ansvarsdelingen mellom stat og kommune for arbeidsmarkedstiltaket varig tilrettelagt arbeid (VTA). Forsøket ble avsluttet ved utgangen av 2021. Forsøket vil bli evaluert, med planlagt oppstart høsten 2022.

Arbeids- og velferdsetaten gjennomfører et samarbeidsprosjekt med hovedorganisasjonene i arbeidslivet for å fremme inkludering i arbeidslivet. Prosjektet *Vi inkluderer!* skal bidra til at flere utenfor arbeidslivet kommer i lønnet arbeid gjennom et tettere og bedre samarbeid mellom virksomheter, Arbeids- og velferdsetaten og tiltaksleverandører. Prosjektet foregår i Trøndelag, Vestland og Oslo. Prosjektet startet i 2019 og har en varighet ut 2022. Prosjektet er på god vei til å utvikle og teste ut nye måter å arbeide med inkludering på. Arbeids- og velferdsdirektoratet vil gjennomføre en sluttevaluering av prosjektet.

Det ble i oktober 2021 igangsatt et ettårig forsøk med avklaring og arbeidsutprøving på skip. Hensikten med forsøket er å rekruttere unge brukere som enten har vært vanskelig å motivere for andre tiltak, eller der tradisjonelle avklarings- og arbeidstreningstiltak ikke har gitt tilstrekkelig effekt. For å legge til rette for at det skal være mulig å seile i internasjonalt farvann, er det gitt en midlertidig forskrift som åpner for at tiltaket kan anvendes utenfor landets grenser. Forsøket gjennomføres i NAV Oslo og vil senere inkludere deltakere fra andre fylker. Da erfaringsgrunnlaget fra ordningen er lite, har Arbeids- og inkluderingsdepartementet forlenget den midlertidige forskriften til utgangen av april 2023. Arbeids- og velferdsetaten vil kartlegge erfaringer med forsøket.

I 2021 ble det iverksatt et forsøk med individuell jobbstøtte overfor unge under 30 år med psykiske lidelser og/eller rusproblemer, IPS ung. Målet med IPS ung er at flere gjennomfører utdanning og kommer i ordinært, lønnet arbeid. Forsøket skal for øvrig følge IPS-metodikken som byg-

³ 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.

ger på et tett og integrert samarbeid mellom Arbeids- og velferdsetaten og helse- og omsorgstjenesten. Forsøket er under evaluering av Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet.

Budsjettforslag 2023

Andelen sysselsatte i yrkesaktiv alder er nå på sitt høyeste nivå siden 2009 og arbeidsledigheten har ikke vært lavere siden før finanskrisen i 2008. Bevilgningen til arbeidsmarkedstiltak bør tilpasses konjunktursituasjonen. Arbeidsmarkedspolitikken inngår i den samlede økonomiske politikken. Det er lang historikk for å øke bevilgningen til arbeidsmarkedstiltak ved tilbakeslag i arbeidsmarkedet, og redusere bevilgningen når arbeidsmarkedet bedrer seg igjen. Med høy etterspørsel etter arbeidskraft er det gode muligheter for mange av dem som står uten arbeid til å komme inn i arbeidsmarkedet.

Lavere forventet ledighet i 2022 gjorde at tiltaksbevilgningen ble redusert fra 2021 til 2022. Utviklingen i arbeidsmarkedet i 2022 har vært bedre enn anslått i nasjonalbudsjettet for 2022. Bevilgningen til arbeidsmarkedstiltak, inkludert personellressurser i etaten, ble redusert med 264 mill. kroner ved behandlingen av revidert nasjonalbudsjett for 2022. Regjeringen foreslår en ytterligere reduksjon i bevilgningen på 472 mill. kroner for 2023. Innenfor dette styrkes individuell jobbstøtte til personer med psykiske lidelser og/eller rusproblemer med 20 mill. kroner.

Beregningsteknisk tilsvarer foreslått bevilgning under kap. 634, post 01 Driftsutgifter og post 76 Tiltak for arbeidssøkere et samlet tiltaksnivå på om lag 55 500 plasser i 2023. Det er en nedgang på om lag 1 100 tiltaksplasser sammenlignet med planlagt nivå for 2. halvår 2022. Bevilgningen for 2023 vil bli vurdert i revidert nasjonalbudsjett.

Valg av tiltakstyper avhenger av hva som er mest hensiktsmessig for den enkelte. Prisene på ulike tiltak varierer. I tillegg kan sammensetningen av arbeidssøkerne og deres behov vise seg å avvike fra det som er lagt til grunn for årets budsjett. Det realiserte tiltaksnivået vil derfor kunne avvike fra det som beregningsteknisk er lagt til grunn for bevilgningen.

Ytterligere 12 300 plasser finansieres under kap. 634, post 77.

Budsjettforslaget omtales nærmere nedenfor under de enkelte postene.

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» (IPS). Både utvidet oppfølging og individuell jobbstøtte utføres av en jobbspesialist. I forbindelse med individuell jobbstøtte er det samarbeid mellom jobbspesialisten og helsetjenesten for å bistå personer med moderate til alvorlige psykiske lidelser og/eller rusproblemer ut i arbeid.

I 2021 ble det iverksatt forsøk med IPS-ung for personer under 30 år med psykiske lidelser og/eller rusproblemer. Målet er at flere i målgruppen får arbeidsrettet oppfølging i kombinasjon med behandling fra helsetjenesten, gjennomfører utdanning og kommer over i ordinært 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

For 2023 foreslås en bevilgning på 483,6 mill. kroner.

Forslaget til bevilgning gir grunnlag for å styrke innsatsen med individuell jobbstøtte i 2023, inkludert forsøket med IPS ung, med 20 mill. kroner, hvorav 3 mill. kroner til tiltakspenger under post 76. Det skal bidra til at flere med psykiske lidelser og/eller rusproblemer får tilbud om oppfølging og kan delta i arbeidslivet.

Bevilgningen under posten er redusert med 521 000 kroner som følge av at det i saldert budsjett for 2022 ble beregnet for mye i kompensasjon ved innføring av ny premiemodell i Statens pensjonskasse.

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 inkluderingsdepartementet gis fullmakt til å omdisponere inn-til 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 21 Forsøk med tilrettelagt videregående opplæring, kan overføres

Posten omfatter midler til forsøk med en ny tilskuddsordning som skal understøtte tilrettelagt videregående opplæring for Arbeids- og velferdsetatens brukere.

Mange arbeidssøkere som er i kontakt med Arbeids- og velferdsetaten har ikke fullført videregående opplæring. Disse har økt risiko for varig utenforskap. Formålet med forsøket med en ny tilskuddsordning er å stimulere til et utvidet, lokalt samarbeid mellom Arbeids- og velferdsetaten og fylkeskommunen om gjennomføring av fag- og yrkesopplæring som er bedre tilpasset Arbeids- og velferdsetatens brukere, og som inkluderer både Arbeids- og velferdsetatens og fylkeskommunens virkemidler.

Tilskuddsordningen skal bidra til å dekke tjenester som kommer i tillegg til det som vanligvis inngår i ordinære skoleløp i videregående opplæring, men som mange arbeidssøkere trenger for å kunne fullføre opplæringen. Eksempler på dette kan være avklaring og karriereveiledning, realkompetansevurdering, tilpasninger i selve opplærings tilbudet, nødvendig norskopplæring og tettere oppfølging gjennom skole- og læringsløpet. Forsøksmidlene skal videre kunne dekke administrative kostnader ved tverrsektorielt samarbeid. Forsøket har en tentativ ramme på fem år og vil bli evaluert.

Budsjettforslag

For 2023 foreslås en bevilgning på 25 mill. kroner under kap. 634, post 21.

Post 76 Tiltak for arbeidssøkere, kan overføres

De fleste tiltakene beskrevet i boks 6.3 finansieres over kap. 634, post 76.

Arbeids- og velferdsetaten skal benytte tiltaksbevilgningen best mulig ut fra situasjonen i arbeidsmarkedet og den enkeltes behov. Noen grupper kan være særlig utsatte i arbeidsmarkedet, som unge, personer som har vært lenge ledige og innvandrere fra land utenfor EØS-området. Sistnevnte gruppe inkluderer også et økende antall ukrainske flyktninger. Disse gruppene er prioriterte for deltakelse i arbeidsmarkedstiltak.

Budsjettforslag

For 2023 foreslås en bevilgning på 7 137,8 mill. kroner under kap. 634, post 76.

I statsbudsjettet for 2022 ble det vedtatt å redusere satsen på tiltakspenger til et nivå tilsvarende minste sats på dagpenger. Endringen gjaldt for nye mottakere, og får helårseffekt i 2023. Redusert sats på tiltakspenger vil kunne gi økt behov for økonomisk sosialhjelp. For å kompensere kommunene for dette, foreslås kommunenes rammetilskudd under kap. 571, post 60 økt med 17,4 mill. kroner i 2023. Se også omtale i Prop. 1 S (2022–2023) for Kommunal- og distriktsdepartementet. Regjeringen foreslår at lang opptjeningsperiode for minsteinntekt og beregningsgrunnlag for dagpenger avvikles fra 2023, se omtale under Programkategori 33.30 Arbeidsliv. Det innebærer at minste dagpengesats vil øke. Fra 2023 vil satsen for tiltakspenger fastsettes uavhengig av dagpengesatsen. Tiltakspengene vil fra 1. januar 2023 bli regulert med samme sats som reguleringen av grunnbeløpet per 1. mai 2022.

I tillegg til bevilgningen i 2023 kommer behovet for tilsagnsfullmakter på 3 017,9 mill. kroner, jf. forslag til romertallsvedtak. Disse tilsagnsfullmaktene er knyttet til tiltaksplasser som gjennomføres i 2023, men hvor kostnadene kommer til utbetaling i 2024, og til opprettholdelse av tiltaksaktiviteten over årsskiftet 2023/2024.

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 77 til kap. 634, post 76

Det vises til omtale under kap. 634, post 77 Varig tilrettelagt arbeid.

Fullmakt til å omdisponere midler fra kap. 634, post 76 til kap. 634, post 78

Det vises til omtale under kap. 634, post 78 Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser.

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 forhåndsgodkjente eller ordinære virksomheter. Tiltaket finansieres gjennom tilskudd etter faste satser.

Budsjettforslag

For 2023 foreslås en bevilgning på 1 872,1 mill. kroner. Beregningsteknisk vil dette gi grunnlag for å gjennomføre om lag 12 300 plasser.

Prisen per tiltaksplass varierer mellom VTA i forhåndsgodkjente virksomheter og VTA i ordinære virksomheter. Flexibiliteten Arbeids- og velferdsetaten har til å gjennomføre plassene i forhåndsgodkjente virksomheter eller ordinære virksomheter, gjør at det gjennomførte nivået kan avvike noe fra det tiltaksnivået som beregningsteknisk ligger til grunn for bevilgningen.

Med oppstart i 2023 er det under planlegging et forsøk med tettere oppfølging av deltakerne i VTA i ordinært arbeidsliv. Forsøket må ses i sammenheng med anmodningsvedtak nr. 407 og 409 av 3. mars 2022. I forsøket skal det prøves ut en modell der bedrifter som tilsetter deltakere i VTA, får økt støtte og oppfølging. Det vises til omtale under kap. 605, post 01 Driftsutgifter.

Med virkning fra 1. januar 2023 erstattes den nåværende permisjonsordningen for deltakere i varig tilrettelagt arbeid i forhåndsgodkjente virksomheter, med en ny ordning med hospitering hvor arbeid i forhåndsgodkjent virksomhet kan suppleres med hospitering i ordinære virksomheter. Dagens ordning hadde som formål å oppmuntre til overgang til ordinært arbeidsliv. En kartlegging viser imidlertid at svært få VTA-deltakere som er ansatt i forhåndsgodkjente virksomheter ønsker å slutte i virksomheten, og at den nåværende permisjonsordningen oppfattes som lite relevant av NAV-ansatte og tiltaksarrangører. I den nye ordningen forutsettes det at den forhåndsgodkjente virksomheten følger opp deltakeren. Det innføres også krav om skriftlig trepartsavtale og vilkår for avtalens innhold.

I tillegg til bevilgningen i 2023 kommer behovet for tilsagnsfullmakter på 1 050,4 mill. kroner, jf. forslag til romertallsvedtak. Disse tilsagnsfullmaktene er knyttet til tiltaksplasser som gjennomføres i 2023, men hvor kostnadene kommer til

utbetaling i 2024, og til opprettholdelse av tiltaksaktiviteten over årsskiftet 2023/2024.

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 inkluderingsdepartementet 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.

Post 78 Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser

Arbeids- og utdanningsreiser skal bidra til at personer med forflyttingsvansker pga. 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.

Budsjettforslag

For 2023 foreslås en bevilgning på 79,6 mill. kroner.

For å sikre nødvendig fleksibilitet i gjennomføringen av ordningen med arbeids- og utdanningsreiser, foreslås følgende omdisponeringsfullmakt:

Fullmakt til å omdisponere midler fra kap. 634, post 76 til kap. 634, post 78

Regjeringen foreslår at Arbeids- og inkluderingsdepartementet gis fullmakt til å omdisponere et beløp fra kap. 634, post 76 Tiltak for arbeidssøkere til kap. 634, post 78 Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser på inntil 10 pst. av bevilgningen under kap. 634, post 78, jf. forslag til romertallsvedtak.

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 med hjelp til praktiske formål i

arbeidssituasjonen. Assistenten skal ikke utføre arbeidstakerens ordinære arbeidsoppgaver.

Budsjettforslag

For 2023 foreslås en bevilgning på 72 mill. kroner.

I tillegg til bevilgningen i 2023 kommer behovet for tilsagnsfullmakter på 41,4 mill. kroner, jf. forslag til romertallsvedtak. Disse tilsagnsfullmaktene er knyttet til funksjonsassistanse som gjennomføres i 2023, men hvor kostnadene kommer til utbetaling i 2024, og til opprettholdelse av aktiviteten over årsskiftet 2023/2024.

For å sikre nødvendig fleksibilitet i gjennomføringen av 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 inkluderingsdepartementet 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, jf. forslag til romertallsvedtak.

Kap. 3634 Arbeidsmarkedstiltak

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
85	Innfordring av feilutbetalinger, arbeidsmarkedstiltak	2 707	5 000	5 000
	Sum kap. 3634	2 707	5 000	5 000

Budsjettforslag 2023

Post 85 Innfordring av feilutbetalinger, arbeidsmarkedstiltak

Inntektene under post 85 kommer fra innfordringer av feilutbetalinger til tiltaksarrangører og enkelte tiltaksdeltakere.

For 2023 foreslås en bevilgning på 5 mill. kroner.

Kap. 635 Ventelønn

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	3 472	2 700	1 900
	Sum kap. 635	3 472	2 700	1 900

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 2020 til 2021 ble gjennomsnittlig antall mottakere gjennom året redusert fra 24 til 14 personer. Utbetalingene ble redusert fra om lag 6,1 mill. kroner i 2020 til om lag 3,5 mill. kroner i 2021. De fleste mottakerne går ut den maksimale stønadperioden, oftest til fylte 67 år. Et fåtall går over på AFP eller uførepensjon, eller til arbeid. Nåværende ventelønnsmotta-

kere er alle 60 år eller eldre. Ved utgangen av 1. halvår 2022 var det 16 personer med rett til ventelønn, men kun 11 personer som mottok utbetaling fra ventelønnsordningen.

Budsjettforslag 2023**Post 01 Driftsutgifter, overslagsbevilgning**

For 2023 foreslås en bevilgning på 1,9 mill. kroner.

Kap. 3635 Ventelønn mv.

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
01	Refusjon statlig virksomhet mv.	3 120	2 700	1 900
	Sum kap. 3635	3 120	2 700	1 900

Budsjettforslag 2023**Post 01 Refusjon statlig virksomhet mv.**

Under posten føres refusjonspliktige inntekter fra statlige arbeidsgivere.

For 2023 foreslås en bevilgning på 1,9 mill. kroner.

Programkategori 09.40 Arbeidsmiljø og sikkerhet

Utgifter under programkategori 09.40 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)

Kap.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
640	Arbeidstilsynet	772 495	789 818	825 600	4,5
642	Petroleumstilsynet	321 540	353 635	361 500	2,2
643	Statens arbeidsmiljøinstitutt	158 533	160 012	163 100	1,9
646	Pionerdykkere i Nordsjøen	3 070	3 085	3 100	0,5
648	Arbeidsretten, Riksmekleren mv.	23 347	25 015	25 540	2,1
649	Treparts bransjeprogrammer	192			0,0
	Sum kategori 09.40	1 279 177	1 331 565	1 378 840	3,6

Utgifter under programkategori 09.40 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)

Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
01–29	Statens egne driftsutgifter	1 115 574	1 166 468	1 210 640	3,8
50–89	Overføringer til andre	163 603	165 097	168 200	1,9
	Sum kategori 09.40	1 279 177	1 331 565	1 378 840	3,6

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, og arbeidstvistlovgivningen. Arbeidsmiljø- og sikkerhetsmyndighetene har videre ansvar for forvaltning av enkeltbestemmelser i petroleumsløven, havenergilova, havbunnsmineralloven og lov om vitenskapelig utforskning og undersøkelse etter og utnyttelse av andre undersjøiske naturforekomster enn petroleumforekomster – med tilhørende HMS-forskriftsverk. 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), og administrativt ansvar for Riksmekleren (kap. 648) og Arbeidsretten (kap. 648).

Målbildet på arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet omfatter bl.a. tilknytningsformer, forebyggende arbeidsmiljøarbeid, innsatsen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet samt sikkerhet i petroleumsvirksomheten og HMS knyttet til havvind, undersjøisk mineralutvinning og CO₂-transport og -lagring på sokkelen, jf. også omtalen under punkt 6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Myndighetenes hovedstrategi for å nå målene er å støtte opp under arbeidsgiveransvaret, og 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 i samsvar med petroleumslovens krav om forsvarlig virksomhet.

Strategiske virkemidler

Tilsyn, veiledning, informasjon og myndighetssamarbeid

Tilsynsmyndighetene prioriterer hvilke bransjer og virksomheter innsatsen bør rettes mot basert på kunnskap om risiko og utbredelse. Valg av virkemidler tar utgangspunkt i forholdene i den aktuelle bransjen, virksomhetenes utfordringer og tilsynenes kunnskap om hva som vil bidra til mest effektiv påvirkning.

Kunnskapsformidling gjennom veiledning og informasjon er viktige virkemidler for å bidra til at virksomhetene har tilstrekkelig kunnskap for å kunne arbeide forebyggende med HMS.

Samtidig er det viktig at myndighetene følger opp brudd på regelverket med tilsyn og kontroll. I forbindelse med tilsyn i enkeltvirksomheter kan Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet benytte ulike reaksjoner dersom de avdekker regelverksbrudd. Regjeringen legger vekt på at tilsynene skal benytte strenge reaksjonsmidler som tvangsmulkt og overtredelsesgebyr når det er behov for det, og at reaksjonene må stå i forhold til alvorlighetsgrad og vesentlighet.

I kampen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet rettes innsatsen bl.a. mot aktuelle aktører basert på kunnskap fra de samarbeidende etatene, jf. punkt 6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv. Basert på de ulike etatenes virkemidler, velges oppfølging og reaksjoner ut fra hva som gir mest effektiv måloppnåelse samlet sett. Regjeringen viderefører det tverretatlige a-krimssamarbeidet, og vektlegger også på øvrige områder et godt myndighetssamarbeid.

Regelverksutvikling

Regelverket på arbeidsretts-, arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet skal bidra til en god HMS-tilstand

og gode arbeidsforhold i virksomhetene, uten sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. 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 helseskader og ivareta arbeidstakerne, og for at myndighetene skal kunne følge opp sitt ansvar og sine oppgaver.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet ivaretar sitt overordnede sektoransvar for forskning på området arbeidsvilkår, arbeidsrett, arbeidsmiljø og sikkerhet gjennom tre sentrale strategiske virkemidler: Statens arbeidsmiljøinstitutt (kap. 643), relevante forskningsprogrammer i Norges forskningsråd (kap. 601), samt gjennom målrettede FoU-oppdrag knyttet til departementets forskningsbehov i forbindelse med politikktutforming og forvaltning (kap. 601).

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 sammenlignet med andre europeiske land og høy yrkesdeltagelse.

Regjeringen vil legge til rette for et organisert arbeidsliv med høy organisasjonsgrad og et velfungerende trepartssamarbeid. Partssamarbeidet er ett av flere virkemidler i arbeidet for et seriøst arbeidsliv uten sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

Kap. 640 Arbeidstilsynet

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
01	Driftsutgifter	757 684	773 018	808 320
21	Spesielle driftsutgifter, regionale verneombud	14 811	16 800	17 280
	Sum kap. 640	772 495	789 818	825 600

Overført fra 2021 til 2022:
Post 01: 63 023 000 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.

Det foreslås at Arbeidstilsynet fra 2023 styrkes med 25 mill. kroner til økt kapasitet og kompetanse. Forslaget innebærer bl.a. styrket tilsyn og kontroll, styrket kunnskapsoppbygging samt utvikling og drift av en godkjenningsordning for bemanningsforetak. Styrkingen inngår som en del av en satsing til styrket innsats mot useriøsitet og sosial dumping, jf. del I punkt 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer.

Arbeidstilsynets tilsynsmyndighet omfatter mer enn 250 000 virksomheter i det landbaserte arbeidslivet. Etatens utadrettede aktivitet er kunnskaps- og risikobasert. Dette innebærer at Arbeidstilsynets innsats rettes mot næringer, yrker og virksomheter der det er størst risiko for arbeidsrelaterte helsebelastninger, useriøsitet og alvorlige brudd på arbeidsmiljøloven.

Arbeidstilsynet er også sekretariat for Rikslønnsnemnda, Tariffnemnda og Tvisteløsningsnemnda, som er egne forvaltningsorgan.

Arbeidstilsynet består av et direktorat og det lokale arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet disponerte i 2022 om lag 660 årsverk, jf. også likestillingsomtalen i del III.

Rapportering, strategier og tiltak for 2023

Arbeidstilsynets innsats bidrar både til at det forebyggende arbeidet i virksomhetene bedres, at virksomhetene sørger for forsvarlige arbeidsforhold og at flere kriminelle aktører avdekkes og stanses eller får redusert sitt handlingsrom. Dette vil kunne bidra til målet om et sikkert og seriøst arbeidsliv, herunder bidra til å hindre frafall og gi økt inkludering, og slik også bidra til målet om å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

Arbeidstilsynet har ulike virkemidler til rådighet i sin oppfølging av virksomheter. Gjennom tilsyn kontrollerer Arbeidstilsynet at virksomheter overholder bestemmelsene i arbeidsmiljøloven, og gir reaksjoner ved manglende etterlevelse. Gjennom veiledning formidler etaten kunnskap om tilstanden i arbeidslivet, om eksponeringer og helseutfall og gir informasjon om hvordan regelverket skal forstås og etterlevs. Arbeidstilsynet har også et forpliktende strategisk og operativt samarbeid med andre kontrolltater, og samhandler med partene i arbeidslivet og bransjeorganisasjoner, og med arbeidsmiljømyndigheter i andre land. Arbeidstilsynet har i tillegg ansvar for en rekke løpende forvaltningsoppgaver som er rettet mot særegne arbeidsmiljømessige risikoforhold slik som godkjenning av søknader, mottak og behandling av meldinger mv. Arbeidstilsynet bidrar også til å videreutvikle arbeidsmiljø- og HMS-regelverket, slik at regelverket er i tråd med kjente risikoforhold i arbeidslivet.

Arbeidstilsynet er aktivt, synlig og til stede i arbeidslivet og følger opp bransjer og virksomheter der utfordringene er størst. Staten benytter virkemidler som gir størst mulig forventet effekt. Gjennom streng reaksjonsbruk vil innsatsen bidra til økt etterlevelse hos virksomheter som bryter regelverket. Arbeidstilsynet utvikler kunnskap og metoder for å målrette og bli mer treffsikker i bruken av virkemidlene sine.

Innsats for 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. Primærnæringene, helse og sosial, bygg og anlegg, industri, transport og overnatting/servering er eksempler på næringer med høy forekomst av ulike arbeidsmiljøeksponeringer.¹ 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 STAMI, for å sikre oppdatert og kunnskapsbasert tilstandsvurdering og risikobilde. Arbeidstilsynets valg av virkemidler avhenger bl.a. av hva som er arbeidsmiljøutfordringene i virksomheten, deres omfang, kompleksitet og alvorlighet, samt kunnskap, motivasjon og ressurser til forbedring hos virksomhetene.

Arbeidsmiljø handler om arbeidets innhold og hvordan virksomhetene organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet på den enkelte arbeidsplass. Forebygging er et langsiktig og kontinuerlig arbeid, hvor bl.a. arbeidsgiveres og arbeidstakeres kunnskap og samarbeid om systematisk forebyggende arbeid er viktige faktorer for å lykkes. Arbeidstilsynet vil i samarbeid med STAMI, Arbeids- og velferdsetaten og Petroleumstilsynet arbeide videre med arbeidsmiljøetsatsingen. Det vises til nærmere omtale av virkemidlene under IA-avtalen under punkt 6.3 Redusert frafall fra arbeidslivet. Arbeidstilsynet har de siste årene utviklet flere digitale verktøy som virksomhetene kan ta i bruk for å få hjelp i det systematiske forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, slik som Risikohjelpen, Arbeidsmiljøguiden og Arbeidsmiljøhjelpen.

Arbeidstilsynet skal også bidra til en mer målrettet, treffsikker og enklere bedriftshelsetjeneste.

Innsats mot sosial dumping og useriøsitet

Arbeidstilsynet følger opp at virksomhetene ivaretar arbeidstakernes krav til lønns- og arbeidsvilkår og sikkerhet, spesielt i næringer med høy andel utenlandske arbeidstakere og i næringer med allmenngjort lønn. Arbeidstilsynet følger også opp at virksomhetene ivaretar ansvaret sitt for å etterleve

vilkårene for innleie fra bemanningsforetak og kravet til likebehandling ved utleie av arbeidstakere. Den 1. januar 2022 fikk Arbeidstilsynet myndighet til å håndheve arbeidsmiljølovens krav om at lønn som klar hovedregel skal utbetales via bank. Regjeringens forslag om ytterligere endringer i arbeidsmiljøloven knyttet til bl.a. bruk av innleie og heltid vil også omfatte tilsynskompetanse for Arbeidstilsynet, se nærmere omtale under punkt 6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Arbeidstilsynet benytter ulike virkemidler for å bidra til at virksomhetene har seriøse og anstendige arbeidsvilkår. Tilsyn, veiledning om rettigheter og plikter i arbeidsforhold, bl.a. gjennom Servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA) samt informasjonstiltak målrettet mot utenlandsk arbeidskraft og kampanjer som bl.a. Know Your Rights, er en viktig del av dette. Arbeidstilsynet forvalter flere godkjenningsordninger og registre som bidrar til økt seriøsitet. Dette omfatter bl. a. godkjenning av renholdsvirksomheter og registrering av bemanningsforetak. Disse skal bidra til at virksomheter som tilbyr renholdstjenester eller driver med utleie av arbeidskraft ivaretar krav til seriøse lønns- og arbeidsvilkår for sine arbeidstakere, og at det blir enklere for kjøpere av renholdstjenester og innleiende å velge seriøse leverandører. I 2022 etablerte Arbeidstilsynet en ny godkjenningsordning for virksomheter som tilbyr tjenester innen bilpleie, hjulskift og hjullagring. Ordningen trådte i kraft 1. juli 2022.

Arbeidstilsynets erfaringer fra tilsyn med offentlige oppdragsgivere i perioden 2017–2021 viser at det har vært en positiv utvikling knyttet til oppdragsgivernes etterlevelse av regelverket ved inngåelse av offentlige kontrakter, men at oppfølgingen av kontraktene kan bli bedre. Etaten gjennomfører også veiledningstiltak rettet mot offentlige oppdragsgivere. Arbeidstilsynet vil videre benytte de metoder og virkemidler som er best egnet til å påvirke oppdragsgivere til forbedret etterlevelse av regelverket. Det vises til nærmere omtale av innsatsen for seriøse og anstendige arbeidsvilkår under hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv.

I treparts bransjeprogrammer for transport, renhold, uteliv og bil har Arbeidstilsynet, sammen med partene i arbeidslivet, gjennomført flere veilednings- og informasjonstiltak for å øke kunnskapen om arbeidsmiljøutfordringer og forebygge useriøsitet i disse bransjene, jf. også omtale av treparts bransjeprogrammer under punkt 6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv.

¹ Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. STAMI.

Innsats mot arbeidslivskriminalitet

Arbeidslivskriminalitet er fortsatt en utfordring i deler av arbeidslivet og innsatsen krever et bredt samarbeid mellom ulike myndigheter.

Arbeidstilsynet samarbeider med politiet, Skatteetaten, Arbeids- og velferdsetaten, Tolletaten og andre myndigheter, bl.a. i a-krimsentrene. Samarbeidet er viktig for å bygge felles kunnskap som grunnlag for å prioritere innsatsen, avdekke kriminelle aktører og nettverk, gjennomføre kontroller og aksjoner, og for å kunne følge opp virksomheter og aktører med et bredt sett av virkemidler og sanksjoner. Etatene etablerer et nytt a-krimsentrum i Alta, som etter planen skal være klart til 1. november 2022. Det tverretatlige samarbeidet mellom etatene er også et av de sentrale tiltakene i regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Se også nærmere omtale under punkt 6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv.

I tillegg til samarbeidet i a-krimsentrene er det også et operativt samarbeid flere andre steder i landet. Arbeidstilsynet samarbeider med Statens vegvesen som har etablert egne enheter for trafikk- og kjøretøyskriminalitet. Formålet med samarbeidet er å gjennomføre effektive kontroller med useriøsitet og arbeidslivskriminalitet i vei-transportsektoren. Det er bl.a. også et godt samarbeid med Tolletaten og andre aktuelle myndigheter.

Arbeidstilsynet har også samarbeidsavtaler med land som er store eksportører av arbeidskraft til Norge slik som Estland, Litauen, Latvia, 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 kontrollstatens innsats, og fordi kriminaliteten er blitt vanskeligere å avdekke, er det særlig viktig å videreutvikle samarbeidet både i a-krimsentrene, i det lokale tverretatlige samarbeidet utenfor sentrene og det internasjonale samarbeidet.

For ytterligere omtale av utfordringer, strategier og tiltak knyttet til myndighetenes innsats for et sikkert og seriøst arbeidsliv vises det til omtale under punkt 6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Budsjettforslag 2023

Post 01 Driftsutgifter

Bevilgningen dekker lønns- og driftsutgifter til Arbeidstilsynet. Dette skal bl.a. finansiere tilsyn, veiledning, kunnskapsinnhenting og informasjon, behandling av søknader, dispensasjoner, regelverksarbeid og internasjonalt arbeid.

For 2023 foreslås det en bevilgning på 808,3 mill. kroner, som samlet sett innebærer en endring på 35,3 mill. kroner sammenlignet med saldert budsjett for 2022, inkludert pris- og lønnsjusteringer, gevinstrealiseringer mv.

Bevilgningen foreslås redusert med 0,8 mill. kroner som følge av gevinstrealisering knyttet til reduserte leiekostnader for statlige virksomheter. Bevilgningen foreslås redusert med 4,2 mill. kroner knyttet til gevinstrealisering ved reduserte reiseutgifter. Bevilgningen foreslås videre redusert med 1 mill. kroner som følge av at det i saldert budsjett for 2022 ble beregnet for mye i kompensasjonen ved innføring av ny premiemodell i Statens pensjonskasse. Det vises til omtale under del I, punkt 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer.

Bevilgningen foreslås styrket med 25 mill. kroner til Arbeidstilsynet. Satsingen innebærer styrket tilsyn og kontroll med de nye regelverkendringene bl.a. knyttet til oppfølging av endringene i innleieregelverket, styrket kapasitet og kunnskapsoppbygging samt utvikling og drift av en godkjenningsordning for bemanningsforetak. Jf. omtalen av satsingen til styrket oppfølging av useriøsitet og sosial dumping i del I, punkt 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer.

Det foreslås at bevilgningen under kap. 640, post 01 kan overskrides mot tilsvarende merinntekt under kap. 3640, post 06 og post 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.

Bevilgningen foreslås redusert med 21 000 kroner som følge av at det i saldert budsjett for 2022 ble beregnet for mye i kompensasjonen ved innføring av ny premiemodell i Statens pensjonskasse. Det vises til omtale under del I, punkt 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer.

Det foreslås at bevilgningen kan overskrides mot tilsvarende merinntekter under kap. 3640, post 08, jf. forslag til romertallsvedtak.

For 2023 foreslås en bevilgning på 17,3 mill. kroner.

Kap. 3640 Arbeidstilsynet

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
04	Kjemikaliekontroll, gebyrer	5 144	5 000	5 150
05	Tvangsmulkt	8 040	6 965	
06	Refusjoner	3 305	3 495	3 600
07	Byggesaksbehandling, gebyrer	22 320	23 005	23 695
08	Refusjon utgifter regionale verneombud	13 286	17 386	17 910
09	Overtredelsesgebyrer	33 232	28 590	
85	Tvangsmulkt			7 175
86	Overtredelsesgebyrer			29 450
	Sum kap. 3640	85 327	84 441	86 980

Post 04 Kjemikaliekontroll, gebyrer

Posten omfatter inntekter fra gebyrer i forbindelse med kjemikaliekontroll.

For 2023 foreslås en bevilgning på 5,2 mill. kroner.

Post 06 Refusjoner

Posten omfatter bl.a. refusjoner for midlertidige utlegg, og innbetaling av kursavgift der Arbeidstilsynet tar deltakeravgift.

Det foreslås at Arbeidstilsynet kan overskride bevilgningen under kap. 640, post 01 mot tilsvarende merinntekter under denne posten, jf. forslag til romertallsvedtak.

For 2023 foreslås en bevilgning på 3,6 mill. kroner.

Post 07 Byggesaksbehandling, gebyrer

Posten omfatter gebyrinntekter for tjenester Arbeidstilsynet utfører for virksomhetene ved byggesaksbehandling, etter arbeidsmiljøloven § 18–9.

Det foreslås at Arbeidstilsynet kan overskride bevilgningen under kap. 640, post 01 mot tilsvarende merinntekter under denne posten, jf. forslag til romertallsvedtak.

For 2023 foreslås en bevilgning på 23,7 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.

Det foreslås at Arbeidstilsynet kan overskride bevilgningen under kap. 640, post 21 mot tilsvarende merinntekter under denne posten, jf. forslag til romertallsvedtak.

For 2023 foreslås en bevilgning på 17,9 mill. kroner.

Post 85 Tvangsmulkt

Inntektene under posten omfatter innkrevd tvangsmulkt som virksomheter er blitt ilagt pga. manglende oppfølging av pålegg fra Arbeidstilsynet.

Inntektene under posten ble tidligere regnskapsført under post 05. I tråd med rundskriv R-101 regnskapsføres inntektene fra 2023 på post 85.

For 2023 foreslås en bevilgning på 7,2 mill. kroner.

Post 86 Overtredelsesgebyr

Posten omfatter inntekter fra overtredelsesgebyrer ilagt virksomheter for brudd på arbeidsmiljøregelverket. Gebyrordningen trådte i kraft 1. januar 2014.

Inntektene under posten ble tidligere regnskapsført under post 09. I tråd med rundskriv R-101 regnskapsføres inntektene fra 2023 på post 86.

For 2023 foreslås en bevilgning på 29,5 mill. kroner.

Kap. 642 Petroleumsstilsynet

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
01	Driftsutgifter, <i>kan nyttes under post 21</i>	299 495	322 025	329 055
21	Spesielle driftsutgifter	22 045	31 610	32 445
	Sum kap. 642	321 540	353 635	361 500

Overført fra 2021 til 2022:

Post 01: 15 325 000 kroner

Post 21: 1 359 000 kroner

Allmenn omtale

Petroleumsstilsynet skal legge premisser for, og følge opp at, aktørene innenfor tilsynets myndighetsområde holder et høyt nivå med hensyn til sikkerhet, helse, arbeidsmiljø og sikring.

Petroleumsstilsynets myndighetsansvar omfatter petroleumsvirksomheten på norske kontinentalsokkel, i tillegg til enkelte nærmere angitte petroleumsanlegg på land. Innenfor sitt myndighetsområde har Petroleumsstilsynet også ansvar for å følge opp aktørenes sikringstiltak og beredskap mot bevisste anslag.

Petroleumsstilsynet har også myndighetsansvar for sikkerhet på anlegg for transport og lagring av CO₂ i undersjøiske geologiske formasjoner på kontinentalsokkelen. Petroleumsstilsynet har videre forvaltningsansvaret for havenergilova § 5-1 om beredskap, sikkerhet og arbeidsmiljø, og forvaltningsansvaret for havbunnsmineralloven kapittel 6 og § 9-1 angående sikkerhet og beredskap.

Petroleumsstilsynet skal, på et faglig og selvstendig grunnlag, følge opp at aktørene ivaretar sitt ansvar etter petroleumslovgivningen, arbeidsmiljølovgivningen og øvrig relevant regelverk som er tillagt Petroleumsstilsynets myndighet.

Petroleumsstilsynet disponerte 178 årsverk i 2021, jf. også likestillingsomtalen i del III.

Rapportering, strategier og tiltak for 2023

Petroleumsstilsynets innsats bidrar til at risikoen for storulykker i petroleumssektoren og annen relevant industri på sokkelen reduseres, og at selskapene arbeider bedre med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet og selv sørger for å ivareta sitt ansvar for forsvarlige arbeidsforhold. Petroleumsstilsynet bidrar videre til å videreutvikle og forsterke regimet i næringen gjennom en sterk og tydelig tilsynsoppfølging.

Petroleumsstilsynets oppfølging, informasjonsformidling og veiledning knyttet til forebygging av storulykker og arbeidsmiljøutfordringer i petroleumsnæringen, vil kunne bidra til målet om et sikkert og seriøst arbeidsliv, herunder hindre frafall og bidra til økt inkludering, og slik også bidra til målet om å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

Petroleumsstilsynets oppfølging er risikobasert og etatens innsats tilpasses og rettes inn mot de virksomheter og forhold der risikoen for storulykker, skader og yrkessykdom vurderes å være størst. Etaten tar på en aktiv og systematisk måte stilling til hvilken virkemiddelbruk som etter forholdene er mest effektiv, og vurderer effekter av sin tilsynsinnsats på både kort og lang sikt.

Petroleumsstilsynet tilpasser sin oppfølging av virksomhetene til endringer i næringen. Som en del av sitt utviklingsarbeid har Petroleumsstilsynet de siste årene styrket sin innsats i tilsyn, blitt tydeligere i sin reaksjonsbruk og utviklet systemer for å i større grad etterprøve at selskapene følger opp pålegg og retter avvik. En ekstern utredning gjennomført av Safetec Nordic AS på oppdrag fra

Arbeids- og inkluderingsdepartementet, viser at Petroleumstilsynet i hovedsak har gjennomført endringer i tråd med forventningene fra HMS-meldingen om å styrke og tydeliggjøre deres tilsynsvirksomhet, og at dette har hatt positive effekter i næringen. Petroleumstilsynet vil arbeide videre med å forbedre tilsyn og oppfølging av næringen.

Petroleumsnæringen har over lengre tid vært preget av endrings- og omstillingsprosesser. Næringen er konjunkturavhengig, driftsmodeller og -løsninger er i endring og det er en utvikling i retning av mer klimavennlige løsninger. Som følge av midlertidige endringer i petroleumsloven under koronapandemien, forventes det levert flere planer for utbygging og drift av nye prosjekter på sokkelen mot slutten av 2022. Oppfølging av kommende utbyggingsprosjekter vil være viktig de nærmeste årene. Et økt aktivitetsnivå i næringen, vil ev. gi økt press på kapasitet og kompetanse. Dette vil samlet kunne ha konsekvenser for risikonivået i petroleumssektoren. Petroleumstilsynet følger utviklingen tett, og tilpasser oppfølgingen av næringen til situasjonen. Petroleumstilsynet bidrar videre til et fortsatt sterkt partssamarbeid i petroleumsnæringen og opprettholder god kontakt med partene og aktuelle myndigheter.

For nye industrivirksomheter til havs må det utarbeides nye risikobaserte og virksomhetstilpassede forskrifter. Innenfor fornybar energiproduksjon til havs har arbeidet startet i samarbeid med partene.

Bedre forebyggende arbeid i virksomhetene

Arbeidsforhold og organisering av arbeidet i petroleumsnæringen 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 også omtale under punkt 6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Petroleumstilsynet har de senere årene rettet oppmerksomheten mot at omstillinger og effektiviseringstiltak i næringen ikke skal ha negative HMS-konsekvenser. Petroleumstilsynet har hatt oppmerksomhet rettet mot 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 tilsyn med virksomhetenes systematiske forebyggende arbeid for å redusere arbeidsmiljørisiko relatert til personskader, fysisk og kjemisk eksponering, organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø, og ergonomi.

Som følge av bl.a. effektivisering i næringen, har Petroleumstilsynet økt oppmerksomhet mot konsekvenser for arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, samt videreutvikling av etablerte trepartsarenaer og oppfølging av partssamarbeidet i næringen.

Petroleumstilsynet vil i samarbeid med Arbeidstilsynet, STAMI og Arbeids- og velferdstaten arbeide videre med IA-arbeidsmiljøsatsingen. Det vises til nærmere omtale av virkemidlene under IA-avtalen under punkt 6.3 Redusert frafall fra arbeidslivet. Petroleumstilsynet vil bidra med å videreutvikle arbeidsmiljøportalen og innta en aktiv rolle knyttet til veivising og bransjespesifikk erfaringsutveksling innen IA-avtalens prioriterte områder.

Redusert risiko for storulykke i petroleumsvirksomheten

Petroleumstilsynet har en risikobasert og systematisk oppfølging av virksomhetenes ansvar for forebygging av storulykkerisiko. Forebygging av storulykker er en forutsetning for å kunne drive forsvarlig, og inngår derfor som et grunnleggende element i alle faser av petroleumsvirksomheten. Samarbeid og koordinert innsats mellom myndigheter står også sentralt i arbeidet med å forebygge storulykker.

Rask utvikling innen digitalisering har stadig større betydning for petroleumsvirksomheten. Petroleumstilsynet har derfor også styrket sin innsats innen tilsyn med IKT-sikkerhet. Både næringen og Petroleumstilsynet har videreført arbeidet for å få kunnskap om HMS-muligheter og utfordringer knyttet til digitalisering, og hvordan disse utfordringene kan håndteres.

For å sikre en felles forståelse av utviklingstrekk og risikoforhold mellom næringen og myndighetene, bidrar Petroleumstilsynet til å utvikle og formidle relevant kunnskap om risikoforhold i petroleumsnæringen.

Se nærmere omtale av tilstanden i næringen i del I, punkt 3.3 Arbeidsmiljøtilstanden. Se også nærmere omtale av sikkerheten i petroleumssektoren og annen industrivirksomhet til havs i del I, under punkt 6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Seriøse og anstendige arbeidsvilkår

Petroleumstilsynet vil styrke sin oppfølging mot useriøsitet i petroleumsnæringen. Staten fører bl.a. tilsyn med at selskapene etterlever kravene i innleieregulverket. Endring i rammebetingelser, tilknytningsformer m.m., samt hvordan selskapene tilrettelegger for en helhetlig oppfølging av innleide og utenlandske ansatte, følges opp i tilsyn og gjennom kunnskapsutvikling og veiledning.

Regjeringen foreslår fra 2023 en styrking av Petroleumstilsynet på 2 mill. kroner, som del av en satsing til styrket oppfølging av useriøsitet og sosial dumping. Bevilgningsøkningen omfatter bl.a. tilsynets oppfølging knyttet til nye regelverkendringer, herunder tilsyn og veiledning knyttet til innstramningene i innleieregulverket, jf. del I, punkt 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer.

For ytterligere omtale av utfordringer, strategier og tiltak knyttet til myndighetenes innsats for et seriøst og anstendig arbeidsliv vises det til omtalen under punkt 6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Budsjettforslag 2023**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 2023 foreslås det en bevilgning på 329,1 mill. kroner, som samlet sett innebærer en økning på 7 mill. kroner sammenlignet med saldert budsjett for 2022, inkludert pris- og lønnsjusteringer, gevinstrealiseringer mv.

Bevilgningen foreslås økt med 2 mill. kroner som del av en satsing til styrket oppfølging av useriøsitet og sosial dumping. Bevilgningsøkningen

omfatter bl.a. tilsynets oppfølging knyttet til de nye endringene i innleieregulverket, jf. nærmere omtale i del I, punkt 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer.

Bevilgningen foreslås redusert med 1,7 mill. kroner knyttet til gevinstrealisering ved reduserte reiseutgifter. Bevilgningen foreslås videre redusert med 0,4 mill. kroner som følge av at det i saldert budsjett for 2022 ble beregnet for mye i kompensasjonen ved innføring av ny premiemodell i Statens pensjonskasse. Det vises til omtale under del I, punkt 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer.

Det foreslås at bevilgningen under kap. 642, post 01 kan overskrides mot tilsvarende merinntekt under kap. 3642, post 06, jf. forslag til romertallsvedtak.

Post 21 Spesielle driftsutgifter

Posten omfatter særlige utgifter til tilsyn med petroleumsaktiviteter og annen aktivitet 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.

Det foreslås at bevilgningen under kap. 642, post 21 kan overskrides mot tilsvarende merinntekt under kap. 3642, post 02, jf. forslag til romertallsvedtak.

For 2023 foreslås en bevilgning på 32,4 mill. kroner.

Kap. 3642 Petroleumstilsynet

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
02	Oppdrags- og samarbeidsvirksomhet	4 730	8 230	8 475
03	Gebyr tilsyn	81 456	79 820	82 215
06	Andre innbetalinger	514		
	Sum kap. 3642	86 700	88 050	90 690

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 2023 foreslås en bevilgning på 8,5 mill. kroner.

Post 03 Gebyr tilsyn

Posten omfatter gebyrer for Petroleumstilsynets tilsyn med helse, miljø og sikkerhet i petroleumssektoren.

For 2023 foreslås en bevilgning på 82,2 mill. kroner.

Post 06 Andre innbetalinger

Posten omfatter andre innbetalinger til Petroleumstilsynet.

Det foreslås at Petroleumstilsynet kan overskride bevilgningen under kap. 642, post 01 mot tilsvarende merinntekter under denne posten, jf. forslag til romertallsvedtak.

Post 85 Tvangsmulkt

Posten vil omfatte innkrevd tvangsmulkt som virksomheter kan bli ilagt pga. manglende oppfølging av pålegg fra Petroleumstilsynet.

Det foreslås ikke bevilgning under posten, da inntekter vil variere og avhenge av i hvor stor grad tilsynet vil måtte benytte dette virkemidlet.

Post 86 Overtredelsesgebyr

Posten omfatter inntekter fra overtredelsesgebyrer ilagt virksomheter for brudd på regelverket.

Det foreslås ikke bevilgning under posten, da inntekter vil variere og avhenge av i hvor stor grad tilsynet vil måtte benytte dette virkemidlet.

Kap. 5571 Sektoravgifter under Arbeids- og inkluderingsdepartementet

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
70	Petroleumstilsynet - sektoravgift	105 336	128 710	131 025
	Sum kap. 5571	105 336	128 710	131 025

Post 70 Petroleumstilsynet – sektoravgift

Posten skal dekke Petroleumstilsynets faktiske kostnader for oppfølging av næringen i tillegg til tilsynsgebyrer under post 03.

For 2023 foreslås en bevilgning på 131 mill. kroner.

Kap. 643 Statens arbeidsmiljøinstitutt

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
50	Statstilskudd	158 533	160 012	163 100
	Sum kap. 643	158 533	160 012	163 100

Allmenn omtale

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) er det nasjonale forskningsinstituttet for arbeidsmiljø og arbeidshelse. Sentralt i STAMIs arbeid står også utøvelse av forvaltningsnære oppgaver og myndighetsstøttende funksjoner som bygger på instituttets vitenskapelige fagkompetanse. STAMI skal frambringe, foredle og formidle kunnskap om arbeidsmiljø og arbeidshelse.

STAMI bygger sin virksomhet på forskning, og fordeler ressursinnsatsen mellom forskning, arbeidsmiljøovervåking, undervisning, kunnskapsformidling og andre forvaltnings- og arbeidslivsstøttende funksjoner. STAMI skal bidra med kunnskap til den internasjonale forskningsfronten på arbeidsmiljøområdet, hente kvalitetssikret kunnskap hjem og omsette og formidle denne til beste for norsk arbeidsliv. STAMI skal gjennom dette bidra til kunnskapsbaserte tiltak og prioriteringer i norske virksomheter, hos myndighetene og organisasjonene i arbeidslivet.

STAMI arbeider med forskning og kunnskapsoppbygging knyttet til påvirkninger som kan bidra til å fremme gode arbeidsmiljøforhold og forebygge arbeidsrelatert sykdom eller skade. STAMIs faglige nedslagsfelt dekker alle forhold av betydning for arbeidsmiljø og arbeidshelse. Instituttet skal så langt det er mulig dekke arbeidslivets behov for ny kunnskap om arbeidsmiljø- og arbeidsforhold, og er bl.a. tillagt ansvaret for å opprettholde og videreutvikle kompetanse på forskning om arbeidsrelaterte kjemikalieskader. Instituttets innsats skal støtte opp under arbeidet med å videreutvikle et trygt og inkluderende arbeidsliv i Norge.

Instituttet har et fagråd med representasjon fra arbeidslivets parter og arbeidsmiljømyndighetene.

STAMI disponerte ved inngangen av 2022 om lag 130 årsverk, jf. også likestillingsomtalen i del III.

Rapportering, tiltak og strategier for 2023

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 preget av høy endrings- og omstillingstakt. På arbeidsmiljøområdet er det spesielt viktig med en uavhengig og partsnøytral premissleverandør av kunnskap med høy vitenskapelig standard og tillit.

Etter noe reduksjon i forskningsproduksjonen i pandemiens første år, hadde STAMI igjen en sti-

gende produksjon i 2021. 78 vitenskapelige artikler ble publisert i fagfellebedømte tidsskrifter i 2021, mot 69 artikler i 2020. Gjennomsnittet i 2021 på 1,9 vitenskapelige artikler per år per forskerårsverk indikerer en vedvarende høy kunnskapsproduksjon. Instituttet hadde 65 løpende forskningsprosjekter i 2021 mot 63 prosjekter i 2020, fordelt på tematikk som dekker bredden i kunnskapsbehovene på arbeidsmiljøområdet i norsk arbeidsliv.

På basis av nasjonale arbeidsmiljøovervåkingsdata har STAMI i 2021 hatt særlig fokus på å formidle kunnskap om hvilke arbeidsmiljøfaktorer som er blant de viktigste å fokusere på i Norge, samt på sammenhengene mellom virksomheters arbeidsmiljø og deres kvalitet- og resultatoppnåelse. Gjennom sine aktiviteter identifiserer STAMI forebyggingspotensialet på arbeidsmiljøområdet i Norge.

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 organisasjons- og arbeidsformer,
- fysiske og mekaniske arbeidseksposeringer,
- kjemisk 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 la i 2021 fram Faktabok om arbeidsmiljø og helse som beskriver arbeidsmiljøtilstanden i Norge, og initierte et prosjekt som skal sikre en bedre digital fremstilling av NOAs datagrunnlag. Den nye digitale plattformen skal ferdigstilles innen lanseringen av neste faktabok om arbeidsmiljø og helse i 2024.

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 iverk-

settelse av forebyggende tiltak i det landbaserte arbeidslivet.

STAMI samarbeider med Petroleumstilsynet om overvåking av helse- og arbeidsmiljøforhold i petroleumsvirksomheten og utviklingen av et kunnskapsgrunnlag knyttet til disse forholdene.

STAMI vil i samarbeid med Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten og Petroleumstilsynet arbeide videre med arbeidsmiljøsetningen. Det vises til nærmere omtale av virkemidlene under IA-avtalen under punkt 6.3 Redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet. STAMI har en sentral rolle i kunnskapsproduksjonen, og arbeid knyttet til videre oppbygging av arbeidsmiljøsetningen har vært et viktig satsingsområde for STAMI siden oppstarten i 2019.

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 gjennomføre systematiske kunnskapsoppsummeringer på viktige fagområder for norsk arbeidsliv.

Kap. 646 Pionerdykkere i Nordsjøen

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
72	Tilskudd, <i>kan overføres</i>	3 070	3 085	3 100
	Sum kap. 646	3 070	3 085	3 100

Overført fra 2021 til 2022:
Post 72: 35 000 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.

Rapport

Dykkerkontakten har i 2021 hatt daglig leder i 20 pst. stilling samt to stillinger som kontaktsyke-

Budsjettforslag 2023

Post 50 Statstilskudd

STAMI 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, fond i EU/EØS og andre forskningsfond.

Bevilgningen er endret som følge av pris- og lønnsjusteringer, gevinstrealiseringer mv. Bevilgningen foreslås redusert med 0,4 mill. kroner knyttet til gevinstrealisering ved reduserte reiseutgifter. Bevilgningen foreslås videre redusert med 0,2 mill. kroner som følge av at det i saldert budsjett for 2022 ble beregnet for mye i kompensasjonen ved innføring av ny premiemodell i Statens pensjonskasse. Det vises til omtale under del I, punkt 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer.

For 2023 foreslås en bevilgning på 163,1 mill. kroner.

pleier/helserådgiver og sosionom/familieterapeut. Svartelefontjenesten har også i 2021 vært bemannet hele døgnet, men hovedtyngden av henvendelsene har kommet på dagtid. Dykkerkontakten har en egen nettside for informasjon. I tråd med Stortingets beslutning, jf. Meld. St. 12 (2017–2018), tas det sikte på at Dykkerkontakten på noe sikt gradvis avvikles. Som en følge av dette har Dykkerkontakten utarbeidet en nedtrappingsplan for virksomheten med sikte på å avvikle stiftelsens arbeid i 2027. Eventuelle videre oppfølgingsbehov vil etter dette ivaretas i det ordinære helse- og velferdssystemet.

Budsjettforslag 2023**Post 72 Tilskudd, kan overføres**

Posten dekker tilskudd til Dykkekontakten. Stiftelsen 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 2023 foreslås en bevilgning på 3,1 mill. kroner.

Kap. 648 Arbeidsretten, Riksmekleren mv.

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
01	Driftsutgifter	20 999	22 460	23 000
21	Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres, kan nyttes under post 01</i>	348	555	540
70	Tilskudd til faglig utvikling	2 000	2 000	2 000
Sum kap. 648		23 347	25 015	25 540

Overført fra 2021 til 2022:

Post 01: 184 000

Post 21: 2 229 000 kroner

Allmenn omtale

Arbeidsretten er en spesialdomstol som avgjør kollektivrettslige tvister innenfor de rammer for domsmyndighetene som trekkes opp av arbeidstvistloven og tjenestetvistloven. Arbeidsretten behandler også tvister om forståelse, gyldighet og eksistens av tariffavtaler og saker om brudd på fredsplikten og om erstatningsansvar for tariffbrudd og ulovlig arbeidskamp.

Omfanget av rettens dømmende virksomhet beror på det antallet saker som bringes inn for retten. I tillegg til den dømmende virksomheten skal Arbeidsretten ha en utadrettet faglig virksomhet.

Riksmekleren er en uavhengig institusjon som mekler i tariffkonflikter hvor det er brudd mellom partene i forhandlingene om opprettelse og/eller fornyelse av tariffavtale. Riksmeklerens samfunnsoppdrag er å bidra til å bevare arbeidsfreden ved å bistå partene i arbeidslivet gjennom meklings og finne minnelige løsninger i interessevister.

Arbeidsretten og Riksmekleren disponerte ved inngangen av 2022 om lag hhv. 4 og 2 ansatte, jf. også likestillingsomtalen i del III.

Rapport

Arbeidsretten fikk i 2021 inn 31 nye saker, mot 36 i 2020. Det ble avsagt 21 dommer i 2021, mot 15 i 2020. I tillegg ble det avsagt 1 begrunnet kjennelse. Antall avgjørelser (dommer og hevingskjennelser) var høyere i 2021 enn i 2019 og 2020. Antall dager med hovedforhandlinger var 48 i 2021 mot 39 i 2020. Tiden fra stevning kom inn til Arbeidsretten, til hovedforhandling ble holdt, var i 2021 på 7 måneder og 26 dager, mot 5 måneder og 20 dager i 2020.

Riksmeklerens saksmengde kan variere mye mellom år med hovedoppgjør og år med mellomoppgjør. Året 2021 var et mellomoppgjørsår. Koronapandemien har preget lønnsoppgjøret også i 2021. I motsetning til i 2020 ble lønnsoppgjøret gjennomført tilnærmet som normalt. Smittesituasjonen har også i 2021 preget meklingsene ved redusert fysisk tilstedeværelse, utsatte meklings og utstrakt bruk av digitale meklings.

Det kom inn totalt 48 meklingsaker i 2021, mot 96 i 2020. Åtte av disse sakene endte i konflikt, samtlige i offentlig sektor. Antallet meklingsaker er vesentlig høyere enn forrige mellomoppgjørsår (2019). Pandemien og den økonomiske situasjonen i Norge kan se ut til å ha økt behovet for meklings.

Budsjettforslag 2023

Post 01 Driftsutgifter

Posten omfatter driftsutgiftene til Arbeidsretten og Riksmekleren mv.

Bevilgningen er endret som følge av pris- og lønnsjusteringer, gevinstrealiseringer mv. Bevilgningen foreslås videre redusert med 16 000 kroner som følge av at det i saldert budsjett for 2022 ble beregnet for mye i kompensasjonen ved innføring av ny premiemodell i Statens pensjonskasse. Det vises til omtale under del I, punkt 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer.

For 2023 foreslås en bevilgning på 23 mill. kroner.

Post 21 Spesielle driftsutgifter, kan overføres, kan nyttes under post 01

Saksmengden og utgiftene til institusjonene på kapittelet varierer ut fra hvordan lønnsoppgjørene forløper, om det er hoved- eller mellomoppgjør og om oppgjørene er samordnet eller forbundsvise.

Posten skal dekke utgifter ved institusjonene på kapittelet, samt kompetanseoppbygging og utredninger innen feltet kollektiv arbeidsrett.

For å kunne håndtere svingningene i budsjettbehov mellom år har posten stikkordet «kan overføres», og «kan nyttes under post 01».

For 2023 foreslås en bevilgning på 0,5 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 om en langsiktig satsing for å ivareta og videreutvikle faglig kompetanse innen arbeidsrett, både i et samfunnsmessig perspektiv og for det praktiske retts- og arbeidsliv. Prosjektet videreføres for perioden 2018–2027. For denne perioden er det avtalt en 50–50 fordeling av kostnadene slik at myndighetene dekker 2 mill. kroner årlig og fakultetet dekker 2 mill. kroner årlig.

For 2023 foreslås en bevilgning på 2 mill. kroner.

Kap. 649 Treparts bransjeprogrammer

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
21	Spesielle driftsutgifter - Treparts bransjeprogrammer	192		
	Sum kap. 649	192		

Budsjettforslag 2023

Post 21 Spesielle driftsutgifter – Treparts bransjeprogrammer

Bevilgningen på posten ble i 2022 overført til kap. 640, post 01, og posten ble på denne bakgrunn avsluttet slik at det ikke lenger er bevilgning på posten.

Programkategori 09.50 Pensjoner mv. under Statens pensjonskasse

Utgifter under programkategori 09.50 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
611	Pensjoner av statskassen	15 956	16 800	16 500	-1,8
612	Tilskudd til Statens pensjonskasse	9 587 406	9 093 246	10 065 000	10,7
613	Arbeidsgiveravgift til folketrygden	11 000	5 000	1 000	-80,0
614	Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	8 445 747			0,0
615	Yrkesskadeforsikring	96 642			0,0
616	Gruppelivsforsikring	199 103			0,0
2470	Statens pensjonskasse	114 444	147 495	125 945	-14,6
	Sum kategori 09.50	18 470 298	9 262 541	10 208 445	10,2

Utgifter under programkategori 09.50 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post- gr.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
01–29	Statens egne driftsutgifter	9 725 602	8 915 046	9 979 500	11,9
30–49	Nybygg, anlegg mv.	131 444	164 495	140 945	-14,3
50–89	Overføringer til andre	202 361	183 000	88 000	-51,9
90–99	Utlån, statsgjeld mv.	8 410 891			0,0
	Sum kategori 09.50	18 470 298	9 262 541	10 208 445	10,2

Inntekter under programkategori 09.50 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
3614	Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	9 794 874			0,0
3615	Yrkesskadeforsikring	78 646			0,0
3616	Gruppelivsforsikring	104 040			0,0
5470	Statens pensjonskasse	60 000	37 000	30 000	-18,9
5607	Renter av boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	548 511			0,0
	Sum kategori 09.50	10 586 071	37 000	30 000	-18,9

Inntekter under programkategori 09.50 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
01–29	Salg av varer og tjenester	213 383			0,0
30–49	Inntekter i forbindelse med nybygg, anlegg mv.	60 000	37 000	30 000	-18,9
50–89	Overføringer fra andre	548 511			0,0
90–99	Tilbakebetalinger mv.	9 764 177			0,0
	Sum kategori 09.50	10 586 071	37 000	30 000	-18,9

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. kap. 506 under Kommunal- og distriktsdepartementet.
- Gruppelivsforsikring (erstatning til etterlatte ved medlemmers død), jf. kap. 507 under Kommunal- og distriktsdepartementet.
- 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. kap. 505 under Kommunal- og distriktsdepartementet.
- Erstatning etter bilansvarsloven for personskade forårsaket av statens biler.
- Vartpenger.

Medlemmer¹

Staten har siden 1917 hatt en lovhjemlet tjenestepensjonsordning for sine embets- og tjenestemenn og for skoleverket. Statens pensjonskasse hadde ved utgangen av 2021 om lag 1 128 000 medlemmer. Av disse er det om lag 315 000 pensjonister, 303 000 yrkesaktive medlemmer og nærmere 13 000 som er delvis yrkesaktive i kombinasjon med pensjon. I tillegg har 498 000 medlemmer rett til oppsatt pensjon. Disse medlemmene har opparbeidet seg pensjonsrettigheter i Statens pensjonskasse, men er for tiden ikke ansatt i en medlemsvirksomhet.

¹ Tallene er ekskl. apotekvirksomhet. Dette er en endring sammenlignet med omtalen i Prop. 1 S for 2021.

Statsansatte (ansatte i staten som juridisk enhet) og kommunalt og fylkeskommunalt ansatte lærere har obligatorisk medlemskap i Statens pensjonskasse. Av de yrkesaktive medlemmene tilhører i overkant av halvparten statsforvaltningen, om lag en tredjedel skoleverket i kommunal og fylkeskommunal sektor og om lag ti pst. øvrige virksomheter.

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 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	15 956	16 800	16 500
	Sum kap. 611	15 956	16 800	16 500

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 utenriks tjenesten.

Rapport

Arbeids- og inkluderingsdepartementet 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 ti nye pensjoner i 2021. I årene 2020 og 2019 ble det gitt tilsagn om hhv. ni og ti nye pensjoner.

Budsjettforslag 2023

Post 01 Driftsutgifter, overslagsbevilgning

Utgiftsanslaget for 2023 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2022 og 2023.

Anslaget for 2023 er på 16,5 mill. kroner. Dette er 0,5 mill. kroner høyere enn regnskap 2021, og 0,3 mill. kroner lavere enn anslaget i Saldert bud-

sjett 2022. Anslaget for 2023 er basert på utbetalt beløp i 2021 og prognose for 2022.

For 2023 foreslås en bevilgning på 16,5 mill. kroner.

Kap. 612 Tilskudd til Statens pensjonskasse

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	9 426 340	8 983 246	9 977 000
22	Sluttoppgjør, <i>overslagsbevilgning</i>	-31 366	-69 000	
70	For andre medlemmer av Statens pensjonskasse, <i>overslagsbevilgning</i>	192 432	179 000	88 000
	Sum kap. 612	9 587 406	9 093 246	10 065 000

Allmenn omtale

Den delen av netto pensjonsutgifter som ikke blir finansiert av premieinnbetalinger, dekkes av staten ved tilskudd. Ifølge § 16 i lov om Statens pensjonskasse skal alle medlemmer betale innskudd med to pst. av pensjonsgrunnlaget. Ifølge § 18 skal alle medlemsvirksomheter 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 og foreslåtte endringer

For de som i dag mottar alderspensjon fra offentlig tjenstepensjon er tjenstepensjonsordningen en bruttoordning, dvs. at den sikrer et samlet nivå på tjenstepensjonen og folketrygden. Først beregnes brutto tjenstepensjon som ved full opp-tjeningstid utgjør 66 pst. av pensjonsgrunnlaget

(sluttlønn) opp til 12 G før levealdersjustering. Netto tjenstepensjon beregnes ved at det gjøres fradrag for alderspensjon fra folketrygden etter bestemte samordningsregler.

I forbindelse med pensjonsreformen ble det gjort enkelte tilpasninger i offentlig tjenstepensjon. 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 tjenstepensjon 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 offentlige tjenstepensjonsordninger for årskull som omfattes av nye opptjeningsregler i folketrygden, og regler for hvordan tjenstepensjonen 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. De nye samordningsreglene får virkning for utbetalt pensjon når 1954-kullet fyller 67 år, dvs. fra 2021.

Stortinget har vedtatt en ny tjenstepensjonsordning for medlemmer av Statens pensjonskasse. Den nye tjenstepensjonsordningen gjelder for årskull født i 1963 eller senere og ble iverksatt fra 1. januar 2020. Årskull født før 1963 skal

beholde bruttordningen. Den nye tjenestepensjonsordningen følger opp avtalen som ble inngått 3. mars 2018 mellom Arbeids- og sosialdepartementet, LO, Unio, YS, Akademikerne, 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). Den nye tjenestepensjonen vil få virkning for utbetalt pensjon når 1963-kullet fyller 62 år, dvs. fra 2025.

Som i bruttordningen vil de nye 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 er utformet som en påslagsordning hvor:

- Alle år i jobb fram til 75 år gir pensjonsopptjening.
- Pensjonen 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. Arbeids- og inkluderingsdepartementet vil høsten 2022 sende på høring om lovforslag som følger opp avtalens punkter om ny AFP i privat 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). Regjeringen og partene i offentlig sektor undertegnet 14. juni en prosessavtale for det videre arbeidet med særaldersgrensene.

Under Regjeringen Solberg fremmet det daværende Arbeids- og sosialdepartementet 9. april 2021 lovforslag om endringer i aldersgrenseloven og sykepleierpensjonsloven, jf. Prop. 138 L (2020–2021). Endringene innebærer at personer med særaldersgrense 60, 63 eller 65 år får rett til å fortsette i stillingen etter aldersgrensen og fram til

den alminnelige aldersgrensen på 70 år. Stortinget vedtok endringene 7. juni 2021, jf. lovvedtak 160 (2020–2021), og plikten til å fratre ved nådd særaldersgrense ble opphevet med virkning fra 1. juli 2021. Opphevelsen av plikten til å fratre ved særaldersgrense innebærer ingen endringer i rettighetene til pensjon for personer med særaldersgrense.

F.o.m. 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.

Bruttopenasjoner, jf. ovenfor, skal i Statens pensjonskasse (SPK) beregnes av medlemmets pensjonsgrunnlag ved fratredelse av stillingen. Grunnlaget fastsettes ut fra medlemmets faste arbeidsinntekt på fratredelsestidspunktet. Dersom medlemmet på et tidligere tidspunkt har hatt et høyere pensjonsgrunnlag enn på pensjoneringsstidspunktet, skal det høyere grunnlaget gjelde for tiden før grunnlaget gikk ned, og resten av tiden regnes av grunnlaget ved pensjoneringen. SPK vurderer nå, i samråd med departementet, praksis og eventuelle framtidige regelverksendringer knyttet til nedgang i pensjonsgrunnlag for hvordan et tidligere høyere pensjonsgrunnlag skal fastsettes ved pensjonerings, blant annet på bakgrunn av en kjennelse i Trygderetten.

Opptjente pensjonsrettigheter

Verdien av opptjente pensjonsrettigheter ble ved utgangen av 2021 estimert til om lag 600 mrd. kroner (ekskl. apotekvirksomhet), hvorav 510 mrd. kroner gjelder alderspensjon og AFP, 60 mrd. kroner gjelder etterlattepensjon, mens 30 mrd. kroner gjelder uførepensjon.

Pensjoner fra Statens pensjonskasse
– utviklingstrekk

Antallet pensjonister i Statens pensjonskasse har økt kraftig fra 2010 og fram til i dag. I denne perioden økte antall alderspensjonister fra 129 000 til 225 000. Antall særalderspensjonister (pensjonister som går av ved særaldersgrense før de fyller 67 år) økte fra 8 600 til 11 700. Antall AFP-pensjonister har gått ned i perioden fra 13 200 i 2010 til 11 370 i 2021. Fram til 2014 var det en nedgang i antall AFP-pensjonister. Fra 2014 og fram til 2019 økte antall AFP-pensjonister, mens fra 2019 til 2021 har det vært en nedgang.

I perioden 2021–2035 forventes en fortsatt vekst i antall alders- og særalderspensjonister. Deretter forventes veksten å avta. 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. I 2029 vil dagens AFP være utfaset. Når ny livsvarig AFP erstatter dagens AFP som er en ren tidligpensjonsordning, vil antallet AFP-mottakere øke markant over tid.

Antall uførepensjonister har vist en synkende tendens i flere år. Fra midten av 2019 stoppet nedgangen opp, men i 2021 har vi sett en svak reduksjon i antall uføre.

Premiebetaling til Statens pensjonskasse og synliggjøring av statens pensjonskostnader

Av Statens pensjonskasses over 1300 medlemsvirksomheter betaler alle virksomhetene nå en arbeidsgiverandel.² Betalingen av pensjonspremie for yrkesaktive medlemmer i Statens pensjonskasse kan i dag deles inn etter virksomheter som betaler pensjonspremie uten at det gjennomføres et forsikringsteknisk oppgjør (blant andre statlige virksomheter) og virksomheter som betaler pensjonspremie med forsikringsteknisk oppgjør (i hovedsak fristilte statlige virksomheter).

Over flere år har det pågått et arbeid med å modernisere premiesystemet i Statens pensjonskasse. I perioden 2017–2019 ble det innført en forenklet modell for betaling av pensjonspremie (lik arbeidsgiverandel på tolv pst. i tillegg til medlemsandelen på to pst.) for de statlige virksomhetene som tidligere ikke betalte slik premie. Formålet var å gi den enkelte virksomhet et riktigere bilde av ressursbruken og synliggjøre pensjon som et

viktig kostnadselement, slik at virksomhetene i større grad ble ansvarliggjort for sine pensjonskostnader. Tiltaket var et første skritt i arbeidet med et modernisert premiesystem i Statens pensjonskasse for de statlige virksomhetene. Det vises til nærmere omtale i Arbeids- og sosialdepartementets Prop. 1 S (2016–2017).

Fra 2022 ble det gjennomført en ytterligere modernisering av premiesystemet i Statens pensjonskasse ved at det ble innført en ny virksomhetsspesifikk og hendelsesbasert premiemodell for betaling av pensjonspremie for statlige virksomheter. Premiemodellen ble innført også for de statlige virksomhetene som betalte pensjonspremie før 2017. Den nye premiemodellen tar løpende hensyn til de faktiske hendelser i medlemsbestanden, slik at premiereserven er a jour med medlemmenes opptjening. Dette skal bidra til økt ansvarliggjøring av statlige virksomheter for egne pensjonskostnader. Pensjonspremien for de statlige virksomhetene blir også beregnet etter nytt pensjonsregelverk fra 2022, herunder påslagspensjon og nye samordningsregler, samt ny dødelighetstariff. Det vises til nærmere omtale i Arbeids- og sosialdepartementets Prop. 1 S (2021–2022).

Ved innføring av ny premiemodell for de statlige virksomhetene fra 2022 ble det lagt opp til at omleggingen skulle være om lag budsjettneutryl på innføringstidspunktet ved at de berørte virksomhetene får en reduksjon eller en økning i bevilgningen i tråd med endret premie. Beregningene er basert på en sammenligning av nytt premienivå for 2022 med hva pensjonspremien ville blitt for 2022 med dagens premiemodell.

I etterkant av at kompensasjonsberegningene ble gjennomført, er det registrert forhold som tilsier at virksomhetene samlet er noe overkompensert. Dette skyldes at beregningene av pensjonspremier etter gammel premiemodell gjort i forbindelse med saldert budsjett 2022 var basert på estimert pensjonsgrunnlag per 1. januar 2022. Grunnlaget ble ved en inkurie ikke oppjustert med lønnsveksten gjennom året. Det betyr at premieanslagene etter gammel modell skulle vært noe høyere, som igjen betyr at kompensasjonen skulle vært noe lavere. I sum utgjør dette 231,4 mill. kroner medregnet arbeidsgiveravgift. Regjeringen vil som følge av dette redusere bevilgningene til virksomhetene med samme beløp fra 2023. Det vises til nærmere omtale under del 1, punkt 2.2.

For øvrige medlemsvirksomheter har SPK innført en hendelsesbasert premiemodell gradvis over flere år. Per 1. januar 2017 hadde 60 medlemsvirksomheter fått innført denne modellen.

² Det er 20 virksomheter som ikke vil betale en full arbeidsgiverandel før fra 2023. Disse virksomhetene (som alle er fra frivillig sektor) begynte gradvis å betale en forsikringsteknisk pensjonspremie f.o.m. 2021 (innføring av 1/3 hvert år).

Fra 2018 fikk også grunnskoler og videregående skoler innført hendelsesbasert premiemodell. Det legges opp til at også øvrige medlemsvirksomheter som folkehøyskoler, private grunn- og videregående skoler, stiftelser etc. får innført en virksomhetsspesifikk hendelsesbasert premiemodell fra 2023. Tilsvarende har det vært lagt opp til en gradvis innfasing av beregning av pensjonspremie etter nytt pensjonsregelverk, herunder påslagspensjon og nye samordningsregler samt ny døde-

lighetstariff. Nytt pensjonsregelverk m.m. er f.o.m. 2021 hensyntatt i premiefaktureringen for grunnskoler og videregående skoler, og for de om lag 60 fristilte virksomhetene som betaler pensjonspremie med forsikringsteknisk oppgjør. Øvrige medlemsvirksomheter blir fakturert etter nytt pensjonsregelverk fra 2022. Det vises til nærmere omtale i Arbeids- og sosialdepartementets Prop. 1 S (2021–2022).

Rapport

Utvikling i antall pensjoner 2020–2021 og anslag for 2022–2023

Pensjonsart	2020	2021	2022	2023
Alderspensjon	218 000	225 000	231 000	234 300
Avtalefestet pensjon	11 400	11 400	11 400	11 400
Særalderspensjoner	11 700	11 700	11 800	11 800
Uførepensjon	42 000	41 000	41 500	41 600
Ektefellepensjon (etterlattepensjon)	49 500	50 000	50 500	50 500
Barnepensjon (etterlattepensjon)	2 000	2 000	2 000	2 000
Alle pensjonsarter	334 600	341 100	348 200	351 500

Netto økning i antallet pensjoner var på 6 500 i 2021, fra 334 600 til 341 100. Det er videre anslått en netto økning på 7 100 i 2022 og ytterligere 3 300 i 2023.

Budsjettforslag 2023

Det foreslås bevilget 10 065 mill. kroner i 2023, fordelt med 9 977 mill. kroner på post 01 og 88 mill. kroner på post 70. Dette er 972 mill. kroner høyere enn saldert budsjett 2022 og 478 mill. kroner høyere enn regnskap 2021. Det vises til nærmere beskrivelse nedenfor over endringer i anslaget sammenlignet med saldert budsjett 2022 og regnskap 2021.

Regulering av pensjoner under utbetaling

Utgiftsanslaget for 2023 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2022 og 2023. Stortinget har vedtatt at pensjoner under utbetaling skal reguleres med et gjennomsnitt av pris- og lønnsvekst med virkning fra 2022. Anslaget for virkningen i 2023 av trygdeoppgjøret i 2022 og 2023 utgjør 1 449 mill. kroner under kap. 612, fordelt med 1 441 mill. kroner på post 01 og 8 mill. kroner på post 70.

Pensjonsutbetalinger

Utbetalingene for alderspensjoner, uførepensjoner og etterlattepensjoner er i sum ventet å utgjøre 30 850 mill. kroner i 2023. Dette er en økning på 3 401 mill. kroner sammenlignet med regnskap 2021, og en økning på 2 171 mill. kroner sammenlignet med saldert budsjett 2022. Av dette utgjør anslaget for virkningen i 2023 av trygdeoppgjørene i 2022 og 2023 totalt 1 280 mill. kroner. Videre er det lagt til grunn en netto vekst i antall alderspensjoner, uførepensjoner, etterlattepensjoner med totalt 3 300, fra 336 800 i 2022 til 340 100 i 2023. Anslagene for de ulike pensjonsartene fremgår av tabellen ovenfor.

Avtalefestet pensjon

Det er budsjettert med en utbetaling på 4 072 mill. kroner til avtalefestede pensjoner i 2023. Dette er en økning på 370 mill. kroner sammenlignet med regnskap 2021, og en økning på 461 mill. kroner sammenlignet med saldert budsjett 2022. Av dette utgjør anslaget for virkningen i 2023 av trygdeoppgjørene i 2022 og 2023 169 mill. kroner.

Pensjonspremie

Anslaget for innbetaling av pensjonspremie er 24 627 mill. kroner. Dette er 3 296 mill. kroner høyere enn regnskap 2021 og 1 674 mill. kroner høyere enn i saldert budsjett 2022. Økningen i ansla-

get sammenlignet med 2022 skyldes i hovedsak økningen i lønnsvekstforutsetningene. I motsatt retning reduseres pensjonspremien som følge av at statlige fristilte virksomheter var overfinansiert ved utgangen av 2021. Dette påvirker premien for 2023.

Inntekter og utgifter til Statens pensjonskasse – postene 01, 22 og 70 (i 1 000 kroner)

	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
Sluttoppgjør	-31 366	-69 000	0
Alderspensjoner	17 985 279	18 876 000	20 459 000
Særalder	3 103 216	3 226 000	3 558 000
Uførepensjoner	2 233 918	2 344 000	2 397 000
Etterlattepensjoner	4 126 735	4 233 000	4 436 000
AFP-pensjoner	3 702 049	3 611 000	4 072 000
Yrkesskadeforsikring	556	13 000	4 000
Renter pensjonsutbetalinger	3 537	8 000	8 000
Renter refusjonspensjoner	650	2 000	2 000
Avskrivninger	28 729	30 000	30 000
Administrasjonsutgifter	534 317	527 000	542 000
Utgifter i alt	31 687 620	32 801 000	35 508 000
Pensjonspremie inkl. AFP	21 330 825	22 952 754	24 627 000
Refusjon yrkesskade	9 073	13 000	4 000
Refusjonspensjoner andre pensjonsordninger	758 410	740 000	810 000
Renteinntekter refusjonspensjoner andre ordninger	1 905	2 000	2 000
Inntekter i alt	22 100 213	23 707 754	25 443 000
Samlet tilskudd (utgifter-inntekter)	9 587 407	9 093 246	10 065 000

Post 01 Driftsutgifter, overslagsbevilgning

Bevilgningen på posten gjelder differansen mellom premieinntekter og pensjoner utbetalt for tidligere opptjente rettigheter for medlemmer i Statens pensjonskasse.

For 2023 foreslås en bevilgning på 9 977 mill. kroner.

Post 22 Sluttoppgjør, overslagsbevilgning

Bevilgningen på posten skal dekke sluttoppgjør for virksomheter som melder seg ut av Statens

pensjonskasse. Det er foreløpig ingen vedtatte utmeldinger med virkning for budsjettet for 2023.

For 2023 foreslås en bevilgning på 0 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 med-

lemmer av Statens pensjonskasse. Dette gjelder f.eks. ideelle og humanitære virksomheter.

For 2023 foreslås en bevilgning på 88 mill. kroner.

Kap. 613 Arbeidsgiveravgift til folketrygden

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	1 000	1 000	1 000
70	For andre medlemmer av Statens pensjonskasse, <i>overslagsbevilgning</i>	10 000	4 000	
Sum kap. 613		11 000	5 000	1 000

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 2023

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 2023 er beregnet til 1 mill. kroner. Dette er samme beløp som i regnskap for 2021 og samme beløp som i saldert budsjett 2022.

For 2023 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. Innfasing av full premiebetaling for disse virksomhetene har skjedd fordelt over tre år fra 2021. Det betyr at det fra 2023 ikke beregnes arbeidsgiveravgift på denne posten. Dette innebærer en reduksjon på 10 mill. kroner sammenlignet med regnskap 2021 og en reduksjon på 4 mill. kroner sammenlignet med saldert budsjett 2022.

For 2023 foreslås det ingen bevilgning på denne posten.

Kap. 614 Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
01	Driftsutgifter	34 927		
70	Tap/avskrivninger	-71		
90	Utlån, <i>overslagsbevilgning</i>	8 410 891		
Sum kap. 614		8 445 747		

Med virkning fra 2022 ble budsjettansvaret for boliglånsordningen overført til Kommunal- og distriktsdepartementet som er ansvarlig departement for ordningen.

Som følge av dette fremgår forslag om bevilgning for 2023 av Kommunal- og distriktsdepartementets Prop. 1 S for 2023 under kap. 505. Rapporteringen for 2021 er omtalt samme sted.

Kap. 3614 Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
01	Gebyrinntekter, lån	30 697		
90	Tilbakebetaling av lån	9 764 177		
	Sum kap. 3614	9 794 874		

Forslag om bevilgning for 2023 fremgår av Kommunal- og distriktsdepartementets Prop. 1 S for

2023 under kap. 3505. Det vises til nærmere omtale under kap. 614.

Kap. 5607 Renter av boliglånsordningen i Statens pensjonskasse

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
80	Renter	548 511		
	Sum kap. 5607	548 511		

Forslag om bevilgning for 2023 fremgår av Kommunal- og distriktsdepartementets Prop. 1 S for

2023. Det vises til nærmere omtale under kap. 614.

Kap. 615 Yrkesskedeforsikring

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	96 642		
	Sum kap. 615	96 642		

Med virkning fra 2022 ble budsjettansvaret for kap. 615 Yrkesskedeforsikring overført til Kommunal- og distriktsdepartementet som er ansvarlig departement for ordningen.

Som følge av dette fremgår forslag om bevilgning for 2023 av Kommunal- og distriktsdepartementets Prop. 1 S for 2023 under kap. 506. Rapporteringen for 2021 er omtalt samme sted.

Kap. 3615 Yrkesskadeforsikring

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
01	Premieinntekter	78 646		
	Sum kap. 3615	78 646		

Forslag om bevilgning for 2023 fremgår av Kommunal- og distriktsdepartementets Prop. 1 S for

2023 under kap. 3506. Det vises til nærmere omtale under kap. 615.

Kap. 616 Gruppelivsforsikring

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	199 103		
	Sum kap. 616	199 103		

Med virkning fra 2022 ble budsjettansvaret for kap. 616 Gruppelivsforsikring overført til Kommunal- og distriktsdepartementet som er ansvarlig departement for ordningen.

Som følge av dette fremgår forslag om bevilgning for 2023 av Kommunal- og distriktsdepartementets Prop. 1 S for 2023 under kap. 507. Rapporteringen for 2021 er omtalt samme sted.

Kap. 3616 Gruppelivsforsikring

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
01	Premieinntekter	104 040		
	Sum kap. 3616	104 040		

Forslag om bevilgning for 2023 fremgår av Kommunal- og distriktsdepartementets Prop. 1 S for

2023 under kap. 3507. Det vises til nærmere omtale under kap. 616.

Kap. 2470 Statens pensjonskasse

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
24	Driftsresultat	-17 000	-17 000	-15 000
45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres</i>	131 444	164 495	140 945
	Sum kap. 2470	114 444	147 495	125 945

Overført fra 2021 til 2022:
Post 45: 45 122 000 kroner

Allmenn omtale

Statens pensjonskasse er en forvaltningsbedrift, jf. § 7 i bevilgningsreglementet. Dette innebærer at Statens pensjonskasses driftsbudsjett er nettobudsjettet. Statens pensjonskasse hadde i 2021 i gjennomsnitt 395 utførte årsverk. Ytelser fra Statens pensjonskasse er nærmere omtalt under innledningen til programkategori 09.50.

De ordninger som Statens pensjonskasse forvalter skal sikre økonomisk trygghet for medlemmer i alle livets faser. Ordningene skal forvaltes slik at de bidrar til at staten oppfattes som en attraktiv og profesjonell arbeidsgiver for ansatte. Informasjon og veiledning skal bidra til at medlemmene kan ta opplyste valg ut fra sin livssituasjon.

Forvaltningen og informasjon til medlemmer og medlemsvirksomheter skal bidra til målet for pensjonsreformen om at flere jobber lenger. Statens pensjonskasse skal sikre rettigheter gjennom god forvaltning, ha tilgjengelige tjenester med god service og være effektive og skape merverdi for samfunnet. Styringsparametere og resultatkrav fastsettes i styringsdialogen mellom Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Statens pensjonskasse.

Rapportering, strategier og tiltak for 2023

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 2021 knyttet til disse målene, samt resultatene for 2021:

Mål og resultatkrav 2021	Resultat 2021
<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.	98,6 pst.
Statens pensjonskasse skal sikre at medlemmene får ytelsene til rett tid i tråd med relevant lov- og regelverk.	100 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.	100 pst.

Administrative forberedelser til nytt pensjonsregelverk

Statens pensjonskasse (SPK) vil i 2023 fortsette arbeidet med de administrative forberedelser slik at de kan forvalte det nye pensjonsregelverket (ny

offentlig tjenestepensjon, jf. omtale under kap. 612) effektivt og korrekt, og dermed sikre rettsikkerhet og trygghet for medlemmer og medlemsvirksomheter i SPK.

Tredje og siste fase av SPKs pensjonsprogram, Pro25, har vært gjennom kvalitetssikring

av konseptvalg (KS1) våren 2022, hvor kvalitets-sikrerne har gjort vurderinger og gitt sine anbefalinger for innføringen av ny offentlig tjenestepensjon. Kvalitetssikrer støtter SPKs anbefaling av konsept i konseptvalgutredningen «Opplyste pensjonsvalg». Departementet har ingen merknader til anbefalt konsept og legger til grunn at konseptet vil sikre at pensjonsreglene blir godt ivaretatt i ny løsning og samtidig gi et godt grunnlag for at medlemmer av SPK skal kunne ta opplyste pensjonsvalg.

Det skal gjennomføres en kvalitetssikring av styringsunderlag samt kostnadsoverslag for anbefalt løsning (KS2) vinteren 2022–2023. Departementet tar sikte på å orientere Stortinget om resultatet etter at KS2 er ferdigstilt. SPK følger opp merknader og anbefalinger fra kvalitetssikringen. De samlede forberedelser knyttet til det nye pensjonsregelverket i SPK er omfattende, kostnads- og tidkrevende.

Informasjon og kunnskapsformidling

For Statens pensjonskasse (SPK) var 2021 preget av informasjonsaktiviteter knyttet til ny offentlig tjenestepensjon og til innføring av ny premiemodell for medlemsvirksomhetene. Intern kompetanseheving ble også vektlagt. SPK lanserte ny forside og nye temasider på spk.no, og restrukturerte sidene etter lett gjenkjennelige livshendelser. De nye malene er optimalisert for å støtte kravene til universell utforming og økt fokus på personvern.

SPK innfridde alle kvalitets- og leveransekrav på kunde- og medlemsbetjening i 2021 med god margin. Brukerundersøkelser blant SPKs medlemsvirksomheter viste at den samlede kundetilfredsheten i 2021 var på 86 pst., en oppgang på tre prosentpoeng fra 2020, og over måltallet på 82 pst. Samtidig svarte 87 pst. at de i svært stor grad har tillit til SPK. Medlemsvirksomhetene er godt fornøyde med både service, tjenester og informasjon.

Brukerundersøkelser mot medlemmene viser at de fortsatt er godt fornøyde med SPK. I 2021

hadde SPK en medlemstilfredshet på 84 pst. Dette er en oppgang på to prosentpoeng fra 2020, og akkurat på måltallet som SPK økte i 2021. Som tidligere er det spesielt låneprosessen og tilfredsheten med kurs som trekker tilfredsheten opp. SPK ser også at medlemmene er fornøyde med betjeningen på e-post, chat og telefon, der over 85 pst. er fornøyd.

SPK jobbet også med å få bedre digitale arenaer og møteplasser, blant annet fordi det i 2021 var behov for mye kommunikasjon, spesielt med statlige medlemsvirksomheter, om ny premiemodell. SPK hadde om lag 1400 deltakere på digitale webinarer, og 300 kurs ble gjennomført med til sammen om lag 9000 deltakere.

Selvbetjening

I 2021 ble det gjort store endringer både på de åpne nettsidene til Statens pensjonskasse (SPK) og på SPKs selvbetjeningsportal Min side. Den første versjonen av SPKs nye pensjonsveileder ble lansert for medlemmer født 1963 eller senere, en veileder der det tilbys informasjon som kan bidra til at medlemmer forstår mer og dermed kan ta mer opplyste pensjonsvalg. Medlemmene kan blant annet se den økonomiske effekten av å ta ut pensjon med ett år til i arbeid. SPK hadde 1,7 millioner besøk på spk.no i 2021 og til sammen rundt seks millioner sidevisninger.

SPK jobber med å utvikle selvbetjeningsløsninger som skal være enkle å forstå for SPKs medlemmer og gjennom det bidrar til økt selvbetjeningsgrad, og har utstrakt bruk av tjenestesign og brukerinvolvering for å oppnå dette. Selvbetjeningsgraden var 92 pst. i 2021, en liten reduksjon fra 2020.

Totalt for 2021 har SPKs kundesenter behandlet omtrent 140 000 henvendelser på telefon, e-post og chat. Dette er en reduksjon på 8,8 pst. sammenliknet med 2020. Trafikken var også jevnere fordelt i 2021 enn i 2020. Det er ingen store forskjeller fra tidligere år i hvilke kanaler medlemmene benytter når de kontakter Statens pensjonskasse.

Post 24 Driftsresultat

(i 1 000 kr)

Underpost	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
24.1	Driftsinntekter, <i>overslagsbevilgning</i>	-646 468	-649 000	-675 000
24.2	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	464 513	527 000	544 000
24.3	Avskrivninger	96 580	80 000	85 000
24.4	Renter av statens kapital	-45		1 000
24.5	Til investeringsformål	60 000	37 000	30 000
24.6	Til reguleringsfond	8 420	-12 000	
	Sum post 24	-17 000	-17 000	-15 000

Det foreslås en bevilgning på -15,0 mill. kroner på post 24 Driftsresultat for 2023.

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. Inntektene øker med 26 mill. kroner fra saldert budsjett 2022. Økningen skyldes økte volumer knyttet de tjenester SPK leverer, herunder økt volum i boliglansordningen.

Underpost 24.2 Driftsutgifter, overslagsbevilgning

Lønnskostnader utgjør om lag halvparten av Statens pensjonskasses driftskostnader. Driftsutgiftene foreslås økt med 17 mill. kroner sammenlignet med saldert budsjett 2022. Økningen skyldes blant annet økt ressursbruk som følge av økt etterspørsel etter lån, økt lønnsvekst samt økte konsulentpriser.

Underpost 24.3 Avskrivninger

Alle eiendeler blir avskrevet lineært, men med ulik avskrivningstid. Fra og med 2023 vil anleggsmidler bli avskrevet fra det tidspunktet

de tas i bruk, jf. forslag til romertallsvedtak VIII. Dette utgjør et avvik fra hovedregelen om avskrivningstidspunkt for forvaltningsbedriftene, jf. St.prp. nr. 48 (2004–2005) *Om bevilgningsreglementet* og Innst. S nr. 187 (2004–2005). Starttidspunktet for avskrivninger hos SPK har tidligere vært 1. januar året etter at anleggsmidlene ble tatt i bruk.

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. Det er budsjettert med 1 mill. kroner i renter i 2023. Dette er en økning på 1 mill. kroner sammenlignet med saldert budsjett 2022.

Underpost 24.5 Til investeringsformål

Posten omfatter avsetning til egenfinansierte investeringer, jf. kap. 5470, post 30. Det er budsjettert med egenfinansiering på 30,0 mill. kroner i 2023. Dette er en reduksjon på netto 7 mill. kroner sammenlignet med saldert budsjett 2022 og inkluderer redusert trekk fra reguleringsfondet på 12,0 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 fon-

det kan benyttes til gjenkjøp av bl.a. systemløsninger. I 2023 er det ikke budsjettert med trekk på fondet. Til sammenligning var det i saldert budsjett 2022 budsjetterte med et trekk på 12,0 mill. kroner fra reguleringsfondet til investeringsformål, jf. også 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, primært systemutvikling. Det foreslås en bevilgning på 141 mill. kroner for 2023. Dette er 14 mill. kroner lavere enn i saldert budsjett 2022, justert for generell prisstigning. Midlene skal i hovedsak dekke kostnader knyttet til ny offentlig tjenestepensjon, nytt lånesystem for boliglånsordningen, samt innføring av modernisert premiemodell mv.

Balanse Statens pensjonskasse

	kroner	
	Regnskap 2020	Regnskap 2021
Eiendeler		
<i>Anleggsmidler</i>		
Driftsmidler, eiendommer	446 310 225	481 174 910
<i>Sum anleggsmidler</i>	446 310 225	481 174 910
<i>Omløpsmidler</i>		
Varebeholdning, varer i arbeid	0	0
Kortsiktige fordringer	103 404	3 947
Kortsiktige plasseringer	0	0
Mellomværende med statskassen	147 836 657	151 517 055
<i>Sum omløpsmidler</i>	147 940 061	151 521 002
Sum eiendeler	594 250 286	632 695 913
Egenkapital og gjeld		
<i>Egenkapital</i>		
Egenkapital uten reguleringsfond	446 310 225	481 174 910
Reguleringsfond	127 666 754	136 087 045
<i>Sum egenkapital</i>	573 976 979	617 261 955
<i>Langsiktig gjeld</i>		
Statens rentebærende kapital	0	0
Annen langsiktig gjeld	0	0
<i>Sum langsiktig gjeld</i>	0	0
<i>Kortsiktig gjeld</i>		
Kortsiktig gjeld	20 273 308	15 433 958
<i>Sum kortsiktig gjeld</i>	20 273 308	15 433 958
Sum egenkapital og gjeld	594 250 286	632 695 913

Kap. 5470 Statens pensjonskasse

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
30	Avsetning til investeringsformål	60 000	37 000	30 000
	Sum kap. 5470	60 000	37 000	30 000

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 2023 foreslås en bevilgning på 30 mill. kroner.

Programkategori 09.60 Kontantytelser

Utgifter under programkategori 09.60 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
660	Krigspensjon	153 694	129 000	112 000	-13,2
664	Pensjonsordningen for arbeidstakere til sjøs	30 700	25 900	22 900	-11,6
665	Pensjonstrygden for fiskere	37 000	35 500	20 500	-42,3
666	Avtalefestet pensjon (AFP)	3 044 537	3 310 000	3 630 000	9,7
667	Supplerende stønad til personer over 67 år og uføre flyktninger	312 886	400 000	435 000	8,8
Sum kategori 09.60		3 578 817	3 900 400	4 220 400	8,2

Utgifter under programkategori 09.60 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
50–89	Overføringer til andre	3 578 817	3 900 400	4 220 400	8,2
Sum kategori 09.60		3 578 817	3 900 400	4 220 400	8,2

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 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	
70	Tilskudd, militære, <i>overslagsbevilgning</i>	38 907	32 000	28 000	
71	Tilskudd, sivile, <i>overslagsbevilgning</i>	114 787	97 000	84 000	
Sum kap. 660		153 694	129 000	112 000	

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.

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 2021 fordelte seg med 2,9 mill. kroner til invalidepensjon, 36,0 mill. kroner til enkepensjon og 0,03 mill. kroner til skadetur. Korrigert for den årlige reguleringen er dette en nedgang fra 2020 på 45 pst. for invalidepensjonistene og 16 pst. for enkepensjonistene.

I desember 2021 var det 23 militære invalidepensjonister og 312 militære enkepensjonister.

Antall invalidepensjonister gikk ned med 26 pst. fra samme periode i 2020, mens antall enkepensjonister gikk ned med 16 pst. I 2021 var avgangen åtte invalidepensjonister og 60 enkepensjonister, mens det var en tilgang på en enkepensjonist (og ingen invalidepensjonister).

Gjennomsnittsalderen ved utgangen av 2021 var 93,7 år for invalidepensjonistene og 91,6 år for enkepensjonistene.

Sivile

Utgiftene til sivile krigspensjonister i 2021 fordelte seg med 31,6 mill. kroner til invalidepensjon, 82,6 mill. kroner til enkepensjon og 0,6 mill. kroner til skadetur. Korrigert for den årlige reguleringen er dette en nedgang fra 2020 på 18 pst. for invalidepensjonistene og 16 pst. for enkepensjonistene.

I desember 2021 var det 310 sivile invalidepensjonister og 795 sivile enkepensjonister. Antall invalidepensjonister gikk ned med 18 pst. fra samme periode i 2020, mens antall enkepensjonister gikk ned med 15 pst. I 2021 var det en avgang på 72 invalidepensjonister og 150 enkepensjonister, mens det var en tilgang på to invalidepensjonister og 14 enkepensjonister.

Gjennomsnittsalderen ved utgangen av 2021 var 86,5 år for invalidepensjonistene og 89,6 år for enkepensjonistene.

Budsjettforslag for 2023

Post 70 Tilskudd, militære, overslagsbevilgning

Det legges til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere på 239 pensjonister og en gjennomsnittlig ytelse på 115 200 kroner.

Utgiftsanslaget for 2023 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2022 og 2023.

Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2023 med 1 mill. kroner på post 70.

For 2023 foreslås en bevilgning på 28 mill. kroner.

Post 71 Tilskudd, sivile, overslagsbevilgning

Det legges til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere på 832 pensjonister og en gjennomsnittlig ytelse på 100 480 kroner.

Utgiftsanslaget for 2023 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2022 og 2023.

Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2023 3 mill. kroner på post 71.

For 2023 foreslås en bevilgning på 84 mill. kroner.

Kap. 664 Pensjonsordningen for arbeidstakere til sjøs

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
70	Tilskudd	30 700	25 900	22 900
	Sum kap. 664	30 700	25 900	22 900

Allmenn omtale

Pensjonsordningen for arbeidstakere til sjøs er en pliktig tjenestepensjonsordning som ble opprettet i 1948. Ordningen 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 hundre bruttotonn.

Ordningen forvaltes av Pensjonstrygden for sjømenn (PTS), og er en ordning for private virksomheter og medlemmer som arbeider i maritim sektor. PTS forvaltet i 2021 pensjonsrettigheter for om lag 153 000 medlemmer, derav var antall yrkesaktive medlemmer om lag 27 300. PTS har et eget styre på fem medlemmer som oppnevnes av departementet for fire år av gangen. Styret leder PTS i samsvar med bestemmelser fastsatt i lov 3. desember 1948 nr. 7 om pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs, samt departementets instruks til styret i PTS.

Styret har ansvar for å utvikle den overordnede strategien for virksomheten, og har også det overordnede ansvaret for forvaltningen av reguleringsfondet. Styret har videre ansvar for driften innenfor de rammer som er trukket opp av departementet i tildelingsbrev og instruks mv. PTS har på bakgrunn av styrevedtak søkt AID om at virksomheten skifter navn til Maritim pensjonskasse fra og med 2023. Bakgrunnen for valget av navn er blant annet at det skal være kjønnsnøytralt, og at det skal være selvforklarende hva som er virksomhetens hovedoppgave. AID har ikke motforestillinger til navneendringen og har meddelt dette til PTS.

De årlige utgiftene til pensjoner og administrasjon dekkes løpende av ordningens årlige inntekter etter et utligningsprinsipp. Dersom ordningens årlige inntekter overstiger de årlige utgiftene, skal differansen overføres til ordningens reguleringsfond. Dersom ordningens årlige inntekter ikke dekker de årlige utgiftene, dekkes dif-

feransen av tilskudd fra fondet. Ordningens inntekter er pensjonspremie fra arbeidstakere og rederier, avkastning fra ordningens fond og lovbestemte tilskudd fra staten.

Staten dekker den beregnede delen av pensjonsutgiftene som skyldes tillegg for fartstid under andre verdenskrig, enkepensjoner etter menn som var medlem i ordningen før 1. september 1939 og utenlands hvalfangst. I tillegg har Staten siden 1983 ytt et fast årlig tilskudd på 8 mill. kroner som erstatning for laste- og fyraavgifter. Ordningen er garantert av Staten, men med unntak av statens lovbestemte tilskudd, er ordningen forutsatt å være selvfinansiert. PTS krevde i 2021 inn om lag 1,1 mrd. kroner fra om lag 700 rederier fordelt på 2200 skip. Premieinntektene dekket pensjonsutbetalingene fullt ut i 2021. Statens lov-pålagte tilskudd utgjorde 30,7 mill. kroner.

Hovedtrekk ved regelverket

Ordningen er flere ganger tilpasset endringer i folketrygdloven, sist med virkning fra 1. januar 2020, jf. Prop. 118 L (2018–2019) Endringer i lov 3. desember 1948 nr. 7 om pensjonstrygd for sjømenn m. m. (ny pensjonsordning). De som er ansatt etter 2020, og medlemmer som per 1. januar 2020 ikke hadde fylt 50 år, får pensjon etter nye regler. Medlemmer som har opptjente rettigheter etter tidligere regler, får rettighetene konvertert til en pensjonsbeholdning ved overgang til ny ordning ved pensjonering. Medlemmer som hadde fylt 50 år ved årsskiftet følger gammelt regelverk fullt ut, og får ikke opptjening etter nye regler.

For personer som omfattes av gammel ordning, kreves det minst 150 pensjonsgivende måneder (12,5 år) for å få pensjon, og minst 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 dersom pensjonisten får arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd fra folketrygden for hel uførhet. Er ytelsen fra folketrygden gradert, faller en tilsvarende del av sjømannspensjonen bort. Tilsvarende gjelder dersom pensjonisten mottar avtalefestet pensjon i offentlig sektor fram til 65 år.

For personer som omfattes av ny ordning, kreves det tre års opptjening for å få rett til pensjon. Pensjonen tjenes opp til en pensjonsbeholdning med 6,3 pst. av egen inntekt opp til et tak på 12 G. Det er fleksible og nøytrale regler for uttak av pensjon. Tidligste nedre uttaksalder er 62 år. Pensjon kan tas ut i perioden mellom 62–70 år, og utbetales i perioden mellom 62–80 år. Det er en minste utbetalingsperiode på syv år. Uttak av pensjon kan kombineres med fortsatt arbeid. Fortsatt arbeid i ordningen gir opptjening av pensjon frem til 70 år. Uttak av pensjon kan kombineres med uttak av pensjon fra andre ordninger.

Rapport, strategier og tiltak for 2023

Hovedprioriteringer for Pensjonstrygden for sjømenn (PTS) er å sikre de berettigede rett pensjon til rett tid, yte god service til medlemmer og kunder, forvalte ordningens reguleringsfond samt gjennomføre løpende analyser av ordningens økonomiske situasjon. PTS har hatt god måloppnåelse på daglig drift i 2021, og har fokus på god og effektiv administrasjon, brukerservice, samt forenkling og fornyelse. Virksomheten har høy grad av automatisering, med nettbaserte selvbetjeningsløsninger for kunder og medlemmer. Kunde- og medlemsundersøkelser viser at brukerne er fornøyde med løsningene.

PTS har videreført utviklingsarbeidet med Arbeids- og velferdsdirektoratet for å finne fram til gode rutiner for utveksling av meldinger. Samhandlingen fungerer bra.

Pensjonsordningen hadde et overskudd i 2021 på 83 mill. kroner som er tilført reguleringsfondet. Reguleringsfondet var ved utgangen av 2021 om lag 430 mill. kroner. Ordningens pensjonsforpliktelser er på om lag 20 mrd. kroner. Styret i PTS fastsetter reglementet for forvaltning av regule-

ringsfondet i henhold til departementets instruks for styret.

Økonomien i ordningen er knyttet til den generelle sysselsettingssituasjonen for sjømenn og offshorepersonell om bord på norske og utenlandske skip og installasjoner som disponeres av norske rederier, noe som igjen har sammenheng med rammevilkårene for norsk skipsfart og offshorevirksomhet. Om lag halvparten av den aktive medlemsmassen er sysselsatt innenfor offshoresektoren.

Ifølge PTS sine prognoser vil ordningens inntekter de neste årene overstige ordningens utgifter, slik at reguleringsfondet ifølge disse prognosene vil bygges ytterligere opp. Ordningens inntekter er imidlertid usikre, blant annet som følge av usikkerhet om den framtidige medlemsmassen. Ifølge PTS vil en medlemsreduksjon på om lag 11 000 medlemmer over ett år trolig innebære at ordningens inntekter samt reguleringsfondet ikke vil være tilstrekkelig for å dekke ordningens utgifter. Som følge av at ordningen er garantert av Staten vil den delen av pensjonsutbetalingene som ikke kan dekkes av ordningens inntekter og reguleringsfond måtte dekkes over statsbudsjettet.

Virksomheten har siden opprettelsen i 1948 vært tilknyttet staten, og har vært fulgt opp av departementet som om den er et ordinært statlig forvaltningsorgan. Dette innebærer at departementet utarbeider tildelingsbrev og instruks til PTS i tillegg til å gjennomføre etatsstyringsmøter.

I 2021 har det vært gjennomført to etatsstyringsmøter med PTS, der også styreleder i PTS deltar. Sentrale områder i styringsdialogen er ordningens økonomi, rett pensjon og premie samt risikovurderinger knyttet til driften og ordningens økonomi.

Riksrevisjonen reviderer PTS, og hadde ingen vesentlige merknader til regnskapet for 2021. Departementet har startet et arbeid med å vurdere hva slags tilknytningsform PTS skal ha til staten i fremtiden. Arbeidet er omfattende og har et langsiktig perspektiv.

Budsjettforslag 2023

Post 70 Tilskudd

Utgiftsanslaget for 2023 inkluderer anslått effekt av trygdeoppkjøret i 2022 og 2023. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2023 med 0,9 mill. kroner under kap. 664.

Det forventes at ordningen vil gå med overskudd i 2022 og 2023. Dette innebærer at reguleringsfondet vil øke ytterligere. Statstilskuddet

etter lovens § 15 forventes å utgjøre 22,9 mill. kroner. Det er lagt til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere på om lag 1 030 og en gjennomsnittlig årlig ytelse på om lag 14 450 kroner. Det faste

årlige statstilskuddet, jf. ovenfor, utgjør 8 mill. kroner.

For 2023 foreslås en bevilgning på 22,9 mill. kroner.

Kap. 665 Pensjonstrygden for fiskere

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
70	Tilskudd	37 000	35 500	20 500
	Sum kap. 665	37 000	35 500	20 500

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 av partene selv ved medlemspremie, omsetningsavgift på førstehåndsverdien av råstoff levert fra norske fiskere og ev. bidrag fra et likviditetsfond. Trygden er garantert av staten, dvs. at dersom årlige inntekter ikke er tilstrekkelig til å dekke årlige utgifter, plikter staten å dekke underskuddet hvis det ikke er midler i likviditetsfondet. Det er Garantikassen for fiskere som administrerer pensjonstrygden.

Effektivisering i fiskerinæringen har ført til en nedgang i antall aktive fiskere de siste 20–30 årene, og dette har skapt en ubalanse mellom antall avgiftsbetalende fiskere og pensjonister. Som en følge av dette har pensjonsutgiftene vært høyere enn inntektene, og det har vært behov for betydelige bidrag fra likviditetsfondet. Fondet ble oppbrukt i 2020, og det ble som en følge av det ytt et tilskudd over statsbudsjettet til dekning av utgiftene ved ordningen. Uten endringer i ordningen er det anslått at staten må yte tilskudd til pensjonstrygden fram til 2034, da ordningen ut fra visse forutsetninger forventes å komme i balanse igjen.

For å sikre en bedre balanse mellom ordningens inntekter og utgifter ble medlemspremien i 2020 og 2021 økt med 25 pst. ut over den årlige reguleringen som skal skje i takt med folketrygdens grunnbeløp. I samme tidsrom er omsetningsavgiften økt med til sammen 0,10 prosentpoeng. Med dagens satser på medlemsavgift og omsetningsavgift er nåverdien av statens forven-

tede garantiansvar i perioden fram til midten av 2030-tallet beregnet til om lag 360 mill. kroner.

Under Regjeringen Solberg varslet det daværende Arbeids- og sosialdepartementet i statsbudsjettet for 2020 en gjennomgang av pensjonstrygden for fiskere med sikte på å finne frem til en varig løsning. Bakgrunnen for dette var dels at ordningen må tilpasses pensjonsreformen, og dels at den er underfinansiert. Departementet sendte 16. september 2021 på høring et forslag om lukking av ordningen, slik at den på sikt blir avvirket. I høringsnotatet ble det vist til at fiskerpensjonen, slik den nå er innrettet, har en rekke svakheter, i tillegg til at den er underfinansiert. I høringen ble det fra enkelte høringsinstanser rettet kritikk mot prosessen, og regjeringen vil derfor nedsette en partssammensatt gruppe for å utrede ordningen, se nærmere omtale under målet om gode og forutsigbare pensjoner for dagens og fremtidige generasjoner under punkt 6.7 og punkt 6.7.3 Pågående prosesser på pensjonsområdet og avsnittet «Pensjonstrygden for fiskere».

Hovedtrekk ved regelverket og foreslått endring

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 utlikningsfinansiert og er forutsatt å være selvfinansiert av partene gjennom medlemspremie og avgift på omsetning av fisk. Trygden er garantert av staten.

For å bedre økonomien i ordningen foreslås det at medlemsavgiften økes med 25 pst. ut over den økningen som følger av at folketrygdens grunnbeløp øker, og at omsetningsavgiften økes med 0,05 prosentpoeng, det vi si fra 0,35 til 0,40 pst.

Rapport

I 2021 var trygdens utgifter på 157,0 mill. kroner, hvorav pensjonsutgiftene utgjorde 149,4 mill. kroner, mens resterende var utgifter til refusjon av medlemspremie og administrasjonsutgifter. Inntekt fra medlemspremien var på 57,1 mill. kroner, mens omsetningsavgiften var på 62,9 mill. kroner.

Underskuddet på 37 mill. kroner ble dekket opp ved tilskudd fra staten.

Budsjettforslag 2023

Post 70 Tilskudd

Utgiftsanslaget for 2023 inkluderer anslått effekt av trygdeoppkjøret i 2022 og 2023. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2023 med 8 mill. kroner under kap. 666.

Det forventes at trygden vil gå med 29,5 mill. kroner i underskudd i 2023, som i henhold til Statens garanti vil bli dekket av statstilskuddet.

Den foreslåtte økningen i medlemspremien vil gi merinntekter på anslagsvis 9 mill. kroner for 2023, og behovet for statstilskudd reduseres med tilsvarende beløp.

For 2023 foreslås en bevilgning på 20,5 mill. kroner.

Kap. 666 Avtalefestet pensjon (AFP)

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
70	Tilskudd, <i>overslagsbevilgning</i>	3 044 537	3 310 000	3 630 000
	Sum kap. 666	3 044 537	3 310 000	3 630 000

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. Statens andel av AFP-utbetalingene, når kompensasjonstillegget medregnes, utgjorde 44 pst. i 2021. De øvrige pensjonsutgiftene 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, at det er skattefritak for bedriftenes premieinnbetalinger, og ved å dekke utgiftene ved Arbeids- og velferdsetatens administrasjon. Statens direkte utgifter til statstilskudd til AFP var i 2021 på 3 045 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 tid igjen til pensjonering 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, dvs. 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, dvs. at arbeidstakere må oppfylle bestemte krav for å ha rett til ytelsen, herunder forutsettes at arbeidstaker er yrkesaktiv på uttakstidspunktet og dessuten ansatt i en bedrift som er omfattet av AFP-ordningen.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet 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 gjennomført to tilsyn i 2021. Riksrevisjonen får kopi av referatene fra tilsynsmøtene.

Ifølge 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.

Ifølge årsrapporten for 2021 fra Fellesordningen for AFP i privat sektor tilsvarte pensjonsforpliktelsene nærmere 80 mrd. kroner, og pensjonsfondet var i overkant av 58 mrd. kroner, slik at pensjonsfondet utgjorde om lag 73 pst. av Fellesordningens pensjonsforpliktelser. Ved årsslutt 2021 var det dermed vel 21 mrd. kroner av ordningens pensjonsforpliktelser som ikke var sikret i pensjonsfondet, men som i tråd med loven er sikret av arbeidsgivers erkjente plikt til å fortsatt premiebetaling etter avtalens eventuelle opphør. I tilsynsmøtene med Fellesordningen har departementet tatt opp om Fellesordningen har planer om å redusere underdekningen slik at fremtidige pensjonsforpliktelser i større grad er sikret av fondet. Ifølge Fellesordningen følges forholdet mellom forpliktelsene og pensjonsfondet kontinuerlig opp av ordningens styre, blant annet i forbindelse med styrets behandling av årsresultatet og ved fastsettelsen av årets premiesats. Departementet vil i tilsynsmøtene fremover følge med på utviklingen av ordningens forpliktelser, fondets størrelse og ordningens underdekning.

Fakturert premie var i 2021 om lag 7,5 mrd. kroner. Utbetalingene til AFP i 2021 var om lag 3,8 mrd. kroner. Styret har fastsatt premiesatsen for 2022 til 2,6 pst., en økning på 0,1 prosentpoeng fra året før.

Styret i Fellesordningen har ifølge loven ansvar for plasseringen av fondets midler. Departementet planlegger en ekstern vurdering av kapitalforvaltningsstrategien som del av tilsynsansvaret.

Fellesordningens revisor hadde ingen vesentlige merknader til regnskapet for 2021.

LO og NHO gjennomførte en evaluering av AFP-ordningen i 2017, og konkluderte med at det var enkelte forhold ved dagens ordning som burde 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, bl.a. med sikte på å øke fonderingsgraden i ordningen og avtale et regelverk som kan skjerme ordningen mot risiko. Regjeringen har bistått LO og NHO i arbeidet. Utredningsarbeidet er dokumentert i rapporten: «Utredning av en mulig reformert AFP-ordning i privat sektor» som ble publisert 12. mai 2021.

Rapport

Utgiftsutviklingen

Det er bare AFP-ordningen 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 2021 var på 3 045 mill. kroner, mot 2 755 mill. kroner i 2020. Målt i løpende priser var dette en økning på 289 mill. kroner, eller 10,5 pst. Økningen skyldes vekst i antall mottakere og i gjennomsnittlig statstilskudd per mottaker.

Etttersom 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

Ved inngangen til 2022 er om lag 11 000 foretak med om lag 910 000 arbeidstakere tilknyttet ordningen. 104 365 pensjonister mottok AFP i privat sektor, hvorav 43 769 var under 67 år. Økningen fra utgangen av 2020 er på 9 350. Den årlige økningen i perioden 2011–2021 har vært på 9 000–10 000 personer.

Antall mottakere av AFP med statstilskudd under kap. 666, post 70, tall ved utgangen av året 2019–2021

År	Antall			Endring i pst. fra året før		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
2019	85 603	62 813	22 790	12,0	11,5	13,3
2020	95 015	69 535	25 480	11,0	10,7	11,8
2021	104 365	76 150	28 215	9,8	9,5	10,7

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. Antall mottakere av ny AFP som andel av befolkningen i alderen 62–66 år har økt fra 3,3 pst. i 2011 til 14,5 pst. i 2021.

Antall nye mottakere av AFP med statstilskudd under kap. 666, post 70, tall ved utgangen av året 2019–2021

År	Antall			Endring i pst. fra året før		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
2019	9 774	6 971	2 803	0,0	-1,0	2,7
2020	10 135	7 301	2 834	3,7	4,7	1,1
2021	10 202	7 277	2 925	0,7	-0,3	3,2

Utviklingen i gjennomsnittlig AFP-pensjon

Ved utgangen av 2021 var gjennomsnittlig årlig pensjon 68 351 kroner for mottakere av AFP. Gjennomsnittlig pensjon var høyere for menn enn for kvinner.

Gjennomsnittlig pensjon per 31. desember 2017–2021, nominelle beløp, kroner

År	Ny AFP		
	Alle	Kvinner	Menn
2017	67 173	60 172	69 620
2018	67 263	60 107	69 805
2019	67 603	60 455	70 177
2020	67 470	60 467	70 028
2021	68 351	61 253	70 971

De fleste som tar ut AFP, starter uttaket ved 62 år. I 2021 gjaldt dette 87 pst. av de nye mottakerne. Andelen som tar ut ved 62 år, har variert mellom 55 og 87 pst. siden 2011. 97 pst. av de som tok ut AFP i 2021, tok ut ytelsen før de fylte 67 år.

Blant mottakerne av AFP i alderen 62–66 år var det 61 pst. som kombinerte pensjonen med arbeid ved utgangen av 2021, en økning fra 60 pst. ved utgangen av 2020

Muligheten til å kombinere arbeid og pensjon uten avkorting 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 33,2 timer per uke, noe som viser at de fleste arbeider opp mot heltid. Dette var en økning sammenlignet med 2020.

Budsjettforslag 2023

Post 70 Tilskudd, overslagsbevilgning

For 2023 er det lagt til grunn et gjennomsnittlig statlig bidrag på om lag 30 600 kroner per motta-

ker og gjennomsnittlig antall pensjonister på 118 600 personer.

Utgiftsanslaget for 2023 inkluderer anslått effekt av trygdeoppjøret i 2022 og 2023. Som

følge av dette øker utgiftsanslaget for 2023 med 69 mill. kroner under kap. 666.

For 2023 foreslås en bevilgning på 3 630 mill. kroner.

Kap. 667 Supplerende stønad til personer over 67 år og uføre flyktninger

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
70	Tilskudd, <i>overslagsbevilgning</i>	312 886	400 000	435 000
	Sum kap. 667	312 886	400 000	435 000

Supplerende stønad ble innført fra 2006 og har som formål å garantere en minsteinntekt for 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.

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. Rett til stønad forutsetter at vedkommende har rett til opphold, og er bosatt, i Norge. Derfor tillates bare kortere utenlandsopphold før stønaden faller bort. Det kreves ikke avgiftsbetaling, og ordningen har trekk av å være en sosialhjelpsordning.

Ordningen sikrer personer som har fylt 67 år og som har liten eller ingen alderspensjon fra folketrygden, en inntekt på nivå med garantipensjon fra folketrygden. Dette gir mottakerne en mer stabil inntekt enn økonomisk stønad (sosialhjelp).

Fra 2021, er ordningen utvidet til også å omfatte uføre flyktninger, som følge av at folketrygdlovens særskilte bestemmelser for flyktninger falt bort. Det er en forutsetning at vedkommende har fått behandlet kravet sitt om uføretrygd og at det er konkludert med at folketrygdlovens vilkår for rett til uføretrygd er oppfylt, med unntak av kravet til forutgående medlemskap. Denne gruppen sikres en stønad inntil minste årlige ytelse for uføretrygd fra folketrygden.

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 begrensninger 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.

Trygdeforordningen (forordning 883/2004) har en egen bestemmelse i artikkel 70 om såkalte «særlige ikke-avgiftsbaserte kontantytelser». For å bli omfattet av denne kategorien av ytelser, må de være ført opp i vedlegg X til forordningen. Dette er gjort for ordningen med supplerende stønad gjennom EØS-komiteens beslutning 1. juli 2011, nr. 76/2011, se EØS-avtalen vedlegg VI, del I, nr. 1, bokstav k. Dette innebærer at trygdeforordningen ikke får full virkning for stønaden, og den kan unntas fra eksport også innenfor EØS.

Rapport

Antallet mottakere har økt noe fra ordningen ble innført i 2006, da det var 2 401 mottakere av supplerende stønad. Ved utgangen av 2021 var det 2 579 mottakere av supplerende stønad over 67 år, som er to flere enn ved utgangen av 2020. Veksten fra 2006 har sammenheng med en vekst i antall innvandrere over 67 år. Fra 2021 omfattet ordningen også uføre flyktninger. Dette er mottakere under 67 år. Foreløpige tall per desember 2021 viser 133 uføre flyktninger som mottakere av supplerende stønad, hvor 34 pst. var kvinner og 66 pst. menn.

Om lag to tredeler av mottakerne over 67 år er enslige og om lag 60 pst. er kvinner. Ved utgangen av 2021 fikk 90,5 pst. av mottakerne over 67 år redusert ytelse, de aller fleste fordi de også mottok alderspensjon fra folketrygden. For sjetten år på rad, var i 2021 andelen kvinner med redusert ytelse høyere enn andelen menn med redusert ytelse, hhv. 91 pst. og 89 pst. Over tid har andelen med redusert ytelse økt, fordi mottakerne i gjen-

nomsnitt har høyere opptjening av rettigheter ved alderspensjon enn tidligere.

I 2021 mottok 5,8 pst. av innvandrere over 67 år supplerende stønad. Mottakerne er hovedsakelig innvandrere fra land med lite utbygde sikrings-systemer 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 2021 var 69 personer født i Norge.

Utgiftene til supplerende stønad var 312,9 mill. kroner i 2021. Gjennomsnittlig årlig ytelse var 119 610 kroner i 2021. Både i nominelle og 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. 2019–2021

År	Gjennomsnittlig antall stønadsmottakere	Andel med redusert ytelse, pst.	Gjennomsnittlig ytelse, nominelle kroner	Gjennomsnittlig ytelse i 2021-kroner
2019	2 630	89,0	121 442	123 883
2020	2 609	90,0	120 806	125 433
2021	2 616	90,5	119 607	119 607

Utgiftsutviklingen 2019–2021

År	Mill. 2020-kroner	Endring fra året før	Endring i pst.	Mill. kroner (nominelle kroner)	Endring fra året før	Endring i pst.
2019	338	-12	-3	319	-1	0
2020	327	-11	-3	315	-4	-1
2021	313	-14	-4	313	-2	-1

Budsjettforslag for 2023

Post 70 Tilskudd, overslagsbevilgning

Det legges til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere på 3 335 og en gjennomsnittlig ytelse på 130 434 kroner.

Utgiftsanslaget for 2023 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2022 og 2023. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2023 med 16 mill. kroner under kap. 667.

For 2023 foreslås en bevilgning på 435 mill. kroner.

Programkategori 09.70 Integrering og mangfold

Utgifter under programkategori 09.70 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
670	Integrerings- og mangfolds- direktoratet	302 313	302 303	353 610	17,0
671	Bosetting av flyktninger og tiltak for innvandrere	7 579 668	6 209 993	17 349 190	179,4
672	Opplæring i norsk og samfunns- kunnskap for voksne innvandrere	1 135 218	1 123 565	1 666 855	48,4
Sum kategori 09.70		9 017 199	7 635 861	19 369 655	153,7

Utgifter under programkategori 09.70 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
01–29	Statens egne driftsutgifter	485 682	478 118	556 795	16,5
30–49	Nybygg, anlegg mv.	44 834	44 350	45 235	2,0
50–89	Overføringer til andre	8 486 683	7 113 393	18 767 625	163,8
Sum kategori 09.70		9 017 199	7 635 861	19 314 755	153,7

Inntekter under programkategori 09.70 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
3670	Integrering- og mangfolds- direktoratet	1 122			
3671	Bosetting av flyktninger og tiltak for innvandrere	2 500	11 883	12 240	3,0
3672	Opplæring i norsk og samfunnskunn- skap for voksne innvandrere	12 509	24 543	39 415	60,6
Sum kategori 09.70		16 131	36 426	51 655	41,8

Kap. 670 Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
01	Driftsutgifter	302 313	302 303	353 610
	Sum kap. 670	302 313	302 303	353 610

Allmenn omtale

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) skal sørge for iverksetting og oppfølging av integreringspolitikken, være pådriver og bidra til samordning av integreringsarbeidet.

IMDi skal legge til rette for rask og treffsikker bosetting samt sikring av god kvalitet i kvalifiserings- og integreringstilbudet. IMDi er et fagdirektorat og nasjonalt kompetansesenter med ansvar for integreringsfeltet. IMDi hadde 251 tilsatte per 31. desember 2021. Disse var lokalisert i Oslo (161 tilsatte) og Narvik (31 tilsatte). 59 minoritetsrådgivere var plassert på skoler rundt om i landet.

Rapportering, strategier og tiltak for 2023

IMDi sikrer iverksetting, oppfølging og samordning av integreringspolitikken. Koronapandemien og smittevernsrestriksjonene fikk store konsekvenser for deler av innvandrerbefolkningen. IMDi fikk en styrket koordineringsrolle under pandemien, og direktoratet har bidratt til bedre samhandling med aktuelle offentlige instanser. Det ble bl.a. iverksatt en rekke tiltak for å nå ut til alle deler av befolkningen med tilpasset og målrettet informasjon og for å gi gode kvalifiseringstilbud.

Styrt, spredt, rask og treffsikker bosetting

IMDi har det statlige ansvaret for bosetting av flyktninger og har samtidig en pådriverrolle på tvers av etater og forvaltningsnivå. For å ivareta helhetsspektivet og sikre et koordinert bosettingsarbeid og implementering av bosettingspolitikken samarbeider IMDi med Utlendingsdirektoratet (UDI), Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir), Helsedirektoratet, Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir), Husbanken, kommuner og fylkeskommuner, statsforvaltere og kommunesektorens organisasjon (KS).

IMDi har i 2021 og 2022 hatt tett dialog og samarbeid med UDI om bosetting av flyktninger. Under pandemien har direktoratene samarbeidet om å finne løsninger for å kartlegge overføringsflyktninger og mottaksbeboere i tråd med gjeldende smittevernstiltak og dermed tilrettelegge for bosetting. I tillegg har det i 2022 vært et tett samarbeid om håndtering av store flyktningankomster fra Ukraina.

Treffsikker bosetting er et viktig mål og virkemiddel i integreringspolitikken. IMDi jobber med treffsikker bosetting på tre måter: gjennom arbeidet med anmodning om bosetting, kartlegging av flyktninger og treffsikker fordeling – som innebærer fordeling av rett person til rett kommune. På overordnet nivå er det særlig arbeidet med anmodning av bosettingskommuner som legger til rette for treffsikkerhet i bosettingsarbeidet. På individnivå er det både kartlegging av den enkelte flyktningen og den endelige tildelingen av bosettingskommune med relevant tilbud som spiller inn.

Gjennom kartlegging av kompetansen flyktningene har med seg, og andre forhold, skal IMDi sørge for at koblingen mellom den enkelte flyktning og bosettingskommunen er treffsikker. Kompetansen og yrkeserfaringen en flyktning allerede har, er viktig for tildeling av bosettingskommune og skal bidra til at flyktninger får relevante kvalifiseringmuligheter og tjenestetilbud etter bosetting. Integreringsloven fordeler ansvaret for kompetansekartlegging av overføringsflyktninger, mens vertskommuner for mottak kartlegger mottaksbeboere. I tillegg kartlegger bosettingskommuner kompetansen til flyktninger som ikke har blitt kartlagt før bosetting.

Kvalifisering for varig tilknytning til arbeidslivet

Integreringspolitikken skal bidra til at innvandrere deltar i arbeids- og samfunnsnivå. For å oppnå dette er det sentralt at nyankomne innvandrere blir tilbudt og gjennomfører kvalifisering som på sikt kan gi en varig tilknytning til arbeidslivet.

Kvalifiseringstiltakene skal fylle gapet mellom kompetansen den enkelte har, og det arbeidsmarkedet trenger. IMDi skal gjøre aktører som skal tilby kvalifiseringstiltak, bedre i stand til å gjøre gode prioriteringer og utvikle god praksis. Det er mange ulike aktører på kvalifiseringsfeltet, og kvalifisering av nyankomne innvandrere skjer i skjæringspunktet mellom introduksjonsprogram, voksenopplæring, videregående opplæring, høyere utdanning, arbeidsmarkedstiltak i regi av NAV og tilbud og aktiviteter i frivillig sektor. Det er et stort behov for samordning og samhandling mellom aktører, ordninger og virkemidler. Innsatsen til IMDi skal bidra til at kommunene og fylkeskommunene kan jobbe kunnskapsbasert. IMDi gjennomfører evalueringer og FoU-prosjekter for å ivareta god praksis på tvers av kommuner.

Introduksjonsordningen er det viktigste virkemiddelet for å kvalifisere nyankomne flyktninger til arbeid og til å forsørge seg selv. IMDi har i 2021 bidratt til å gjøre kvalifiseringstilbudene til nyankomne mer effektive og målrettede. Dette bl.a. gjennom det felles oppdraget med AVdir og HKdir om å *utvikle utdannings- og opplæringstjenester for ledige, permitterte og utsatte grupper på arbeidsmarkedet*. Kommunene har fått tilbud om veiledning, og IMDi har bidratt til å sikre samordning på kommunalt, regionalt og nasjonalt nivå. I tillegg har IMDi samarbeidet godt med kommunesektorens organisasjon (KS) og andre sentrale aktører i bosettingsarbeidet. Bosettings- og kvalifiseringsarbeidet har, som følge av koronapandemien og krigen i Ukraina, vært krevende i 2021 og 2022. I 2021 utviklet IMDi kompetansehevede tiltak og støtteverktøy for å bidra til implementering av integreringsloven.

Høy deltakelse i samfunnsliv

IMDi har en viktig oppgave i å styrke både rollen og kompetansen kommunene og frivillige har i integrerings- og inkluderingsarbeidet. IMDi skal bidra til økt deltakelse i og bruk av sivilsamfunnet for å oppnå målet om at flere innvandrere deltar i arbeids- og samfunnsliv. Pådriver- og samordningsrollen til IMDi er avgjørende bl.a. for å sikre at økonomiske virkemidler, som tilskudd til frivillige organisasjoner, bidrar til økt samfunnsdeltakelse. Det pedagogiske virkemiddelet til IMDi består av veiledning til frivillige organisasjoner og kommuner som forvalter tilskudd til lokalt integreringsarbeid. Samarbeidet bidrar til at organisasjoner og kommuner drar nytte av erfaringsdeling seg imellom. IMDi har hatt løpende kontakt med kommunene det siste året, og har fulgt opp kom-

munene gjennom flere møter for å forbedre og standardisere praksis knyttet til tilskuddsforvaltning – særlig det som gjelder mål- og rapporteringspraksiser.

IMDi har fortsatt arbeidet med å forebygge negativ sosial kontroll og æresrelatert vold, inkludert tvangsekteskap og kjønnslemlesting. Koronapandemien synliggjorde behovet og viktigheten av å ha et aktivt hjelpeapparat som forhindrer negativ sosial kontroll. IMDi har videreutviklet minoritetsrådgiverordningen som en permanent statlig tjeneste i 2021.

IMDi har i 2021 jobbet aktivt med formidling av bruk av tolk i offentlig sektor, særlig under koronapandemien, som førte til et stort informasjonsbehov blant innvandrere. Direktoratet har registrert en økning i bruken av fjerntolking, og særlig har skjermtolking hatt en oppgang. En økt bruk av skjermtolking fører til at tolker blir brukt mer effektivt og sikrer tilgang på gode tolketjenester over hele landet.

Post 01 Driftsutgifter

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) er fagdirektorat, premissleverandør og utøvende organ for integreringspolitikken. IMDi samarbeider med sektormyndigheter, kommunene og fylkeskommunene.

Budsjettforslag 2023

Situasjonen i Ukraina og nærområdene er uforutsigbar, og det er svært stor usikkerhet knyttet til ankomstene i 2023. For at IMDi skal ha beredskap for å håndtere ankomstene, er det behov for å videreføre økt saksbehandlingskapasitet i virksomheten til arbeid med bosetting og kartlegging av flyktninger fra Ukraina, samt veiledning og oppfølging av kommuner og andre aktører. Derfor foreslår regjeringen å øke bevilgningen til IMDi med 54,9 mill. kroner.

Kvoten for antall overføringsflyktninger er foreslått redusert fra 3 000 til 2 000 i 2023. Bevilgningen er redusert med 3,2 mill. kroner til arbeid med uttak og bosetting av overføringsflyktninger.

Bevilgningen foreslås redusert med 0,1 mill. kroner som følge av gevinstrealisering knyttet til reduserte leiekostnader for statlige virksomheter og 1,1 mill. kroner knyttet til gevinstrealisering ved reduserte reiseutgifter. Bevilgningen under posten er redusert med 0,3 mill. kroner som følge av at det i saldert budsjett 2022 ble beregnet for mye i kompensasjonen ved innføring av ny premiemodell i

Statens pensjonskasse. Det vises til omtale under del 1, punkt 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer.

For 2023 foreslås en bevilgning på 353,6 mill. kroner.

Kap. 3670 Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

(i 1 000 kr)				
Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
01	Diverse inntekter	1 122		
	Sum kap. 3670	1 122		

Kap. 671 Bosetting av flyktninger og tiltak for innvandrere

(i 1 000 kr)				
Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
21	Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres</i>	61 994	60 865	61 000
45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres</i>	44 834	44 350	45 235
50	Norges forskningsråd	7 397	10 151	
60	Integreringstilskudd, <i>kan overføres</i>	5 775 781	4 953 065	15 335 940
61	Særskilt tilskudd ved bosetting av enslige mindreårige flyktninger, <i>overslagsbevilgning</i>	1 178 832	656 771	1 411 795
62	Kommunale integreringstiltak	251 729	237 256	243 515
70	Bosettingsordningen og integreringstilskudd, oppfølging	2 357	2 418	2 485
71	Tilskudd til integreringsarbeid i regi av sivilsamfunn og frivillige organisasjoner	211 958	195 195	210 060
72	Kvalifiseringsordninger for tolker	20 230	19 664	20 220
73	Tilskudd	24 555	30 258	18 940
	Sum kap. 671	7 579 668	6 209 993	17 349 190

Kapittel 671 omfatter integreringstilskudd og særskilt tilskudd ved bosetting av enslige mindreårige som går til kommuner for arbeidet med bosetting, kvalifisering og integrering av flyktninger. Kapitlet omfatter også ulike tilskuddsordninger hvor kommuner og fylkeskommuner kan søke om tilskudd til å styrke og videreutvikle kvalifiserings- og integreringsarbeidet samt midler til kommunesektorens organisasjon (KS) for deres arbeid på feltet. Videre ligger tilskudd til sivilsamfunn og frivillige organisasjoner på integreringsfeltet og tilskudd til kvalifiseringsordninger

under dette kapitlet. Kapitlet omfatter også midler til forskning- og utvikling på integreringsfeltet og midler til digitaliseringsarbeid i regi av IMDi.

Post 21 Spesielle driftsutgifter

Bevilgningen skal benyttes til evalueringer, forskning og utviklingsprosjekter, informasjon og veiledning, og kunnskapsoppsummeringer for å utvikle og formidle kunnskap om integrering og mangfold. Bevilgningen dekker også ulike samar-

beids- og rammeavtaler og forskningsprogram med integreringsfaglige tema, i tillegg til utvalgsarbeid.

Midlene har bidratt til å øke kunnskapen om integrering blant myndighetene og aktører med ansvar for integreringspolitikk. I tillegg har midlene bidratt til innsikt i innvandreres erfaringer med integreringsarbeidet. En del av midlene er benyttet til prosjekter som inngår i samarbeidsavtalen med Statistisk Sentralbyrå (SSB) om å utvikle og vedlikeholde statistikk og analyser som er relevante for innvandrings- og integreringspolitikken. Midlene på posten har også gått til forskningsprogram om sivilsamfunnet og frivillig sektor i regi av NORCE Norwegian Research Centre og Institutt for samfunnsforskning (ISF), og til rammeavtaler med Norsk kompetansesenter for vold og traumatisk stress (NKVTS) og Velferdsforskningsinstituttet NOVA. Utgifter til ekstremismekommissjonen, lovutvalget om negativ sosial kontroll, utvalget om integreringspolitikk og arbeidsinnvandrere og beregningsutvalget som kartlegger utgiftene kommunene har til bosetting og integrering av flyktninger og familiemedlemmer, ble også dekket av bevilgningen. Midlene har i tillegg bidratt til forskning på koronapandemien, relatert til personer med innvandrerbakgrunn. Integrerings- og mangfoldsdirektoratets (IMDi) forskningsaktiviteter dekkes også av bevilgningen.

Budsjettforslag 2023

Statsforvaltningens direkte finansiering av offisiell statistikk skal samles på grunnbevilgningen til de berørte statistikkprodusentene. I den forbindelse foreslås bevilgningen redusert med 1,5 mill. kroner. Det foreslås å øke bevilgningen tilsvarende under Finansdepartementets kap. 1620 Statistisk sentralbyrå, post 01 Driftsutgifter.

For 2023 foreslås en bevilgning på 61 mill. kroner.

Post 45 Større utstyrsinnkjøp og vedlikehold

Bevilgningen på posten skal benyttes til å utvikle gode digitale verktøy som skal gjøre arbeidet med bosetting, kvalifisering og tilskuddsforvaltning enklere. IMDi's digitale løsninger skal gi effektive systemer for brukerne, bidra til bedre resultater i integreringsarbeidet og sikre en mer enhetlig behandling av kommuner og flyktninger.

Midlene har bidratt til å ferdigstille en digital fagressurs for økt kvalitet i introduksjonsprogrammet. Det ble gjennomført omfattende endringer i Nasjonalt introduksjonsregister (NIR)

som følge av ny integreringslov, samt nødvendige oppdateringer i overføringstjenesten mellom NIR og de kommunale fagsystemene. Midlene på posten har også gått til utvikling av ny tall- og statistikkløsning som skal måle gjennomføring og resultater av integreringsreformen. Bevilgningen dekker også videreutvikling av bosettingssystemet og arbeid med digitalisering av en rekke tilskuddsordninger, som vil gjøre arbeidet sikrere, mer oversiktlig og gi større forutsigbarhet.

Budsjettforslag 2023

For 2023 foreslås en bevilgning på 45,2 mill. kroner

Post 50 Norges forskningsråd

Bevilgningen på posten har gått til programmet Velferd, arbeidsliv og migrasjon (VAM) under Norges forskningsråd. Program om velferd, arbeidsliv og migrasjon (VAM) i Forskningsrådet har gjennom flere år fått fram forskning av høy kvalitet og solide forskningsmiljø som blir brukt i utviklingen av integreringspolitikken. Forskningen fra programmet gir kunnskap om internasjonal migrasjon, etnisk og kulturelt mangfold og integrering i det norske samfunnet.

Budsjettforslag 2023

For å samle bevilgningene fra departementet som går til Norges forskningsråd foreslås bevilgningen på 10,4 mill. kroner overført til kap. 601, post 50 fra 2023.

Post 60 Integreringstilskudd

Hovedtrekk ved regelverket

Kommunene får integreringstilskudd ved bosetting av personer som får opphold som overføringsflyktninger eller på bakgrunn av søknad om asyl, og familiegjenforening med disse. Tilskuddsordningen skal også medvirke til å bosette eldre og personer med alvorlige, kjente funksjonsnedsettelse eller atferdsvansker.

Kommunene skal gjennomføre et målrettet bosettings-, kvalifiserings- og integreringsarbeid slik at flyktningene kan forsørge seg selv og ta del i samfunnet.

Tilskuddet skal gi en rimelig dekning av kommunenes gjennomsnittlige merutgifter til bosettings- og kvalifiseringsarbeidet i bosettingsåret og de fire neste årene.

Rapport

Rapporten for 2021 fra Beregningsutvalget, som årlig kartlegger de gjennomsnittlige utgiftene kommunene har til bosetting og integrering av flyktninger og personer med opphold på humanitært grunnlag, viser at dekningsgraden for integreringstilskuddet var 97,3 pst. i 2021, mot 105,9 pst. i 2020.

Tabellen nedenfor viser utviklingen i antall bosatte de siste årene. I 2021 ble det bosatt 4 489

flyktninger, av disse var 3 641 overføringsflyktninger. Koronapandemien og globale reiserestriksjoner førte til forsinkelser i bosettingsarbeidet, også i 2021. Evakuering av rundt 900 afghanere og oppmykning av globale reiserestriksjoner førte til økt bosetting mot slutten av 2021.

De høye ankomstene av flyktninger fra Ukraina har ført til en betydelig økning i bosettingsbehovet og antall bosatte i 2022.

Nøkkeltall for bosetting 2018–juni 2022

År	2018	2019	2020	2021	Per 30. juni 2022
Bosatte totalt ¹	4 903	4 822	2 819	4 489	12 034
Bosatte enslige, mindreårige	194	137	80	108	165
- av disse IMDI	159	94	56	89	126
- av disse Bufetat	35	43	24	19	39
Bosatte i barnefamilier ²	3 541	3 793	1 923	3 606	8 335
- av disse bosatte barn	2 013	2 162	1 097	2 110	4 422
Bosatte andre voksne ³	1 141	883	805	775	3 524
Gjennomsnittlig ventetid fra vedtak til bosetting (måneder)					
- totalt ¹	4,9	3,3	6,8	6,3	1,9
- enslige, mindreårige	3,8	3,2	5,1	3,1	1,6
- barnefamilier ²	4,9	3,2	7,8	6,7	2,1
- andre voksne ³	4,9	3,8	4,6	4,3	1,4

¹ Totalen inneholder bosatte personer med skjermet identitet.

² Inkluderer voksne i familier med barn under 18 år og barn i familier.

³ Inkluderer alle voksne som ikke er en del av barnefamilier.

Målet er at introduksjonsprogrammet skal bidra til varig tilknytning til arbeid. Det er derfor særlig interessant å måle deltakelse i arbeid og utdanning ett eller flere år etter avsluttet introduksjonsprogram. Tabellen under viser andelen deltakere som var sysselsatt eller i utdanning (videregående

nivå eller høyere) ett eller fem år etter avsluttet program. Tabellen viser også resultater direkte etter avsluttet program i 2021 og andelen som hadde grunnskole og videregående skole som del av sitt program i 2021.

Nøkkeltall for resultater i kvalifiseringsarbeidet (introduksjonsprogram)

	Totalt pst.	Kvinner pst.	Menn pst.
Andel av de som avsluttet program 2019 sysselsatt eller under utdanning 2020	62	46	69
Andel som avsluttet program i 2015, sysselsatt eller i utdanning i 2020	61	53	67
Andel av de som avsluttet program i 2021 som gikk direkte over i arbeid eller utdanning.	49	61	41
Andel som hadde grunnskole/fag i grunnskole som del av sitt program 2021			25 pst.
Andel som hadde videregående skole/fag i videregående skole som del av sitt program 2021			12 pst.

Oppfølging og kontroll.

Kommunene skal ikke legge fram særskilt regnskap for integreringstilskuddet. Et beregningsutvalg kartlegger hvert år utgiftene kommunene har til bosetting og integrering. Gjennom denne kartleggingen blir det gitt en oversikt som viser om det er rimelig samsvar mellom tilskuddet og utgiftene til kommunene. Kartleggingen inkluderer bl.a. utgifter til integreringstiltak som intro-

duksjonsprogram/introduksjonsstønad, barne- og ungdomsverntjenester, sysselsettingstiltak, yrkeskvalifisering og arbeidstrening, kommunale helse-tjenester, sosialkontor/sosialtjenester, barnehager og integreringstiltak i grunnskolen.

Budsjettforslag 2023

Alle kommuner får tilskudd etter samme satsstruktur og nivå. Satsene er vist i tabellen.

Satser for integreringstilskudd

Bosettingsår	(i kroner)				
	2019	2020	2021	2022	2023
År 1 (enslige, voksne)	237 000	241 000	241 000	234 900	234 900
År 1 (andre voksne)	190 500	194 300	194 300	189 400	189 400
År 1 (enslige, mindreårige)	187 000	187 000	187 000	182 300	182 300
År 1 (barn)	190 500	194 300	194 300	189 400	189 400
År 2	242 000	246 000	249 000	243 100	243 100
År 3	172 000	174 000	177 300	172 900	172 900
År 4	85 500	86 000	88 000	85 700	85 700
År 5	71 600	72 000	72 000	70 200	70 200
Sum (enslige, voksne)	808 100	819 000	827 300	806 800	806 800
Sum (andre voksne)	761 600	772 300	780 600	761 300	761 300
Sum (enslige, mindreårige)	758 100	765 000	773 300	754 200	754 200
Sum (barn)	761 600	772 300	780 600	761 300	761 300

Ved bosetting av barn i barnehagealderen (0–5 år) får kommunene et engangstilskudd til særskilt tilrettelegging for barn av nyankomne innvandrere, for eksempel tospråklige assistenter. Satsen er foreslått til 27 100 kroner i 2023.

Ved bosetting av personer som har fylt 60 år, får kommunen et ekstra engangstilskudd. Satsen er foreslått til 176 000 kroner i 2023.

Ved bosetting av personer med alvorlig nedsett funksjonsevne eller atferdsvansker kan kommunene få ekstra tilskudd på grunnlag av dokumenterte behov. Ordningen har to deler. Personer kan utløse enten tilskudd 1 eller tilskudd 2. Satsen for tilskudd 1 er foreslått til 196 400 kroner og satsen for tilskudd 2 til 1 520 000 kroner i 2023. Tilskudd 1 er et engangstilskudd, mens tilskudd 2 kan utbetales i inntil 5 år. Flyktninger som blir bosatt fra UDIs særskilte botilbud kan utløse tilskudd 2 i inntil 10 år. Enslige, mindreårige kan utløse tilskuddet til og med det året de fyller 20 år, selv om perioden for integreringstilskudd er ferdig.

Tilskudd til ressurskrevende tjenester, jf. Prop. 1 S (2021–2022) for Kommunal- og distriktsdepartementet, går også til ressurskrevende flyktninger. Innslagspunktet for 2023 er på 1 526 000 kroner.

Departementet foreslår nominell videreføring av tilskuddssatsene for integreringstilskuddet.

Kvoten for antall overføringsflyktninger er foreslått redusert fra 3 000 til 2 000 i 2023. Dette innebærer isolert sett en reduksjon i antall personer i målgruppen for tilskudd og bevilgningen på posten er redusert i tråd med dette.

I 2022 ble det besluttet at kommuner skal motta en kompensasjon på 50 000 kroner per vedtaks plass kommunene har blitt anmodet om og har stilt til rådighet, men som ikke er blitt benyttet. Det forutsettes at kommunene tar imot de flyktningene de får tildelt fra IMDi og at kommunene har startet med å bygge opp kapasiteten for disse plassene, jf. Prop. 78 S (2021–2022). Bevilgningen inkluderer midler til kompensasjonsordningen.

Økningen i bevilgningsbehovet på posten, sammenliknet med saldert budsjett 2022, skyldes i hovedsak en økning i antall personer i målgruppa for tilskudd som følge av de økte ankomstene av flyktninger fra Ukraina. Situasjonen i Ukraina og nærområdene er uforutsigbar, og det er svært stor usikkerhet knyttet til ankomstene i 2023.

For 2023 foreslås en bevilgning på 15,3 mrd. kroner.

Post 61 Særskilt tilskudd ved bosetting av enslige, mindreårige flyktninger

Hovedtrekk ved regelverket

Kommunene får et særskilt tilskudd ved bosetting av enslige, mindreårige flyktninger. Enslige mindreårige skal bosettes så raskt som mulig i gode bo- og omsorgstilbud tilpasset den enkelte ungdommen og lokale forhold.

Det blir utbetalt en høyere sats til og med det året barnet fyller 16 år, og en lavere sats fra og med det året ungdommen fyller 17 år. Tilskuddet blir differensiert ut fra den måneden barnet blir bosatt, og det blir utbetalt til og med det året den enslige, mindreårige fyller 20 år.

Rapport

I 2021 var det svært få enslige mindreårige i målgruppen for integreringstilskuddet. Det er derfor ikke utarbeidet en særskilt rapport for kommunenes utgifter for enslige mindreårige i 2021. Enslige mindreårige inngår i det totale resultatet for dekningsgraden av integreringstilskuddet på 97,3 pst. i 2021.

I 2021 ble det bosatt 108 enslige mindreårige. Ventetiden for enslige mindreårige fra vedtak til bosetting var på 3,1 måneder i 2021. For mer informasjon se tabell *Nøkkeltall for bosetting 2018–juni 2022*.

Oppfølging og kontroll.

Kommunene skal ikke legge fram særskilt regnskap for særskilt tilskudd ved bosetting av enslige mindreårige flyktninger. Et beregningsutvalg kartlegger utgiftene kommunene har til bosetting og integrering. Gjennom denne kartleggingen blir det gitt en oversikt som viser om det er rimelig samsvar mellom tilskuddet og utgiftene til kommunene.

Budsjettforslag 2023

Departementet foreslår nominell videreføring av tilskuddssatsene.

Økningen i bevilgningsbehovet på posten, sammenliknet med saldert budsjett 2022, skyldes i hovedsak en økning i antall personer i målgruppa for tilskudd som følge av de økte ankomstene av flyktninger fra Ukraina. Situasjonen i Ukraina og nærområdene er uforutsigbar, og det er svært stor usikkerhet knyttet til ankomstene i 2023.

Satsene for særskilt tilskudd ved bosetting av enslige mindreårige flyktninger i 2023 er foreslått

til 1 118 000 kroner til og med det året personen fyller 16 år, og 705 000 kroner fra og med det året personen fyller 17 år.

For 2023 foreslås en bevilgning på 1,4 mrd. kroner.

Post 62 Kommunale integreringstiltak

Tilskuddsposten består av seks tilskuddsordninger i 2023: Jobbsjansen, tilskudd til områdesatsin-

ger, tilskudd til utvikling av kommunale kvalifiserings- og integreringstiltak, tilskudd til nasjonalt bo- og støttetilbud for unge over 18 år som er utsatt for tvangsekteskap eller æresrelatert vold, tilskudd til kvalifiseringstiltak i integreringsmottak og tilskudd til tilrettelagt fag- og yrkesopplæring for voksne innvandrere.

Rapport

	Regnskap 2021 (mill. kroner)
Jobbsjansen, kvalifiseringsprosjekt for hjemmeværende innvandrerkvinner	120
Områdesatsing	36,7
Utvikling av kommunale integreringstiltak	55
Nasjonale bo- og støttetilbud for unge over 18 år som er utsatt for tvangsekteskap eller æresrelatert vold	19
Kvalifiseringstiltak i integreringsmottak	6
Tilrettelagt fag- og yrkesopplæring for voksne innvandrere	15

Jobbsjansen

Formålet med Jobbsjansen er å øke sysselsettingen blant innvandrerkvinner som står langt fra arbeidsmarkedet, og som har behov for grunnleggende kvalifisering for å komme i jobb eller ordnær utdanning. Jobbsjansen skal, gjennom individuelt tilpasset program, gi styrkede kvalifikasjoner for varig tilknytning til arbeidslivet og økonomisk selvstendighet.

I tidsperioden 2022–2025 blir det også prøvd ut en per capita-modell for finansiering av Jobbsjansen. Forsøket skal gi kunnskap om en slik finansieringsmodell er mer forutsigbar og gir mindre administrasjon for prosjektkommunene og deltakerne, og som dermed kan sikre at flere nye deltakere og kommuner kan bli innlemmet i ordningen. IMDi forvalter ordningen med Jobbsjansen.

I statsbudsjettet for 2021 ble det satt av 110,3 mill. kroner til Jobbsjansen. Tilskuddsrammen ble senere økt med 25 mill. kroner, jf. Prop. 79 S (2020–2021) *Økonomiske tiltak i møte med pandemien*. Målgruppen for Jobbsjansen ble utvidet til å inkludere innvandrerkvinner i husholdningen som mottar offentlige ytelser pga. koronapandemien, herunder arbeidsledighet, permittering,

konkurs av næringsvirksomhet som omfattes av Jobbsjansen.

I 2021 fikk IMDi 41 søknader om Jobbsjansenprosjekt, og alle ble innvilget. 30 av de 41 innvilgede prosjektene var videreføring fra 2020. Prosjektene tilbyr differensierte kvalifiseringsløp som dekker behovet deltakerne har for formell kompetanse og arbeidsrettet kvalifiseringskurs/-praksis.

I 2021 var det totalt 517 deltakere som avsluttet Jobbsjansen, og av disse gikk 79 pst. over i arbeid eller utdanning. Dette er en økning på 5 pst. sammenlignet med resultatene i 2020.

Områdesatsing

Områdesatsinger er et virkemiddel for å bedre miljø, boforhold og levekår i utsatte byområder. Fokuset i satsingene har særlig handlet om å forbedre oppvekstvilkår for barn og unge, men er også rettet inn mot økt sysselsetting, bedre folkehelse, økt deltakelse, inkluderende bomiljø og kriminalitetsforebyggende arbeid.

Total bevilgning for områdesatsingene var i 2021 på 36,7 mill. kroner. 35,7 mill. kroner var øremerket områdesatsingene i Oslo og 1 mill. kroner til områdesatsingen i Strømsø i Drammen.

Utvikling av kvalifiserings- og integreringstiltak

Formålet med ordningen er å øke kvaliteten og forbedre resultatene i kommunenes og fylkeskommunenes kvalifiserings- og integreringsarbeid med sikte på å få målgruppen ut i arbeid eller utdanning. Tilskuddsordningen skal bidra til kunnskaps- og metodeutvikling av nasjonal interesse med overføringsverdi til andre kommuner og fylkeskommuner. Målgruppen er innvandrere. Nyankomne innvandrere som er omfattet av introduksjonsloven (jf. §§ 2 og 17) og integreringsloven (jf. §§ 9 og 28) prioriteres.

Ordningen består av sju delområder. Forsøk med å utvikle en nasjonal samarbeidsmodell for fag- og yrkesopplæring var et nytt delområdet fra 2022. Det skal etableres modeller for samarbeid mellom kommuner, fylkeskommuner, Nav og andre relevante arbeidsgiverorganisasjoner for å lage et godt tilbud til personer som har for svake norskferdigheter til å følge ordinær opplæring uten tilrettelegging. Forsøket gjennomføres i utvalgte fylkeskommuner og kommuner.

I 2021 ble det til sammen gjennomført 67 prosjekter. Prosjektene tester bl.a. ut ulike modeller for å gi nyankomne innvandrere mer formell kompetanse. I tillegg har IMDi hatt møte med et utvalg av fylkeskommuner og formidlet informasjon om de kommunale prosjektene i de enkelte fylkene.

I 2022 kunne kommunene søke om prosjektmidler til sju delområder. Det foreslås at kommunene kan søke om prosjektmidler til tilsvarende delområder i 2023:

1. Lengre kvalifiseringsløp (4 år) etter gjennomført 3-årig introduksjonsprogram
2. Modeller for arbeidsrettet kvalifisering i samarbeid med sosiale entreprenører
3. Arbeidsmåter i norskopplæringen
4. Kvalitet i innhold i introduksjonsprogrammet
5. Innovative løsninger i introduksjonsordningen og opplæring i norsk og samfunnskunnskap som medvirker til overgang til arbeid og/eller utdanning etter avsluttet løp
6. Utvikling av tiltak som gir fysisk støtte
7. Forsøk med å utvikle en nasjonal samarbeidsmodell for fag- og yrkesopplæring.

Det nasjonale bo- og støttetilbudet for personer over 18 år som er utsatt for tvangsekteskap eller æresrelatert vold

Formålet med bo- og støttetilbudet er å gi brukerne hjelp innenfor trygge rammer til reetablering og til å kunne leve et så normalt liv som

mulig. Tilbudet skal være et tillegg til kommunenes lovpålagte hjelpetilbud og tjenester. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet har et overordnet ansvar for støttetilbudet. Kompetanseteamet mot tvangsekteskap og kjønnslemlestelse koordinerer og administrerer tilbudet. Kommunene har det operative ansvaret for innhold og drift av det enkelte tilbudet.

I 2021 fikk 31 personer tildelt plass i botilbud i fem ulike kommuner. I botilbudet får beboerne miljøterapeutisk oppfølging, etablert kontakt med aktuelle tjenester i kommunen, kontakt med frivillige fra ulike aktuelle organisasjoner, samt tilbud om deltakelse i nettverk for beboere og tidligere beboere.

Kvalifiseringstiltak i integreringsmottak

Integreringsmottak er et botilbud for asylsøkere som har fått eller med stor sannsynlighet vil få opphold. Integreringsmottak skiller seg fra andre mottak ved at alle beboere over 18 år får tilbud om, og forplikter seg til å delta i, et fulltidsprogram. Tilbudet skal omfatte opplæring i norsk, kultur- og samfunnskunnskap, arbeidsretta aktiviteter i tillegg til kompetansekartlegging og karriereveiledning.

Tilskuddet skal bidra til at beboere i integreringsmottak får et fulltidsprogram som er tilpasset den enkeltes forutsetninger og behov for grunnleggende kvalifisering. Kommuner som har etablert integreringsmottak etter avtale med IMDi kan søke tilskuddet. Tilskuddet tildeles kommunene basert på antall plasser i integreringsmottaket.

I 2022 er det to integreringsmottak, et i Kristiansand og et i Steinkjer. I 2021 deltok 173 personer i fulltidsprogram. 92 flyktninger ble bosatt fra integreringsmottak.

Tilrettelagt fag- og yrkesopplæring for voksne innvandrere

Tilskuddet skal stimulere til etablering og gjennomføring av tilbud om tilrettelagt fag- og yrkesopplæring for voksne innvandrere som har rett til videregående opplæring, men som har for svake norskferdigheter til å følge ordinær opplæring uten tilrettelegging. Deltakere rekrutteres fra introduksjonsprogrammet, blant NAVs brukere og fylkeskommunens søkere. Tilskuddsordningen skal bidra til å dekke merutgifter ved tilretteleggingen. Fylkeskommuner kan søke om tilskuddet. Ordningen forvaltes av IMDi.

I 2021 var det totalt 750 voksne innvandrere som deltok i ordningen, av disse var 20 pst. deltakere i introduksjonsprogram. Dette er en økning med 7 pst. fra 2020. I 2021 fikk ti fylkeskommuner tildelt midler. Fylkeskommunene som har fått midler har etablert samarbeid med kommuner, NAV og arbeidsgivere.

Fordeling av midler til kommunale integreringstiltak

	Mill. kroner
Jobbsjansen, kvalifiseringsprosjekt for hjemmeværende innvandrerkvinner	94,0
Jobbsjansen, per capita-modell	10,0
Områdesatsing	37,7
Utvikling av kommunale integreringstiltak	56,9
Nasjonale bo- og støttetilbud for unge over 18 år som er utsatt for tvangsekteskap eller æresrelatert vold	19,5
Kvalifiseringstiltak i integreringsmottak	10,0
Tilrettelagt fag- og yrkesopplæring for voksne innvandrere	15,42

Midlene til *Områdesatsing* fordeles som følger: 18,4 mill. kroner til Oslo indre øst, 15,4 mill. kroner til Oslo sør, 2,9 mill. kroner til Groruddalen i Oslo og 1 mill. kroner til Strømsø i Drammen.

Post 70 Bosettingsordningen og integreringstilskudd

Midlene på posten skal benyttes til det samlede arbeidet kommunesektorens organisasjon (KS) gjør på flyktningsfeltet. Formålet er å sikre kunnskapsgrunnlag og samarbeid mellom staten og KS om bosetting og kvalifisering av flyktninger.

Midlene ble brukt til kommunesektorens organisasjon (KS) sin oppfølging av tilskuddsordninger, deltakelse i Beregningsutvalget og i Nasjonalt utvalg for bosetting. KS deltar også i fylkesvise møter for å vurdere anmodning om bosetting i den enkelte kommune. KS har øg vært i referansegruppen for ulike FoU-prosjekt i regi av IMDi. I tillegg ble midlene brukt til samarbeid med IMDi og UDI, jf. Samarbeidsavtalen om bosetting av flyktninger i kommunene og om etablering og nedleggelse av asylmottak.

Budsjettforslag 2023

For 2023 foreslås en bevilgning på 2,5 mill. kroner.

Budsjettforslag 2023

For 2023 foreslås en bevilgning på 243,5 mill. kroner til kommunale integreringstiltak. Tabellen nedenfor viser fordeling av midlene mellom de ulike tilskuddsordningene.

Post 71 Tilskudd til integreringsarbeid i regi av sivilsamfunn og frivillige organisasjoner

Tilskuddsposten består av tre tilskuddsordninger i 2023: tilskudd til integreringsarbeid i regi av sivilsamfunn og frivillige organisasjoner, tilskudd til nasjonale ressursmiljø på integreringsfeltet og tilskudd til norskopplæringsordningen.

Tilskudd til integreringsarbeid i regi av sivilsamfunn og frivillige organisasjoner

Formålet med tilskuddsordningen er å øke arbeids- og samfunnsdeltakelsen blant personer med innvandrerbakgrunn. Målgruppen for ordningen er innvandrere, norskfødte med innvandrerforeldre, beboere i statlig mottak for asylsøkere og øvrig befolkning i lokalsamfunn. Tilskuddsordningen skal bl.a. støtte tiltak som stimulerer til fellesskap, tillit og tilhørighet, frivillig norsk- og engelsktrening samt tiltak rettet mot frihet fra negativ sosial kontroll og forebygging av utenforskap. Tilskuddet skal også gå til å styrke små og nyetablerte organisasjoner på integreringsfeltet.

Frivillige organisasjoner kan søke om tilskudd. Tilskuddsordningen forvaltes av IMDi og 40 utvalgte kommuner. Antall kommuner som forvalter ordningen ble utvidet fra 20 til 40 kommuner i 2022.

Det ble bevilget 106,2 mill. kroner til tilskudd til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjoner i 2021. IMDi har veiledet kommunene og lagt til rette for erfaringsdeling knyttet til forvaltningen av tilskuddsordningen. Tilskuddsordningen har ulike delmål som støtter forskjellige aktiviteter til innvandrere og deres barn. Det er bl.a. gitt støtte til informasjon om norsk samfunnsnivå, norsktrening, og til forebyggende tiltak mot rasisme, diskriminering, negativ sosial kontroll, tvangsekteskap og kjønnslemlestelse. Det er i tillegg gitt støtte til tiltak og aktiviteter som bidrar til at innvandrere og barna deres i større grad deltar på møteplasser og aktiviteter i regi av frivillige organisasjoner i lokalsamfunnet. Både i 2020 og 2021 påvirket koronapandemien i stor grad gjennomføringen av prosjektene. Generelt deltok færre enn normalt per aktivitet på grunn av smitteverntiltak, og flere prosjekt måtte utsettes eller avlyses. Flere prosjekt ble også endret underveis. Samtidig bidro pandemien til utvikling av innovative prosjekt og utvikling av nye digitale tilbud og verktøy, som igjen bidro til å nå flere enn ved fysisk deltakelse.

I forbindelse med pandemien ble det i 2021, i tillegg, bevilget 40 mill. kroner i ekstraordinært tilskudd til informasjonstiltak om koronaviruset for innvandrerbefolkningen i regi av frivillige organisasjoner. I 2021 mottok 146 frivillige organisasjoner midler over det ekstraordinære tilskuddet. Organisasjonene har utarbeidet informasjonsmateriell til eget bruk og delt informasjon via egne hjemmesider, radiokanaler, telefon og digitale og fysiske møter. Gjennom jevnlig dialog med tilskuddsmottakere har IMDi formidlet informasjon fra myndighetene og fått verdifulle innspill til utfordringer blant innvandrerbefolkningen knyttet til pandemien. Både ekspertgrupper, forskere og Koronakommisjonen trekker frem innsatsen til frivilligheten som viktig under pandemien.

Tilskudd til nasjonale ressursmiljø på integreringsfeltet

Tilskuddsordningen til nasjonale ressursmiljøer på integreringsfeltet skal medvirke til bedre kunnskap om integrering i befolkningen, herunder kunnskap om muligheter og utfordringer ved integreringsprosessen. Den skal bidra til økt tillit og tilhørighet til det norske samfunnet blant voksne, barn og unge med innvandrerbakgrunn og øvrig befolkning. I tillegg skal den bidra til økt deltakelse og representasjon blant voksne, barn og unge med innvandrerbakgrunn på ulike samfunnsarenaer. Tilskuddsmottakerne er organisasjoner navngitt i Arbeids- og inkluderingsdeparte-

mentets budsjettproposisjon. Integrerings- og mangfoldsdirektoratet forvalter tilskuddsordningen og skal føre kontroll med at midlene nyttes etter forutsetningene for tilskuddsordningen.

Det ble bevilget 37,5 mill. kroner til ordningen i 2021 fordelt på 14 nasjonale ressursmiljø. De nasjonale ressursmiljøene har bidratt med kunnskap og kompetanse i kontakt med offentlige instanser, næringsliv og internasjonale organisasjoner. Organisasjonene har i 2021 bl.a. bidratt til råd- og veiledningstjenester som språkkurs og arbeidskvalifiserende tiltak, og krise- og konflikthåndtering for enkeltindivider og grupper utsatt for diskriminering, utenforskap og vold i nære relasjoner.

Tilskudd til norskopplæringsordningen

Tilskudd til klippekortordning, nå norskopplæringsordning, ble etablert i 2021. Formålet er å gi et målrettet og fleksibelt tilbud til innvandrere som har behov for å styrke norsksferdighetene sine uavhengig av innvandringsårsak og botid. Ordningen skal bidra til at deltakerne på sikt når norsknivå B1 eller høyere. Ordningen skal også bidra til innovasjon i metoder for norskopplæring der frivillige organisasjoner og offentlige og private aktører samarbeider. Ordningen er et supplement til tilbud om norskopplæring som kommunene tilbyr gjennom integrerings- og introduksjonsloven. IMDi forvalter ordningen.

Det ble bevilget 30 mill. kroner til ordningen i 2021. Midlene gikk til i overkant av 3 000 klippekort/opplæringstilbud. Hvert klippekort gir deltakeren 80–100 timer lærerstyrt norskundervisning fra godkjente tilbydere. Midlene ble fordelt på 15 ulike tilbydere, både store og små private tilbydere og frivillige organisasjoner. Det har vært stor pågang av deltakere. Ordningen følgeevalueres.

Budsjettforslag 2023

Det er foreslått å avvikle noen navngitte enkelttilskudd i budsjettet for 2023. Midlene 11,2 mill. kroner foreslås overført til søkbare ordninger under denne posten. For nærmere omtale se kap. 671, post 73.

For 2023 foreslås en bevilgning på 210,1 mill. kroner på posten med følgende fordeling:

- 132,5 mill. kroner til tilskudd til integreringsarbeid i regi av sivilsamfunn og frivillige organisasjoner
- 37,5 mill. kroner til tilskudd til nasjonale ressursmiljø
- 40 mill. kroner til tilskudd til norskopplæringsordningen.

Organisasjon	Tilskudd 2021	Tilskudd 2022	Forslag tilskudd 2023
Antirasistisk Senter (ARS)	6 075 000	6 075 000	6 075 000
Kristent Interkulturelt Arbeid (KIA)	1 265 000	1 265 000	1 265 000
Minotenk – minoritetspolitisk tenketank	4 000 000	4 000 000	4 000 000
MiRA Ressurssenter for kvinner med minoritetsbakgrunn	4 150 000	4 150 000	4 150 000
Multikulturelt Initiativ og Ressursnettverk	500 000	500 000	500 000
Norsk organisasjon for asylsøkere (NOAS)	3 130 000	3 130 000	3 130 000
Organisasjon Mot Offentlig Diskriminering (OMOD)	2 040 000	2 040 000	2 040 000
Selvhjelp for innvandrere og flyktninger (SEIF)	5 350 000	5 350 000	5 350 000
LIM – Likestilling, integrering, mangfold	2 000 000	2 000 000	2 000 000
Utrop	1 500 000	1 500 000	1 500 000
Caritas Norge	3 000 000	3 000 000	3 000 000
Samora	1 500 000	1 500 000	1 500 000
Stiftelsen Fargespill	2 000 000	2 000 000	2 000 000
Bydelsmødre	1 000 000	1 000 000	1 000 000
Sum	37 510 000	37 510 000	37 510 000

Post 72 Kvalifiseringsordninger for tolker

Bevilgningen skal finansiere den faglige og administrative gjennomføringen av autorisasjonsprøven for tolker og annen utdanning og kvalifisering av tolker. Formålet med ordningen er å få flere kvalifiserte tolker i offentlig sektor. Høgskulen på Vestlandet, OsloMet og Samisk høyskole mottar tilskudd over ordningen.

IMDi er nasjonalt fagdirektoratet for tolking i offentlig sektor som arbeider med å øke kvaliteten og tilgangen på kvalifiserte tolker over hele landet. Et etablert og velfungerende kvalifiserings-system for tolker, et moderne og brukervennlig Nasjonalt tolkeregister og et strategisk og systematisk kunnskapsarbeid er grunnpilarene for videreutvikling av feltet.

Stortinget vedtok i 2021 loven om offentlige organers ansvar for bruk av tolk (tolkeloven) og IMDi har i 2021 hatt økt fokus på arbeid med innføring av loven. Som en del av arbeidet med å sikre kvalifiserte tolker til bruk av offentlige myndigheter, drifter IMDi Nasjonalt tolkeregister, der kvalifiserte tolker kan registreres. Tolkene er kvalifiserte på ulike prøver og utdanningsordninger. Tallet på tolker i Nasjonalt tolkeregister har

økt kraftig i 2021. Tallet på oppføringer har økt med 18 pst sammenlignet med 2020, og i 2021 var det 1948 oppføringer i 74 språk i registeret.

Budsjettforslag 2023

For 2023 foreslås en bevilgning på 20,2 mill. kroner.

Post 73 Tilskudd

Bevilgningen blir brukt til tilskuddsordning for tiltak for økt etnisk mangfold i arbeidslivet, til deltakelse i nasjonale og internasjonale kunnskapsforum, til arbeid mot negativ sosial kontroll og til enkelte navngitte tilskudd.

Det ble utbetalt nærmere 4 mill. kroner over tilskuddsordning for tiltak for økt etnisk mangfold i arbeidslivet. Tilskuddet skal stimulere private og offentlige arbeidsgivere til større bevissthet om etnisk mangfold som ressurs, og støtte tiltak for økt rekruttering av innvandrere og bedre bruken av deres kompetanse. Midlene gikk til 16 ulike tiltak fordelt mellom ulike bransjer og aktører.

I 2021 ble det bevilget 0,2 mill. kroner til deltakelse i kunnskapsforumet Konsortium for forsk-

ning på terrorisme og internasjonal kriminalitet. Det ble bevilget 0,5 mill. kroner til Transatlantic Council on Migration. Deltakelse i forumene har gitt tilgang til ny forskning, seminar og nettverk til nytte for politikktutviklingen på integreringsfeltet.

Det ble bevilget 2,5 mill. kroner til TV 2 Skole i 2021. TV 2 Skole har produsert sendinger og opplæringsopplegg for voksne nyankomne flyktninger fra 2016. Formålet er å gjøre norskopplæring mer tilgjengelig for flyktninger i mottak.

I 2021 ble det bevilget 2,7 mill. kroner til mentorordningen mot negativ sosial kontroll. Av disse midlene gikk 2 mill. kroner til «Mentorfamilie» i regi av Oslo Røde Kors og 0,7 mill. kroner til brukernettverket «Sammen» i regi av Oslo Krisesenter. Det ble i tillegg bevilget 2,2 mill. kroner til arbeidet mot negativ sosial kontroll og tiltak 14 og 23 i handlingsplanen *Retten til å bestemme over eget liv*. Tiltak 14 omhandlet utvikling for ressurspersoner fra berørte miljøer og tiltak 23 omhandlet å styrke lokal og regional samordning i arbeidet mot negativ sosial kontroll, tvangsekteskap og kjønnslemlestelse.

Enkelttilskudd til frivillige organisasjoner

Det ble utbetalt følgende til frivillige organisasjoner på posten:

- 1 mill. kroner til Peace Painting
- 1 mill. kroner til SOS Barnebyer – prosjektet Sammen
- 8 mill. kroner til Språkopplæringsprogrammet KIA Velferd
- 1,3 mill. kroner til Kirkens bymisjon Trondheim – Søster til søster

Midlene til ovennevnte organisasjoner videreføres ikke som navngitte enkelttilskudd i budsjettet for 2023. Organisasjonene kan søke om støtte gjennom allerede eksisterende ordninger, se omtale under kap. 671, post 71.

IMDi har brukt 0,5 mill. kroner til arrangementet Til Topps i 2021. Øremerking av tilskudd til dette arrangementet videreføres ikke i 2023.

Budsjettforslag 2023

Det foreslås å omdisponere 11,2 mill. kroner fra navngitte enkelttilskudd til eksisterende søkbare tilskuddsordninger under kap. 671, post 71.

For 2023 foreslås en bevilgning på 18,9 mill. kroner. Midlene fordeles som følger:

- 10 mill. kroner til tilskuddsordninger for tiltak for økt etnisk mangfold i arbeidslivet
- 3,5 mill. kroner til mentorordningen mot negativ sosial kontroll. 2 325 000 kroner til Røde Kors for drift av en mentorfamilieordning og 1 155 000 kroner til Oslo Krisesenter for drift av mentornettverket «Sammen»
- 2,5 mill. kroner til TV 2 Skole
- 0,5 mill. kroner til Transatlantic Council on Migration
- 0,2 mill. kroner til Konsortium for forskning på terrorisme og internasjonal kriminalitet
- 2,3 mill. kroner til arbeid mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold. Midlene skal gå til Regionale ressursenter om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging (RVTS) sitt arbeid med kompetanseheving i regi av regionale nettverk og til opplæringstilbudet Endringsagenter.

Kap. 3671 Bosetting av flyktninger og tiltak for innvandrere

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
04	Tilskudd til integreringsprosjekt i asylmottak i regi av frivillige organisasjoner, ODA-godkjente utgifter	2 500	11 883	12 240
	Sum kap. 3671	2 500	11 883	12 240

Post 04 Tilskudd til integreringsprosjekt i asylmottak i regi av frivillige organisasjoner, ODA-godkjente utgifter

En del innenlandske utgifter til mottak av asylsøkere og flyktninger i Norge kunne tidligere, i samsvarende med daværende statistikkdirektiv fra OECD/DAC (Development Assistance Committee), god-

kjennes som offisiell utviklingshjelp. I tråd med nytt klargjøringsdokument fra OECD/DAC kan noen midler til integreringstiltak i asylmottak under kap. 671, post 71 føres som ODA-godkjente utgifter. For 2023 foreslår departementet at 12,2 mill. kroner av utgiftene knyttet til integreringstiltak i asylmottak blir rapportert inn som utviklingshjelp.

Kap. 672 Opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
21	Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres</i>	81 324	78 731	80 810
22	Prøver i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere	40 051	36 219	61 375
60	Tilskudd til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere	1 013 619	1 008 013	1 523 885
61	Kompetansekartlegging i mottak før bosetting	224	602	785
	Sum kap. 672	1 135 218	1 123 565	1 666 855

Allmenn omtale

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) har vært en, og er en sentral aktør i arbeidet med implementering av Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid (integreringsloven). Dette gjelder særlig iverksetting av revidert læreplan i norsk og samfunnskunnskap, samt iverksetting og videreutvikling av standardiserte element i introduksjonsprogrammet og digital ressurs med lett tilgjengelige kvalitetsstandarder, faglige anbefalinger og verktøy til bruk for kommunene. Det gjelder også støtte og veiledning til fylkeskommunene som har ansvar for å sørge for tilbud om karriereveiledning for personer i målgruppen for introduksjonsprogram. Under pandemien har HK-dir, i samarbeid med IMDi, sørget for informasjon og veiledning ut til kommunene og fylkeskommunene om integreringspakkene og midlertidig lov om tilpasninger i integreringsloven.

HK-dir spiller videre en sentral rolle for å sørge for høy kvalitet i gjennomføringen av prøver i norsk, samfunnskunnskap og statsborgerprøven. Dette er avgjørende for påliteligheten og statusen til prøvene, og for rettssikkerheten til kandidatene.

Post 21 Særskilte driftsutgifter

Bevilgningen skal gå til å utvikle kompetanse, metoder og læringsressurser for den obligatoriske opplæringen i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere, og utgiftene som HK-dir har knyttet til dette. Videre skal bevilgningen bl.a. benyttes til etter- og videreutdanning for lærere i norsk og samfunnskunnskap og til karriereveiledning i integreringsmottak.

Videreutdanning av lærere i norsk og samfunnskunnskap etter introduksjonsloven

Det er etablert en stipendordning for lærere i norsk som andrespråk. Det var én utlysning av stipend i 2021. 71 lærere fra 68 kommuner og 3 private tilbydere fikk innvilget stipend. Det er etablert fem videreutdanningstilbud ved tre universitet og høyskoler med 30 studiepoeng i faget norsk som andrespråk. Institusjonene mottok tilskudd til gjennomføring av studiene. Det er god geografisk spredning i tilbudene og det er med på å sikre at deltakere over hele landet på sikt får opplæring av lærere med kompetanse til å undervise voksne innvandrere i norsk som andrespråk.

Karriereveiledning og støtte og veiledning til fylkeskommuner som skal drive karriereveiledning for nyankomne flyktninger

Med integreringsloven ble det lovfestet rett og plikt til å gjennomføre karriereveiledning for personer i målgruppen for introduksjonsprogram. I 2021 mottok i underkant av 80 pst. av personene i målgruppen for introduksjonsprogram karriereveiledning. Karriereveiledning er også et tilbud for beboere i integreringsmottak. I integreringsmottak i 2021 ble det registrert 253 individuelle veiledninger, 67 gruppeveiledninger og 214 andre aktiviteter som for eksempel samarbeidsmøter med Nav og andre aktører, skole- og bedriftsbesøk. Fylkeskommunene skal sørge for tilbudet, og HK-dir støtter og veileder dem i tjenesteutviklingen.

Budsjettforslag 2023

For 2023 foreslås en bevilgning på 80,8 mill. kroner.

Post 22 Prøver i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere

Bevilgningen skal gå til å dekke utgiftene som Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) har til å veilede og informere om prøver, utvikle og vedlikeholde prøver i norsk og samfunnskunnskap, gjennomføre prøvene og til sensur og tilbakemelding til opplæringsstedene om resultatene. Arbeidet inkluderer også statsborgerprøven. Formålet med prøvene er å gi voksne innvandrere mulighet til å vise og dokumentere ferdigheter i norsk og samfunnskunnskap.

Tall fra SSB viser at det i 2021 var avlagt 36 445 delprøver i norsk, fordelt på 11 212 muntlige og 25 233 skriftlige delprøver. Disse tallene inkluderer bare personer som har rett eller plikt til å avlegge prøver i norsk i henhold til integreringsloven eller introduksjonsloven. 45,4 pst. av de som gikk opp til delprøven i muntlig kommunikasjon, fikk nivå B1 eller høyere, en økning på 4,3 prosentpoeng fra 2020. Blant deltakerne i 2021 var det fremdeles en stor overvekt (87 pst.) som var omfattet av den gamle introduksjonsloven. Den skriftlige norskprøven er sammensatt av tre delprøver: lytteforståelse, leseforståelse og skriftlig fremstilling. Andelen med nivå B1 eller B2 var 45,2 pst. på delprøven i lytteforståelse, 46,7 pst. i leseforståelse og 40,5 pst. i skriftlig fremstilling.

Dette er en reduksjon på 0,4 prosentpoeng i lytteforståelse, en økning på 6,3 prosentpoeng i leseforståelse, og en økning på 3,7 prosentpoeng i skriftlig fremstilling fra 2020. Den nasjonale målsettingen for opplæringen i norsk er at 90 pst. av deltakerne oppnår B1 eller høyere på muntlig prøve og at 70 pst. skal oppnå B1 eller høyere på de skriftlige norskprøvene.

Videre ble det gjennomført 14 489 prøver i samfunnskunnskap av 13 253 kandidater. 84 pst. bestod prøven, som er lik andel som bestod prøven i 2020. Disse tallene inkluderer alle kandidater som gikk opp til prøven. 10259 prøver ble gjennomført av personer som har rett eller plikt til å avlegge prøve i samfunnskunnskap i henhold til integreringsloven eller introduksjonsloven, og 81,3 pst. bestod prøven. Den nasjonale målsettingen for opplæringen i samfunnskunnskap er at 90 pst. eller mer skal bestå prøven.

I 2021 var det 9 591 kandidater som gjennomførte 10 600 statsborgerprøver. 91 pst. av kandidatene bestod prøven. Dette økning fra 2020, hvor 88 pst. bestod prøven.

HK-dir har utviklet nye læreplaner i norsk og samfunnskunnskap etter integreringsloven. For å bidra til å sikre god innføring av de nye læreplanene lokalt, har det blitt utviklet kompetansepakker som opplæringsstedene kan benytte. Erfaringene fra modulforsøket er ført videre i Fullføringsreformen (Meld. St. 21 (2020–2021)) der modulstrukturert opplæring er vedtatt som normalordning for voksne.

Koronapandemien påvirket norskopplæringen også i 2021, og bruk av nettbaserte læremidler var sentralt for å gi deltakerne et godt læringsutbytte. Det ble bevilget 10 mill. kroner til økt bruk av nettbasert norskopplæring også i 2021, ved å gjøre nettbasert norskopplæring og øvrige nettbaserte læringsressurser gratis tilgjengelig for målgruppen for opplæring i norsk etter introduksjons-/integreringsloven. En målsetting med ordningen var å bidra til mer fleksibilitet og innovasjon i den kommunale norskopplæringen.

Budsjettforslag 2023

Det må anskaffes et nytt prøvesystem for prøver i norsk og samfunnskunnskap, herunder statsborgerprøven, ettersom eksisterende avtale utløper. Det foreslås å bevilge 24,2 mill. kroner til anskaffelse og etablering av nytt prøvesystem.

For 2023 foreslås en bevilgning på 61,4 mill. kroner på posten.

Post 60 Tilskudd til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere

Hovedtrekk ved regelverket

Bevilgningen skal dekke tilskudd til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for asylsøkere i mottak. Formålet med tilskuddet er å gi asylsøkere tidlig kjennskap til det norske språk og samfunns- liv. Asylsøkere som bor i mottak og er over 18 år, har plikt til å delta i opplæring i norsk og samfunnskunnskap. Vertskommuner for mottak er ansvarlig for tidlig kvalifisering etter integreringsloven, og skal tilby asylsøkere 175 timer opplæring i norsk og 25 timer opplæring i samfunnskunnskap. Opplæringen i samfunnskunnskap skal være tilpasset deltakergruppen og tilbys på et språk som deltakerne forstår. Vertskommunen skal sørge for at opplæringen blir gitt så snart som mulig etter at asylsøkere i målgruppen er registrert i mottak i kommunen. Vertskommunene for asylmottak mottar tilskudd for antall personer i målgruppa for opplæring.

Bevilgningen dekker også tilskudd til opplæring i norsk og samfunnskunnskap til personer som har fått en oppholdstillatelse som nevnt i integreringsloven § 27, og til personer som har fått innvilget oppholdstillatelse som nevnt i introduksjonsloven § 17 første ledd før 1. januar 2021. Formålet med tilskuddet er at kommunene og/eller fylkeskommuner gir opplæring til voksne innvandrere med plikt og/eller rett til opplæring i norsk og samfunnskunnskap, slik at de lærer tilstrekkelig norsk og får nødvendig kunnskap om samfunnet til å kunne fungere i arbeids- og samfunns- liv. Tilskuddet skal også gå til gjennomføring av prøver i norsk og samfunnskunnskap. Innvandrere mellom 18 og 67 år som har fått innvilget oppholdstillatelse som nevnt i integreringsloven § 27 har rett og plikt til å delta i opplæring i norsk og samfunnskunnskap. Kravet i integreringsloven er at den enkelte skal nå et individuelt bestemt nivå i norsk. Varigheten på opplæringen i norsk blir differensiert, avhengig av den enkeltes utdannings- bakgrunn. Kommune og/eller fylkeskommune som gjennomfører opplæringen mottar tilskudd per person som er registrert som deltakere i opplæring. Tilskuddet utbetales over tre år.

Flyktninger fra Ukraina med midlertidig kollektiv beskyttelse har rett, men ikke plikt, til opplæring i norsk i inntil ett år. Personer med denne tillatelsen har ikke rett eller plikt til opplæring i samfunnskunnskap. Kommunene mottar tilskudd i ett år for opplæringen.

Tilskuddene skal videre stimulere til effektivitet, gjennomstrømning og resultat i opplæringen.

Rapport

Norskopplæring for asylsøkere i mottak

I 2021 fikk 419 av 553 asylsøkere i målgruppen norskopplæring i mottak. Andelen asylsøkere som deltok i opplæringen har økt fra 51 pst. i 2020 til 76 pst. i 2021.

Opplæring i norsk kultur og norske verdier

I 2021 ga totalt 13 kommuner tilbud om opplæring i norsk kultur og norske verdier, inkludert vertskommuner for integreringsmottak. Totalt deltok 242 av 547 asylsøkere i målgruppen i opplæringen. 44 pst. av asylsøkere i målgruppen for opplæring i samfunnskunnskap deltok i opplæringen i 2021, mot 36 pst. i 2020.

Opplæringen i norsk kultur og norske verdier er fra 1. januar 2022 innlemmet i opplæring i samfunnskunnskap for personer med oppholdstillatelse, til én ordning. Opplæringen i samfunnskunnskap er samtidig økt fra 50 til 75 timer, fordelt på 3 moduler. Asylsøkere har fra 1. januar 2022 plikt til å gjennomføre 25 timer av opplæringen i mottak og 50 timer etter innvilget oppholdstillatelse.

Opplæring i norsk og samfunnskunnskap

I 2021 deltok 21 497 innvandrere i opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne. Det er over fire tusen færre deltakere enn året før. Reduksjonen skyldes at det er færre personer i målgruppen for opplæring i 2021 sammenlignet med 2020.

Tilbudet skal gis så snart som mulig og senest innen tre måneder etter folkeregistrering i kommunen eller at krav om deltakelse blir fremsatt. Blant de nesten 5 000 personene som fikk rett og plikt til opplæring i 2020, startet 48 pst. i norskopplæringen innen 3 måneder, mot 52 pst. året før.

Oppfølging og kontroll

Kommunene skal ikke legge fram særskilt regnskap for tilskudd til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere. Et beregningsutvalg kartlegger utgiftene kommunene har til bosetting og integrering. Gjennom denne kartleggingen blir det gitt en oversikt som viser om det er rimelig samsvar mellom tilskuddet og utgiftene til kommunene. For mer informasjon om hvilke utgifter som inngår i kartleggingen se Beregningsutvalgets rapport for 2021.

Budsjettforslag 2023

Tilskudd til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for asylsøkere i mottak

Vertskommunen mottar tilskudd for hver person i målgruppen for tilskudd. Satsen for tilskudd til opplæring i norsk for asylsøkere i mottak er i 2023 foreslått til 15 500 kroner. Satsen for tilskudd til opplæring i samfunnskunnskap for asylsøkere i mottak i 2023 er foreslått til 2 200 kroner.

Tilskudd til opplæring i norsk og samfunnskunnskap

Kommunene mottar tilskudd for hver person i målgruppen som har rett og plikt eller rett til opp-

læring. Tilskuddet har to satser. Personer fra Afrika, Oseania (utenom Australia og New Zealand), Øst-Europa, Sør- og Mellom-Amerika utløser høy sats. Personer fra Vest-Europa, Nord-Amerika, Australia og New Zealand utløser lav sats.

For å bedre de økonomiske rammebetingelsene for små og mellomstore kommuner mottar kommuner med mellom 1–3 personer og 4–150 personer i målgruppe også et grunntilskudd. Satsen for grunntilskudd for kommuner med 1–3 personer i målgruppa er foreslått til 217 000 kroner og satsen for kommuner med 4–150 personer i målgruppe er foreslått til 643 900 kroner i 2023. Kommuner med 1–150 personer i målgruppa per 15. januar 2023 vil få utbetalt grunntilskudd.

Satser for persontilskudd, kroner

Tilskuddsår	2021		2022		2023	
	Lav sats	Høy sats	Lav sats	Høy sats	Lav sats	Høy sats
År 1	14 800	34 800	15 300	35 800	15 600	36 900
År 2	26 700	69 100	27 500	71 200	28 400	73 300
År 3	16 600	47 900	17 200	49 100	17 800	50 500
Sum	58 100	151 800	60 000	156 100	61 800	160 700

Personer med midlertidig kollektiv beskyttelse gis rett til opplæring i norsk i inntil ett år. Satsen for tilskudd for ettårig norskopplæring er 45 000 kroner.

Kvoten for antall overføringsflyktninger er foreslått redusert fra 3 000 til 2 000 i 2023. Dette innebærer isolert sett en reduksjon i antall personer i målgruppen for tilskudd og bevilgningen på posten er redusert i tråd med dette.

Økningen i det totale bevilgningsbehovet på posten, sammenliknet med saldert budsjett 2022, skyldes i hovedsak en økning i antall personer i målgruppa for tilskuddet som følge av de økte ankomstene av flyktninger fra Ukraina. Situasjonen i Ukraina og nærområdene er uforutsigbar, og det er svært stor usikkerhet knyttet til ankomstene i 2023.

For 2023 foreslås en bevilgning på 1,5 mrd. kroner.

Post 61 Kompetansekartlegging i mottak før bosetting

Tilskuddsordningen ble etablert i 2021. Bevilgningen dekker tilskudd til den kompetansekartleggingen vertskommunene gjennomfører av personer med oppholdstillatelse i mottak før bosetting. Formålet med kompetansekartlegging før bosetting er at flere skal bli bosatt i en kommune med relevant tilbud om utdanning eller arbeid, og at introduksjonsprogrammet blir mer tilpasset behovene til den enkelte.

Kartlegging av kompetanse for mottaksbeboere er en ny oppgave for vertskommuner for asylmottak fra 2021. Av 886 mottaksbeboere i målgruppen for kartlegging hadde 780 gjennomført kompetansekartlegg i løpet av 2021 (88 pst.).

Budsjettforslag 2023

Satsene for tilskudd til kompetansekartlegging er foreslått til 718 000 kroner i 2023.

For 2023 foreslås en bevilgning på 0,8 mill. kroner.

Kap. 3672 Opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
01	Norskopplæring i mottak, ODA-godkjente utgifter	12 509	24 543	39 415
	Sum kap. 3672	12 509	24 543	39 415

Post 01 Norskopplæring i mottak, ODA-godkjente utgifter

En del innenlandske utgifter til mottak av asylsøkere og flyktninger i Norge kunne tidligere, i samsvar med daværende statistikkdirektiv fra OECD/DAC (Development Assistance Committee), godkjennes som offisiell utviklingshjelp. I tråd med

nytt klargjøringsdokument fra OECD/DAC kan noen midler til integreringstiltak i asylmottak under kap. 291, post 71 føres som ODA-godkjente utgifter. For 2023 foreslår departementet at 39,4 mill. kroner av utgiftene knyttet til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for asylsøkere i mottak blir rapportert inn som utviklingshjelp.

Programkategori 29.20 Enslige forsørgere

Utgifter under programkategori 29.20 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
2620	Stønad til enslig mor eller far	2 449 332	2 491 000	1 639 000	-34,2
	Sum kategori 29.20	2 449 332	2 491 000	1 639 000	-34,2

Utgifter under programkategori 29.20 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post- gr.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
50–89	Overføringer til andre	2 449 332	2 491 000	1 639 000	-34,2
	Sum kategori 29.20	2 449 332	2 491 000	1 639 000	-34,2

Kap. 2620 Stønad til enslig mor eller far

(i 1 000 kr)					
Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	
70	Overgangsstønad, <i>overslagsbevilgning</i>	1 632 383	1 700 000	1 520 000	
72	Stønad til barnetilsyn til enslig mor eller far i arbeid, <i>overslagsbevilgning</i>	104 912	95 000	104 000	
73	Tilleggsstønader og stønad til skolepenger, <i>overslagsbevilgning</i>	25 382	21 000	15 000	
76	Bidragforskott	686 655	675 000		
	Sum kap. 2620	2 449 332	2 491 000	1 639 000	

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.

Rapport

Utgiftsutviklingen

Stønadsutgifter til enslig mor eller far, løpende kroner (i 1 000 kroner) ved utgangen av 2019–2021

År	2019	2020	2021	Endring 2020–2021 pst.
Post 70 Overgangsstønad	1 709 029	1 668 663	1 632 382	-2,2

Fra 2020 til 2021 falt utbetalingene av overgangsstønad med 2,2 pst. Målt i fast G gikk utgiftene til overgangsstønad ned med 5,8 pst.

Fast G innebærer at regnskapstallene er justert for utviklingen i grunnbeløpet i folketrygden, slik at de årlige utgiftene i større grad blir sammenlignbare. Nedgangen i utgifter målt i fast G skyldes en nedgang i gjennomsnittlig antall mottakere av overgangsstønad over årene, og en noe lavere gjennomsnittlig ytelse.

I 1. halvår 2022 ble det regnskapsført 806 mill. kroner i overgangsstønad til enslig mor eller far under kap. 2620, post 70. Dette innebærer en reduksjon i utgiftene til overgangsstønad på om lag 3,3 pst. sammenlignet med 1. halvår 2021.

Mottakere av overgangsstønad

Ved utgangen av 2021 mottok om lag 10 110 personer overgangsstønad. Dette er en nedgang på om lag 620 personer, eller om lag 5,6 pst. fra året før. Ved utgangen av 1. halvår 2022 mottok om lag 10 200 personer overgangsstønad. Dette er en reduksjon på 3 pst. fra samme periode året før.

Ved utgangen av 2021 mottok om lag 5 540 enslige forsørgere stønad til barnetilsyn. Av disse mottok om lag 2 940 enslige forsørgere stønad til barnetilsyn uten å samtidig motta overgangsstønad. Dette er en nedgang på om lag 2 pst. fra utgangen av 2020.

Budsjettforslag 2023

Regulering av folketrygdens grunnbeløp

Utgiftsanslaget for 2023 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2023. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2023 med til sammen 66 mill. kroner under kap. 2620, post 70 Overgangsstønad.

Annet

Trygderettens kjennelse fra 30. august 2022, om at stønadene til enslig mor eller far er familieytelser etter trygdeforordningen, kan få budsjettmessige konsekvenser for kap. 2620, post 70 Overgangsstønad, post 72 Stønad til barnetilsyn til enslig mor eller far i arbeid, og post 73 Tilleggsstønader og stønad til skolepenger.

Post 70 Overgangsstønad, overslagsbevilgning

Det anslås at om lag 9 150 personer vil motta overgangsstønad i gjennomsnitt i 2023. Gjennomsnittlig ytelse anslås til om lag 166 000 kroner i 2023.

For 2023 foreslås en bevilgning på 1 520 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 4 900 personer vil motta stønad til barnetilsyn til enslig mor eller far

i arbeid i 2023. Gjennomsnittlig ytelse anslås til om lag 22 250 kroner.

For 2023 foreslås en bevilgning på 104 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.

For 2023 foreslås en bevilgning på 15 mill. kroner.

Post 76 Bidragsforskott

Det foreslås å overføre ansvaret for ordningen med bidragsforskott og lov om stans i utbetalinger etter barnebortføring til Barne- og familiedepartementet. I den forbindelse foreslås å overføre budsjettansvaret for bidragsforskott.

Som følge av dette fremgår forslag om bevilgning for 2023 av Barne- og familiedepartementets Prop. 1 S for 2023, under kap. 841, post 70.

Programkategori 29.50 Inntektssikring ved sykdom og uførhet

Utgifter under programkategori 29.50 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
2650	Sykepenger	50 318 840	47 910 260	51 815 300	8,2
2651	Arbeidsavklaringspenger	33 666 927	34 129 000	36 426 000	6,7
2655	Uførhet	104 013 523	111 107 500	118 140 000	6,3
	Sum kategori 29.50	187 999 290	193 146 760	206 381 300	6,9

Utgifter under programkategori 29.50 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
50–89	Overføringer til andre	187 999 290	193 146 760	206 381 300	6,9
	Sum kategori 29.50	187 999 290	193 146 760	206 381 300	6,9

Programkategorien omfatter utgifter under kapitlene sykepenger, arbeidsavklaringspenger og uførhet. Under kapitlet sykepenger inngår sykepenger, pleie-, opplærings- og omsorgspenger, samt utgifter til feriepenger av sykepenger etter reglene i folketrygdloven kapittel 8 og 9. Under kapitlet sykepenger inngår også midler til tilskudd til ekspertbistand og forsøk med kompetansetiltak for sykmeldte. Under kapitlet arbeidsavklaringspenger inngår arbeidsavklaringspenger og tilleggsstønader etter folketrygdloven kapittel 11 og 11 A og legeerklæringer. Under kapitlet uførhet inngår uføretrygd og menerstatning ved yrkesskade etter folketrygdloven kapittel 12 og 13.

De ulike helserelaterte ytelsene har ulike formål, og bl.a. inngangsvilkår, varighet og kompensasjonsgrad varierer mellom ordningene. Det er likevel en nær sammenheng mellom de helserelaterte ytelsene, jf. omtale i del I, punkt 3.5 Helserelaterte ytelser. Både sykepenger, arbeidsavklaringspenger og uføretrygd inngår som ulike deler av ett og samme stønadsforløp for mange mottakere, og utvikling i mottak av én ytelse vil dermed kunne påvirke de andre. Utgiftsutviklingen for de ulike ytelsene bør derfor ses i sammenheng over tid.

Kap. 2650 Sykepenger

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
70	Sykepenger for arbeidstakere mv., <i>overslagsbevilgning</i>	44 486 108	42 210 000	45 780 000
71	Sykepenger for selvstendige, <i>overslagsbevilgning</i>	1 409 180	1 440 000	1 470 000
72	Pleie-, opplærings- og omsorgspenger mv., <i>overslagsbevilgning</i>	1 700 273	1 605 000	1 731 000
75	Feriepenger av sykepenger, <i>overslagsbevilgning</i>	2 708 993	2 550 000	2 729 000
76	Tilskudd til ekspertbistand og kompetansetiltak for sykmeldte, <i>kan overføres</i>	14 286	105 260	105 300
	Sum kap. 2650	50 318 840	47 910 260	51 815 300

Hovedtrekk ved regelverket og foreslåtte endringer

Sykepenger skal gi kompensasjon for bortfall av arbeidsinntekt for yrkesaktive som er arbeidsuføre pga. sykdom eller skade. Sykepengeperioden er inntil ett år. Det har blitt innført særregler knyttet til koronapandemien, jf. omtale under Rapport nedenfor. Etter vanlige regler skal arbeidsgiver 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 (G). 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.

Regjeringen foreslår å innføre et ferietillegg til dagpengene på 9,5 pst. av dagpengeutbetalingene foregående år til medlemmer som har mottatt dagpenger i minst åtte uker, se nærmere

omtale under programkategori 33.30. Som følge av dette foreslår regjeringen samtidig å gjeninnføre regler tilsvarende de som gjaldt før 2015 om at det ytes et ferietillegg til sykepenger på 9,5 pst. til medlemmer som har mottatt dagpenger og/eller sykepenger etter særlige regler i § 8-49 mer enn åtte uker i et kalenderår. Budsjetteffekten av tiltaket er omtalt under post 75.

Pleiepenger og omsorgspenger skal kompensere for bortfall av arbeidsinntekt for yrkesaktive i forbindelse med barns sykdom. Pleiepenger kompensere 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 som er nødvendig for å kunne ta seg av og behandle barnet.

Pleiepenger kan gis dersom man har omsorg for barn under 18 år som pga. sykdom, skade eller lyte har behov for kontinuerlig tilsyn og pleie. Ved omsorg for en person med utviklingshemming med behov for kontinuerlig tilsyn og pleie pga. livstruende eller annen alvorlig sykdom, ytes pleiepengene uten hensyn til aldersgrensen på 18 år. Det gis rett til fortsatte pleiepenger i en overgangsperiode på inntil seks uker eller tre måneder gitt bestemte vilkår dersom barnet dør i stønadperioden. 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 tilsyns- og avlastningsordning og kan graderes ned til 20 pst. Pleiepenger kan imidlertid graderes skjønnsmessig selv om barnet er under tilsyn av andre der-

som foreldre ikke kan være i inntektsgivende arbeid pga. nattevåk eller konstant beredskap.

Omsorgspenger tilstås arbeidstaker som må være borte fra arbeidet pga. omsorg for sykt barn under tolv år. Også for omsorgspenger er det innført særregler knyttet til koronapandemien, jf. omtale under Rapport nedenfor. Etter vanlige regler gis ytelsen i inntil ti stønadsdager for hvert kalenderår. Hvis vedkommende har omsorg 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 stønadsdagene, mens folketrygden dekker omsorgspenger utover ti stønadsdager. Selvstendig næringsdrivende og frilansere dekker selv de første ti dagene, og får dekket ev. ytterligere dager på samme måte som arbeidstakere.

Regjeringen foreslår flere endringer i regelverket for pleie-, opplærings- og omsorgspenger, som er anslått å øke utgiftene for folketrygden noe:

- Fjerne dokumentasjonskravet for rett til omsorgspenger fra folketrygden for de tre første dagene, slik at det blir likhet med bestemmelsene som gjelder rett til omsorgspenger fra arbeidsgiver, jf. folketrygdloven § 9-7 fjerde ledd.
- Gi utvidet rett til omsorgspenger til foreldre til barn med langvarig sykdom på samme måte som til foreldre til kronisk syke barn og funksjonshemmede barn, jf. folketrygdloven § 9-5 tredje ledd, § 9-6 andre ledd og § 9-9 første ledd, samt oppheve forskrift om hvilke sykdommer og funksjonshemminger som skal gi utvidet rett til omsorgspenger.
- Innføre rett til samtidig uttak av pleiepenger for to pleieyttere som pleier en nærstående i livets slutfase, jf. folketrygdloven § 9-13.
- Endre personkretsen som etter loven kan få opplæringspenger slik at den formuleres i samsvar med etablert praksis, og ytelsen kan gis til «den som trenger opplæring for å ta seg av og behandle barnet», jf. folketrygdloven § 9-14.

Budsjetteffekten av endringene er omtalt under post 72. Regjeringen vil legge fram lovendringene i en egen proposisjon for Stortinget. I proposisjonen legges det også opp til å fremme forslag om enkelte andre endringer i regelverket for pleie-, opplærings- og omsorgspenger, samt enkelte endringer i sykepengeregelverket, som ikke er anslått å ha budsjettkonsekvenser for folketrygden av betydning.

Rapport

Midlertidige tiltak som følge av utbruddet av koronaviruset

Som følge av koronapandemien har det blitt innført en rekke midlertidige utvidelser i ordningene med sykepenger og omsorgspenger. Særreglene har vært justert og forlenget i flere runder i tråd med smittesituasjonen siden mars 2020. Særreglene har bl.a. bidratt til å støtte opp om etterlevelse av karanteneplikten, avlaste arbeidsgivere for særskilte utgifter og kompensere arbeidstakere, selvstendig næringsdrivende og frilansere for tapt inntekt ved koronarelatert fravær. Hverdagen er nå i all hovedsak normalisert. Av beredskapshensyn har regjeringen videreført enkelte særregler for rett til sykepenger og omsorgspenger ut kalenderåret 2022.

Det er gitt rett til sykepenger etter folketrygdloven for personer som må være borte fra arbeid pga. covid-19 eller mistanke om slik sykdom t.o.m. 31. desember 2022. I perioden t.o.m. 30. september 2021 gjaldt særregler om at folketrygden yter sykepenger f.o.m. fjerde dag ved fravær som skyldes covid-19. I perioden f.o.m. 1. desember 2021 t.o.m. 30. juni 2022 var trygdens finansieringsansvar for slikt fravær f.o.m. sjette dag.

I perioden f.o.m. 29. januar t.o.m. 1. oktober 2021 ble det gitt rett til kompensasjon for tapt inntekt i form av sykepenger tilsvarende 70 pst. av sykepengegrunnlaget opp til 6 G for arbeidstakere fra andre EØS-land som var forhindret fra å komme på jobb i Norge grunnet innreiseforbud.

Det er gitt rett til omsorgspenger dersom en arbeidstaker, frilanser eller selvstendig næringsdrivende er borte fra arbeidet fordi barnet er i karantene, eller fordi skole eller barnehage er helt eller delvis stengt som følge av koronapandemien. Foreldre er også gitt anledning til å overføre dager med omsorgspenger til hverandre mens barnehager/skoler er stengt pga. koronapandemien. Videre har alle med rett til omsorgspenger fått dobbel kvote i kalenderåret 2021 og 2022. Dette gir foreldre en betydelig utvidet kvote med omsorgspengedager for å dekke ekstra fravær som følge av pandemien.

For å sikre foreldre rett til omsorgspenger ved stengninger av skoler og barnehager, er det også gitt utvidet rett til omsorgspenger ved stengte skoler eller barnehager, selv om den doble kvoten er brukt opp. Foreldre som har bekreftelse fra lege på at barnet ikke skal i barnehage/skole pga. særlige smittevernshensyn, er gitt rett på ubegrenset antall omsorgspengedager.

Særreglene for omsorgspenger gjelder t.o.m. 31. desember 2022.

Utgiftsutviklingen

Folketrygdens totale utgifter til sykepenger var 50 304 mill. kroner i 2021. Det tilsvarer en nedgang på 0,1 pst. sammenlignet med 2020.

Utgiftene til sykepenger til arbeidstakere økte med 2,0 pst., til 44 486 mill. kroner i 2021, se figur 6.2 for månedlige utgifter til sykepenger til arbeidstakere. Denne veksten skyldes først og fremst at lønnsveksten økte med 3,5 pst. fra 2020 til 2021, samtidig som den trygdefinansierte delen av sykefraværet gikk litt ned. 94 pst. av sykepengeutgiftene til arbeidstakere (42 021 mill. kroner) gjelder sykepenger ved egen sykdom etter arbeidsgiverperioden på 16 dager (ordinære

regler) og sykepenger ved egen sykdom etter tre eller fem dager finansiert av arbeidsgiver (midlertidige regler med redusert arbeidsgiverfinansiering i forbindelse med koronapandemien), jf. tabell nedenfor.

Fra 2020 til 2021 gikk utgiftene til sykepenger til arbeidsledige opp med 26,7 pst. til 1 223 mill. kroner. Refusjon til ordningen for kronisk syke ble derimot redusert med 17,2 pst. til 509 mill. kroner. Utgiftene til refusjonsordningen for gravide var på 82 mill. kroner i 2021, en nedgang på 21,1 pst. fra 2020. Sykepenger til yrkesaktive midlertidig ute av inntektsgivende arbeid gikk ned med 7,5 pst., fra 235 mill. kroner i 2020 til 217 mill. kroner i 2021. Utgiftene til den midlertidige refusjonsordningen for personer som ble rammet av innreiserestriksjoner i 2021 var på 419 mill. kroner.

Sykepengeutgifter på post 70 Arbeidstakere mv. etter formål (mill. kroner)

	2019	2020	2021	Endring i pst. 2020–2021
Sykepenger ved egen sykdom etter arbeidsgiverperioden ¹	36 074,3	41 683,0	42 020,7	0,8
Forsikringsordning for frilansere	1,1	1,3	1,1	-15,7
Sykepenger til yrkesaktive midlertidig ute av inntektsgivende arbeid	220,1	234,7	217,2	-7,5
Sykepenger til arbeidsledige	741,1	965,2	1 222,8	26,7
Refusjon til ordningene for				
– Små bedrifter	12,6	13,6	11,4	-16,5
– Kronisk syke	678,4	614,4	508,5	-17,2
– Tilskudd ved arbeidsreiser	9,3	5,5	3,6	-34,1
– Gravide	114,6	104,0	82,0	-21,1
– Personer med innreiserestriksjoner	-	-	418,9	
Sum	37 851,5	43 621,7	44 486,1	2,0

¹ Tallene for 2020 og 2021 omfatter også sykepenger ved egen sykdom etter tre dager finansiert av arbeidsgiver, jf. midlertidige regler om redusert arbeidsgiverfinansiering for sykefravær som skyldes koronapandemien. Se omtale under Midlertidige tiltak som følge av utbruddet av koronaviruset over.

Utgiftene til sykepenger til selvstendig næringsdrivende var 1 409 mill. kroner i 2021. Dette tilsvarer en nedgang på 18,0 pst. fra 2020.

Utgiftene til pleie-, opplærings- og omsorgspenger ble redusert med 40,2 pst. til 1 700 mill. kroner i 2021. Utgiftene til omsorgspenger kom på 230 mill. kroner i 2021, tilsvarende en nedgang på 86 pst. fra 2020. Utgiftsutviklingen for omsorgs-

penger de siste årene har sammenheng med de midlertidige tiltakene i forbindelse med pandemien. Utgiftene til opplæringspenger økte, til 43 mill. kroner, en vekst på 5,3 pst. sammenlignet med 2020. Utgiftene til pleie av syke barn økte til i alt 1 388 mill. kroner. Dette tilsvarer en vekst på 23,3 pst. Veksten har trolig noe sammenheng med at pleiepengeordningen for syke barn ble utvidet

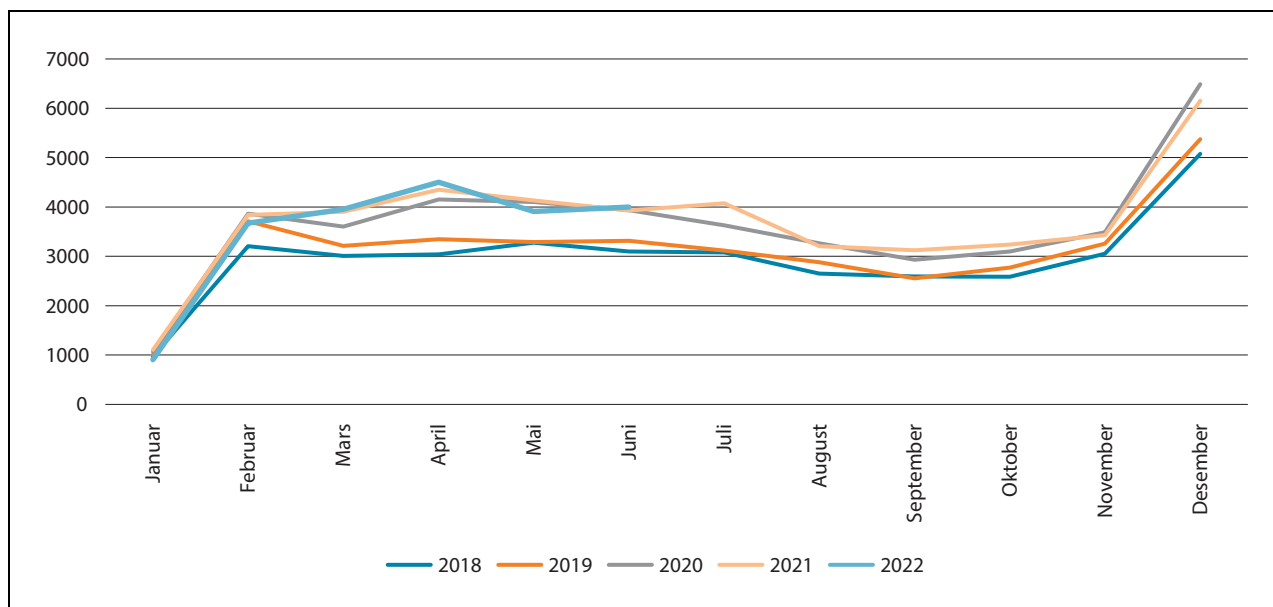
fra 1. oktober 2017. Reformen innebar en liberalisering både av dokumentasjonskravet av sykdom og en utvidelse av aldersgruppen. I tillegg har trolig pandemien spilt en rolle. I 2020 mottok i gjennomsnitt 3 054 omsorgspersoner pleiepenger hver måned for i gjennomsnitt 2 610 barn. I 2021 var gjennomsnittlig antall omsorgspersoner per måned på 3 912, og gjennomsnittlig antall barn på 3 241.

Som en del av IA-avtalen ble det fra 1. september 2019 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. Utgiftene i 2021 var på 14,3 mill. kroner.

I løpet av 1. halvår 2022 er det regnskapsført 20 940 mill. kroner i sykepenge til arbeidstakere. Dette tilsvarer en nominell nedgang i utgiftene på

320 mill. kroner eller 1,5 pst. sammenlignet med utgangen av 1. halvår 2021. Utgiftsutviklingen har delvis sammenheng med at mens arbeidsgivers finansieringsansvar var redusert fra 16 til tre dager for fravær fra arbeid som skyldtes koronapandemien i 2021, var finansieringsansvaret på fem dager for koronarelatert sykdom i første halvår 2022. Om lag 383 mill. kroner av merutgiftene i 1. halvår antas å ha sammenheng med den reduserte arbeidsgiverperioden.

I 1. halvår 2022 er det regnskapsført 694 mill. kroner i sykepenge til selvstendig næringsdrivende, 20 mill. kroner lavere enn i 1. halvår 2021. Dette tilsvarer en nedgang på 2,8 pst. Nedgangen skyldes i hovedsak at merutgiftene ved koronarelatert fravær har vært lavere i 2022 enn i 2021, og at det trygdefinansierte sykefraværet av denne grunnen har gått ned.



Figur 6.2 Folketrygdens utgifter til sykepenge til arbeidstakere. Mill. kroner. Januar 2018–juni 2022

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Utgiftene til pleie-, opplærings- og omsorgspenger var på 859 mill. kroner i 1. halvår 2022, 122 mill. kroner mer enn i 1. halvår 2021. Utgiftsveksten var dermed på 16,5 pst. Veksten har først og fremst sammenheng med økt bruk av pleiepengeordningen for syke barn. Hittil i år har utgiftene til denne ordningen økt med 15,9 pst., til 701 mill. kroner. Noe av utgiftsveksten kan trolig ses i sammenheng med koronapandemien, men det meste av utgiftsveksten skyldes trolig at pleiepengereformen fortsatt er under innfasing.

Budsjettforslag 2023

Post 70 Sykepenge for arbeidstakere mv., overslagsbevilgning

På bakgrunn av utviklingen i sykefraværet i 1. halvår 2022 og anslag for resten av året er det i budsjettforslaget for 2023 lagt til grunn en økning i det trygdefinansierte sykefraværet tilsvarende 1,1 pst. i 2022 og 1,4 pst. i 2023 sammenlignet med det gjennomsnittlige nivået året før.

I tillegg til sykefraværet, påvirkes sykepengeutgiftene av sysselsettingsutviklingen og lønns-

veksten. I budsjettforslaget for 2023 er det lagt til grunn en økning i sysselsettingen på 3,3 pst. i 2022 og 0,8 pst. i 2023. Videre er det lagt til grunn en økning i sykepengegrunnlaget på 3,9 pst. i 2022 og 4,2 pst. i 2023.

Sykepengeutgiftene har økt som følge av koronapandemien og de midlertidige regelendringene på sykepenger, jf. omtale under kap. 2650, Rapport. Merkostnadene av endringene for arbeidstakere og frilansere, er på usikkert grunnlag anslått til om lag 592 mill. kroner i 2022. Normalisering av regelverket og smittesituasjonen er anslått å trekke utgiftene på disse områdene tilsvarende ned i 2023.

For 2023 foreslås en bevilgning på 45 780 mill. kroner.

Post 71 Sykepenger for selvstendige, overslagsbevilgning

På bakgrunn av utviklingen i sykefraværet i 1. halvår 2022 og anslag for resten av året legges det i budsjettforslaget for 2023 til grunn en økning i det trygdefinansierte sykefraværet for 2022 for selvstendige på 2,2 pst. sammenliknet med året før. For 2023 legges det til grunn nullvekst i det trygdefinansierte sykefraværet sammenliknet med det gjennomsnittlige nivået i 2022. I tillegg er det lagt til grunn en økning i sysselsettingen på 3,3 pst. i 2022 og 0,8 pst. i 2023, og en økning i sykepengegrunnlaget på 3,9 pst. i 2022 og 4,2 pst. i 2023.

Sykepengeutgiftene har økt som følge av koronapandemien og de midlertidige regelendringene for sykepenger, jf. omtale under kap. 2650, Rapport. Merkostnadene av endringene for selvstendig næringsdrivende er på usikkert grunnlag anslått til om lag 45 mill. kroner i 2022. Normalisering av regelverket og smittesituasjonen er anslått å trekke utgiftene på disse områdene tilsvarende ned i 2023.

For 2023 foreslås en bevilgning på 1 470 mill. kroner.

Post 72 Pleie-, opplærings- og omsorgspenger mv., overslagsbevilgning

I anslaget for 2023 legges det til grunn en underliggende vekst i antall mottakere på 3 pst. i 2022 og 0 pst. i 2023.

Utgiftene på posten påvirkes også av veksten i sykepengegrunnlaget (lønnsvækst). Det legges til grunn en vekst i sykepengegrunnlaget på 3,9 pst. i 2022 og 4,2 pst. i 2023.

Utgiftene til omsorgspenger har økt som følge av koronapandemien og de midlertidige regel-

endringene, jf. omtalt under kap. 2650, Rapport. Merkostnadene som følge av regelendringene er på usikkert grunnlag anslått til 124 mill. kroner i 2022. Normalisering av regelverket og smittesituasjonen er anslått å trekke utgiftene på disse områdene tilsvarende ned i 2023.

Bevilgningen foreslås økt med 11 mill. kroner som følge av forslagene til endringer i regelverket for pleie-, opplærings- og omsorgspenger, jf. omtale under kap. 2650, Hovedtrekk ved regelverket og foreslåtte endringer.

For 2023 foreslås en bevilgning på 1 731 mill. kroner.

Post 75 Feriepenger av sykepenger, overslagsbevilgning

For 2023 er det lagt til grunn en feriepengeandel på 5,9 pst. av anslått utbetaling til sykepenger til arbeidstakere i 2022.

Som følge av forslag om å innføre ferietillegg til dagpenger, foreslår regjeringen at også eventuelle sykepenger på grunnlag av dagpenger skal gi opptjening til ferietillegg. Bevilgningen foreslås økt med 59 mill. kroner som følge av dette.

For 2023 foreslås en bevilgning på 2 729 mill. kroner.

Post 76 Tilskudd til ekspertbistand og kompetansetiltak for sykmeldte, kan overføres

Som en del av IA-avtalen 2019–2022 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. Tilskuddet 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.

Tilskuddsordningen, som forvaltes av Arbeids- og velferdsetaten, ble iverksatt 1. september 2019. Bruken av tilskuddsordningen har vært liten. Arbeids- og velferdsdirektoratet prøver ut ulike tiltak for å bidra til økt bruk av ordningen. I enkelte fylker er vedtaksmyndigheten delegert fra NAV Arbeidslivssenter til NAV-kontoret som i større grad har oversikt over og kontakt med sykmeldte. Det kan gi et bidrag til å øke kjennskapen til ordningen slik at arbeidsgivere og NAV-kontoret i flere saker vurderer og tar i bruk ordningen. Det har også blitt pekt på at arbeidsgivere synes det er vanskelig å finne fram til en ekspert på egenhånd, samt søke om tilskudd og refusjon.

Arbeids- og velferdsdirektoratet gjennomfører derfor en utprøving i NAV Innlandet hvor etaten innhenter rammeavtaler med eksperter. Det kan bidra til at det bli lettere for arbeidsgivere å ta ordningen i bruk. Arbeids- og velferdsetaten vil kartlegge erfaringer fra utprøvingene.

Arbeidsforskningsinstituttet i samarbeid med Proba samfunnsanalyse har evaluert ordningen (AFI-rapport 2022:05). Formålet med evalueringen var å innhente og synliggjøre erfaringer med tilskuddsordningen. Evalueringen konkluderer med at tilskudd til ekspertbistand i hovedsak brukes i tråd med intensjonene, og framstår som et hensiktsmessig tiltak som dekker et behov for støtte på den enkelte arbeidsplass. Evalueringen peker også på mulige forbedringer i ordningen.

Som en del av IA-avtalen for 2019–2022 er det satt i gang et *forsøk med bruk av kompetansetiltak* for langtidssykmeldte som ikke kan komme tilbake til sin tidligere arbeidsgiver, og som har behov for kompetansetiltak for å kunne kvalifiseres til annet arbeid. Forsøket skal gi ny kunnskap om hvordan kompetanse kan styrke arbeidstilknypningen til personer i målgruppen ved å redu-

sere sykefraværet og hindre varig frafall fra arbeidslivet. Gjennomføringen av forsøket har vært noe forsinket som følge av koronapandemien. Forsøket gjennomføres i Agder, Øst-Viken, Innlandet, Nordland, Troms og Finnmark. Forsøket skal gi ny kunnskap om hvorvidt og hvordan kompetanse kan styrke arbeidstilknypningen til personer i målgruppen.

Oslo Economics har fått i oppdrag å evaluere forsøket. Evalueringen gjennomføres i perioden mars 2021 til oktober 2022.

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.

Budsjettforslag

Regjeringen foreslår at det settes av 50,1 mill. kroner til tilskudd til ekspertbistand og 55,2 mill. kroner til forsøk med kompetansetiltak for sykmeldte i 2023.

For 2023 foreslås en samlet bevilgning under post 76 på 105,3 mill. kroner.

Kap. 2651 Arbeidsavklaringspenger

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
70	Arbeidsavklaringspenger, <i>overslagsbevilgning</i>	33 165 618	33 561 000	35 800 000
71	Tilleggsstønad, <i>overslagsbevilgning</i>	111 503	143 000	166 000
72	Legeerklæringer	389 806	425 000	460 000
	Sum kap. 2651	33 666 927	34 129 000	36 426 000

Hovedtrekk ved regelverket og endringer i 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. pga. sykdom, skade eller lyte. Ytelsen innvilges for inntil ett år av gangen. Stønadsperioden for arbeidsavklaringspenger er avgrenset til tre år, med mulighet for forlengelse i inntil to år etter særlige unntaksregler. Arbeidsavklaringspenger beregnes på grunnlag av tidligere pensjonsgivende inntekt opp til seks gan-

ger 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. Minsteytelsen er 2 G, og 2/3 av 2 G for personer under 25 år.

Tilleggsstønad skal kompensere for utgifter til bøker og undervisningsmaterieell, reiser, flytting, barnetilsyn og bosted som stønadmottaker har i forbindelse med deltakelse på arbeidsrettede tiltak.

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.

Det ble innført flere endringer i regelverket for arbeidsavklaringspenger med virkning fra 1. juli 2022. Det var tidligere en karenperiode på 52 uker før det var mulig å søke arbeidsavklaringspenger på nytt for de som har gått ut maksimal stønadperiode. Med regelendringene er karenperioden avviklet.

Det er fra samme tidspunkt innført et nytt framoverskuende unntak som er lempeligere enn tidligere regler. Ny unntaksadgang er innrettet mot stønadsmottakere som enten allerede deltar i arbeidslivet, eller som er nært ved å kunne delta i det ordinære arbeidslivet. Det vil sikre fortsatt rett til ytelse for personer i denne gruppen som trenger noe mer tid med arbeidsavklaringspenger, uten å måtte søke om en ny periode.

Som en følge av disse regelendringene er de tidligere unntaksbestemmelsene i folketrygdloven § 11-12 andre ledd avviklet. De som på iverksettelsestidspunktet mottok arbeidsavklaringspenger etter de tidligere unntakene kan imidlertid motta arbeidsavklaringspenger ut unntaksperioden på inntil to år.

Unntaket fra varighetsbegrensningen for deltakere på opplæringstiltaket folketrygdloven § 11-12 tredje ledd er videreført i nytt regelverk.

Departementet vil følge med på virkningene av endringene i regelverket fra 1. juli 2022 på stønadsmottakernes avklaringsløp, herunder på hvor mange og lange stønadsløp mottakerne nå får før de blir avklart. Dersom det skulle vise seg at endringene har utilsiktede konsekvenser, f.eks. ved at mange mottar arbeidsavklaringspenger i uforholdsmessig lang tid, vil det vurderes om det er behov for å gjøre andre endringer i regelverket.

Rapport

Midlertidige tiltak som følge av utbruddet av koronaviruset

Forlengelse av stønadperioder for arbeidsavklaringspenger var forskriftsfestet i kapittel 5 i midlertidig forskrift 20. mars 2020 nr. 368 om unntak fra folketrygdloven og arbeidsmiljøloven i forbindelse med koronapandemien.

Arbeidsavklaringspenger kan gis i inntil tre år, og forlenges i to år hvis vilkår for forlengelse er oppfylt, jf. folketrygdloven § 11-12. Stønadperioden ble forlenget i flere omganger som følge av koronapandemien. Senest i forbindelse med Prop.

1 S Tillegg 1 (2021–2022) ble stønadperioden forlenget til 30. juni 2022 for mottakere som har en stønadperiode som løper ut i perioden f.o.m. 1. januar t.o.m. 29. juni 2022.

Stønadperioden for mottakere av arbeidsavklaringspenger som arbeidssøker etter folketrygdloven § 11-17 ble forlenget tilsvarende forlengelser for dagpengeperioden, og gjaldt ut mars 2022, jf. Prop. 48 LS (2021–2022) og Innst. 113 S (2021–2022).

Særreglene for arbeidsavklaringspenger som følge av koronapandemien har medført utsatte avganger fra ordningen.

Utgiftsutviklingen

I 2021 ble det utbetalt 33 166 mill. kroner til mottakere av arbeidsavklaringspenger. Dette er en økning på 10,3 pst. sammenlignet med 2020. Fra 2020 til 2021 har det vært en økning i antall mottakere av arbeidsavklaringspenger og en økning i gjennomsnittlig utbetaling.

I 1. halvår 2022 er det regnskapsført 17 618 mill. kroner i utgifter til arbeidsavklaringspenger. Dette innebærer en nominell vekst i utgiftene på 7,7 pst. sammenlignet med 1. halvår 2021.¹

Den nominelle veksten i utgifter til arbeidsavklaringspenger må særlig ses i sammenheng med en stor økning i gjennomsnittlig antall mottakere i 1. halvår 2022 sett i forhold til 1. halvår 2021. Økningen i antall mottakere må bl.a. ses i sammenheng med koronapandemien, som generelt kan ha påvirket både avgangen og tilgangen. Økningen må også ses i sammenheng med de midlertidige regelendringene som ble innført.

I 2021 ble det utbetalt 112 mill. kroner i tilleggsstønader. Dette er en reduksjon på 14 mill. kroner eller 11,5 pst. sammenlignet med 2020. I 1. halvår 2022 er det regnskapsført om lag 61 mill. kroner i tilleggsstønader. Dette innebærer en økning i utgiftene på 23,7 pst. sammenlignet med 1. halvår 2021.

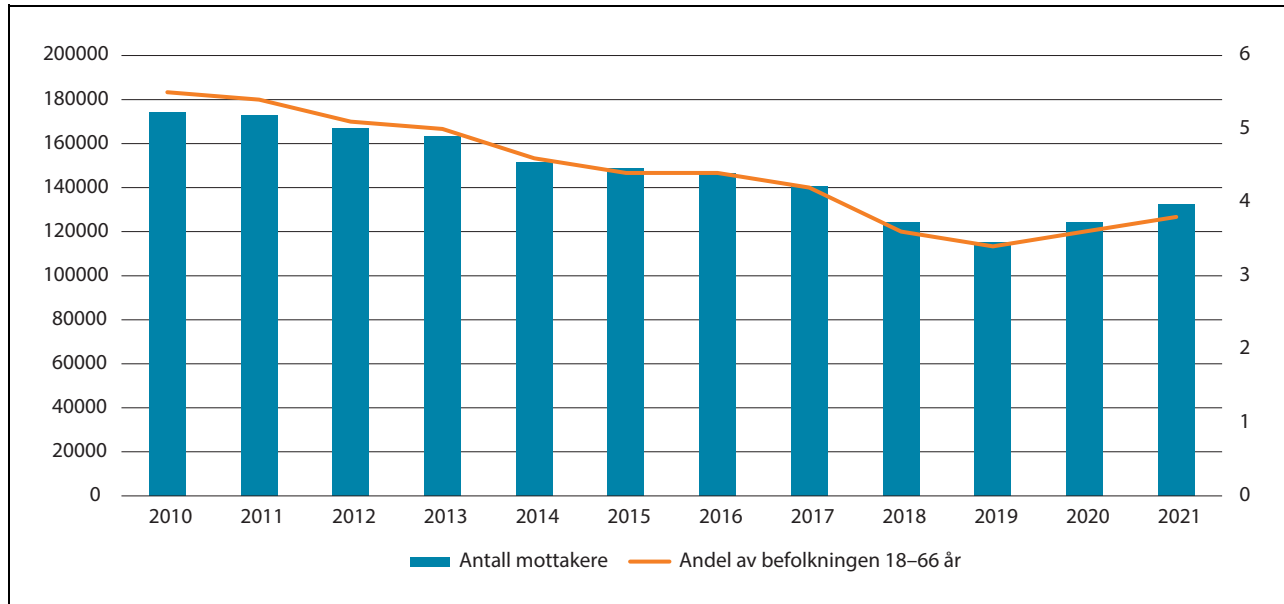
Utgifter til legeerklæringer var 390 mill. kroner i 2021. Dette er en økning på 21 mill. kroner eller 5,8 pst. fra 2020. I de fem første månedene av 2022 er det regnskapsført om lag 180 mill. kroner til legeerklæringer. Dette innebærer en økning i utgiftene på 13,5 pst. fra samme periode i fjor.

¹ Arbeidsavklaringspenger utbetales for 14-dagersperioder, og sammensetningen av ukedager i 1. halvår 2021 og 2022 kan ha en liten effekt på utgiftsøkningen.

Mottakere av arbeidsavklaringspenger

Antall mottakere av arbeidsavklaringspenger var om lag 132 600 i desember 2021. Dette er en økning på om lag 8 000 fra desember 2020 og om lag 17 700 fra desember 2019.

Figur 6.3 viser utviklingen i antall personer som mottok arbeidsavklaringspenger i desember måned fra 2010 til 2021.



Figur 6.3 Mottakere av arbeidsavklaringspenger. Tall for desember 2010–2021. Antall mottakere (venstre akse) og andel av befolkningen som mottar ytelsen (høyre akse)

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Arbeidsavklaringspenger ble innført 1. mars 2010 og erstattet de tre tidligere ytelsene rehabiliteringspenger, attføringspenger og tidsbegrenset uførestønad. Fra mars 2010 økte antallet mottakere fram til sommeren 2011. Deretter avtok antallet mottakere og andelen av befolkningen fram til desember 2019. Da var det drøyt 46 000 færre mottakere enn i mars 2010. Den største nedgangen i antall mottakere skjedde i 2018. Dette må ses i lys av regelendringene som ble iverksatt i 2018, og spesielt innstramming i vilkårene for å få

unntak fra maksimal varighet. I 2020 og 2021 økte antall mottakere, noe som må ses i sammenheng med koronapandemien.

Antall mottakere av arbeidsavklaringspenger som andel av befolkningen i alderen 18–66 år var 3,9 pst. i juni 2022. Tilsvarende andel i juni 2021 var 3,8 pst. I juni 2022 var det om lag 136 000 mottakere av arbeidsavklaringspenger. Dette er 5 100 flere enn i juni 2021. Også denne veksten i antall mottakere må ses i sammenheng med koronapandemien.

Antall mottakere av arbeidsavklaringspenger i desember 2021. Etter alder og kjønn

	Under 30 år	30–49 år	50 år og over	Totalt
Kvinner	15 254	37 071	25 962	78 287
Menn	11 507	22 920	19 846	54 273
Sum	26 761	59 991	45 808	132 560

45,3 pst. av mottakerne av arbeidsavklaringspenger er i aldersgruppen 30–49 år, mens 34,6 pst. er 50 år og eldre. Andelen som er i aldersgruppen under 30 år er 20,2 pst. Andelen kvinner er 59,1 pst.

Gjennomsnittlig antall mottakere av arbeidsavklaringspenger på tiltak var om lag 26 300 i 2021. Dette utgjør om lag 20 pst. av alle mottakerne av

arbeidsavklaringspenger.² De fleste av disse var i arbeidspraksis (28,4 pst.), under opplæring (27,5 pst.) eller fikk oppfølging (26,1 pst.). Mange mottakere av arbeidsavklaringspenger er under aktiv medisinsk behandling og/eller delvis i ordinært arbeid, og inngår derfor ikke i tabellen nedenfor.

² Målt etter rettighet til ytelsen ved utgangen av måneden.

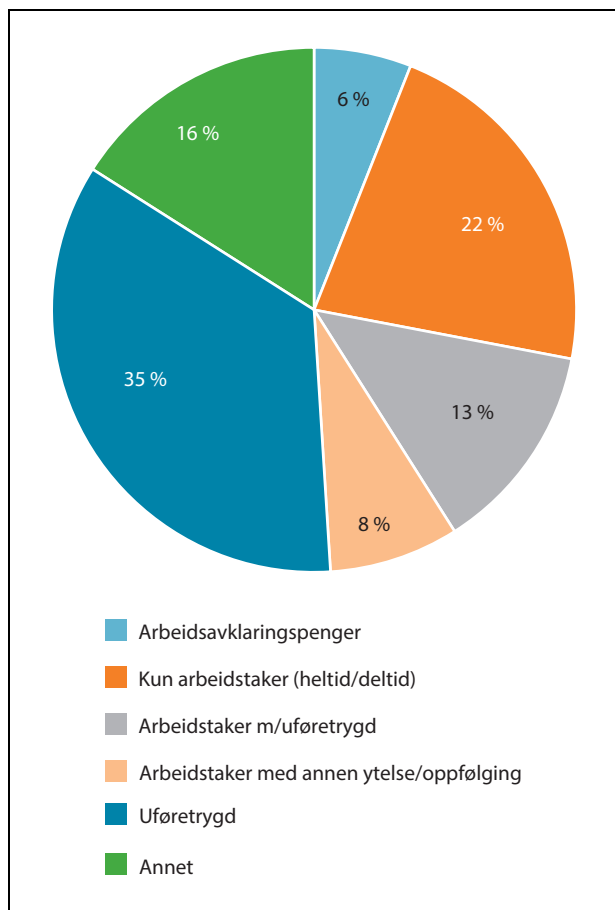
Personer med rett på arbeidsavklaringspenger på tiltak¹ Totalt antall og prosentvis andel på ulike tiltak. Årsgjennomsnitt, 2019–2021

	2019	2020	2021
Arbeidspraksis	31,9	30,1	28,4
Arbeidsrettet rehabilitering	1,6	1,9	2,1
Avklaringstiltak	7,1	8,5	9,3
Jobbskaping og egenetablering	0,1	0,1	0,1
Lønnstilskudd	4,4	4,8	5,9
Oppfølging	24,2	26,1	26,1
Opplæring	30,2	28,2	27,5
Tilrettelagt arbeid	0,3	0,2	0,1
Tilrettelegging	0,1	0,3	0,4
Totalt antall på tiltak	24 144	23 068	26 323

¹ Mottakere av arbeidsavklaringspenger på tiltak er her definert etter rettighet til ytelsen ved utgangen av måneden.

Status etter avgang fra arbeidsavklaringspenger
Antall avganger fra arbeidsavklaringspenger økte svakt i 2021 og har vært preget av at færre gikk til

uføretrygd og flere til arbeid sammenliknet med 2020. Figur 6.4 viser fordelingen på status seks måneder etter avgang for de som avsluttet et stønadsløp i 2021.



Figur 6.4 Avganger¹ fra arbeidsavklaringspenger i 2021 – status 6 måneder etter avgang. Prosentvis fordeling

¹ I statistikken regnes det som en avgang fra arbeidsavklaringspenger dersom personen ikke har mottatt stønaden i to sammenhengende måneder.

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Som det framkommer av figuren, var det om lag 48 pst. som seks måneder etter avgang mottok uføretrygd, enten kun som full eller gradert uføretrygd, eller i kombinasjon med arbeid. Den samlede andelen som mottok uføretrygd var om lag 5 prosentpoeng lavere enn for avgangene i 2020. Videre var det om lag 22 pst. som var i arbeid (heltid eller deltid) uten samtidig å motta andre statlige ytelser.³ Dette er nær 5 prosentpoeng høyere enn for 2020. I tillegg var det 21 pst. som var i arbeid samtidig som de mottok en annen ytelse, inkludert de som kombinerte uføretrygd med arbeid – en noe høyere andel enn i 2020. I overkant av 6 pst. av de som avsluttet en stønadsperiode med arbeidsavklaringspenger i 2021, mottok arbeidsavklaringspenger igjen seks måneder

³ Gjelder arbeidsavklaringspenger, uføretrygd, overgangsstønad, tiltakspenger, dagpenger eller alderspensjon.

etter. Dette er på om lag det samme nivå som i 2020.

I underkant av 16 pst. av de som avsluttet en stønadsperiode med arbeidsavklaringspenger i 2021, var etter seks måneder verken registrert i arbeid eller som mottakere av uføretrygd eller arbeidsavklaringspenger. Dette kan være personer som mottok andre ytelser etter folketrygden, tiltakspenger, kvalifiseringsstønad, økonomisk sosialhjelp, studielån, var privat forsørget eller var ordinære arbeidssøkere. Andelen er om lag den samme som i 2020.

Budsjettforslag 2023

Post 70 Arbeidsavklaringspenger, overslagsbevilgning

For 2023 er det lagt til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere av arbeidsavklaringspenger på 133 200 og en gjennomsnittlig utbetaling per mottaker på 268 800 kroner.

Utgiftsanslaget for 2023 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2022 og 2023. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2023 med til sammen 1 529 mill. kroner.

De midlertidige regelendringene i perioden 2020–2022 i forbindelse med koronapandemien er anslått å øke utgiftene med om lag 1 867 mill. kroner i 2022 og 966 mill. kroner i 2023.

Merkostnader av regelendringene som ble iverksatt fra 1. juli 2022, inkludert en overgangsordning i 2022, er på usikkert grunnlag anslått til 675 mill. kroner i 2022 og 690 mill. kroner i 2023.

For 2023 foreslås en bevilgning på 35 800 mill. kroner.

Post 71 Tilleggsstønad, overslagsbevilgning

For 2023 er det lagt til grunn en økning på 16,8 pst. i antall mottakere av tilleggsstønader. Satser til tilleggsstønader prisjusteres med 2,8 pst.

For 2023 foreslås en bevilgning på 166 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 ytelser fra folketrygden. Posten omfatter også honorar til leger i forbindelse med deltakelse på dialogmøter for sykmeldte.

For 2023 foreslås en bevilgning på 460 mill. kroner.

Kap. 2655 Uførhet

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
70	Uføretrygd, <i>overslagsbevilgning</i>	103 909 806	111 006 500	118 030 000
75	Menerstatning ved yrkesskade, <i>overslagsbevilgning</i>	67 055	67 000	76 000
76	Yrkesskadetrygd gml. lovgivning, <i>overslagsbevilgning</i>	36 662	34 000	34 000
	Sum kap. 2655	104 013 523	111 107 500	118 140 000

Hovedtrekk ved regelverket

Uføretrygd skal sikre inntekt til personer som har fått inntektsevnen varig nedsatt med minst 50 pst. pga. varig sykdom, skade eller lyte. For personer som mottar arbeidsavklaringspenger når krav om uføretrygd settes fram, er det tilstrekkelig at inntektsevnen er varig nedsatt med 40 pst. 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 beregningsgrunnlaget, som er gjennomsnittet av pensjonsgivende inntekt i de tre beste av de fem siste kalenderårene forut for uføretidspunktet. Pensjonsgivende inntekt over seks ganger grunnbeløpet (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 2,33 G dersom vedkommende mottar en uføretrygd som er en omregnet uførepensjon. For andre utgjør minste årlige ytelse 2,48 G. Den som blir ufør før fylte 26 år pga. alvorlig og varig sykdom som er klart dokumentert, er sikret en årlig minsteytelse på hhv. 2,66 (gift/samboer) eller 2,91 G. Det gis behovsprøvd barnetillegg for hvert barn den uføretrygdede forsørger. Den tidligere regelen om at summen av uføretrygd og barnetillegg ikke kan utgjøre mer enn 95 pst. av inntekt før uførhet ble opphevet med virkning fra 1. juli 2022.

Personer som fyller vilkårene for rett til uføretrygd, men 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 (forventet) inntekt etter uførhet tillagt et fribeløp på 0,4 G. Når inntekten overstiger inntektsgrensen, skal den overskytende inntekten føre til en forholdsmessig reduksjon i uføretrygden. Reduksjonen skjer etter hvor stor andel uføretrygd ved 100 pst. uføregrad utgjør av inntekten før uførhet, dvs. etter den enkeltes faktiske kompensasjonsgrad. Uføregraden ligger fast selv om uføretrygden blir redusert pga. inntekt.

Rapport

Utgiftsutviklingen

Utgiftene til uføretrygd økte med 4,6 pst. eller 4 543 mill. kroner fra 2020 til 2021. Totalt var utgiftene til uføretrygd i 2021 på 103 910 mill. kroner mot 99 367 mill. kroner i 2020.

Utgiftsveksten skyldes i hovedsak regulering av grunnbeløpet, samt en økning i antall mottakere av uføretrygd. Gjennomsnittlig grunnbeløp økte i perioden 2020 til 2021 med om lag 3,8 pst. Gjennomsnittlig antall mottakere økte med om lag 1,0 pst. fra 2020 til 2021.

I 1. halvår 2022 er det regnskapsført utgifter på 54 007 mill. kroner til uføretrygd. Dette innebærer en vekst på 5,8 pst. i forhold til samme periode i 2021.

Økningen i utgifter til uføretrygd var lavere i 2020 og 2021 enn i de foregående årene. Det skyldes at koronapandemien førte til en midlertidig nedgang i antall mottakere som gikk fra arbeidsavklaringspenger til uføretrygd, som følge av at stønadperioden for mottakere av arbeidsavklaringspenger ble forlenget pga. koronapandemien, jf. omtale under kap. 2651.

Mottakere av uføretrygd

Per desember 2021 var det registrert 360 900 mottakere av uføretrygd. Det er en økning på 3 300 personer, eller 0,9 pst., det siste året. Antall mottakere av uføretrygd som andel av befolkningen i aldersgruppen 18–66 år var på 10,5 pst. per desember 2021. Det er en økning på 0,1 prosentpoeng sammenlignet med desember 2020. Økningen innebærer en uføreandel på et høyere nivå enn ved de tidligere toppårene 2003 og 2004.

Ved utgangen av juni 2022 mottok 362 750 personer uføretrygd, som innebærer en økning på 1 800 personer siden utgangen av 2021. Ved utgangen av juni 2022 mottok 10,5 pst. av befolkningen i aldersgruppen 18–66 år uføretrygd, som er tilnærmet samme nivå som ved utgangen av 2021. Veksten i antall mottakere i 2021 og 1. halvår 2022 har vært lavere enn i 2020 og 2019. Det skyldes i hovedsak færre med overgang fra arbeidsavklaringspenger enn tidligere år, og må ses i sammenheng med midlertidige regelverksendringer for arbeidsavklaringspenger pga. koronapandemien.

Antall mottakere av uføretrygd i desember 2021. Etter alder og kjønn

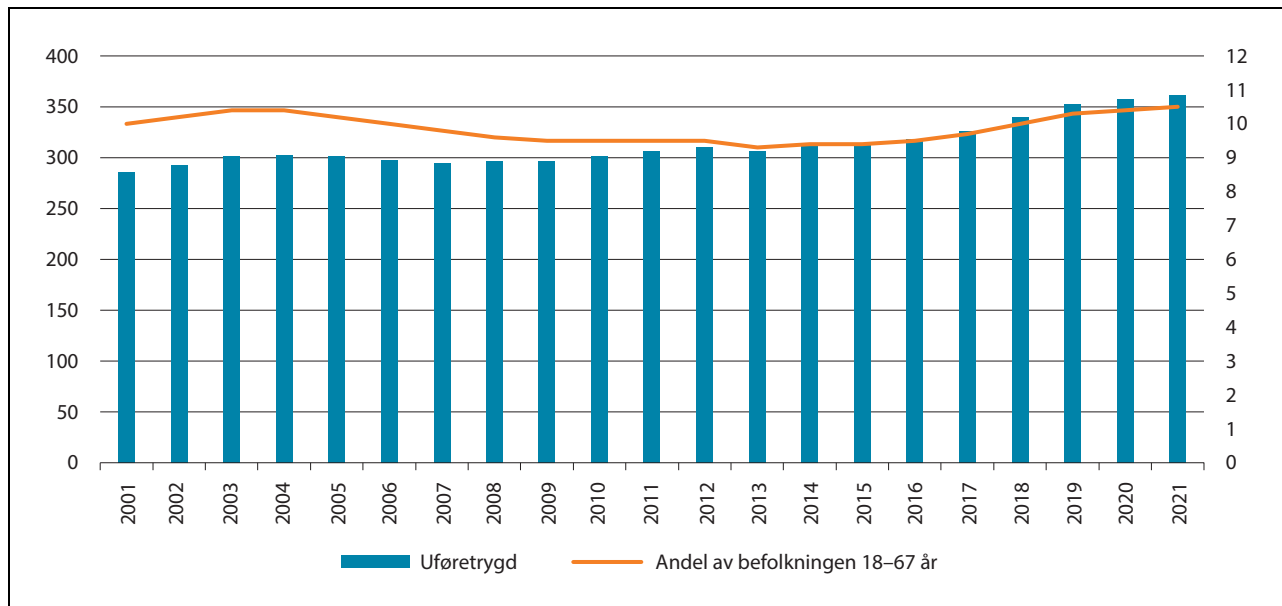
	Under 30 år	30–49 år	50 år og over	Uoppgitt	Totalt
Kvinner	9 875	59 644	141 532	12	211 063
Menn	11 565	42 234	96 064	17	149 880
Sum	21 440	101 878	237 596	29	360 943

Figur 6.5 viser utviklingen i antall personer som mottok uføretrygd fra 2001 til 2021. I perioden fra 2001 til 2003 var det både en økning i antall uføretrygdede og i uføretrygdede som andel av befolkningen i aldersgruppen 18–66 år. Da tidsbegrenset uførestønad ble innført i 2004,⁴ fikk mange som tidligere ville fått innvilget uførepensjon i stedet tidsbegrenset uførestønad. Det førte til at antallet uførepensjonister/-trygdede avtok i årene etter at tidsbegrenset uførestønad ble innført. I årene fra 2008 til 2021 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 aldersgruppen 18–66 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 2021 har andelen av befolkningen med uføretrygd økt til 10,5 pst. Under del I, punkt 3.5 Helserelevante ytelser ses utviklingen for de helse-relaterte ytelsene gjennom flere år i sammenheng, og betydningen av demografiske endringer og arbeidsmarkedssituasjonen drøftes nærmere.

⁴ Tidsbegrenset uførestønad ble avviklet 1. mars 2010. Eksisterende mottakere ble overført til arbeidsavklaringspenger.



Figur 6.5 Mottakere av uføretrygd.¹ Antall ved utgangen av året (venstre akse) og som andel av befolkningen i aldersgruppen 18–66 år (høyre akse). Antall i tusen. Andel i pst. 2001–2021

¹ Inkluderer 11/12 av befolkningen ved alder 18 år og 1/12 av befolkningen ved alder 67 år.

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Uføretrygdde som andel av totalbefolkningen i oppgitte aldersgrupper, i pst. Tall per desember 2012–2021

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Under 30 år	1,2	1,3	1,5	1,6	1,7	1,9	2,1	2,4	2,5	2,6
30–49 år	4,9	5,0	5,4	5,5	5,6	5,9	6,3	6,7	6,9	6,9
50–59 år	15,9	15,7	15,8	15,8	15,8	16,1	16,4	16,7	16,7	16,7
Over 60 år	32,0	30,6	29,7	29,0	28,3	27,8	27,7	27,6	27,2	26,8

Antall nye mottakere av uføretrygd i løpet av året og prosentvis endring fra året før. 2019–2021

År	Antall nye mottakere av uføretrygd			Prosentvis endring fra året før		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
2019	36 685	15 406	21 279	0,0	1,3	-0,8
2020	28 975	12 298	16 677	-21,0	-20,2	-21,6
2021	28 114	11 804	16 310	-3,0	-4,0	-2,2

I 2021 ble det 28 114 nye uføretrygdde, som er om lag 7 860 færre nye uføretrygdde enn i 2020. For kvinner var det 370 færre nye mottakere i 2021, mens det blant menn var 490 færre nye mottakere, sammenlignet med 2020.

Det er flere kvinner enn menn som mottar uføretrygd. 12,6 pst. av kvinner i aldersgruppen 18–66 år mottok uføretrygd ved utgangen 2021, mot 8,5 pst. av menn i samme aldersgruppe. Dette

innebærer en økning på 0,1 prosentpoeng i andelen for kvinner, og uforandret andel blant menn, sammenlignet med 2020. Uføreandelen blant kvinner er høyere enn blant menn i samtlige aldersgrupper eldre enn 24 år. I aldersgruppene 18–19 år og 20–24 år er andelen menn høyere. Forskjellene mellom kjønnene øker med alderen og er særlig stor for gruppen 50 år og eldre. Av nye ufø-

retrygdede i 2021 var 58,0 pst. kvinner. Andelen er 0,3 prosentpoeng høyere enn i 2020.

Per desember 2021 var det 365 600 personer med et vedtak om uføretrygd. Av disse var 18 pst. registrert med et arbeidsforhold. Dette er 0,6 prosentpoeng høyere enn desember 2020.

Per desember 2021 var det om lag 291 700 personer, som tilsvarer i underkant av 80 pst. av mottakerne av uføretrygd, som mottok 100 pst. uføretrygd. Av disse var 4,7 pst. registrert med et arbeidsforhold. Om lag 73 600 uføretrygdede, eller om lag 20 pst. av alle uføretrygdede, hadde vedtak om gradert uføretrygd. Av disse var 71,2 pst. registrert med et arbeidsforhold.

Gjennomsnittlig utbetalingsgrad for personer med vedtak om uføretrygd var 92,9 pst. i desember 2021. Det er 1,5 pst. høyere enn samme tid i 2020.

Pga. den midlertidige utvidelsen av stønadperioden for arbeidsavklaringspenger etter folketrygdloven § 11-12 og § 11-18 i forbindelse med koronapandemien, var antall nye uføresaker til behandling i 2020 og 2021 lavere enn i tidligere år. Gjennomsnittlig antall nye saker til behandling per måned i 2020 og 2021 var hhv. 3 160 og 3 040, mot 3 850 i 2019.

Mottakere av uføretrygd under 30 år

Ved utgangen av 2021 mottok om lag 21 440 personer under 30 år uføretrygd. Dette er en økning på om lag 580 personer, eller 2,8 pst. i forhold til utgangen av 2020, da det var 20 860 personer under 30 år som mottok uføretrygd.

Siden 2011 har antall uføretrygdede under 30 år økt med om lag 12 200 personer. Det har vært en betydelig befolkningsvekst i aldersgruppen i perioden. Endringer i regelverket for de midlertidige helserelaterte ytelser har også hatt betydning for utviklingen. I perioden med tidsbegrenset uførestønad (2004–2010) fikk mange unge slik stønad når de søkte om uføretrygd. Det har også blitt vist til at selve overføringen av mottakere fra forløperne til den nye ordningen arbeidsavklaringspenger (rehabiliteringspenger, attføringspenger og tidsbegrenset uførestønad) i 2010, ga mulighet for ekstra lange forløp før avklaring mot uføretrygd.⁵

Andelen uføre i aldersgruppen under 30 år har økt fra om lag 1,2 pst. i 2011 til om lag 2,6 pst. i 2021. Dette er 0,1 prosentpoeng høyere enn på samme tid i 2020. Mye av veksten i uføreandelen

blant unge skyldes en økning i andelen som blir uføretrygd ved 18-års alder. En mulig årsak som er trukket fram for denne gruppen er at flere barn med alvorlige medisinske lidelser når voksen alder.⁶

Yrkesskadetrygd, gammel lovgivning

Yrkesskadetrygden har avtakende betydning, fordi den bare omfatter skader inntruffet før 1971 og meldt før 1. januar 1990. I 2021 var utgiftene 36,7 mill. kroner mot 37,8 mill. kroner i 2020.

Budsjettforslag 2023

Post 70 Uføretrygd, overslagsbevilgning

For 2023 er det lagt til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere av uføretrygd på 374 122 og en gjennomsnittlig årlig utbetaling per mottaker på 315 490 kroner.

Utgiftsanslaget for 2023 inkluderer anslått effekt av trygdeoppjøret i 2022 og 2023. Som følge av dette øker utgiftsanslaget på posten med 4 986 mill. kroner. Bevilgningen foreslås redusert med 88 mill. kroner som følge av avvikling av folketrygdens særskilte bestemmelser om flyktninger og heving av folketrygdens botidskrav fra tre til fem år fra 1. januar 2021. Helårseffekten er -3 620 mill. kroner og forventes å inntreffe rundt 2060.

Bevilgningen foreslås økt med 86,5 mill. kroner pga. økt barnetillegg for uføre, som følge av at den tidligere regelen om at summen av uføretrygd og barnetillegg ikke kan utgjøre mer enn 95 pst. av inntekt før uførhet ble opphevet med virkning fra 1. juli 2022. Helårseffekten f.o.m. 2024 er 173 mill. kroner.

Videre er det i anslaget for gjennomsnittlig mottakere tatt høyde for enkelte regelverkendringer, herunder særreglene om forlenget stønadperiode for mottakere av arbeidsavklaringspenger i forbindelse med koronapandemien og endringer i regelverket for arbeidsavklaringspenger som påvirker overgangen til uføretrygd.

For 2023 foreslås en bevilgning på 118 030 mill. kroner.

Post 75 Menerstatning ved yrkesskade, overslagsbevilgning

Posten dekker utgifter til menerstatning ved yrkesskade etter folketrygdloven § 13-17. Menerstatning ved yrkesskade skal gi kompensasjon for

⁵ Bragstad, T. (2018). Vekst i uføretrygden blant unge. Arbeid og velferd, 2018(2).

⁶ Bragstad, T. (2018) Vekst i uføre trygding blant unge. Arbeid og velferd, 2018(2).

ulemper av ikke-økonomisk art som følge av yrkesskade som er godkjent etter folketrygdloven. Menerstatningen utmåles i forhold til graden av medisinsk invaliditet. I 2021 var utgiftene på posten på 67 mill. kroner, og vedtatt budsjett for 2022, etter Revidert nasjonalbudsjett, er på 72 mill. kroner.

Utgiftsanslaget for 2023 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2022 og 2023. Som følge av dette øker utgiftsanslaget på posten med 3 mill. kroner.

For 2023 foreslås en bevilgning på 76 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.

Utgiftsanslaget for 2023 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2022 og 2023. Som følge av dette øker utgiftsanslaget på posten med 2 mill. kroner.

For 2023 foreslås en bevilgning på 34 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 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	10 524 276	11 008 797	11 718 170	6,4
	Sum kategori 29.60	10 524 276	11 008 797	11 718 170	6,4

Utgifter under programkategori 29.60 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)

Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
50–89	Overføringer til andre	10 524 276	11 008 797	11 718 170	6,4
	Sum kategori 29.60	10 524 276	11 008 797	11 718 170	6,4

Kap. 2661 Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
70	Grunnstønad, <i>overslagsbevilgning</i>	1 560 076	1 555 200	1 585 000
71	Hjelpestønad, <i>overslagsbevilgning</i>	1 662 113	1 712 800	1 820 000
72	Stønad til servicehund	4 971	5 622	9 390
73	Hjelpemidler mv. under arbeid og utdanning	109 539	125 000	117 000
74	Tilskudd til biler	643 311	739 800	750 000
75	Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler	3 505 586	3 938 800	4 040 000
76	Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler som tjenester	280 894	310 000	355 000
77	Ortopediske hjelpemidler	1 835 907	1 728 300	2 070 000
78	Høreapparater	803 786	838 150	915 000
79	Aktivitetshjelpemidler til personer over 26 år	118 093	55 125	56 780
	Sum kap. 2661	10 524 276	11 008 797	11 718 170

Hovedtrekk ved regelverket og foreslåtte endringer

Kapitlet omfatter grunnstønad og hjelpestønad etter folketrygdloven kapittel 6, og hjelpemidler etter folketrygdloven kapittel 10.

Grunn- og hjelpestønad

Grunn- og hjelpestønad skal gi økonomisk kompensasjon til personer som pga. 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), klesslitasje, hold av førerhund og servicehund og fordyret kosthold ved diett. Den laveste satsen er 8 232 kroner i året per 1. januar 2022, og høyeste sats er 41 052 kroner.

Ved noen sykdomstilstander, som gjelder store diagnosegrupper og hvor personer med disse diagnosene antas å ha noenlunde tilsvarende utgifter, gis det grunnstønad etter en direkteplassering. Dvs. at lovens krav til ekstrautgifter anses oppfylt gjennom medisinske opplysninger alene. I 2019 ble det innført slik direkteplassering av grunnstønad etter sats 1 til klesslitasje til personer med ADHD med hyperaktivitet. Hyperaktiv adferd som utløser ekstra slitasje på klær avtar imidlertid normalt ved alder, og den nyere praksisen med direkteplassering av grunnstønad til klesslitasje vil derfor ikke bli videreført for voksne. Fra 1. januar 2023 må derfor personer over 18 år på vanlig måte dokumentere ekstra utgifter til klesslitasje.

Hjelpestønad kan gis til den som har særskilt behov for tilsyn og pleie pga. 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 2022. Forhøyet hjelpestønad, som kan tilstås til barn og unge under 18 år med særskilt behov for tilsyn og pleie, er to, fire eller seks ganger ordinær hjelpestønad. Høyeste sats er 88 488 kroner i året per 1. januar 2022.

Gis grunn- og hjelpestønad til barn, er det vanligvis foreldrene som mottar stønaden som verge for barnet. Hjelpestønad er en skattefri, kontantytelse som kan benyttes til å kjøpe hjelp.

Stortinget vedtar satsene for grunn- og hjelpestønad i eget romertallsvedtak. Forslag til satser for 2023 framgår av budsjettforslaget for 2023.

Hjelpemidler

Hjelpemidler fra 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, for å bedre funksjonsevnen i dagliglivet, eller for at personen skal kunne bli pleid i hjemmet.

Stønad kan gis i form av utlån av, tilskudd til eller lån til hjelpemidler, høreapparat, grunnmønstre til søm av klær, førerhund, lese- og sekretærhjelp for blinde og svaksynte, tolkehjelp for døve og hørselshemmede, tolke- og ledsagerhjelp for døvblinde, motorkjøretøy eller annet transportmiddel, ortopediske hjelpemidler, brystproteser, ansiktsdefektproteser, øyepoteser, parykker mv. Det kan også gis stønad til ombygging av maskiner og tilrettelegging av fysisk miljø på arbeidsplassen, og tilskudd til opplæringstiltak.

Fra 1. august 2022 er det innført en ny ordning for stønad til briller til barn under 18 år, som av ulike årsaker har behov for synskorrigerende. Stønaden gis etter faste satser basert på brillens styrke. Den trekkes fra regningen hos optiker når brillen skal betales, og utbetales som direkteoppgjør til optikeren som har forskuttert støtten. Ordningen kommer i tillegg til de to allerede eksisterende stønadsordningene for briller: Briller til behandling og/eller forebygging av amblyopi og Briller og kontaktlinser for synshemmede. Den nye ordningen er hjemlet i forskrift 19. juli 2022 nr. 1364 om stønad til briller til barn.

Rapport

Grunn- og hjelpestønad

Utgiftene til grunnstønad i 2021 var 1 560 mill. kroner, mot 1 597 mill. kroner i 2020. Utgiftene til hjelpestønad var 1 662 mill. kroner i 2021, mot 1 607 mill. kroner i 2020. I løpet av 2021 fikk i alt 5 732 nye personer innvilget grunnstønad, mens 5 427 nye personer fikk innvilget hjelpestønad.

Utgiftsutvikling for grunn- og hjelpestønad i perioden 2019–2021 (mill. kroner)

	2019	2020	2021
Grunnstønad	1 720	1 597	1 560
Hjelpestønad	1 555	1 607	1 662

Tabellene under viser antall mottakere av grunn- og hjelpestønad etter alder og sats per 31. desember 2021. Ved utgangen av 2021 mottok til

sammen 128 068 personer grunnstønad og 63 340 personer hjelpestønad. Antall mottakere er 1,3 pst. høyere enn i 2020.

Antall grunnstønadmottakere etter alder og sats per 31. desember 2021

Alder	I alt	0–17 år	18–66 år	67 år og eldre
Antall i alt	128 068	20 301	74 622	33 145
Sats 1	75 216	11 273	42 772	21 171
Sats 2	22 504	7 229	112 558	2 726
Sats 3	16 621	890	9 514	6 217
Sats 4	10 826	790	7 638	2 398
Sats 5	1 965	93	1 407	465
Sats 6	936	35	733	168

58,7 pst. av grunnstønadmottakerne mottok sats 1 ved utgangen av 2021. 15,9 pst. av mottakerne var under 18 år.

Fra 1. april 2020 ble innplassering i sats for mottakere som får grunnstønad for glutenfritt kosthold endret. Mottakere mellom 5 og 30 år ble

flyttet fra sats 3 til sats 2. Øvrige aldersgrupper ble flyttet fra sats 2 til sats 1. Fordelingen av mottakere etter sats ble da vesentlig forandret. Som følge av denne endringen har det blitt færre mottakere av satsene 2 og 3.

Antall hjelpestønadmottakere etter alder og sats per 31. desember 2021

Alder	I alt	0–17 år	18–66 år	67 år og eldre
Antall i alt	63 340	32 807	23 813	6 720
Sats 1	35 786	5 396	23 686	6 704
Sats 2	19 512	19 455	41	16
Sats 3	6 486	6 465	21	-
Sats 4	1 556	1 491	65	-

Om lag 56,5 pst. av hjelpestønadmottakerne mottok sats 1 ved utgangen av 2021. Det er i hovedsak barn og ungdom i alderen 0–17 år som mottar hjelpestønad etter sats 2–4.

Stønad til servicehund

Utgiftene på denne posten var 5 mill. kroner i 2021. Det ble utlevert syv servicehunder til brukere i 2021, mens ytterligere to ble innkjøpt i 2021, men først utlevert i 2022.

Hjelpemidler mv. under arbeid og utdanning

Utgiftene på denne posten var 109,5 mill. kroner i 2021, mot 121,7 mill. kroner i 2020.

Dette er en sammensatt post med flere typer ytelser. Antall søknader om tilrettelegging på arbeidsplass var i 2021 på samme nivå som i 2020, mens utgiftene gikk sterkt ned. I hovedsak gis stønaden til dette formålet i form av lån og tilskudd.

Utgifter til tolkehjelp for hørselshemmede i arbeid og i utdanning har gått litt ned de siste årene. Det kan skyldes at det er noen flere ansatte 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 fra 2015. Koronasituasjonen i 2020 og 2021 har medvirket til færre søknader og noe mindre utgifter enn i 2019.

Utgiftsutvikling for de enkelte stønadene i perioden 2019–2021 (mill. kroner)

	2019	2020	2021
I alt	124,1	121,7	109,5
Lån og tilskudd til tilrettelegging til arbeid	18,3	17,1	9,8
Tolkehjelp hørselshemmede ¹	87,9	87,4	83,3
Tolkehjelp døvblinde ²	7,2	4,4	3,4
Lese- og sekretærhjelp	10,6	12,8	13,0

^{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).

Utgiftene til bilstønad var 642,9 mill. kroner i 2021, mot 766,2 mill. kroner i 2020. Det var en nedgang på 16,1 pst. En del av nedgangen skyldes

leveringsproblemer for biler fra høsten 2021. I forbindelse med korona-situasjonen har det oppstått forsinkelser i produksjon og transport av komponenter til bilfabrikker.

Antall søknader om stønad til bil i gruppe 1 har gått noe ned fra 2020 til 2021. Antall søknader om stønad til bil i gruppe 2 og antall innvilgelser av stønad til bil i gruppe 2 økte litt fra 2020 til 2021.

Utgiftsutvikling på de enkelte stønadene på bilområdet, hele året i perioden 2019–2021 (mill. kroner)

	2019	2020	2021
I alt	698,0	766,2	642,9
Kjøp av bil gruppe 1	12,0	11,2	9,4
Kjøp av bil gruppe 2	376,3	438,4	349,0
Utstyr, ombygging, kjøreopplæring	311,4	317,8	286,4
Innbetaling gjeldsoppgjør, mv.	-1,6	-1,1	-2,0

Innbetalingene ved gjeldsoppgjør er i hovedsak flyttet over til kap. 5701, post 88.

Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler

Utgiftene på posten var 3 506 mill. kroner i 2021. Det er en økning på 6,2 pst. fra 2020, da utgiftene var 3 300 mill. kroner. De største hovedgruppene i 2021 var hjelpemidler til husholdning og bolig (914 mill. kroner), kommunikasjons- og datahjelpemidler (659 mill. kroner) og elektrisk rullestol (676 mill. kroner).

I 2021 var det 156 148 brukere som mottok et eller flere utlån gjennom hjelpemiddelsentralene. Dette var en økning på 5,5 pst. fra 2020. Det var i tillegg 17 129 brukere som fikk service på hjelpemidler, og 14 586 brukere som fikk råd, veiledning mv. Koronasituasjonen i 2020 førte til nedgangen i brukerkontakter og utgifter. Dette er kompensert for i 2021. Om lag 10 pst. av alle registrerte hjelpemiddelbrukere er barn og unge under 18 år. Andelen i yrkesaktiv alder er om lag 37 pst., mens 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

Dette er en sammensatt post med flere typer ytelser. Utgiftene på posten var 280,9 mill. kroner i 2021. Det var en økning på 9 pst. fra 2020. Det var økning i aktivitet, etter nedgang i 2020 som følge av koronasituasjonen. Det meste av utgiftene er knyttet til tilpasningskurs og annen opplæring, reise og utprøving av ulike hjelpemidler, tolkehjelp for hørselshemmede og døve, tolke- og ledsagerhjelp for døvblinde og førerhunder. De samlede utgiftene til tolkehjelp for hørselshemmede og døvblinde i arbeid og i dagliglivet gikk ned fra om lag 147 mill. kroner i 2020, til om lag 138 mill. kroner i 2021.

Ortopediske hjelpemidler

Utgiftene til ortopediske hjelpemidler var 1 836 mill. kroner i 2021. Det var en økning på 20,6 pst. fra 2020. De største produktgruppene det ble gitt støtte til i 2021 var ortoser og fotsenger (798 mill. kroner), proteser (463 mill. kroner) og fottøy (480 mill. kroner).

Høreapparater og tinnitusmaskerere

De samlede utgiftene på posten var 804 mill. kroner i 2021. Det var en økning på 6,2 pst. fra 2020.

Det kom inn 66 091 søknader om stønad til høreapparat i 2021. Det var en økning på 16,1 pst. fra 2020. For tinnitusmaskerere kom det inn 3 541 søknader, som var en økning på 48,8 pst. fra 2020.

Aktivitetshjelpemidler til personer over 26 år

Ordnningen ble innført fra 1. juli 2014. Etterspørsele etter ordningen har de siste årene oversteget bevilgningen. Siden ordningen er rammestyrte, må Arbeids- og velferdsetaten iverksette stans i innvilgelsene av søknader om aktivitetshjelpemidler når bevilgningen er brukt opp, selv om vilkårene for å få tildelt aktivitetshjelpemidler er oppfylt.

For at flere personer som oppfyller vilkårene for ordningen skal få tildelt aktivitetshjelpemidler i 2021, ble bevilgningen midlertidig styrket med 30 mill. kroner i 2021, jf. Prop. 1 S (2020–2021) og Innst. 15 S (2020–2021). Bevilgningen ble ytterligere styrket med 20 mill. kroner fra 83,7 til 103,7 mill. kroner i forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 2021, jf. Prop. 195 S (2020–2021)

og Innst. 600 S (2020–2021). I 2022 var bevilgningen til ordningen 55,1 mill. kroner.

Det ble kjøpt inn hjelpemidler i ordningen for 121,5 mill. kroner i 2021. Kjøp av tjenester utgjorde 1,4 mill. kroner, og det ble innbetalt egenandeler på om lag 4,8 mill. kroner. I 1. halvår 2022 var de regnskapsførte utgiftene til aktivitets-hjelpemidler for personer over 26 år 48,1 mill. kroner. Det ble innbetalt egenandeler på om lag 2,6 mill. kroner.

Budsjettforslag 2023

Post 70 Grunnstønad, overslagsbevilgning

Det er lagt til grunn et gjennomsnittlig antall grunnstønadsmottakere på 128 800 i 2022 og 130 100 i 2023. Det foreslås en oppjustering av satsene fra 2022 til 2023 i tråd med prisøkningen. Følgende satser foreslås fra 1. januar 2023:

- Sats 1: 8 462 kroner
- Sats 2: 12 916 kroner
- Sats 3: 16 925 kroner
- Sats 4: 24 931 kroner
- Sats 5: 33 788 kroner
- Sats 6: 42 201 kroner

Fra 1. januar 2023 gjeninnføres kravet til dokumentasjon av ekstrautgifter for innvilgelse av grunnstønad til voksne med hyperkinetiske forstyrrelser (ADHD). Mindreutgiftene av endringen er på usikkert grunnlag anslått til 15 mill. kroner i 2023.

For 2023 foreslås en bevilgning på 1 585 mill. kroner.

Post 71 Hjelpstønad, overslagsbevilgning

Det er lagt til grunn et gjennomsnittlig antall hjelpstønadsmottakere på 63 500 i 2022 og 63 900 i 2023. Det foreslås en oppjustering av satsene fra 2022 til 2023 i tråd med prisøkningen.

- Sats 1: 15 161 kroner
- Sats 2: 30 322 kroner
- Sats 3: 60 644 kroner
- Sats 4: 90 966 kroner

For 2023 foreslås en bevilgning på 1 820 mill. kroner.

Post 72 Stønad til servicehund

Posten er rammestyrte. For 2023 er det lagt til grunn en prisøkning på 2,8 pst.

Det foreslås å øke bevilgningen med 3,6 mill. kroner som følge av økt behov for servicehunder.

For 2023 foreslås en bevilgning på 9,4 mill. kroner.

Post 73 Hjelpemidler mv. under arbeid og utdanning

Det er lagt til grunn en volumvekst på 3 pst. og en prisøkning på 4,8 pst. i 2022. For 2023 er det lagt til grunn en volumvekst på 3 pst. og en prisøkning på 2,8 pst.

Det foreslås å styrke tolketjenesten for hørselshemmede, døve og døvblinde ved å øke antallet fast ansatte tolker i Arbeids- og velferdsetaten. Det må forventes at en økning i antall fast ansatte tolker vil medføre en viss nedgang i etterspørselen etter frilanstolker. Utgiftene til tolking i regi av frilanstolker på posten er antatt å bli redusert med 8 mill. kroner. Det vises for øvrig til omtale under kap. 2661, post 76 og programkategori 09.10, kap. 605, post 01.

For 2023 foreslås en bevilgning på 117 mill. kroner.

Post 74 Tilskudd til biler

Det er lagt til grunn en nullvekst og en prisøkning på 4,8 pst. i 2022. For 2023 er det lagt til grunn en volumvekst på 8 pst. og en prisøkning på 2,8 pst.

For 2023 foreslås en bevilgning på 750 mill. kroner.

Post 75 Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler

Det er lagt til grunn en volumnedgang på 2 pst. og en prisøkning på 4,8 pst. i 2022. For 2023 er det lagt til grunn en volumvekst på 3 pst. og en prisøkning på 2,8 pst.

For 2023 foreslås en bevilgning på 4 040 mill. kroner.

Post 76 Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler som tjenester

Det er lagt til grunn en volumvekst på 13 pst. og en prisøkning på 4,8 pst. i 2022. For 2023 er det

lagt til grunn en volumvekst på 5 pst. og en prisøkning på 2,8 pst.

Det foreslås å styrke tolketjenesten for hørselshemmede, døve og døvblinde ved å øke antall fast ansatte tolker i Arbeids- og velferdsetaten. Det må forventes at en økning i antall fast ansatte tolker vil medføre en viss nedgang i etterspørselen etter frilanstolker. Utgiftene til tolking i regi av frilanstolker på posten er antatt å bli redusert med 5 mill. kroner. Det vises for øvrig til omtale under kap. 2661, post 73 og programkategori 09.10, kap. 605, post 01.

For 2023 foreslås en bevilgning på 355 mill. kroner.

Post 77 Ortopediske hjelpemidler

Det er lagt til grunn en volumvekst på 2 pst. og en prisøkning på 4,8 pst. i 2022. For 2023 er det lagt til grunn en volumvekst på 3 pst. og en prisøkning på 2,8 pst.

For 2023 foreslås en bevilgning på 2 070 mill. kroner.

Post 78 Høreapparater

Det er lagt til grunn en volumvekst på 3 pst. og en prisøkning på 4,8 pst. i 2022. For 2023 er det lagt til grunn en volumvekst på 4 pst. og en prisøkning på 2,8 pst.

For 2023 foreslås en bevilgning på 915 mill. kroner.

Post 79 Aktivitetshjelpemidler til personer over 26 år

Posten er rammestyrkt. For 2023 er det lagt til grunn en prisøkning på 2,8 pst.

For 2023 foreslås en bevilgning på 56,8 mill. kroner.

Programkategori 29.70 Alderdom

Utgifter under programkategori 29.70 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)

Kap.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
2670	Alderdom	256 906 045	269 226 000	289 330 000	7,5
	Sum kategori 29.70	256 906 045	269 226 000	289 330 000	7,5

Utgifter under programkategori 29.70 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)

Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
50–89	Overføringer til andre	256 906 045	269 226 000	289 330 000	7,5
	Sum kategori 29.70	256 906 045	269 226 000	289 330 000	7,5

Kap. 2670 Alderdom

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
70	Grunnpensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	81 429 864	83 960 000	88 390 000
71	Tilleggspensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	161 755 148	167 690 000	178 030 000
72	Inntektpensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	6 667 096	10 480 000	15 610 000
73	Sært tillegg, pensjonstillegg mv., <i>overslagsbevilgning</i>	7 053 937	7 096 000	7 300 000
	Sum kap. 2670	256 906 045	269 226 000	289 330 000

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 har fra 2011 og fram til 2021 blitt regulert med lønnsvekst fratrukket 0,75 pst. Særregler for reguleringen for 2021 gjorde at reguleringen i 2021 tilsvarte lønnsveksten. Fra 2022 reguleres løpende pensjon med gjennomsnittet av lønns- og prisveksten.

Det er innført nye opptjeningsregler for personer født f.o.m. 1954 der alle år med pensjongsivende inntekt mellom 13 og 75 år gir pensjonsopptjening. Årskullene 1954–1962 får 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 pensjongsivende inntekten vedkommende har hatt som yrkesaktiv. For å få rett til grunnpensjon kreves det at vedkommende har minst fem års trygdetid. Full grunnpensjon oppnås når en person etter fylte 16 år har bodd 40 år i Norge. Opptjeningsstiden 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 lavere 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 fem 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 pensjongsivende inntekt fra 13 til 75 år i pensjonsopptjenin-

gen. For hvert år med pensjonsopptjening akkumuleres en pensjonsbeholdning. Årlig pensjonsopptjening tilsvarer 18,1 pst. av den pensjongsivende inntekten. Alle inntekter opp til et nivå tilsvarende 7,1 G medregnes. Årlig pensjon 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 fem 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 garantipensjon ytes til den som har minst 40 års trygdetid. Dersom trygdetiden er kortere, blir garantipensjonen tilsvarende lavere. 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.

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. Antallet økte hvert år frem til 2019, men med avtakende vekst.

I 2021 var det i gjennomsnitt 89 000 mottakere av alderspensjon under 67 år, en nedgang fra året før på om lag 2 000.

Økningen i antall mottakere av alderspensjon under 67 år har bidratt til en stor økning i folke-trygdens 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.)	2021 kroner ¹ (mill. kroner)	Endring (mill. kroner)	Endring (pst.)
2019	232 107	11 039	5,0	245 841	4 198	1,7
2020	241 254	9 147	3,9	250 495	4 654	1,9
2021	256 906	15 652	6,5	256 906	6 411	2,6

¹ Utgifter i 2021-kroner er deflatert med gjennomsnittlig grunnbeløp 2021 = 104 716 kroner.

Fra 2020 til 2021 økte utgiftene til alderspensjon med 6,5 pst. Gjennomsnittlig grunnbeløp økte med 3,8 pst, og regnet i fast grunnbeløp var veksten 2,6 pst. Veksten i utgiftene skyldes hovedsakelig økt antall mottakere av alderspensjon som er 67 år og eldre. Utgiftene til alderspensjonister under 67 år økte med 0,4 pst. i 2021, målt i nominelle kroner, mens utgiftene til alderspensjonister som er 67 år eller eldre, økte med 6,8 pst.

Utviklingen i antall mottakere av alderspensjon og minstepensjonister

Antall mottakere av alderspensjon har økt de siste årene. Fra 2019 til 2021 var økningen på 43 000, tilsvarende 4,5 pst. Ved utgangen av 2021 mottok 1 001 500 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 knapt 15 pst. av alle mottakere av alderspensjon ved utgangen i 2021. Andelen gikk opp med et halvt prosentpoeng sammenlignet med 2020. Økningen skyldes ekstraordinære økninger i minstenivået for enslige gjennomført i 2021.

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
2019	958 800	146 800	15,3	4,5	25,6
2020	981 400	138 200	14,1	4,2	23,5
2021	1 001 500	146 500	14,6	4,6	24,2

¹ Andelen mannlige og kvinnelige minstepensjonister er andel av hhv. 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 i årene framover.

Utvikling i gjennomsnittlig pensjon og minstepensjon, 2021-kroner¹

År	Alderspensjon			Minstepensjon		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
2019	256 000	285 500	227 800	162 900	130 600	168 200
2020	256 600	284 600	229 900	165 000	132 700	170 500
2021	257 700	284 100	232 500	169 500	137 200	175 200

¹ Beløpene er omregnet til 2021-kroner med utviklingen i konsumprisindeksen.

Gjennomsnittlig alderspensjon økte med 0,7 pst. i realverdi fra 2019 til 2021. Det var en nedgang på 0,5 pst. for menn og en økning med 2,1 pst. for kvinner. Gjennomsnittlig minstepensjon økte 4,1 pst. i realverdi fra 2019 til 2021. Økningen kan sees i sammenheng med ekstraordinære økninger i minste pensjonsnivå for enslige, med virk-

ning fra 1. mai 2020 og 1. juli 2021 og særskilte regler for regulering av løpende pensjon i 2021.

Nye mottakere av alderspensjon 62–66 år i 2021

En kan velge å ta ut full alderspensjon eller gradert pensjon med hhv. 20, 40, 50, 60 og 80 pst.

uttaksgrad. Tabellen nedenfor viser at gjennomsnittlig uttaksgrad blant de som tok ut alderspensjon før 67 år i 2021 var på 83 pst., og at den var høyere blant menn enn blant kvinner. Gjennomsnittlig alderspensjon for nye mottakere av alderspensjon i alderen 62–66 år er på 194 600 kroner.

Om en korrigerer for uttaksgrad og beregner gjennomsnittlig alderspensjon gitt at alle hadde tatt ut full alderspensjon, ville denne vært på 232 600 kroner. Gjennomsnittlig pensjon er høyere for menn enn for kvinner som følge av at de har høyere opptjening.

Nye mottakere av alderspensjon 62–66 år i 2021. Gjennomsnittlig uttaksgrad, gjennomsnittlig alderspensjon og gjennomsnittlig alderspensjon korrigert for uttaksgrad. Forutsatt G = 104 716 kroner

	Antall	Gjennomsnittlig uttaksgrad	Gjennomsnittlig pensjon	Gjennomsnittlig pensjon korrigert for uttaksgrad
Kvinner	8 174	78,8	172 200	215 400
Menn	16 248	85,2	205 900	241 200
Totalt	24 422	83,0	194 600	232 600

Budsjettforslag 2023

Regulering av folketrygdens grunnbeløp

Utgiftsanslaget for 2023 inkluderer anslått effekt av trygdeoppkjøret i 2022 og 2023. Det vises til omtale under hver enkelt post. Reguleringsreglene for løpende pensjon er lagt om fra 2022. Løpende pensjoner reguleres fra 1. mai 2022 med gjennomsnittet av lønns- og prisvekst.

Post 70 Grunnpensjon, overslagsbevilgning

I budsjettforslaget for 2023 er det lagt til grunn at gjennomsnittlig antall personer med grunnpensjon vil utgjøre 1 030 300 og at gjennomsnittlig grunnpensjon vil utgjøre 85 800 kroner.

Utgiftsanslaget for 2023 inkluderer anslått effekt av trygdeoppkjøret i 2022 og 2023. Som følge av dette øker anslaget på post 70 med 3 670 mill. kroner,

For 2023 foreslås en bevilgning på 88 390 mill. kroner.

Post 71 Tilleggspensjon, overslagsbevilgning

I budsjettforslaget for 2023 er det lagt til grunn at gjennomsnittlig antall personer med tilleggspensjon vil utgjøre 1 009 100 og at gjennomsnittlig tilleggspensjon vil utgjøre 176 400 kroner.

Utgiftsanslaget for 2023 inkluderer anslått effekt av trygdeoppkjøret i 2022 og 2023. Som følge av dette øker anslaget på post 71 med 7 380 mill. kroner.

For 2023 foreslås en bevilgning på 178 030 mill. kroner.

Post 72 Inntektspensjon overslagsbevilgning

I budsjettforslaget for 2023 er det lagt til grunn at gjennomsnittlig antall personer med inntektspensjon vil utgjøre 225 400 og at gjennomsnittlig inntektspensjon vil utgjøre 69 200 kroner.

Utgiftsanslaget for 2023 inkluderer anslått effekt av trygdeoppkjøret i 2022 og 2023. Som følge av dette øker anslaget på post 72 med 650 mill. kroner.

For 2023 foreslås en bevilgning på 15 610 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 62 pst. av bevilgningen for 2023 gjelder særtilllegg og pensjonstillegg. Det er lagt til grunn at gjennomsnittlig antall med særtilllegg eller pensjonstillegg vil utgjøre 125 700 i 2023, og at gjennomsnittlig særtilllegg/pensjonstillegg vil utgjøre 35 700 kroner.

Utgiftsanslaget for 2023 inkluderer anslått effekt av trygdeoppkjøret i 2022 og 2023. Som følge av dette øker anslaget på post 73 med 300 mill. kroner.

For 2023 foreslås en bevilgning på 7 300 mill. kroner.

Programkategori 29.80 Forsørgertap og eneomsorg for barn mv.

Utgifter under programkategori 29.80 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
2680	Etterlatte	2 016 432	1 989 800	2 085 200	4,8
2686	Stønad ved gravferd	257 381	260 000	295 000	13,5
	Sum kategori 29.80	2 273 813	2 249 800	2 380 200	5,8

Utgifter under programkategori 29.80 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
50–89	Overføringer til andre	2 273 813	2 249 800	2 380 200	5,8
	Sum kategori 29.80	2 273 813	2 249 800	2 380 200	5,8

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 den ene eller begge

foreldrene. 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 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
70	Grunnpensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	1 112 993	1 100 000	1 150 000
71	Tilleggspensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	811 741	800 000	840 000
72	Sært tillegg, <i>overslagsbevilgning</i>	88 722	87 000	92 000
74	Tilleggsstønader og stønad til skolepenger, <i>overslagsbevilgning</i>	187	100	300
75	Stønad til barnetilsyn til gjenlevende i arbeid, <i>overslagsbevilgning</i>	2 789	2 700	2 900
	Sum kap. 2680	2 016 432	1 989 800	2 085 200

Hovedtrekk ved regelverket og vedtatte endringer

Formålet med ytelser etter denne programkategorien er å sikre inntekt til gjenlevende ektefelle som ikke kan forsørge seg selv, til gjenlevende barn som har mistet den ene eller begge foreldrene og til enslige familiepleiere som ikke kan forsørge seg selv etter at pleieforholdet er opphørt. I tillegg skal ytelsene bidra til hjelp til selvhjelp.

Etter forslag fra Regjeringen Solberg i Prop. 13 L (2020–2021) har Stortinget vedtatt nye etterlatteytelser i folketrygden, jf. lovvedtak 39 (2020–2021) og Innst. 128 L (2020–2021). Lovforslagene bygget på tilrådning fra et offentlig utvalg som har utredet etterlatteytelsene i folketrygden, jf. NOU 2017: 3 *Folketrygdens ytelser til etterlatte – forslag til reform*.

Stortingets vedtak innebærer forenklete regler og økte ytelser til etterlatte barn, at dagens etterlatteytelse til gjenlevende under 67 år skal erstattes av en tidsbegrenset omstillingsstønad med sikte på å at den etterlatte skal bli selvforsørget, og at det ikke lenger skal gis gjenlevendetillegg i uføretrygd eller alderspensjon. Det ble videre fastsatt overgangsregler mellom nytt og gammelt regelverk. For å sikre tid til nødvendig implementering tas det sikte på at det vedtatte regelverket trer i kraft fra 2024. Se nærmere omtale under målet om gode og forutsigbare pensjoner for dagens og fremtidige generasjoner under punkt 6.7, punkt 6.7.3 Pågående prosesser på pensjonsområdet og avsnittet «Reform av ytelser til etterlatte».

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 mot faktisk og antatt inntekt. 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. Den midlertidige løsningen med gjenlevendetillegg til den delen av alderspensjonen som ble gitt etter nye opptjeningsregler for årskullene født i 1954–1957, ble lukket for nye tilfeller 31. desember 2019. Som en midlertidig ordning, fram til Stortingets vedtak om nye etterlatteytelser i folketrygden trer i kraft, kan gjenlevende som mottar uføretrygd, få et gjenlevendetillegg til sin trygd.

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 den ene eller begge foreldrene.

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 3 pst. i perioden 2017–2021. I fast grunnbeløp har det vært en nedgang i utgiftene på 14 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. 2019–2021

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
2019	14 221	-637	4 195	-93	13 921	-624
2020	13 883	-338	4 177	-18	13 577	-344
2021	13 673	-210	4 196	19	13 373	-204

De aller fleste gjenlevende ektefeller med pensjon er kvinner. I 2021 var andelen kvinner på 90 pst. Rundt 45 pst. av enkene og 16 pst. av enkemennene under 67 år mottok pensjon eller overgangsstønad ved utgangen av 2021.

Andelen gjenlevende ektefeller med fradrag i ytelsen som følge av faktisk eller antatt inntekt har vært relativt stabil de siste årene.

I 2021 hadde 83 pst. av alle gjenlevende ektefeller med pensjon/stønad reduksjon i ytelsen som følge av faktisk eller antatt inntekt.

Antall personer med avgang fra gjenlevendepensjon og tilstand etter avgang. 2021

Kjønn	Totalt antall	Alderspensjon	Uføretrygd	AFP	Gift	I arbeid ¹	Død	Annet
Totalt	1 864	849	268	94	397	256	1 864	849
Kvinner	1 617	763	235	87	319	213	1 617	763
Menn	247	86	33	7	78	43	247	86

¹ Registrert som arbeidstaker.

46 pst. av gjenlevende ektefeller med avgang fra gjenlevendepensjon har overgang til alderspensjon, mens 14 pst. har blitt uføretrygdede. 5 pst. har gått over til AFP. Videre har 14 pst. mistet pensjonen pga. ekteskapsinngåelse, dødsfall eller andre grunner.¹

Av de gjenværende 33 pst. er de aller fleste i arbeid. Dette er i stor grad personer som også har vært i arbeid samtidig som de har mottatt gjenle-

vendepensjon, og som nå har fått høyere inntekt slik at hele pensjonen avkortes. De som slutter å motta gjenlevendepensjon, har i gjennomsnitt mottatt pensjon i om lag ni år.

¹ Det er lave antall som har giftet seg eller er registrert som døde, særlig blant menn. For å sikre at statistikk ikke kan føres tilbake til identifiserbare enkeltpersoner, så er kategoriene «gift på nytt» og «død» slått sammen med kategorien «annet».

Barnepensjonister per 31. desember. 2019–2021

	2019	2020	2021	Endring 2019–2021 i pst.
Antall i alt	11 280	11 231	11 062	-1,9
Begge foreldre døde	144	145	141	-2,1

Antall barnepensjonister utgjør 0,9 pst. av alle unge mellom 0 og 20 år. Det er om lag 1,4 barn per barnekull som fortsatt har én forelder i live, og rundt 1,3 barn per barnekull blant foreldreløse.

Budsjettforslag 2023

Post 70 Grunnpensjon, overslagsbevilgning

I budsjettforslaget for 2023 anslås det et gjennomsnittlig antall mottakere på om lag 24 000 med en gjennomsnittlig ytelse på om lag kr 48 300.

Utgiftsanslaget for 2023 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2022 og 2023. Som følge av dette øker anslaget med 49 mill. kroner på post 70,

For 2023 foreslås en bevilgning på 1 150 mill. kroner.

Post 71 Tilleggspensjon, overslagsbevilgning

I budsjettforslaget for 2023 er det lagt til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere på om lag 13 200, med en gjennomsnittlig ytelse på om lag kr 63 800.

Utgiftsanslaget for 2023 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2022 og 2023. Som følge av dette øker anslaget med 35 mill. kroner på post 71.

For 2023 foreslås en bevilgning på 840 mill. kroner.

Post 72 Særtilllegg, overslagsbevilgning

I budsjettforslaget for 2023 anslås det et gjennomsnittlig antall mottakere på om lag 4 300, med en gjennomsnittlig ytelse på om lag kr 21 800.

Utgiftsanslaget for 2023 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2022 og 2023. Som følge av dette øker anslaget med 3,9 mill. kroner på post 72.

For 2023 foreslås en bevilgning på 92 mill. kroner.

Post 74 Tilleggsstønader og stønad til skolepenger, overslagsbevilgning

Posten omfatter stønad til skolepenger og alle tilleggsstønadene, herunder stønad til barnetilsyn til gjenlevende ektefeller og tidligere familiepleiere i utdanning og arbeidssøking, etter samme bestemmelser som for enslig mor eller far, jf. kap. 2620.

For 2023 foreslås en bevilgning på 0,3 mill. kroner.

Post 75 Stønad til barnetilsyn til gjenlevende i arbeid, overslagsbevilgning

Stønad til barnetilsyn gis til gjenlevende ektefeller i arbeid etter samme bestemmelser som for enslig far eller mor, jf. kap. 2620.

For 2023 foreslås en bevilgning på 2,9 mill. kroner.

Kap. 2686 Stønad ved gravferd

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
70	Stønad ved gravferd, <i>overslagsbevilgning</i>	257 381	260 000	295 000
	Sum kap. 2686	257 381	260 000	295 000

Hovedtrekk ved regelverket

Formålet med stønad ved gravferd etter folketrygdloven kapittel 7 er å kompensere for utgifter til gravferd. Når et medlem i folketrygden dør, kan det gis gravferdsstønad og stønad til bæretransport. 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 2022 maksimalt 26 011 kroner. Stønaden er, med unntak for barn under 18 år, behovsprøvd.

Stønad til bæretransport 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.

Ved dødsfall under opphold utenfor landet, kan det i visse tilfeller ytes stønad etter særskilte regler.

Rapport

Utgiftene til stønad ved gravferd i 2021 var på 257,4 mill. kroner. Av dette ble det utbetalt 187,4 mill. kroner til bæretransport, 61,2 mill. kroner til behovsprøvd gravferdsstønad og 8,8 mill. kroner til gravferdsstønad ved dødfødt barn.

Behovsprøvd gravferdsstønad 2019–2021

År	Utgifter, mill. kroner	Antall mottakere	Mottakere i pst. av antall døde	Gjennomsnittlig beløp, kroner	Maksimal sats, kroner
2019	65,4	3 441	8,5	19 014	23 990
2020	63,2	3 221	7,9	19 616	24 734
2021	61,2	3 043	7,2	20 127	25 377

I 2021 mottok 3 043 personer behovsprøvd gravferdsstønad, mot 3 221 i 2020. Andelen dødsfall hvor det ble gitt behovsprøvd gravferdsstønad var 7,2 pst. I tillegg ble det i 2021 utbetalt stønad til bæretransport for 17 958 personer, og i 525 saker med gravferdsstønad for dødfødte barn.

Budsjettforslag 2023**Post 70 Stønad ved gravferd,
overslagsbevilgning**

Det foreslås at satsen for den behovsprøvede gravferdsstønaden økes fra maksimalt 26 011 kroner til maksimalt 26 999 kroner fra 1. januar 2023.

I anslagene er gjennomsnittlig antall mottakere av gravferdsstønad anslått til 3 613, og gjennomsnittlig beløp pr. mottaker på 21 050 kroner. For stønad til bæretransport anslås det at antall mottakere vil bli 19 441, med et gjennomsnittlig beløp pr. mottaker på 11 361 kroner.

For 2023 foreslås en bevilgning på 295 mill. kroner.

Programkategori 29.90 Diverse inntekter

Inntekter under programkategori 29.90 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
5701	Diverse inntekter	2 432 073	2 448 300	2 308 383	-5,7
	Sum kategori 29.90	2 432 073	2 448 300	2 308 383	-5,7

Inntekter under programkategori 29.90 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
50–89	Overføringer fra andre	2 432 073	2 448 300	2 308 383	-5,7
	Sum kategori 29.90	2 432 073	2 448 300	2 308 383	-5,7

Kap. 5701 Diverse inntekter

(i 1 000 kr)					
Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	
71	Refusjon ved yrkesskade	720 686	840 000	800 000	
73	Refusjon fra bidragspliktige	197 394	205 000		
80	Renter	1 891	1 000	1 000	
86	Innkreving feilutbetalinger	1 417 674	1 320 000	1 400 000	
87	Diverse inntekter	24 179	15 300	24 383	
88	Hjelpemiddelsentraler mv.	70 249	67 000	83 000	
	Sum kap. 5701	2 432 073	2 448 300	2 308 383	

Budsjettforslag 2023

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

yrkesskedeforsikringen etter lov av 16. juni 1989 nr. 65. Ordningen er forankret i forskrift 25. mars 1997 nr. 270, gitt 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 forsikringsgiverne. 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 2022. Av praktiske grunner følger oppgjørsåret kalenderåret, men forsikringsselskapene 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 selskapene 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 f.eks. skoleelever.

I tabellen nedenfor framgår de faktiske refu-sjonsinnbetalinger som folketrygden har fått fra forsikringsselskapene f.o.m. 2018 og t.o.m. august 2022.

Refusjonsinnbetalinger fra forsikringsselskapene (mill. kroner)

År	2018	2019	2020	2021	2022
Inntekt	841	771	841	720,7	745,1

For 2023 foreslås en bevilgning på 800 mill. kro-ner.

Post 73 Refusjon bidragspliktige

Det foreslås å overføre ansvaret for ordningen med bidragsforskott og lov om stans i utbetalinger etter barnebortføring til Barne- og familiedeparte-mentet. I den forbindelse foreslås å overføre bud-sjettansvaret for bidragsforskott og tilhørende inn-tektspost for refusjon for utbetalt bidragsforskott.

Som følge av dette fremgår forslag om bevilg-ning for 2023 av Barne- og familiedepartementets Prop. 1 S for 2023, under kap. 3841, post 70.

Post 80 Renter

Posten består i hovedsak av morarenter på yrkesskadeforsikringskrav og andre krav hvor det ilegges forsinkelsesrente.

For 2023 foreslås en bevilgning på 1 mill. kro-ner.

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. I tillegg inntektsføres tilbakebetalte feilutbetalinger av ventelønn under posten.

For 2023 foreslås en bevilgning på 1 400 mill. kroner.

Post 87 Diverse inntekter

Posten består i hovedsak av følgende inntekter:

- Inntekter fra tolketjenester på stønadsområdet
- Renteinntekter til statskassen
- Gebyrer og tvangsmulkt

For 2023 foreslås en bevilgning på 24,4 mill. kro-ner.

Post 88 Hjelpemiddelsentraler m.m.

Posten omfatter i hovedsak inntekter fra salg av biler og gjeldsoppgjør biler.

For 2023 foreslås en bevilgning på 83 mill. kro-ner.

Programkategori 33.30 Arbeidsliv

Utgifter under programkategori 33.30 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
2541	Dagpenger	26 003 308	14 167 000	9 057 800	-36,1
2542	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv.	658 884	895 000	755 000	-15,6
2543	Midlertidige stønadsordninger for selvstendig næringsdrivende, frilansere og lærlinger	1 402 329	65 000		-100,0
Sum kategori 33.30		28 064 521	15 127 000	9 812 800	-35,1

Utgifter under programkategori 33.30 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	Endring i pst.
50–89	Overføringer til andre	28 064 521	15 127 000	9 812 800	-35,1
Sum kategori 33.30		28 064 521	15 127 000	9 812 800	-35,1

Kap. 2541 Dagpenger

(i 1 000 kr)					
Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023	
70	Dagpenger, <i>overslagsbevilgning</i>	26 003 308	14 167 000	9 057 800	
Sum kap. 2541		26 003 308	14 167 000	9 057 800	

Hovedtrekk ved regelverket og foreslåtte endringer

Hovedformålet med dagpenger er å kompensere for tap av arbeidsinntekt ved arbeidsledighet. Dagpengenes størrelse og varighet avhenger av tidligere arbeidsinntekt.

Dagpengene er et fordelingspolitisk virkemiddel, og inngår i det sosiale sikkerhetsnettet. Opp-

tjeningsprinsippet gir også incentiver til å opparbeide seg rettigheter til dagpenger gjennom arbeid. Samtidig er ordningen utformet med sikte på å motivere til aktiv jobbsøking, bl.a. gjennom aktivitetskrav, mobilitetskrav og sanksjoner. Det gjør dagpengeordningen til et viktig arbeidsmarkedspolitisk virkemiddel som skal bidra til økt overgang til arbeid.

Dagpenger kan gis arbeidsledige og permitterte. Det er et krav at arbeidstiden er redusert med minst 50 pst. og at øvrige vilkår er oppfylt, herunder at mottakerne tidligere må ha hatt en minste arbeidsinntekt og er disponible for ethvert arbeid (reell arbeidssøker).

Regjeringen foreslår enkelte endringer i dagpengeregulverket for 2023. Disse er omtalt under.

Ferietillegg til dagpenger

Det vises til anmodningsvedtak nr. 55 av 2. desember 2021: «Stortinget ber regjeringen komme tilbake med forslag til varig ordning for ferietillegg for dagpenger med opptjening i 2022».

Regjeringen foreslår å innføre et ferietillegg til dagpenger i 2023. Dagpengemottakere som har mottatt ytelsen åtte uker eller mer i 2022, vil i 2023 få 9,5 pst. av utbetalte dagpenger i 2022. Regjeringen vil se nærmere på mulighetene for å innføre en ordning med ferietillegg til dagpenger fra 2024 som ligger nærmere ordningen med feriepengene for arbeidstakere. Det legges til grunn at eventuelle sykepenger på grunnlag av dagpenger også skal gi opptjening til ferietillegg. Som følge av innføringen av ferietillegget, foreslår regjeringen å oppheve reglene om at de som har mottatt dagpenger i 52 uker eller mer, kan ha feriefravær med dagpenger i inntil fire uker.

Ordningen som foreslås, tilsvarende i all hovedsak den tidligere ferietilleggsordningen som gjaldt frem til 2015.

Avvikle lang opptjeningsperiode for minsteinntekt og beregningsgrunnlag

For å få rett til dagpenger stilles det i dag krav om arbeidsinntekt på minst 1,5 G de 12 sist avsluttede kalendermånedene før søknad, eller minst 3 G de 36 sist avsluttede kalendermånedene. Perioden som legges til grunn for dagpengegrunnlaget er lik for opptjening av minsteinntekt og beregningsgrunnlag.

Regjeringen foreslår å avvikle alternativet med lang opptjeningsperiode, slik at bare inntekt de 12 sist avsluttede kalendermånedene kan legges til grunn. Dette vil bidra til at dagpengeordningen i større grad målrettes mot personer som har en aktuell tilknytning til arbeidslivet. Minsteinntektskravet vil fortsatt være 1,5 G.

For å hindre at personer har vært eller har pleiet syke de siste 12 månedene før de søker om dagpenger faller ut av dagpengeordningen, foreslås syke-, pleie-, opplærings-, og omsorgspenger

inkludert i arbeidsinntekten som vurderes i forbindelse med minsteinntektskravet.

Forslaget innebærer også at muligheten til å legge til grunn gjennomsnittsinntekt de siste 36 kalendermånedene ved vurderingen av dagpengeperioden (104 eller 52 uker) avvikles, slik at bare inntekt på minst 2 G de siste 12 månedene før søknad gir lang dagpengeperiode (104 uker).

Barnetillegg til begge forsørgere

Barnetillegget til dagpenger jf. folketrygdloven § 4-12, gis med 17 kroner per barn, fem dager per uke. Tillegget gis i dag bare til den ene forsørgeren, selv om begge forsørgerne mottar dagpenger, jf. folketrygdloven § 4-12 andre ledd tredje punktum.

Arbeids- og velferdsetaten må ved behandling av søknader om dagpenger der søker oppgir å forsørge barn under 18 år, manuelt sjekke om den andre forsørgeren mottar dagpenger og får barnetillegg. Dette er særlig krevende å kontrollere i tilfeller hvor den andre forsørgeren ikke er bosatt i Norge. Videre må etaten informere den forsørgeren som ikke får barnetillegg, om hvorfor denne ikke får tillegget. Den av forsørgerne som søker og får innvilget sin dagpengesøknad først, får barnetillegg, til tross for at begge faktisk har forsøringsplikt. Dette fremstår som vilkårlig. I sammenlignbare folketrygdtytelser, for eksempel arbeidsavklaringspenger, gis barnetillegg til begge forsørgere dersom begge mottar ytelsen.

Det foreslås å gi begge forsørgere barnetillegg til dagpengene for harmonisering av folketrygdtytelsene. Barnetillegg til begge forsørgere vil også gi en positiv innvirkning på familiers økonomi. Endringen vil også legge til rette for økt digitalisering av behandlingen av dagpengesøknader, ved at man unngår ressurskrevende informasjonshenting. Samtidig blir det lettere for etaten å veilede de som søker dagpenger.

Forenkle reglene for gjenopptak av dagpenger

Arbeidssøkere som har hatt avbrudd i dagpengeperioden på inntil 52 uker, kan etter gjeldende regler gjenoppta sitt tidligere dagpengevedtak og fortsette forbruket av perioden så langt dette var kommet på det tidspunktet utbetalingen ble avbrutt, og med den samme dagsatsen. Dagpengene kan også gjenopptas selv om det er gått mer enn 52 uker siden siste utbetaling, hvis avbruddet skyldes deltakelse i arbeidsmarkedstiltak, avtjening av verneplikt eller sykdom på grunn av graviditet.

Svangerskapsrelaterte sykepenger, foreldrepenger og svangerskapspenger er fra 2011 likestilt med arbeidsinntekt etter folketrygdloven § 4-4. Etter at opptjeningsperioden for rett til dagpenger og beregningen av dagpengene ble flyttet opp til søknadstidspunktet i 2019, kan det antas at de fleste som har slike langvarige avbrudd, vil fylle vilkårene for en ny dagpengeperiode. Tilsvarende er det i folketrygdloven § 4-19 gitt særregler om rett til dagpenger etter avtjent verneplikt, som sikrer rett til dagpenger også ved slike avbruddsperioder. Arbeidsmarkedstiltak rettet mot dagpengemottakere har normalt en begrenset varighet som ikke vil overstige den generelle regelen for gjenopptak innenfor 52 uker. Dermed er det i langt mindre grad enn tidligere, behov for den særlige gjenopptaksregelen for avbrudd på over 52 uker.

Som følge av det og for å forenkle regelverket, foreslås det å oppheve særreglene i § 4-16 andre ledd knyttet til deltakelse i arbeidsmarkedstiltak, avtjening av verneplikt eller sykdom på grunn av graviditet.

Rapport

Midlertidige tiltak som følge av utbruddet av koronaviruset

For å styrke arbeidstakeres inntektssikring, og for å redusere bedriftenes kostnader, ble det innført en rekke midlertidige endringer i dagpenge- og permitteringsregelverket i 2020. Det ble også innført en ny, midlertidig lønnskompensasjonsordning under kap. 2541, post 70.

En del tiltak ble avvirket høsten 2020, men gjeninnført i 1. halvår 2021 i forbindelse med at smitten økte under den andre smittebølgen i starten av året. En del av tiltakene ble videreført høsten 2021. Som følge av omfattende smitteverntiltak under tiltagende smitte i desember 2021, ble

kravet om arbeidstidsreduksjon for å få rett til dagpenger igjen redusert og kravet til minsteinntekt ble redusert. Særregler om forhøyet dagpengesats og om graderte dagpenger ble videreført og dagpengeperioden ble ytterligere forlenget. Disse særreglene gjaldt ut mars 2022, jf. Prop. 48 LS (2021–2022) og Innst. 113 S (2021–2022). Ventedagene ble også fjernet i mars, og det ble innført et tillegg på 1 500 kroner per måned for personer som var permittert og tidligere hadde fått utbetalt dagpenger i denne forbindelse.

Den særlige ordningen med feriepenger av dagpenger som gjaldt i 2021, gjelder også for 2022. Utover dette er særreglene etter mars 2022 avvirket, og inngangsvilkår og varighet i dagpenge- og permitteringsregelverket er nå tilbake slik det var før pandemien.

Utviklingen i antall dagpengemottakere

I gjennomsnitt mottok om lag 109 350 personer dagpenger i 2021 som er samme nivå som i 2020. I 1. halvår 2022 var det om lag 51 300 dagpengemottakere i gjennomsnitt. Dette er en nedgang på 62 pst. sammenlignet med 1. halvår 2021.

I 2021 var utgiftene til dagpenger på om lag 26 003 mill. kroner. I 1. halvår 2022 summerte utgiftene over dagpengekapittelet seg til om lag 13 073 mill. kroner. Det er en reduksjon på rundt 23 pst. sammenlignet med 1. halvår 2021.

Tabellen under viser omfang og sammensetning av dagpengemottakere for 2020 og 2021, og 1. halvår 2021 og 2022. Tallet på antall dagpengemottakere i 2020 er misvisende. Store saksbehandlingsutfordringer i starten av koronapandemien har medførte at en del dagpengemottakere ikke har kommet med i statistikken over løpende tilfeller. Dette gjør det utfordrende å sammenligne 2020 med 2021, fordi tallene ikke gjenspeiler den faktiske bruken av ordningen.

Gjennomsnittlig antall dagpengemottakere, 2020–1. halvår 2022

	2020	2021	1. halvår 2021	1. halvår 2022
Helt ledige ikke permitterte	40 370	38 020	42 912	23 199
Helt ledige permitterte	21 898	18 846	28 771	4 286
Delvis ledige ikke permitterte	13 819	16 194	17 388	9 730
Delvis ledige permitterte	23 914	23 220	32 431	5 415
Andre (inkl. tiltaksdeltakere)	9 234	13 072	14 085	8 700
Sum	109 235	109 351	135 587	51 329

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Gjennomsnittlig mottok dagpengemottakere ytelsen i 36 uker i 2021. I 2020 mottok dagpengemottakerne ytelsen i 18 uker i gjennomsnitt. Fler-tallet av dagpengemottakerne er helt ledige (inkl. helt permitterte). I 2021 var det gjennomsnittlig om lag 56 900 personer i denne gruppen. I 1. halvår 2022 var det i gjennomsnitt om lag 27 500 helt ledige dagpengemottakere. Dette er en reduksjon på om lag 62 pst. fra 1. halvår 2021.

Fra 2020 til 2021 ble antallet permitterte redusert med om lag 8 pst. til et nivå på om lag 42 066 i gjennomsnitt. I 1. halvår 2022 var det i gjennomsnitt 9 700 helt og delvis permitterte, et nivå som var om lag 84 pst. høyere enn samme periode året før.

Bruk av sanksjoner for mottakere av dagpenger

Sanksjonene mot dem som selvforskyldt 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. Dagpengeordningens krav til mobilitet og disponibilitet skal praktiseres konsekvent. Avstengning ved enkeltbrudd i kravene skjer i form av tidsbegrenset bortfall eller forlenget ventetid for å få dagpenger. I de tilfellene det avdekkes at dagpengemottakeren ikke oppfyller vilkårene for å være reell arbeidssøker vil ytelsen stanses umiddelbart i stedet for en midlertidig avstengning.

I 2021 ble det fattet om lag 2 350 vedtak om tidsbegrenset bortfall, og om lag 5 000 vedtak om forlenget ventetid for å få dagpenger som følge av selvforskyldt ledighet. I 1. halvår 2022 ble det fattet om lag 950 vedtak om tidsbegrenset bortfall, og om lag 2 400 vedtak om forlenget ventetid.

Budsjettforslag 2023

Post 70 Dagpenger, overslagsbevilgning

Bevilgningen på posten har blitt endret gjennom 1. halvår 2022. I revidert nasjonalbudsjett 2022 ble bevilgningen satt til 13 330 mill. kroner.

Regjeringen foreslår å innføre et ferietillegg til dagpenger i 2023. Dagpengemottakere som har mottatt ytelsen i åtte uker eller mer i 2022, vil i 2023 få 9,5 pst. av utbetalte dagpenger i 2022. Regjeringen vil se nærmere på mulighetene for å innføre en ordning med ferietillegg til dagpenger fra 2024 som ligger nærmere ordningen med feriepenger for arbeidstakere. Ordningen innebærer isolert sett et økt bevilgningsbehov på 995 mill. kroner i 2023 under kap. 2541, post 70. Det legges videre til grunn at eventuelle sykepenger på grunnlag av dagpenger også skal gi opptjening

til ferietillegg. Forslaget innebærer derfor i tillegg et økt bevilgningsbehov på 59 mill. kroner under kap. 2650, post 75 og et økt bevilgningsbehov på 15 mill. kroner under kap. 605 post 01 for å ivareta endringene i Arbeids- og velferdsetatens IKT-systemer.

Regjeringen foreslår å avvike alternativet med lang opptjeningsperiode, slik at bare inntekt de 12 siste avsluttede kalendermånedene kan legges til grunn. Dette vil bidra til at dagpengeordningen i større grad målrettes mot personer som har en aktuell tilknytning til arbeidslivet. Minsteinntektskravet vil fortsatt være 1,5 G.

For å hindre at personer har vært eller har pleiet syke de siste 12 månedene før de søker om dagpenger, faller ut av dagpengeordningen, foreslås syke-, pleie-, opplærings-, og omsorgspenger inkludert i arbeidsinntekten som vurderes i forbindelse med minsteinntektskravet.

Forslaget innebærer at muligheten til å legge til grunn gjennomsnittsinntekt de siste 36 kalendermånedene ved vurderingen av dagpengeperioden (104 eller 52 uker) avvikes, slik at bare inntekt på minst 2 G de siste 12 månedene før søknad gir lang dagpengeperiode (104 uker). Forslaget anslås å gi en innsparing på om lag 190 mill. kroner under kap. 2541, post 70 i 2023 og om lag 360 mill. kroner i 2024. Helårseffekten inntreffer i 2025 og utgjør om lag 425 mill. kroner.

I dag kan dagpengene gjenopptas etter avbrudd i stønadsperioden på inntil 52 uker. Arbeidssøkeren går da tilbake i sitt tidligere dagpengevedtak, og vil fortsette forbruket av perioden så langt dette var kommet på det tidspunktet utbetalingen ble avbrutt med den samme dagsatsen. Dagpengene kan imidlertid gjenopptas selv om det er gått mer enn 52 uker siden siste dagpengeutbetaling, hvis avbruddet skyldes deltakelse i arbeidsmarkedstiltak, avtjening av verneplikt eller sykdom på grunn av graviditet. For å forenkle regelverket, foreslås det å oppheve særreglene i § 4-16 andre ledd knyttet til deltakelse i arbeidsmarkedstiltak, avtjening av verneplikt eller sykdom på grunn av graviditet. Endringen anslås ikke å ha økonomiske konsekvenser.

Det foreslås å gi begge forsørgere barnetillegg til dagpengene for harmonisering av folketrygdtytelsene. Endringen vil også legg til rette for økt digitalisering av behandlingen av dagpengesøknader, ved at man unngår ressurskrevende informasjonsinnhenting. Endringen gir isolert sett et økt bevilgningsbehov på 2,8 mill. kroner under kap. 2541, post 70 i 2023. Det anslås samlet sett en utgiftsreduksjon fra 2022 til 2023 under post 70. Dette skyldes i hovedsak at antallet mottakere av

dagpenger forventes å falle, og at gjennomsnittlig ytelse forventes å gå ned. I 2023 legges det beregningsteknisk til grunn et gjennomsnittlig antall dagpengemottakere på om lag 36 800, og en gjennomsnittlig årlig utbetaling per dagpengemottaker på om lag 224 470 kroner.

For 2023 foreslås en bevilgning på 9 057,8 mill. kroner.

Kap. 5705 Refusjon av dagpenger

(i 1 000 kr)				
Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
70	Refusjon av dagpenger, statsgaranti ved konkurs	27 786	30 000	23 000
71	Refusjon av dagpenger for grensearbeidere mv. bosatt i Norge	103	300	200
72	Innkrevning av forskutterte dagpenger		900 000	450 000
	Sum kap. 5705	27 889	930 300	473 200

Budsjettforslag 2023

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 2023 foreslås en bevilgning på 23 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 2023 foreslås en bevilgning på 0,2 mill. kroner.

Post 72 Innkrevning av forskutterte dagpenger

For å sikre at permitterte og arbeidsledige skulle få nødvendige midler til livsopphold i perioden de ventet på at søknaden om dagpenger ble behandlet, ble det innført en ny ordning for forskuddsutbetaling av dagpenger 30. mars 2020. Forskuddsordningen var nødvendig for å følge opp Stortingets vedtak om at utbetalingene til de permitterte og arbeidsledige skulle skje raskt.

Arbeids- og velferdsetaten har bare mulighet til å avregne mot løpende dagpenger til mottakerne eller fakturere dem. Tilbakebetalingskrav på forskudd kan inndrives etter reglene i bidragsinnkrevingsloven. Det er Skatteetaten som står for inndrivelsene på vegne av Arbeids- og velferdsetaten.

Utbetaling av forskudd er utgiftsført i statsregnskapet for 2020 under kap. 2541, post 70. Tilbakebetalinger av forskudd er inntektsført mot samme kapittel i henhold til fullmakt fra Stortinget.

For 2023 foreslås en bevilgning på 450 mill. kroner.

Kap. 2542 Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv.

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
70	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv., <i>overslagsbevilgning</i>	658 884	895 000	755 000
	Sum kap. 2542	658 884	895 000	755 000

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 inkluderingsdepartementet har ansvar for lønngarantiregelverket, og ordningen forvaltes av Arbeids- og velferdsetaten ved 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. Selvstendig næringsdrivende, oppdragstakere og arbeidstakere som har hatt en eierandel i virksomheten på minst 20 pst. er unntatt fra ordningen, med mindre vedkommende kan sannsynliggjøre at han/hun ikke har hatt vesentlig innflytelse over driften.

Lønn og annet arbeidsvederlag for maksimalt seks måneder kan dekkes gjennom ordningen. Lønnskrevet må ikke være forfalt lenger tilbake enn tolv måneder før fristdagen i konkursen. Opp-tjente feriepenger kan dekkes for samme år som fristdagen og året før. Pensjonsytelser og erstat-

ning for tapt arbeidsvederlag kan dekkes for maksimalt seks måneder. I tillegg kan renter av utestående lønnskrav inntil fristdagen og ev. inndrivelse-skostnader 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, antall foretaks-konkurser, antall ansatte, ansiennitet og lønnsnivå 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. Utover dette vil svingninger i restansesituasjonen i NAV Lønns-garanti kunne påvirke utgiftene det enkelte året.

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.

Antall konkurser på landsbasis og antall nye saker inn til lønnsgarantiordningen

År	2019	2020	2021
Antall konkurser	5 013	4 101	3 325
Herav antall foretakskonkurser ¹	4 001	3 550	2 688
Antall nye saker inn til lønnsgarantiordningen	2 236	2 177	1 516

¹ Med foretakskonkurser menes konkurser i foretak med ansatte arbeidstakere. I tabellen er det derfor skilt mellom antall konkurser totalt og antall foretakskonkurser, hvor personlige konkurser og enkeltmannsforetak er skilt ut.

Totalt antall konkurser gikk ned med 18,9 pst. fra 2020 til 2021. Tallet omfatter personlige og foretaks konkurser. Antall foretaks konkurser gikk i samme periode ned med 24,3 pst., mens det i 1. halvår 2022 var en økning på 4,7 pst. Antall ansatte berørt av konkurs gikk i 2021 ned med om lag 50 pst., men har i 1. halvår 2022 økt med 23,2 pst. Om lag 60 pst. av foretaks konkursene blir en sak i lønnsgarantiordningen. Antall saker inn til garantiordningen gikk ned med om lag 30,4 pst. fra 2020 til 2021, og gikk ned om lag 5,8 pst. i 1. halvår 2022.

I 2021 utgjorde utgiftene 659 mill. kroner, som gir en nedgang på 33,6 pst. fra 2020. I 1.

halvår 2022 utgjorde utgiftene på posten 321 mill. kroner, som gir en reduksjon på 5,8 pst. fra 1. halvår 2021.

Budsjettforslag 2023

Post 70 Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv., overslagsbevilgning

Posten dekker utgifter for staten i henhold til lov av 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv.

For 2023 foreslås en bevilgning på 755 mill. kroner.

Kap. 2543 Midlertidige stønadsordninger for selvstendig næringsdrivende, frilansere og lærlinger

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
70	Stønad til selvstendig næringsdrivende og frilansere, <i>overslagsbevilgning</i>	1 342 565	65 000	
71	Stønad til lærlinger, <i>overslagsbevilgning</i>	59 764		
Sum kap. 2543		1 402 329	65 000	

Hovedtrekk ved regelverket

Stønadene under dette kapittelet var midlertidige ordninger som ble iverksatt i forbindelse med koronapandemien.

Kompensasjonstytelse for selvstendig næringsdrivende og frilansere ble gitt til selvstendig næringsdrivende og frilansere med personinntekt fra næring eller oppdrag over 0,75 G, som hadde mistet hele eller deler av denne inntekten som følge av koronapandemien.

Stønaden til lærlinger gjaldt permitterte lærlinger og andre som mistet lærlingplassen som følge av koronapandemien. Kompensasjonstytelsen for selvstendig næringsdrivende og frilansere ble avvirket 1. april 2022, og loven opphevet 1. mai 2022.

Lærlinger som var innvilget stønad på de særlige vilkårene, kunne motta stønad ut maksimalperioden på 52 uker, men ikke lenger enn til 31. mars 2022, dersom vilkårene var oppfylt. Særordningen ble avvirket fra og med 1. april 2022.

For en nærmere omtale vises det til Prop. 48 LS (2021–2022), Innst. 113 S (2021–2022).

Rapport

Ordningen med kompensasjonstytelsen for selvstendig næringsdrivende og frilansere ble forlenget i flere omganger i 2021 som følge av koronapandemiens forløp. Ytelsen ble utbetalt etterskuddsvis for den kalendermåneden ytelsen gjaldt.

Kompensasjonsordningen fikk noe mindre omfang enn lagt til grunn i nysalderingen for 2021, der det ble gitt en overslagsbevilgning på 1 411 mill. kroner. Samlet ble det utbetalt 1 342 mill. kroner under ordningen i 2021.

Kompensasjonstytelsen for selvstendig næringsdrivende og frilansere ble som følge av utbruddet av omikron-varianten forlenget til og med 31. mars 2022, jf. Prop. 48 LS (2021–2022), Innst. 113 S (2021–2022). Samtidig ble kompensasjonsgraden økt fra 60 pst. til 70 pst. for januar, februar og mars. I perioden fra januar til juni 2022 er det utbetalt 375 mill. kroner.

I 2021 var det 14 790 mottakere av stønad for selvstendige næringsdrivende og frilansere, og i 2022 har det vært 8 190 mottakere. Ordningen med stønaden for lærlinger ble forlenget i 2021 som følge av koronapandemiens forløp. I nysalderingen for 2021 ble det gitt en overslagsbevilgning

på 58 mill. kroner. Samlet ble det utbetalt 59,7 mill. kroner under ordningen i 2021.

Den særlige ordningen for lærlinger ble som følge av utbruddet av omikron-varianten forlenget til og med 31. mars 2022, jf. Prop. 48 LS (2021–2022), Innst. 113 S (2021–2022). I perioden fra januar til juni 2022 er det utbetalt 6,5 mill. kroner.

Budsjettforslag 2023

Post 70 Stønad til selvstendige næringsdrivende og frilansere, overslagsbevilgning

Kompensasjonstiltak for selvstendig næringsdrivende og frilansere ble avvirket 1. april 2022, jf.

Prop. 48 LS (2021–2022), Innst. 113 S (2021–2022).

Det foreslås ingen bevilgning under kap. 2543, post 70 for 2023.

Post 71 Stønad til lærlinger, overslagsbevilgning

Den midlertidige stønadsordningen for lærlinger ble avvirket fra og med 1. april 2022, jf. Prop. 48 LS (2021–2022), Innst. 113 S (2021–2022).

Det foreslås ingen bevilgning under kap. 2543, post 71 for 2023.

Kap. 5704 Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2021	Saldert budsjett 2022	Forslag 2023
70	Dividende	172 054	210 000	195 000
	Sum kap. 5704	172 054	210 000	195 000

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 2021 utgjorde innbetalt dividende 172,1 mill. kroner. Det er en nedgang på 23 pst. fra 2020. I 1. halvår 2022 utgjorde innbetalt dividende 90,4 mill. kroner. Det er en økning på 0,9 pst. fra 1. halvår 2021.

Budsjettforslag 2023

Post 70 Dividende

For 2023 foreslås en bevilgning på 195 mill. kroner.

Del III
Omtale av særlege tema

7 Inkomstar frå Ukraina

Regjeringa si handtering av inkomstar av fordrivne frå Ukraina

Den russiske invasjonen i Ukraina har ført millionar av menneske på flukt. Dei fleste er kvinner, barn og eldre. Ifølgje UNHCR er over 7 millionar flyktningar frå Ukraina registrerte i Europa per midten av september. Om lag 27 000 ukrainske borgarar hadde på same tidspunkt søkt om vern i Noreg. Regjeringa har vidare tilbydd å hente inntil 2 500 ukrainarar som oppheld seg i Moldova og evakuere inntil 550 pasientar og deira pårørande frå nabolanda omkring Ukraina. Grunna avgrensa interesse for ordninga har talet for Moldova seinare blitt justert til 500. Ved midten av september har det kome i overkant av 200 personar på dei to ordningane.

Utlendingslova § 34 opnar for at det kan innførast ei ordning med mellombels kollektivt vern om det finst ein massefluktsituasjon. Regjeringa sette i verk denne ordninga for personar fordrivne frå Ukraina 11. mars 2022, og det blir gitt opphaldsløyve med varigheit for eitt år, med moglegheit for forlenging om ordninga framleis gjeld når løyva løper ut. Situasjonen i Ukraina kan endre seg raskt. Det er derfor vanskeleg å anslå kor lenge situasjonen som skaper masseflukt vil vare. Mellombels kollektivt vern blir oppheva av Kongen i statsråd. Oppheving vil vere aktuelt når det ikkje lenger finst ein massefluktsituasjon. Grunnlaget for å oppretthalde ordninga med kollektiv beskyttelse for fordrivne frå Ukraina må derfor jamleg bli vurdert i lys av situasjonen i Ukraina.

Regjeringa vil at fordrivne skal ha eit godt opphald i Noreg med ein meningsfull kvardag, samstundes som at føresetnaden for retur til Ukraina, når det er mogleg, skal vere til stades. Regjeringa ønsker å sikre at fordrivne raskt kan delta i det norske samfunnet. Barn skal få gå på skule eller i barnehage, og vere sosiale med andre barn. Det skal leggjast til rette for at vaksne så raskt som mogleg kjem i arbeid eller annan aktivitet.

For å leggje til rette for rask busetting og integrering av eit høgt tal fordrivne frå Ukraina, vedtok Stortinget 7. juni 2022 mellombelse endringar i fleire lover, irekna barnevernlova, opplæringslova, helselovgivinga, barnehagelova, plan- og

byggningslova og integreringslova, jf. Prop. 107 L (2021–2022) og Innst. 352 L (2021–2022). Endringane trådte i kraft 15. juni 2022. Endringane vil samla bidra til å gjere det enklare for kommunane å handtere den ekstraordinære situasjonen. Lova er tidsavgrensa og sluttar å gjelde 1. juli 2023. Om det på dette tidspunktet er behov for å føre vidare einskilde eller fleire av lovendringane, må det skje ved eit nytt lovvedtak.

Regjeringa la også fram ein proposisjon til Stortinget med endringar i statsbudsjettet for 2022 under ei rekke departement sine ansvarsområde med forslag om økonomiske tiltak som følgje av krigen i Ukraina, jf. Prop. 78 S (2021–2022) og Innst. 270 S (2021–2022). Proposisjonen inneheldt mellom anna økte løyvingar til utlendingsforvaltninga, vertskommunane og ulike integrerings- og inkluderings tiltak. Stortinget vedtok forslaget 5. mai. I tillegg blei løyvingane til ei rekke tiltak auka i samband med RNB, jf. Prop. 115 S (2021–2022) og Innst. 450 S (2021–2022), for å handtere inkomstane frå Ukraina.

I planlegginga av statsbudsjettet for 2023 legg regjeringa til grunn at dei aller fleste flyktningane som kjem frå Ukraina og har fått mellombels kollektivt vern i Noreg i 2022, blir verande i 2023. Berekningsgruppa for utlendingsforvaltninga (BGU) utarbeider prognosane som ligg til grunn for budsjettet.

Prop. 1 S (2022-2023) byggjer på siste prognosar frå BGU frå juni. Dette er i tråd med etablert praksis. Ifølgje desse prognosane, kan vi forvente 32 000 fordrivne frå Ukraina til Noreg i løpet av 2022, og ytterlegare 10 000 i 2023. Det er ein rekke budsjettpostar under fleire departement som blir påverka av desse prognosane. Det er uvanleg stor usikkerheit knytt til inkomstane. Vi veit ikkje korleis krigen og migrasjonsstraumane kjem til å utvikle seg, og på kva tidspunkt ein eventuell retur til eit trygt Ukraina vil vere mogleg. I vekene etter sommaren har inkomsten av fordrivne frå Ukraina vore høgare enn lagt til grunn i prognosane.

For å ha beredskap til å kunne handtere ein situasjon med høgare inkomstar enn dei siste prognosane frå BGU tilseier, foreslår regjeringa å

auke løyvingane til administrativ kapasitet i politiet, UDI og IMDi med til saman 359,5 mill. kroner. I tillegg foreslår regjeringa å vidareføre auka ramme for overskridingsfullmakt til innkvartering av asylsøkarar, jf. Prop. 78 S (2021-2022) og Innst. 270 S (2021-2022). Styrkinga skal gi etatane tilstrekkeleg med ressursar til arbeidet med registrering, mottak og busetting, også om inkomstane blir høgare enn 10 000. Ein fullstendig gjennomgang av budsjettkonsekvensane av inkomstar frå Ukraina, medrekna justering av andre budsjettpostar som blir påverka, vil på vanleg måte bli gjort i samband med revidert nasjonalbudsjett, eller tidlegare om situasjonen krev det.

Regjeringa foreslår ei rekke løyvingar i 2023 for å kunne handtere dei mange flyktningane som kjem frå Ukraina. Det er integreringstilskotet, saman med tilskot til norsk og samfunnskunnskap for vaksne innvandrarar, tilskot for busetting av personar med nedsett funksjonsevne eller åtferdsvanskar og særskilt tilskot ved busetting av einlege mindreårige flyktningar, som dannar hovudfinansieringa av kommunane sitt arbeid med busetting og integrering.

Registrering og mottak

For å effektivt registrere dei fordrivne og raskt få dei inn i asylmottakssystemet, oppretta politiet ein desentralisert struktur for registrering i 2022. Kapasiteten for registrering blei auka gjennom ei rekke tiltak, som forenkling av sjølve registreringsprosessen, omdisponering av eit stort tal stillingar til Politiet sin utlendingseining, og politidistrikta blei styrka.

I samband med inkomstane frå Ukraina har det vore naudsynt å utvide mottakskapasiteten vesentleg. For å få til effektiv innkvartering har det vidare blitt lagt til rette for utvida bruk av ordninga for alternativ mottaksplass (AMOT), der kommunane kan få tilskot frå UDI for å sørgje for innkvartering av fordrivne frå Ukraina som eit alternativ til plass i statleg asylmottak. Etter Prop. 78 S og RNB har mottakspostane i 2022 fått auka løyvingar for å handtere daverande prognose på 30 000 fordrivne frå Ukraina og 5 000 andre asylsøkarar. Til 2023-budsjettet blir løyvingane dimensjonert etter prognosane på 10 000 fordrivne frå Ukraina og 4 000 andre asylsøkarar. Prognosane for 2023 er imidlertid er svært usikre. I 2022 har regjeringa ei overskridingsfullmakt knytt til mottakspostane, for at kapasiteten skal kunne skalerast i tråd med endringar i inkomstbiletet. Ei slik fullmakt blir føreslått også i 2023, med ei beløpsgrense på 3 mrd. kroner.

I utgangspunktet blir kommunane kompenserte for utgifter som vertskommune gjennom eigne tilskotsordningar, men sidan utgiftene kan variere betydeleg mellom vertskommunar, er skjønnsstilskotet auka med 170 mill. kroner i 2022. Midlane blir fordelt til vertskommunar som har vesentlege utgifter til ukrainske flyktningar i mottaksfasen, og som ikkje blir dekt av vertskommunetilskotet eller andre statlege tilskot.

Politiet og PST har hatt ein stor auke i oppgåvetilfang knytt til registrering av asylsøkarar frå Ukraina. I tillegg har UDI hatt ein stor auke i oppgåvetilfang knytt til mellom anna innkjøp, kontraktsoppfølging, logistikk og kommunikasjon. Ved behandlinga av Prop. 78 S (2021–2022) fekk UDI, politiet og PST tilført ekstra midlar for å handtere desse oppgåvene i tillegg til at det blei gjennomført naudsynte omprioriteringar i etatane. For å sikre beredskap til å handtere høgare inkomstar frå Ukraina enn prognosane frå juni tilseier, foreslår regjeringa å styrke UDI og politiet også i 2023.

I samband med RNB for 2022 blei det løyvd 17,2 mill. kroner for å auke den barnefaglege kompetansen i mottakssystemet, ved å tilføre fleire årsverk med formell barnefagleg utdanning. Bakgrunnen er at dei fleste ukrainarane som til no har flykta er kvinner og barn, og talet på barn i mottak er ekstraordinært høgt.

Busetting i kommunane

Personar som har fått innvilga mellombels kollektivt vern, er omfatta av tilbodet om å bli busett med offentleg hjelp. Busetting med offentleg hjelp for flyktningar er ikkje ein lovregulert rett eller plikt. Det er frivillig for kommunane å busette flyktningar, og busettinga skjer etter avtale mellom Integrerings- og mangfaldsdirektoratet (IMDi) og ein kommune. Kommunar som busett flyktningar får tilskot frå staten.

IMDi sendte ein oppdatert oppmoding til kommunane den 18. mars 2022 om å busette til saman 35 000 flyktningar. Det er sju gongar det talet som kommunane først blei oppmoda om å busette i 2022. Busettingsvilje og kapasitet i kommunane er ein føresetnad for dagens busettingsordning. Kommunane har vedtatt å busette nær 36 000 flyktningar i 2022. Fram til midten av september 2022, har om lag 20 500 flyktningar frå Ukraina blitt busett eller er på veg til å bli busett i ein kommune. Til samanlikning blei det busett 11 342 flyktningar i heile 2015 og 15 291 flyktningar i heile 2016.

Dei mellombelse endringane i lovverket, jf. Prop. 107 L (2021–2022), vil samla bidra til å gjere det enklare for kommunane å busette raskare. Stortinget har mellom anna vedtatt ein beredskapsregel i plan- og bygningslova som gir kommunane moglegheit til å gi mellombelse unntak frå mellom anna krav til søknad om løyve og frå kommunale planar. Regelen er viktig for å gi kommunane handlingsrom og fleksibilitet i ein ekstraordinær situasjon til å sikre rask etablering av mottak, omsorgssenter, barnehagar og skuler, og raskare tilgang på bustader.

IMDi blei styrka i 2022 på grunn av ein auke i arbeidet med busetting, kartlegging og kvalifisering. For at verksemda skal ha beredskap for å handtere høgare inntømmer frå Ukraina enn prognosane frå juni tilseier, foreslår regjeringa å styrke IMDi også i 2023. Departementet har vidare iverksett andre mellombelse tiltak og forenklingar som ikkje krev endringar i lov eller forskrift, for å oppnå raskare busetting. Blant tiltaka, fremma regjeringa forslag om ei kompensasjonsordning som skal gjere det enklare for kommunane å byggje opp busettingskapasitet i kommunane i ei tid med svært usikre prognosar, og vere i stand til å busette mange flyktningar frå Ukraina på kort tid, jf. Prop. 78 S (2021–2022).

Vidare blei busettingsarbeidet forenkla. Oppmodingskriteria blei lagt til side, og alle kommunane i landet blei oppmoda om å busette flyktningar. Oppmodingsprosessen blei redusert frå ordinært fire månader til fire veker.

Departementet la til rette for forenkla kartlegging før busetting, og at flyktningar kan bli busett før kompetansekartlegginga er gjennomført. I tillegg blei kommunane oppfordra til å legge til rette for avtalt sjølvbusetting. Det inneber at flyktningane sjølv kan finne bustad i ein kommune som deretter avtaler busetting med IMDi.

I samarbeid med dei statlege aktørane det gjeld og kommunesektoren fortset Arbeids- og inkluderingsdepartementet arbeidet med å tilpasse busettingsprosessen til situasjonen. Behovet for ytterlegare tilpassingar blir vurdert løpande i lys av inntømsbiletet, kunnskap om utvikling av situasjonen og om personane som kjem til Noreg. Tett dialog og kommunikasjon med statsforvaltarane, fylkeskommunane og kommunesektoren er naudsynt, og praksisendringar blir drøfta med KS.

Raskt ut i arbeid og annan aktivitet

Det skal leggest til rette for at vaksne så raskt som mogleg kjem i arbeid eller annan aktivitet. Stortin-

get har vedtatt eit mellombels kapittel i integreringslova som forenkla kvalifiseringsordningane for personar med kollektivt vern og lempar på lov-pålagde pliktar for kommunane. Mellom anna er det lagt til rette for at personar som har mellombels kollektivt vern kan gå rett ut i arbeid, utan å delta i introduksjonsprogram først, og kome tilbake til introduksjonsprogrammet om dei fell ut av arbeid.

For å legge til rette for at personar som har fått innvilga mellombels kollektivt vern kjem raskt ut i arbeid, har Arbeids- og velferdsetaten og IMDi laga to rettleiarar saman med partane i arbeidslivet.

Den eine rettleiaren er til arbeidsgivarar som ønsker å tilsette innkomne flyktningar, og til tilsette i kommunen og NAV som skal gi rettleiing. Formålet er å gi relevant informasjon slik at flyktningar med mellombels kollektivt vern kan gå direkte i jobb etter at dei er busett.

Den andre rettleiaren handlar om eit fleksibelt hurtigspor i introduksjonsprogrammet. Rettleiaren er retta mot personar som står nært arbeid, men som har behov for å kombinere deltaking i arbeidslivet med språkopplæring eller andre kvalifiseringstiltak før dei går ut i det ordinære arbeidslivet.

Arbeids- og velferdsetaten reknar at mellom mars og august i år har om lag 1 450 fordrevne frå krigen i Ukraina fått jobb i Noreg. Per. 9. september 2022 var det 7 613 personar med mellombels kollektivt vern som hadde rett til introduksjonsprogram. Vi veit førebels ikkje kor mange som vil kunne gå rett ut i arbeid og kven som vil ha behov for opplæring først, til dømes gjennom fleksibelt hurtigspor i introduksjonsprogrammet.

Arbeids- og velferdsetaten og IMDi har gått gjennom og vurdert ulike tenester som kan vere aktuelle for flyktningar frå Ukraina, og ein del informasjon frå etatane har blitt omsett til ukrainsk.

Frivillige organisasjonar sitt arbeid for inkludering av ukrainske flyktningar

Frivillige organisasjonar gjer eit viktig arbeid for integrering og inkludering av flyktningar. Organisasjonane jobbar både i mottak og i lokalsamfunn med å tilby språktrening, møteplassar, kurs og fritidsaktivitetar innan kultur, idrett og friluftsliv. Arbeidet til frivilligheita bidrar til å skape tillit og tilhøyrse, samstundes som den bidrar til å løyse viktige samfunnsoppgåver.

Mange av dei som kjem til Norge frå Ukraina, er barn og unge som har behov for ein stabil kvar-dag gjennom å bli inkludert i aktivitetar med

andre barn, og ta opp igjen aktivitetar dei gjorde i heimlandet. Dei vaksne skal også få moglegheit til å delta i fellesskap og meningsfulle aktivitetar i regi av frivillige organisasjonar.

For å kunne gi eit tilbod til flyktningane, er det viktig at organisasjonane kan utvide, tilpasse eller skape nye aktivitetar lokalt, og skaffe naudsynt utstyr for deltaking. Med bakgrunn i dette, blei det i Prop. 78 S (2021–2022) løyvd 65 mill. kroner til frivillige organisasjonar sitt arbeid for inkludering av ukrainske flyktningar, og til tilbod om norsk- og engelsktrening i regi av frivillige organisasjonar. For å nå breitt ut blei løyvinga gitt til tiltak i regi av frivillige organisasjonar både i mottak og i lokal-samfunn. Løyvinga blei fordelt gjennom verkemiddelapparatet til tre departement, Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet og Kultur- og likestillingsdepartementet.

Oppfølging av innkomne barn og unge

Krigen i Ukraina har ført til at fleire utsette barn og unge har kome til Noreg. Regjeringa vurderer fortløpande kva tiltak som er naudsynte for å sikre gode tilbod til barn og unge som følgje av krigen i Ukraina.

Tilgang på fritidsaktivitetar kan bidra til å inkludere denne gruppa. I samband med RNB 2022 ble Tilskot til inkludering av barn og unge auka med 10 mill. kroner. Auken gjekk til utstyrsentralar som tidlegare har søkt om tilskot gjennom ordninga. I RNB 2022 blei det også løyvd 16,3 mill. kroner til 22 krisesenter for å gi hjelp og støtte til innkomne flyktningar frå Ukraina. Krisesentera har kompetanse til å ta hand om og snakke med familiar i krise. Sentera er lokalisert i nærleiken av asylmottak eller i område der det var forventat at mange av flyktningane ville bli busett. Vidare blei løyvinga til barnevernet sine omsorgssenter for einslege mindreårige asylsøkarar under 15 år auka med 150 mill. kroner til kapasitetsauke som følgje av krigen i Ukraina, jf. Prop. 78 S (2021–2022).

Stortinget har vedtatt mellombelse endringar i barnehagelova og i opplæringslova som skal bidra til å gjere det lettare for kommunane å busette mange nye barn og unge. Tilskotet som kommunane og fylkeskommunane får til opplæring av barn og unge som søker opphald i Noreg, er i 2022 auka med 86,5 mill. kroner. Auken kan skyldast eit høgare overslag på talet elevar som utløyser tilskot. Det er i tillegg løyvd 40 mill. kroner til omsetjing og utvikling av pedagogisk barnehagemateriell og læremiddel i 2022. Vidare er det løyvd 10 mill. kroner til Nasjonalt senter for fleir-

kulturell opplæring (NAFO) for å tilpasse og styrke tilbodet til innkomne barn, unge og vaksne frå Ukraina. NAFO skal mellom anna utvikle eit fjernundervisningstilbod og andre ressursar og digitale løysingar.

Ungdom som har fullført grunnskule eller tilsvarende har etter søknad rett til vidaregåande opplæring. Som hovudregel er søknadsfristen 1. mars, men fylkeskommunen kan ta omsyn til søknader som kjem seinare. Vestland fylkeskommune starta opp eit aktivitetstilbod allereie våren 2022, og fleire fylke hadde tilbod om sommarskule. Alle fylkeskommunar har planar for å kunne gi tilbod om opplæring til ukrainske elevar frå skuleåret 2022–23. Utdanningsdirektoratet jobbar med å hente inn tal på kor mange ungdommar som oppheld seg i dei ulike kommunane og fylka, og kor mange av dei som har fått tilbod om vidaregåande opplæring.

Høgare utdanning

Kunnskapsdepartementet har vedtatt mellombelse endringar i reglane for opptak til høgare utdanning og høgare yrkesfagleg utdanning for å gjere det enklare for flyktningar å begynne på utdanning i Noreg. Endringane gjeld i studieåret 2022–2023.

Det ble også løyvd 47,8 mill. kroner til universitet og høgskular tilsvarende 1 000 studieplassar retta mot studentar som følgje av krigen i Ukraina. Løyvinga er mellombels, og skal fasast ut med normal studieprogresjon eller om plassane ikkje blir brukt, jf. Prop. 78 S (2021–2022). Førebelse tal på studentar som har fått tilbod, og anslag frå juni på talet flyktningar som kjem frå Ukraina, tyder på at behovet i 2023 kan vere lågare. Regjeringa foreslår derfor ei løyving for 2023 på 49,2 mill. kroner, tilsvarende 500 plassar. Regjeringa vil kome tilbake i samband med RNB for 2023 med forslag om å justere løyvinga opp inntil 1 000 plassar om talet studentar blir høgare, og justere ned løyvinga om studieplassane ikkje blir brukt. Vidare har regjeringa oppretta ei stipendordning for ukrainske, russiske og kviterussiske studentar som var i Noreg før krigen starta. Ordninga gjeld studentar som sjølv finansierer studieopphaldet og har mista tilgangen til finansiering på grunn av krigen. Frå 2023 vil ordninga berre gjelde for ukrainske studentar.

Som følgje av Russlands invasjon av Ukraina er Russland suspendert frå gjeldande strategi for høgare utdannings- og forskingssamarbeid med prioriterte land utanfor EU.

Helse- og omsorgstenester for personar med mellombels kollektivt vern

Asylsøkarar og personar med mellombels kollektivt vern i Noreg har same rett til helsetenester som resten av befolkninga. Helsedirektoratet oppdaterer og tilpassar løpande den nasjonale rettleiaren om helsetenester til asylsøkarar, flyktingar og familiesameinte. Direktoratet har omsett informasjon om rettar og tilgang til helsetenester for flyktingar frå Ukraina.

Helse- og omsorgsdepartementet har sidan krigsutbrotet følgd situasjonen med auka innkomstar av personar frå Ukraina nøye, mellom anna for å følgje med på at det er nok kapasitet i helse- og omsorgstenestene. Det er tett kontakt mellom helsemyndighetene, statsforvaltarar og kommunar for å vurdere tiltak som kan avlaste eller auke kapasiteten i helsetenestene. Kommunane har i hovudsak meldt om at kapasiteten i helsetenestene jamt over er god. Samstundes rapporterer mange kommunar, særleg dei som har mottak, om press på fastlegetenesta, helsestasjons- og skulehelsetenesta og psykososial oppfølging. Gjennom Prop. 78 S (2021–2022) blei det løyvd 15 mill. kroner til å styrke psykososial beredskap. Dette skal skje gjennom ein mellombels auke til relevante kompetansesenter og gjennom å opprette ein rammeavtale som

kan sikre kommunane praktisk psykososial bistand ved kriser og katastrofar.

Stortinget har vedtatt mellombelse endringar i helselovgevinga som opnar for at Helse- og omsorgsdepartementet, på strenge vilkår, ved forskrift kan gjere heilt eller delvis unntak frå ein skilde plikt- og rettsreglar i pasient- og brukarrettslova, spesialisthelsetenestelova og helse- og omsorgstenestelova for å bidra til å sikre at kapasiteten i tenestene ikkje blir overskriden.

Flyktingstraumen frå Ukraina har ført med seg at spesialisthelsetenestene har tatt høgde for auka tilstrøyming til tenesta og utfordringar mellom anna knytt til manglande dokumentasjon om sjukdom og tidlegare behandling, behov for ekstraordinære smitteverntiltak, særlege behov for tenester innan psykisk helse og rettleiing av kommunehelsetenesta innan traume- og krisehandtering. Det er bedd om at kapasiteten i spesialisthelsetenesta til å gjennomføre tuberkulosekontroll blir justert opp.

Noreg deltar også i det europeiske samarbeidet for medisinsk evakuering av pasientar frå Ukraina, som skjer gjennom EU si ordning for sivil beredskap UCPM (medevac). Dette er alvorleg sjuke og skadde pasientar, og nokon av desse vil bli følgd av pårørande.

8 Tiltak for å avbøte konsekvensane av smitteverntiltak under koronapandemien

Som følge av utbrotet av korona blei mange regelverk mellombels endra for å støtte opp under smitteverntiltak og avbøte konsekvensane som smitteverntiltaka fekk for arbeidstakarar og arbeidsgivarar i samband med mellom anna arbeidsløyse, permittering, sjukefråvær og omsorg for barn. Det blei og etablert mellombelse inntektssikringsordningar retta mot sjølvstendig næringsdrivande og lærlingar, samt vedtatt mellombelse endringar for å sikre inntekt for personar som får arbeidsevna si avklara i Arbeids- og velferdsetaten. Aktivitetskrava i sosialtenestelova og folketrygdlova blei

mellombels endra, samtidig som krava til gjennomføring av opplæring i norsk og samfunnskunnskap for asylsøkjjarar blei tilpassa pandemisituasjonen. Introduksjonsprogrammet blei mellombels utvida, og det har blitt gitt tilskot til informasjonstiltak spesielt retta mot innvandrargrupper.

Hovedtyngda av tiltak blei avslutta 31. mars 2022 eller tidlegare, medan nokre ordningar varer til 31. desember 2022. Det er ikkje lagt opp til at dei mellombels regelverka og ordningane blir vidareført etter årsskiftet.

<i>Mellombelse regelendringar og ordningar som framleis gjeld</i>	<i>Varigheit t.o.m.</i>
<p>Omsorgspengar</p> <ul style="list-style-type: none"> – Rett til omsorgspengar dersom barnet er i karantene, barnehage eller skole er heilt eller delvis stengt som følge av covid-19-pandemien, eller barnet må vere heime pga. særlege omsyn til smittevern hos barnet eller familiemedlem barnet bur med – Rett til overføring av dagar med omsorgspengar mellom foreldra når skolar og barnehagar er stengde på grunn av covid-19-pandemien – Rett til dobbel kvote med omsorgspengar – Rett til omsorgspengar ut over kvota dersom det maksimale talet på dagar med omsorgspengar er brukt opp og barnet må haldast heime pga. særlege omsyn til smittevern og når skole eller barnehage er heilt eller delvis stengt som følge av pandemien 	31. desember 2022
<p>Sjukepengar</p> <ul style="list-style-type: none"> – Sjukmelding kan skrivast ut utan personleg frammøte hos legen – Rett til sjukepengar dersom ein må vere borte fra arbeidet på grunn av covid-19 eller mistanke om slik sjukdom 	31. desember 2022
<p>Forskotsordning dagpengar som sikrar at arbeidsledige og permitterte får midlar til livsopphald medan søknaden om dagpengar er til behandling i periodar med uvanleg lang saksbehandlingstid er innført som eit beredskapsiltak.</p>	Ordninga har ikkje blitt brukt i 2022, og opphøyrer 31. desember 2022
<p>Mellombels endring i forskrift om offentleg AFP: AFP blir ikkje redusert når avlønning skjer etter ein særskilt sats for pensjonistavlønning for teneste som er nødvendig for å ivareta eit ekstraordinært behov for personell ved TISK-tiltak (testing, isolering, smittesporing og karantene) eller vaksinerings som følge av covid-19.</p>	31. desember 2022

<i>Mellombelse regelendringar og ordningar som framleis gjeld</i>	<i>Varigheit t.o.m.</i>
<p>Introduksjonsprogrammet</p> <ul style="list-style-type: none"> – Mellombels rett til introduksjonsstønad sjølv om gjennomføring av tiltak i programmet er hindra på grunn av pandemien. – Manglande deltaking i programmet som følge av covid-19 skal ikkje medføre at programmet blir avbrote eller avslutta, og skal ikkje reknast med i programmet si varigheit. – Deltakarar i introduksjonsprogram etter introduksjonslova som starta sitt program mellom 1. januar 2020 og 31. mars 2020, har rett til å få utvida programmet med inntil fire månader, dersom den enkelte har behov for slik utvida periode for å koma i jobb eller utdanning. 	<p>31. desember 2022</p> <p>Blir fastsett av Kongen i statsråd.</p>
<p>Opplæring i norsk og samfunnskunnskap</p> <ul style="list-style-type: none"> – Deltakarar skal få opplæring uavhengig av om undervisningsstaden er stengt eller driv med innskrenkingar. For deltakarar som ikkje får eit tilbod som følge av utbrotet av korona, blir perioden forlenga tilsvararande perioden det ikkje er mogleg å delta. – Deltakarar som har rett og plikt til å delta i opplæring i norsk og samfunnskunnskap etter introduksjonslova § 17 første ledd og som avsluttar opplæringa mellom 1. januar 2022 og 31. mars 2022, har rett til utvida opplæring i norsk i inntil fire månader. Retten gjeld og deltakarar som deltek i ytterlegare opplæring i norsk etter introduksjonslova § 18 andre ledd. 	<p>31. desember 2022</p> <p>Blir fastsett av Kongen i statsråd.</p>
<p>Opplæring i norsk og samfunnskunnskap for asylsøkjjarar i mottak</p> <ul style="list-style-type: none"> – Deltakarar i opplæring i mottak skal få opplæring uavhengig av om undervisningsstaden er stengt eller driv med innskrenkingar. – Plikt til å delta i opplæring opphøyrer mellombels dersom deltakarar ikkje kan gjennomføre opplæringa som følge av utbrot av korona. 	<p>31. desember 2022</p>
<p>Kompetansekartlegging og karriererettleiing</p> <ul style="list-style-type: none"> – Det skal gis tilbod om kompetansekartlegging og karriererettleiing etter integreringslova under utbrot av korona, med mindre det ikkje er mogleg å gi eit tilbod via digitale hjelpemiddel eller på andre måtar. Kompetansekartlegging og karriererettleiing skal da gjennomførast når det er mogleg. 	<p>31. desember 2022</p>
<p>Tilskot til frivillige organisasjonar til informasjoniltak om pandemien retta mot innvandrarbefolkninga.</p>	<p>31. desember 2022</p>
<p>Tilskot til utvalde kommuner for å auke vaksineringsgraden blant innvandrarar.</p>	<p>31. desember 2022</p>

<i>Mellombelse regelendringar og tiltak som er avvikla i 2022</i>	<i>Varigheit t.o.m.</i>
Dagpengar	31. mars 2022
<ul style="list-style-type: none"> – Høgare sats for dagpengar – 80 pst. av dagpengegrunnlaget opp til 3 G, deretter 62,4 pst. av grunnlaget opp til 6 G – Lågare krav til minsteinntekt som inngangsvilkår for å motta dagpengar – 0,75 G siste 12 mnd eller 2,25 G siste 36 mnd – Forenkla reglar om fastsetting av vanleg arbeidstid før tap av arbeid – Krav til tapt arbeidstid for å motta dagpengar var redusert frå 50 pst. av tidligare arbeidstid til 40 pst. – Oppheving av ventetid på tre dagar – Særskilde reglar om gradering av dagpengar ved arbeid opp til 60 pst. av tidligare arbeidstid – Forlenga maksimal stønadsperiode for ledige og permitterte som ellers ville brukt opp retten til dagpengar – Tillegg på 1500 kroner per måned til permitterte som har fått innvilga dagpengar f.o.m. 13. desember 2021 	
Mellombels inntektssikringsordning for lærlingar	31. mars 2022
<ul style="list-style-type: none"> – 100 pst. kompensasjon opp til 1,5 G, deretter 62,4 pst. opp til 6 G utan krav til minsteinntekt som inngangsvilkår 	
Mellombels inntektssikringsordning for sjølvstendig næringsdrivande og frilansarar med 70 pst. ¹ av personinntekt som er tent opp i 2019 eller dei tre første månadane av 2020 opp til 6 G, som delvis kompensasjon for inntektsbortfall til og med 31. mars 2022.	30. april 2022
Permitteringsordninga	31. mars 2022
<ul style="list-style-type: none"> – Forlenga periode med fritak for lønnsplikt for arbeidsgivarar 	
Sjukepengar	30. juni 2022
<ul style="list-style-type: none"> – Arbeidsgivar si finansiering ved sjukefravær som skuldast covid-19 er redusert frå 16 til 5 dagar. – Sjølvstendig næringsdrivande og frilansarar har rett til sjukepengar frå og med sjette dag for sjukefravær som skuldast covid-19. 	
Arbeidsavklaringspengar	30. juni 2022
<ul style="list-style-type: none"> – Forlenga stønadsperiode for personar som mottek arbeidsavklaringspengar under avklaring til arbeid 	
<ul style="list-style-type: none"> – Forlenga stønadsperiode for dei som mottek arbeidsavklaringspengar som arbeidssøkjjar 	31. mars 2022
Arbeidsmarknadstiltak – tiltakspengar	28. februar 2022
<ul style="list-style-type: none"> – Tiltakspengar kan gis utan faktisk deltaking dersom gjennomføring av arbeidsmarknadstiltak er hindra pga pandemien 	
Kvalifiseringsprogrammet	31. mars 2022
<ul style="list-style-type: none"> – Mellombels rett til kvalifiseringsstønad sjølv om gjennomføring av tiltak i programmet er hindra pga. pandemien – Manglande deltaking i programmet skal ikkje føre til at programmet blir avbrote eller avslutta, og skal ikkje reknast med i programmet si varighet 	
Aktivitetskrav som vilkår for utbetaling av stønad	31. mars 2022
<ul style="list-style-type: none"> – Stønadar etter folketrygdlova og sosialtenestelova skal utbetalast sjølv om aktivitetskrav ikkje kan bli gjennomført pga. koronapandemien 	
Godkjenningsordning for karanteneinnkvartering av arbeidstakarar	25. januar 2022
<ul style="list-style-type: none"> – Søknadsbasert godkjenningsordning for verksemder, som alternativ til bruk av karantenehotell 	

¹ Kompensasjonsgraden var opprinneleg 60 pst, blei deretter endra til 80 pst. og så til 70 pst.

9 Forenklingar og forbetringar av tenester

IKT-moderniseringa i Arbeids- og velferdsetaten

IKT-moderniseringa i Arbeids- og velferdsetaten skal sikre betre tenester for brukarane og auke effektiviteten i saksbehandlinga.

Løysingane for behandling av saker om økonomiske ytingar skal endrast slik at brukar har tilgang til døgnopne sjølvbeteningsløysingar som skal sørge for at dialogen mellom forvaltning og brukar ikkje krev fysisk oppmøte. Brukarane skal finne all naudsynt 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 løysingar for behandling av saker 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 ein kan omdisponere til arbeid med oppfølging for å få fleire i arbeid.

Prosjekt 1 og Prosjekt 2 i IKT-moderniseringa er avslutta. Prosjekt 3 blir avslutta i 2022, og Prosjekt 4 blei starta opp i 2021.

Prosjekt 3 har levert løysingar som medverker til høg grad av automatisering, sjølvbetening og effektiv saksbehandling, både for personbrukarar og saksbehandlarar i etaten.

Prosjekt 4 skal legge til rette for å fase ut systema Arena og Abetal. Desse systema handterer i dag mellom anna vesentlege ytingsområde som dagpengar og arbeidsavklaringspengar. I prosjektet er det òg planlagt å modernisere tenesteyting og forvaltning av arbeidsmarknadstiltaka.

For 2023 foreslår regjeringa ei løyving på 335,8 mill. kroner til Prosjekt 4 i IKT-moderniseringa i Arbeids- og velferdsetaten.

Sjå programkategori 09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken for nærmare omtale.

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 arbeidet med modernisering er å levere betre tenester til befolkninga, effektivisere arbeidsprosessar og å betre saksbehandlinga.

Som ledd i arbeidet med å utvikle betre tenester til befolkninga, og for å forenkle arbeidet til fastlegane, vil regjeringa foreslå å tillate at sjukmeldar skal kunne gi sjukmelding etter e-konsultasjon (telefon, skriftlege meldingar og videomøter) innan nærare gitte rammer. E-konsultasjon kan spare tid både for pasient og sjukmeldar, særleg ved kroniske sjukdommar og ved forlenging av sjukmelding. Eit forslag har vært på høyring, og regjeringa vil etter planen legge fram ein lovproposisjon om dette for Stortinget i haustsesjonen.

Statens pensjonskasse

Statens pensjonskasse (SPK) jobbar vedvarande med å forbetre tenester og dagleg drift. Det er eit mål å vidareføre ein høg automatiseringsgrad samtidig som nytt pensjonsregelverk blir innført. SPKs vidareutvikling av digitale beteningsløysingar skal gjere det enklare for både medlemmer og arbeidsgivarar å søke informasjon, få svar på spørsmål og utføre fleire oppgåver på nett.

Det er utvikla ein ny pensjonskalkulator som er tilpassa regelverket for dei ulike årskulla. Den nye kalkulatoren er meir brukarvennleg, tilpassa mobilvisning og er universelt utforma.

Pensjonsprogrammet PRO 25 som er etablert for å innføre nytt pensjonsregelverk, er inne i sitt femte år. I 2021 blei prosjekt Proakt og arbeidet med å implementere nytt samordningsregelverk og utvikle beteningsløysingar for årskulla 1954 – 62 ferdigstilt.

Framover har implementering av ny offentlig tenestepensjon for dei som er fødd i 1963 og seinare høgste prioritet. Ei sentral målsetting er å etablere effektive og brukarvennlege løysingar som

gjer denne gruppa i stand til å orientere seg slik at dei kan ta opplyste pensjonsval.

I tråd med statens digitaliseringsstrategi (Én digital offentlig sektor) legg SPK til rette for digital samhandling og utveksling av data med til dømes Arbeids- og velferdsetaten, Skatteetaten og andre tenestepensjonsleverandørar, men òg med medlemmer og arbeidsgivarane. Her blir også beteningsløysingar vidareutvikla.

Systemleverandørane av offentlig tenestepensjon blei i januar 2021 samde om eit felles rammeverk for maskinell utveksling av pensjonsdata. Dette er eit digitaliseringstiltak som vil forbetre samhandlinga mellom partane, og som vil medverke til at ordningane kan gi meir fullstendig pensjonsinformasjon og prognoser til medlemene. I løpet av hausten 2022 vil alle leverandørar ta i bruk løysinga til utveksling av oppteningsdata. Partane har også etablert eit samarbeid med Norsk Pensjon slik at Norsk Pensjon kan vise heilskaplege prognoser for offentlig tenestepensjon. KLP har frå juni 2022 levert prognoser til Norsk Pensjon, og SPK vil levere dette frå oktober 2022.

Pensjonstrygda for sjømenn

Pensjonstrygda for sjømenn har kontinuerleg gjennomført fornyingsprosjekt på IKT-området. Systema har vorte betydeleg modernisert og effektivisert. I 2022 har verksemda flytta heile infrastrukturen til ekstern lokasjon. Tiltaket, som inneber at infrastrukturen er kjøpt som teneste, har redusert kompetanse- og ressursårbarheit og dessutan auka sikkerheita i verksemdas system betydeleg.

Pensjonstrygda for sjømenn har ein høg automatiseringsgrad av hovudprosessane premie og pensjon. Portalløysingane våre gjer det enklare for både medlemmer og medlemsverksemdar å søka om pensjon, innrapportere inntektsopplysingar, innhente informasjon, få svar på spørsmål og få utført fleire oppgåver på nett. Det er utarbeidd ein app «Ditt PTS» som skal gjere det enklare for medlemmer å finne eige fartstid, få kunnskap om pensjon for sjømenn, få meldingar, informasjon, simulere eigen pensjon og søka pensjon på mobil eller nettbrett.

IKT-systemet er lagt til rette slik at det kan vidareutviklast for eventuelle framtidige endringar i

pensjonsregelverket. Pensjonstrygda arbeider med å effektivisere og automatisere drifta ytterlegare.

Etatane på arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet

Etatane på arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet, mellom anna Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet og Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) arbeider kontinuerleg med tiltak for fornying og ressurseffektivisering. Etatane har gjennom dei siste åra gjennomført forbetringar i interne styringssystem, med vekt på systematisk oppfølging, datainnsamling og digitalisering. Forbetringane bidreg til betre ressursstyring og auka kvalitet i etatane si oppfølging av samfunnsoppdraget.

Arbeidet med Arbeidsmiljøportalen er vidare ei tverretatleg digital satsing under avtalen om inkluderande arbeidsliv (IA-avtalen), for å gje oppdatert kunnskap og digitale verktøy for forbetringar i verksemdene sitt førebyggjande arbeidsmiljøarbeid. Per 1. september 2022 er det utvikla og lansert innhald for 15 bransjar på portalen.

Samstundes bidreg dette også til betre digitale løysingar for brukarane. Eit eksempel på dette er mellom anna Arbeidstilsynet si digitalisering av søkeordninga for byggesakshandsaming i 2021, som i 2022 blei ytterlegare forbetra og effektivisert ved moglegheita for automatisert søknadshandsaming ved bruk av eigenerklæring. Andre eksempel er Petroleumstilsynet sitt pågåande arbeid med forbetringar i verksemdene sine moglegheiter for innrapportering av hendingar knytt til Risikonivå for norsk petroleumsvirksemd (RNNP), og STAMI sitt pågåande arbeid med forbetringar av den digitale løysinga for Faktaboka om arbeidsmiljø.

Integreringsfeltet

I regjeringa si digitaliseringsstrategi for offentlig sektor er Ny i Noreg vald ut som ei av sju livshendingar der det skal utviklast samanhengande tenester med brukaren i sentrum. Utvikling av samanhengande tenester for flyktningar og innvandrarar skal gi ei meir brukarvennleg, effektiv og sikker forvaltning både for brukarane, for Integrerings- og mangfaldsdirektoratet og for andre aktørar i integreringsarbeidet, mellom anna kommunane.

10 FN sine berekraftsmål

FN vedtok i september 2015 berekraftsmål for perioden fram mot 2030 (Agenda 2030). Måla forpliktar Noreg både internasjonalt og nasjonalt. I Prop. 1 S (2022–2023) for Kommunal- og distriktsdepartementet blir det gitt ei samla omtale av nasjonal og internasjonal oppfølging av alle berekraftsmåla.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har ansvar for koordinering av berekraftsmål 1. Departementet har òg eit ansvar for bidrag til delmål under berekraftsmål 5 og 8.

Berekraftsmål 1 – innsats mot fattigdom

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har ansvaret for å koordinere innanlandsk oppfølging av berekraftsmål 1 om å utrydde alle former for fattigdom. Berekraftsmål 1 blir følgd opp nasjonalt gjennom den breie innsatsen for å redusere fattigdom og utjamne økonomiske og sosiale forskjellar.

Regjeringa sitt mål er eit samfunn med små forskjellar. Fattigdom skal reduserast, særleg fattigdom som rammar barnefamiliar. Regjeringa vil føre ein politikk som reduserer dei økonomiske, sosiale og geografiske forskjellane i samfunnet. Dei viktigaste grepa for å redusere forskjellar og fattigdom er å inkludere fleire i arbeid, universelle og gode velferdsordningar, og meir rettferdig og omfordelende skatt.

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 i risiko for fattigdom, er delen som har inntekt under eit bestemt nivå i inntektsfordelinga, til dømes 60 pst. av medianinntekta, i ein bestemt periode. Om låginntekt som indikator på fattigdom, sjå del I, punkt 3.4 Utviklingen for lavinntektsgrupper. Sjølv om forskjellane i inntekt og levekår er mindre enn i andre land, er det òg i Noreg tendensar til noko aukande skilnader i inntekt og fleire med låginntekt. Delen i befolkninga med vedvarande låginntekt har auka noko over tid, og det har vore ein auke i talet på barn i hushald med låg inntekt. I

perioden 2018–2020 hadde 10,1 pst. av befolkninga vedvarande låginntekt (studentar er haldne utanfor). Delen barn i hushald med vedvarande låginntekt i same periode var 11,7 pst.

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, kvalifisering, bustad og sosiale forhold kan ha behov for samordna bistand frå arbeids- og velferdsforvaltninga og andre tenester.

Det sosiale tryggingssettet skal bidra til at alle får naudsynt bistand slik at dei kan delta i arbeidslivet og på andre arenaer i samfunnet. Det sosiale tryggingssettet omfattar òg velferdstenester som familievern og barnevern, helsetenester og tiltak for rusavhengige, bustadsosialt arbeid og innsats for vanskelegstilte på bustadmarknaden mv. Offentlege velferdstenester bidreg til likskap i moglegheiter og til å redusere forskjellar i levekår. Utdanningspolitikken, helse- og omsorgspolitikken, bustadpolitikken, oppvekst- og familiepolitikken, integreringspolitikken mv. har òg stor betydning i ein samla innsats mot fattigdom.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har eit ansvar for å koordinere regjeringa sin innsats mot fattigdom. Prinsippet om sektoransvar gjeld og inneber at omsynet til fattigdom skal ivaretakast innanfor ansvarsområda til sektordepartementa.

Regjeringa vil prioritere desse tiltaka i 2023:

- maksimalprisen i barnehage blir satt ned til 3 000 kroner per måned frå 1. januar 2023 (327 mill. kroner)
- gratis barnehage for 3. barn i barnehagen samtidig, frå 1. august 2023 (20 mill. kroner)
- 80 mill. kroner til å auke bemanninga og pedagogtettleiken i barnehagar i levekårsutsette område
- 15 mill. kroner til å auke bemanninga på skular i levekårsutsette område
- 204 mill. kroner i tilskot til tiltak for å styrke den språklege utviklinga for minoritetsspråk-

- lege barn i barnehage – ein reell auke på 45 mill. kroner
- 8,5 mill. kroner til å utvide målgruppa for oppfølgingstenesta
- 96 mill. kroner til å styrke Tilskot til å inkludere barn og unge. Av desse skal 20 mill. kroner prioriterast til utstyrssentralar.
- styrke det øyremerka tilskotet til helsestasjonane og skulehelsetenesta med 45 mill. kroner
- pott til opptrappingsplan for psykisk helse, forebyggings- og behandlingsreform på rusfeltet og helsestasjons- og skulehelsetenesta (150 mill. kroner)
- 15 mill. kroner til å styrke områdesatsingar

Nedanfor blir satsingar i 2023 og andre innsatsar under Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Kunnskapsdepartementet, Barne- og familiedepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, Kommunal- og distriktsdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet og Kultur- og likestillingsdepartementet som har særleg betydning for innsatsen mot fattigdom omtala. Ei meir utførleg omtale er å finne i budsjettproposisjonane til desse departementa.

Arbeid og velferd

Deltaking i arbeidsmarknaden er det viktigaste for å førebygge og redusere fattigdom. Arbeid gir inntekt og økonomisk sjølvstende, og betrar levekåra og livssituasjonen til enkeltpersonar og familiar. Arbeid gir òg fellesskap og nettverk. Innsatsen for å få fleire i arbeid er viktig for å motverke fattigdom og låginntekt. Arbeids- og velferdspolitikken skal legge til rette for at flest mogleg kan forsørge seg sjølv gjennom arbeid. Arbeids- og velferdsforvaltninga rår over ei rekke tiltak og verkemiddel for personar som treng arbeidsretta bistand og oppfølging. Inntektssikringsordningane skal gi økonomisk tryggleik for personar som ikkje kan arbeide.

Regjeringa arbeider for brei deltaking i arbeidslivet. Enkelte grupper opplever særlege utfordringar med å få innpass i arbeidslivet og har behov for bistand som styrker deira moglegheiter til å komme i jobb. Mange unge står utanfor arbeid og utdanning. Regjeringa vil innføre ein ny ungdomsgaranti i 2023 som skal sikre at unge får tidleg innsats og tett oppfølging så lenge det er naudsynt. Dette skal redusere tida den unge er utanfor arbeid og utdanning. Garantien gjeld for personar under 30 år som er registrert hos Arbeids- og velferdsetaten med behov for arbeidsretta bistand, mellom anna mottakarar av arbeids-

avklaringspengar. Målet er at fleire skal kome i ordinært arbeid. Hjelp til å fullføre utdanning som ledd i å komme i arbeid, vil kunne inngå. Innsatsen for inkludering av unge og andre utsette grupper i arbeidsmarknaden er nærare omtala i del II i denne proposisjonen.

Dei sosiale tenestene i arbeids- og velferdsforvaltninga er det nedre sikkerhetsnettet i velferdsordningane. Tenestene skal bidra til økonomisk og sosial tryggleik, og fremme overgang til arbeid og sosial inkludering. Økonomisk stønad, økonomisk rådgjeving og andre sosiale tenester i NAV-kontoret er sentrale i innsatsen for å førebyggje og avhjelpe fattigdom.

Stortinget har vedtatt ei endring i sosialtenestelova med verknad frå 1. september 2022 som inneber at det ved vurdering av søknad om stønad til familiar ikkje skal tas omsyn til barnetrygd, jf. Prop. 87 L (2021–2022) og Innst. 375 L (2021–2022). Lovendringa er eit verkemiddel for å betre økonomien til denne gruppa. Endringa er anslått å auke kommunane sine utgifter med om lag 580,1 mill. kroner i 2023.

Regjeringa har gjort ei rekke tiltak for å motverke effekten av auka levekostnader i samfunnet, mellom anna gjennom auka straumstøtte og bustøtte. Frå 1. juli 2022 blei også dei statlege rettleiande satsane for økonomisk sosialhjelp særskilt oppjustert i tråd med anslaget for vekst i konsumprisane for 2022.

Sosiale tenester og sosialfagleg arbeid er viktig i eit heilskapleg tenestetilbod til personar som opplever sosiale problem, men også i kommunane sitt arbeid for å førebyggje at slike problem oppstår. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har tatt initiativ til eit program for førebyggjande sosialt arbeid og heilskapleg førebyggjande innsats lokalt.

Sjå nærare omtale i del II i denne proposisjonen, under hovudmål om inkludering i samfunnet og gode levekår for dei vanskelegast stilte.

Utdanning

Utdanning og kunnskap er heilt sentralt for arbeidet med å nå alle 17 berekraftsmåla, og for å skape like moglegheiter for alle uavhengig av bakgrunn. Eit godt opplæringstilbod er ein nøkkel til å motverke sosial ulikskap og til å skape eit meir rettferdig samfunn.

Gode barnehagar er eit viktig bidrag til å gi alle barn ein trygg og god oppvekst og like moglegheiter. I barnehagen skal barna få oppleve inkludering, fellesskap og vennskap, og dei skal møte nok trygge vaksne med rett kompetanse.

Regjeringa ser på barnehage som ein del av utdanningsløpet, og meiner at prisen bør vere låg for alle. Regjeringa har redusert maksimalprisen for foreldrebetalinga i barnehagen til nivået frå barnehageforliket i 2003, og i august 2022 blei maksimalprisen redusert til 3 050 kroner per måned, det same som nivået då maksimalprisen blei innført i 2005. I statsbudsjettet for 2023 foreslår regjeringa å redusere maksimalprisen ytterlegare til 3 000 kroner per måned frå januar 2023. Regjeringa foreslår også å innføre gratis barnehage for 3. barn i familien som går i barnehagen samtidig frå august 2023.

Departementet foreslår å vidareføre den nasjonale ordninga med gratis kjernetid i barnehage. Det inneber 20 timer gratis per veke for barn i alderen 2–5 år frå familiar med låg inntekt på same reelle nivå som i 2022, slik at inntektsgrensa blir sett til 615 590 kroner frå 1. august 2023. Regjeringa vil vidare gjennomgå og forbetre dei behovsprøvde moderasjonsordningane i barnehage.

Regjeringa vil styrke kompetansen i barnehagane, særleg i områder med særskilde behov. Regjeringa foreslår derfor å auke løyvinga til auka pedagogtettleik i levekårsutsette område til totalt 80 mill. kroner i 2023. Departementet foreslår å auke tilskotet til tiltak for å styrke den språklege utviklinga for minoritetsspråklege barn til totalt 204 mill. kroner i 2023, og 15 mill. kroner til å auke bemanninga på skular i levekårsutsette område.

SFO er ein viktig arena som har stort potensial til å bidra til sosial utjamning, ved å gi alle barn, uavhengig av bakgrunn, tilgang til ein felles arena for leik, vennskap og kultur- og fritidsaktivitetar. Likevel er det framleis elevar som ikkje deltek i SFO på grunn av familieøkonomien. Regjeringa vil at alle barn skal ha høve til å delta i SFO.

I budsjettavtalen om statsbudsjettet for 2022 blei det løyvd 655 mill. kroner til å innføre tolv timar gratis SFO for alle førsteklasingar frå hausten 2022. Dette kjem i tillegg til dei eksisterande moderasjonsordningane for elevar på 1.-4. trinn frå familiar med låg inntekt og gratis SFO for elevar med særskilde behov på 5.-7. trinn. I tillegg til dei forskriftsfesta rettane, er det eigne tilskotsordningar for lågare foreldrebetaling i SFO ved private skular som ønsker å tilby tilsvarende redusert foreldrebetaling som det er i offentlege SFO.

Regjeringa vil følge opp Meld. St. 21 (2020–2021) *Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden* og sikre at vidaregåande opplæring kvalifiserer til læreplass, arbeid og vidare utdanning. I statsbudsjettet for 2023 foreslår regjeringa å auke tilskotet til fleire læreplassar, og

betre kvalifisering og formidling til læreplassar i fag- og yrkesopplæringa. Det blir òg foreslått å føre vidare tilskotet for at personar som har brukt opp retten til vidaregåande opplæring, kan fullføre, og tilskotet for å gi personar som allereie har studie- eller yrkeskompetanse, tilbod om å ta eit fagbrev. Midlane legg til rette for å foreslå ein fullføringsrett og ein rett til yrkesfagleg rekvalifisering i vidaregåande opplæring. Eit anna tiltak er å utvide aldersgrensa for målgruppa i oppfølgingstenesta frå 21 til 25 år, og budsjettforslaget legg til rette for dette. Regjeringa tek sikte på å legge fram forslag til ny opplæringslov våren 2023. I tillegg foreslår regjeringa å auke tilskotet til Fagbrev på jobb. Det blir òg foreslått å auke bortebuarstipendet og utstyrstipendet i Lånekassen. Tiltaka retta mot vidaregåande opplæring skal bidra til sosial utjamning. Regjeringa vil føre ein politikk som gir mindre forskjellar. Ei sterk offentlig grunnopplæring er sentralt for å bidra til ei samfunnsutvikling som gir sosial utjamning i Noreg.

God tilgang på høgare utdanning er avgjerande for at den einskilde og samfunnet skal få kompetansen vi treng for å løyse oppgåvene samfunnet står overfor. Ved at den einskilde får utnytta evnene sine, vil dei kunne realisere sine ønsker og ambisjonar, og bidra til fellesskapet. Dette gjeld både dei unge som søker ein solid og fleksibel grunnkompetanse som rustar dei for morgondagens arbeidsliv, og for arbeidstakarar i alle aldrar som vil vidareutvikle eller omstille seg i takt med samfunnsbehova.

Regjeringa foreslår å auke løyvingane til universitet og høgskular med 537 mill. kroner, der 329,2 mill. kroner er opptrapping av midlar for studieplassar Stortinget løyvde midlar til i budsjetta for 2019–22, og 207,8 mill. kroner er resultatbasert utteljing for auken på indikatorane i finansieringssystemet.

Regjeringa foreslår å vidareføre og styrke midlar til fleksibel utdanning, slik at studietilbod skal bli endå meir tilgjengelege for folk i heile landet, som av ulike årsaker ikkje kan studere ved ein av dei faste studiestadane til fagskular, universitet og høgskular. Meir tilgjengeleg utdanning i distrikta medverkar til å mobilisere verksemder og innbyggjarar lokalt til å ta meir utdanning.

Sjå Prop. 1 S (2022–2023) for Kunnskapsdepartementet for nærare omtale.

Oppvekst og familie

Regjeringa vil føre ein politikk som støtter opp om familiane, reduserer skilnadene i samfunnet og bidrar til å førebygge og redusere fattigdom blant

barnefamilier. Dei fleste barn i Noreg veks opp i ein trygg familie med gode økonomiske kår. Samstundes er det familier som har så låg inntekt at det avgrensar høvet deira til å delta i samfunnet på ein fullverdig måte. Dette rammar barna og kan ha konsekvensar for dei langt fram i tid.

Ein oppvekst i fattigdom gir auka risiko for lågare deltaking i fritidsaktivitetar, dårlegare fysisk og psykisk helse og buforhold, fråfall frå vidaregåande utdanning, lågare skuleprestasjonar og færre vener. Ein oppvekst i fattigdom kan òg føre til at barna fell utanfor arbeidslivet og opplever låg inntekt som vaksne.

Arbeidet regjeringa gjer for barn i fattige familier, omfattar innsats på tvers av mange ulike departement, sektorar og forvaltningsnivå. I 2022 er tilskotet til ferie- og fritidsaktivitetar for utsette barn og unge auka. I samband med krisen i Ukraina blei det i Revidert nasjonalbudsjett 2022 løyva 10 mill. kroner til utlån av sports- og fritidsutstyr ved utstyrssentralar. Maksimalprisen for foreldrebetaling i barnehagen blei redusert frå 1. august 2022 og det er innført gratis deltids plass i skulefritidsordninga. Bustøtta for barnefamilier og andre store husstandar er auka, og barnefamilier er ei prioritert målgruppe i det bustadsosiale arbeidet.

Regjeringa har sett ned ei ekspertgruppe om barn i fattige familier som skal vurdere korleis innsatsen bør prioriterast for å styrke barnas oppvekstvilkår på kort sikt og førebygge framtidig fattigdom på lengre sikt. Ekspertgruppa skal òg vurdere korleis delen og talet på barn som veks opp i familier med vedvarande låg inntekt kan redusere, både på kort og lang sikt.

Dei fleste tiltaka i *Like muligheter i oppveksten. Samarbeidsstrategi for barn og ungdom i lavinntektsfamilier (2020–2023)*, som Solberg-regjeringa la fram hausten 2020, vil bli følgt opp. Målet for strategien er å dempe dei negative konsekvensane av å vekse opp i fattigdom, auke deltakinga på viktige arenaer i oppveksten, og gjennom dette hindre at låginntekt og levekårsutfordringar går i arv. Strategien inneheld mellom anna tiltak som bidreg til at barn og unge gjennomfører utdanningsløp, kan delta i fritidsaktivitetar, får betre tilgang til helsetenester og gode og trygge butilhøve.

Sjølv om deltakinga i fritidsaktivitetar blant barn og unge er høg, er det fleire barn og unge som ikkje deltek. Regjeringa foreslår 96 mill. kroner til å styrke *Tilskot til å inkludere barn og unge i 2023*. Styrkinga skal mellom anna gå til lokale fritidskasser for å dekkje kostnader for deltaking i fritidsaktivitetar, opne møteplassar som fritidsklubbar og losar/ungdomslosar som skal hjelpe

unge med å fullføre utdanningsløp. 20 mill. kroner av styrkinga skal prioriterast til utstyrssentralar.

Sjå meir omtale av regjeringa sitt arbeid for barn i fattige familier i Prop. 1 S (2022–2023) for Barne- og familiedepartementet.

Deltaking i frivilligheita

Barn og unge har rett til å delta og vere aktive på fritida. Regjeringa vil at alle som ønsker det skal få delta i frivillig aktivitet og fritidsaktivitetar. Bakgrunn skal ikkje bety noko.

Deltaking i fritidsaktivitetar innan idrett, kunst og kultur gir barn og unge gode fysiske, kulturelle og sosiale opplevingar. Regjeringa vil at fleire skal få oppleve gleden av å delta i frivilligheita. Dei med store økonomiske, sosiale eller kulturelle ressursar deltek meir i frivillig arbeid enn andre. Eit overordna mål i frivilligheitspolitikken er å bygge ned denne forskjellen.

Aktivitetsnivået blei påverka av virusutbrotet. I tillegg til at tilskota til frivillige organisasjonar har vore oppretthaldt på same nivå som før pandemien, blei det oppretta kompensasjons- og stimuleringsordningar for å støtte frivilligheita gjennom pandemien. Det låge aktivitetsnivået under pandemien kan ha konsekvensar i lang tid framover, særleg med tanke på fråfall av medlemmer og frivillige og manglande rekruttering. Regjeringa vil fortsette å støtte opp om frivilligheita.

Det viktigaste grepet for å få med fleire er å oppretthalde dei breie og universelle ordningane. I tillegg vil regjeringa også støtte opp om tiltak for å rekruttere dei som i dag ikkje deltek i frivillig aktivitet. Dei breie universelle ordningane gir frivillige organisasjonar økonomiske rammevilkår som set dei i stand til å rekruttere, auke deltaking og bevare eit mangfald av frivillige aktivitetar. Dei viktigaste breie ordningane er meirverdiavgiftskompensasjon for frivillige organisasjonar, Frifond-ordningane og den såkalla LAM-ordninga til lokale lag og foreiningar på idrettsområdet. Tilskotsordninga Inkludering i kulturliv, som er særleg retta mot barn og unge som ikkje deltar i fritidsaktivitetar, er innført etter modell frå ei tilsvarande ordning, Inkludering i idrettslag.

For 2022 og 2023 er det oppretta ei søknadsbasert ordning for mangfalds- og inkluderings tiltak i idrett og fysisk aktivitet. Barn og ungdom i familier med vedvarande låginntekt er ei av målgruppene. Ordninga er finansiert med statlege og private midlar.

Sjå meir omtale i Prop. 1 S (2022–2023) for Kultur- og likestillingsdepartementet.

Helse

I Hurdalsplattforma går det fram at ei sterk offentlig helseteneste er avgjerande i kampen mot auka sosiale og geografiske helseforskjellar og mot ei todeling av helsetenesta.

Å redusere sosial ulikskap i helse er eit viktig mål i folkehelsepolitikken. Sosiale helseforskjellar kjem mellom anna til uttrykk i ulike levevaner og forventade levealder etter utdanning, inntekt og andre sosioøkonomiske kjenneteikn. Barn som lever i låginntektsfamiljar er særleg utsette. Folkehelsearbeidet i kommunane er viktig for å fremje deltaking for alle. Folkehelseinstituttet utarbeider årleg folkehelseprofilar for alle kommunar og fylke, og frå 2021 blir det òg utarbeidd oppvekstprofilar om situasjonen til barn og unge i kommunane. For 2022 er sosial ulikskap framheva. Tiltak i barnehagar og skule er sentrale for å fremje helse og fysisk aktivitet for alle. I Hurdalsplattforma har regjeringa varsle ein opptrappingsplan for helsestasjonane og skulehelsetenesta. Dette arbeidet vil bl.a. gå inn i den kommande opptrappingsplanen for psykisk helse. Regjeringa foreslår å styrke det øyremerka tilskotet til helsestasjonane og skulehelsetenesta med 45 mill. kroner. Vidare har regjeringa som ambisjon å gradvis innføre dagleg fysisk aktivitet i skulen og eit enkelt dagleg, sunt skulemåltid. Det er starta ei utgreiing om korleis skulemåltid kan innrettast.

Program for folkehelsearbeid (2017–2027) er eit tiårig utviklingsarbeid retta mot kommunane i samarbeid med KS og Helsedirektoratet. Barn og unge er ei prioritert målgruppe, og utjamning av sosiale helseforskjellar er ein viktig ambisjon. Ei evaluering av Nibr peiker på betre involvering av frivillige organisasjonar som eit forbettringsområde.

Regjeringa vil gi frivillig sektor og idretten ei rolle i gjennomføringa av folkehelseiltak. Barn og unge skal ha lik moglegheit til deltaking uavhengig av økonomi eller helse til foreldra. I samarbeid med Frivillighet Norge blir Møteplass folkehelse arrangert to gonger årleg. For 2022 har tema vore førebygging av einsemd og auka deltaking.

Levekår, helsevenlege omgivnader og levevanar kan ha stor betydning for helse og livssituasjon for kvar enkelt. Viktig i denne samanhengen er dei førebyggjande befolkningsretta tiltaka som får effekt for alle uavhengig av økonomi og sosial status. Fleire strategiar og handlingsplanar følgjer opp Meld. St. 19 (2018–2019) *Gode liv i eit trygt samfunn*; mellom anna Saman mot einsemd – regjeringa si strategi for å førebyggje einsemd (2019–2023), Sammen om aktive liv, handlings-

plan for fysisk aktivitet (2020–2029), Nasjonal alkoholstrategi (2021–2025), oppfølging av tobakksstrategien (2019–2021) og oppfølging av handlingsplan for betre kosthald (utvida til 2023). Regjeringa vil leggje fram ei stortingsmelding om folkehelsepolitikken våren 2023. I meldinga vil sosial ulikskap og helse i eit livsløpsperspektiv vere gjennomgåande tema, og meldinga vil òg omtale område som psykisk helse og livskvalitet og arbeid og helse.

Vaksiner i program er viktig for å nå alle barn og unge samt utsette grupper, og vaksineprogrammet mot covid-19 har gjort testing og vaksinar gratis for alle. Eit godt folkehelsearbeid og vår felles helseteneste som er tilgjengelege for alle har gitt grunnlag for ei god oppfølging under pandemien, og er viktig i arbeidet med utjamning av helseskilnader i befolkninga. Sårbare grupper og særleg barn og unge har vore utsette under pandemien, med bl.a. einsemd og utanforskap. Desse omsyna skal takast med i oppfølging av pandemien og i folkehelsearbeidet.

Tiltak innan psykisk helse er viktig i arbeidet med utjamning av helseskilnader i befolkninga. Derfor er regjeringa nå i gang med arbeidet med ein ny opptrappingsplan for psykisk helse, og ei førebyggings- og behandlingsreform for rusfeltet. Opptrappingsplanen for psykisk helse skal styrke kommunale tenester, men også sikre betre kvalitet og økt kapasitet i spesialisthelsetenesta. Samtidig vil vi satse på helsefremmande og førebyggjande arbeid med psykisk helse. Ei hovudmålsetting med førebyggings- og behandlingsreforma for rusfeltet er at rusproblematikk skal identifiserast tidleg, og at ein skal tilby rask og effektiv hjelp. Menneske med rusproblem skal oppleve verdige liv med god tilgang på behandling og oppfølging, samt deltaking i arbeid eller annan meningsfull aktivitet.

Sjå nærare omtale i Prop. 1 S (2022–2023) for Helse- og omsorgsdepartementet.

Sosial bustadpolitikk

Den sosiale bustadpolitikken skal førebygge at folk får utfordringar på bustadmarknaden, og gi hjelp til dei som ikkje klarar å skaffe og behalde ein eigna bustad. I juni 2022 la regjeringa fram eit lovforslag om ein ny bustadsosial lov. Lovforslaget klargjer plikter kommunane har på det bustadsosiale feltet, og kan bidra til betre og meir likeverdige hjelp til vanskelegstilte på bustadmarknaden.

Regjeringa er oppteken av at det skal vere tilgang på eigna bustader i heile landet. Regjeringa vil leggje fram ei melding til Stortinget om ein

heilskapleg bustadpolitikk. Meldinga vil både ta for seg leige- og eigarmarknaden, og distrikts- og pressområdeutfordringar.

Trygge og gode buforhold er viktig for å bidra til å utjamne forskjellar i levekår og sikre gode oppvekstvilkår for barn og unge. Regjeringa har i fleire omgangar styrka bustøtta. Nokre av tiltaka har vore midlertidige for å møte høge straumpri-sar. For barnefamiljar og andre husstandar med fleire personar har ordninga blitt varig styrka i 2022, i form av endra vekt på kvar enkelt person i husstanden. I mai 2022 tok regjeringa i mot ein rapport frå ei ekspertgruppe som har evaluert bustøtteordninga og foreslått ei framtidig innret-ting av ordninga. Rapporten vil bli viktig i arbeidet med å vidareutvikle bustøtta.

Startlån skal bidra til at personar med langva-rige bustadfinansieringsproblem kan skaffe seg ein eigna bustad og behalde han. Barnefamiljar som leiger bustad, er ei prioritert målgruppe for startlån. I statsbudsjettet for 2022 blei låneramma til Husbanken auka med 2 mrd. kroner. Startlån har høgast prioritet innanfor ramma.

Områdesatsingar for betre levekår i utsette byområde

Områdesatsingar skal medverke til at fleire bebuarar i område med særskilte levekårsutfordringar kan bli økonomisk sjølvstendige gjennom arbeid, og bli aktive deltakarar i lokalsamfunn og storsamfunn. Dei skal også medverke til varige forbetringar av tenester og til betre fysiske og sosiale nær-miljøkvalitetar i levekårsutsette område. Satsin-gane er avtalebaserte langsiktige samarbeid mel-lom stat og kommune om ekstra innsats i leve-kårsutsette byområde.

Områdesatsingane støtter opp om fleire berekraftsmål, mellom anna mål 1 om å utrydde fattig-dom, mål 10 om mindre ulikskap og mål 11 om berekraftige byar og lokalsamfunn. Tilskot går til kommunar som Kommunal- og distriktsdeparte-mentet har inngått avtale om områdesatsingar med. I 2023 vil midlar til områdesatsingar over Kommunal- og distriktsdepartementets budsjett bli styrka med 15 mill. kroner.

Skulelos for rom

Det er eit mål at dei nasjonale minoritetane deltar aktivt i samfunnet. Romane er ein av dei fem nasjonale minoritetane i Noreg. Levekårsutfordringane blant norske romar er alvorlege, og det er mellom anna høg grad av analfabetisme og frå-fall i skulen. På budsjettområdet til Kommunal- og distriktsdepartementet blir det løyvd middel til til-

tak for å betre levekåra til norske romar, særleg til tiltak i skulen.

Kommunane har ansvar for å sikre innbyggja-rane gode og likeverdige tenester innanfor til dømes barnehage, grunnsopplæring og ulike helse- og velferdstenester. Oslo kommune si sku-lelosteneste for romske elevar arbeider for å styrke læringsutbyttet til elevane, redusere frávær og auke talet på elevar som fullfører grunnsopplæ-ninga. Skulelosane hjelper mellom anna med koor-dinering mellom skulen, eleven og heimen.

Mange romske familjar har flytta til Lørenskog dei seinare åra. Skulelostenesten hjelper òg elevar i Lørenskog kommune og i andre nærliggande kommunar. Lørenskog kommune arbeider i til-legg med ein heilskapleg og koordinert innsats for romar.

Sjå nærare omtale i Prop. 1 S (2022–2023) for Kommunal- og distriktsdepartementet.

Integrering

Innvandringa har gjort Noreg til eit meir mangfal-dig samfunn, og mangfaldet er ei styrke for Noreg. Dei som blir innvilga opphald i Noreg skal integrerast raskt. Busetting, arbeid eller utdan-ning er avgjerande for å komme inn i det norske samfunnet så fort som mogleg, lære seg språket og delta på lik linje med alle andre. Innvandrarar må oppleve at dei blir møtt med same forventnin-gar, og får same moglegheiter, som alle andre.

Regjeringa vil styrke det arbeidsretta integre-ringsarbeidet i kommunane, og kompetanselinja i norsk integreringspolitikk. Regjeringa satsar vidare på tilskotsordninga Jobbsjansen slik at fleire kvinner med innvandrarbakgrunn kan få kvalifisering for å komme ut i arbeid. Frivillige organisasjonar sitt arbeid for deltaking, mot nega-tiv sosial kontroll og mot rasisme og diskrimine-ring er òg sentralt for integreringa. Sjå omtale i del II, under hovudmål 5 God integrering av inn-vandrere i arbeid og samfunn.

Retts hjelp

Retts hjelpslova med forskrifter gir reglar om offentleg stønad til retts hjelp for dei som har behov for retts hjelp. I nokre sakstypar har søka-ren krav på retts hjelp utan omsyn til inntekt og formue. I andre sakstypar er det berre søkarar med inntekt og formue opp til eit visst nivå som kan få stønad til retts hjelp. I tillegg er tilskotsord-ninga for frivillige retts hjelp tiltak ei ordning som er retta mot utsette grupper og menneske som er i ein spesielt vanskeleg situasjon, og som kan opp-

fatte det som at terskelen for å oppsøke ordinær juridisk hjelp er høy. Inntektsgrensene for behovsprøvd rettshjelp blei heva med 30 pst. frå 1. januar 2022. Oppjusteringa har ført til at fleire personar fell inn under ordninga enn før.

I 2018 blei det satt ned eit utval, Rettshjelputvalet, som har sett på ordningane og forholdet mellom rettshjelplova og dei frivillige rettshjelptiltaka. Utgreiinga blei levert 30. april 2020, og regjeringa vil fremje forslag til ny lov om rettshjelp i løpet av 2023.

Sjå òg omtale i Prop. 1 S (2022–2023) for Justis- og beredskapsdepartementet.

Berekraftsmål 5.3

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har ansvar for å følge opp delmål 5.3, *Avskaffe all skadelig praksis, som barneekteskap, tidlege ekteskap og tvangsekteskap og kjønnslemlesting*. Det er eit stort problem på verdsbasis, men er òg eit alvorleg problem for dei som blir utsett for det i Noreg. Flyktningar og innvandrar frå land der dette er vanleg, og barna deira i Noreg, blir spesielt utsette.

Delmålet blir fulgt opp gjennom handlingsplanen *Fridom fra negativ sosial kontroll og æresrelatert vald (2021–2024)*. Viktige innsatsområde er kompetanseheving av tilsetje i hjelpetenestene og styrking av rettsvernet for utsette personar. Det er ei absolutt 18-årsgrense for å inngå ekteskap i Noreg. Etter ei lovending våren 2021 er det vedteke at ekteskap som er inngått før partane er 18 år etter utanlandsk rett, som ein klar hovudregel ikkje vil bli anerkjende i Noreg.

Berekraftsmål 8.6

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har eit delansvar for delmål 8.6 om å redusere prosentdelen unge som verken er i arbeid, under utdanning eller opplæring. Innsatsen for ein velfungerande arbeidsmarknad med god utnytting av arbeidskrafta og god inkludering av utsette grupper i arbeidsmarknaden, jf. omtale under del II i denne proposisjonen, står sentralt i arbeidet med å nå dette målet. Situasjonen på arbeidsmarknaden for unge er beskrive i del I, punkt 3.2 Situasjonen i arbeidsmarkedet.

Dei fleste unge i Noreg fullfører utdanning og kjem i arbeid. Sysselsetjinga for unge i Noreg er høy og ledigheita låg samanlikna med mange andre land.

Prosentdelen unge i aldersgruppa 15–29 år som verken er i utdanning, opplæring eller arbeid

(NEET) var nærare 8 pst. i 2021, ifølge Arbeidskraftundersøkinga (AKU). Hovudbiletet er at det har vore små rørsler i NEET-raten det siste tiåret. NEET-raten er høgast for dei eldste i aldersgruppa, og låg mellom dei under 20 år.

NEET-gruppa er samansett. Den består mellom anna av ledige, unge med alvorlege helseproblem, personar som er heime med barn, og personar som tek ei pause frå arbeid og skule. Sjølv om delar av NEET-gruppa berre er midlertidig utanfor utdanning eller arbeid, er det òg godt dokumentert at det er mange i gruppa som har problem med å få fotfeste i arbeidslivet. Innvandrarar, personar med låg utdanning og personar som mottek helserelevante stønader er overrepresenterte i NEET-gruppa.

Unge som treng hjelp til å kome i arbeid er ei prioritert målgruppe, både ved tildeling av arbeidsmarknadstiltak og gjennom oppfølging frå Arbeids- og velferdsetaten. I tillegg vil regjeringa innføre ein ny ungdomsgaranti i 2023 som skal sikre at unge får tidleg innsats og tett oppfølging så lenge det er naudsynt. Garantien gjeld for personar under 30 år som har behov for arbeidsretta bistand frå Arbeids- og velferdsetaten, irekna motakarar av arbeidsavklaringspenger. Målet er at fleire skal kome i ordinært arbeid. Hjelp til å fullføre utdanning som ledd i å komme i arbeid, vil kunne inngå.

Berekraftsmål 8.8

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har del i ansvaret for delmål 8.8 om å beskytte arbeidarrett og fremme eit trygt og sikkert arbeidsmiljø for alle arbeidstakarar, under dette òg arbeidsinnvandrarar og særleg kvinnelege innvandrarar, og arbeidstakarar i vanskelege arbeidsforhold.

Dei fleste i Noreg arbeider under gode og forsvarlege arbeidsforhold. Arbeidsforholda er jamt over betre enn i andre land, likevel er det framleis utfordringar i enkelte yrke, bransjar og næringar.

Regjeringa legg vekt på eit breidd samarbeid mellom myndighetene og partane i arbeidslivet for å sikre seriøse og trygge arbeidsforhold. Regjeringa har lagt fram ein handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, og styrker innsatsen mot dei useriøse aktørane i arbeidslivet. Det pågår òg eit arbeid med ein eigen handlingsplan mot sosial dumping i transportsektoren. Regjeringa vil òg utarbeide ein Noregsmodell med nasjonale seriøsitetskrav for alle offentlege innkjøp. Det er etablert eit omfattande samarbeid mellom offentlege myndigheter i kampen mot arbeidslivskriminalitet, og regjeringa vil mellom

anna i 2023 styrke Arbeidstilsynet sin kapasitet til oppfølging av sosial dumping og useriøsitet, jf. omtalen i del I, punkt 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer.

Utanlandske arbeidstakarar som har lite kjennskap til rettar og plikter i det norske arbeidslivet er særleg utsette for dårlege arbeidsvilkår. På fleire område er det innført allmenngjering av tariffavtalar for å sikre utanlandske arbeidstakarar lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med dei vilkåra norske arbeidstakarar har, og hindre konkurransevriding til ulempe for den norske arbeidsmarknaden. Informasjonstilbodet til utanlandske arbeidstakarar blir følgt opp, mellom anna gjennom eigne servicesenter for utanlandske arbeidstakarar.

Tilstrekkeleg språkkunnskap innan norsk og engelsk vil ofte vere ein føresetnad for at innvandrarar skal kunne ha kjennskap til rettar og plikter og få ei varig deltaking i arbeidslivet. Myndighetene har mellom anna ei sentral rolle som pådrivarar og i samordning av kvalifiseringstiltak for innvandrarar. Det blir herunder retta ein særleg innsats for at fleire kvinner skal komme i arbeid eller utdanning, og ein innsats retta mot rasisme og diskriminering i arbeidslivet.

Gjennom innsatsen i Treparts bransjeprogram blir det lagt vekt på å følge opp bransjar med særlege utfordringar. Det er oppretta bransjeprogram innan reinhald, uteliv, delar av transportnæringa og bilbransjen.

I ein del tilfelle går det føre seg systematiske lovbrøt som mellom anna inneber utnytting av arbeidstakarar og arbeidslivskriminalitet. Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten, Skatteetaten, Tolletaten og politiet samarbeider om førebygging og kontrollinnsats mot arbeidslivskriminalitet. I sin felles årsrapport for 2021 viser etatane til spørreundersøkingar som viser at færre opplever at

utfordringar knytte til arbeidslivskriminalitet er vanleg i 2021 enn tidlegare år, særleg innan bygg og anlegg. Samstundes er det likevel ein større andel verksemder innan bygg og anlegg, reinhald, transport og fiskeri som oppgir at utfordringar knytte til arbeidslivskriminalitet er vanleg, samanlikna med verksemder i andre næringar.

Regjeringa vil styrke arbeidstakarane sine rettar og legge til rette for heile og faste stillingar som hovudregel i arbeidslivet. Det er i 2022 lagt fram fleire forslag til regelverksendringar som vil bidra til dette. Mellom anna er adgangen til generelle mellombelse tilsettingar fjerna og fagforeiningane sin søksmålsrett ved ulovleg innleige er gjeninnført. Vidare er det fremma lovforslag om å styrke retten til heiltdsstillingar og redusere moglegheitene til å bruke innleige frå bemaningsforetak. Regjeringa vil óg følge opp framlegg frå eit offentleg utval om endringar i arbeidsmiljølova for å tydeleggjere kven som skal reknast som arbeidstakar og redusere høvet til å omgå arbeidsgjevaransvaret.

Noreg har gjennom sin modell for arbeidslivet, med samarbeid mellom partane i arbeidslivet og myndighetene, ei heilskapleg tilnærming der arbeidstakarvern og like konkurransevilkår for verksemder er viktige omsyn. Dei lover, føresegner og handlingsplanar som er utarbeidd og blir implementerte, sikrar den store majoriteten av arbeidstakarar i Noreg eit trygt og sikkert arbeidsmiljø i samsvar med delmål 8.8. Innsatsen knytte til utfordringar med useriøsitet og arbeidslivskriminalitet i norsk arbeidsliv vil bidra til å oppretthalde dette.

For nærare omtale av regjeringa sin innsats knytte til arbeidstakarar sine rettar og omtale av eit trygt og sikkert arbeidsmiljø, sjå del II, punkt 6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv.

11 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 inkluderingsdepartementet og for departementet sine underliggende verksemder. Likestillings- og diskrimineringslova § 26 gir pålegg til alle arbeidsgivarar om å arbeide aktivt, målretta og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering innanfor si verksemd.

I alle offentlege verksemder skal arbeidsgivarar undersøke om det finst risikoar for diskriminering eller andre hinder for likestilling i verksemda, og anna kvart år kartlegge lønn fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig mellombels arbeid.

I tillegg til aktivitetsplikta, følger det av likestillings- og diskrimineringslova § 26 a 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 føremål 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 inkluderingsdepartementet og i underliggende verksemder, totalt for verksemdene og i ulike stillingskategoriar.

Tilsette etter kjønn i Arbeids- og inkluderingsdepartementet og underliggende verksemdar¹

		AID	AV-etaten	TR	PTS	SPK	Atil	Ptil	IMDi
Totalt i verksemda ²	2021	199	15 732	68	20	420	676	179	231
	2020	191	14 957	69	23	412	642	184	199
Kvinnedel i pst:									
I verksemdene	2021	67,8	70	62	50	56	60	47	65
	2020	66,5	70	59	61	54,8	60	47	64
Toppleiarar	2021	50	57	100	75	50	50	43	50
	2020	50	59	100	75	50	56	43	50
Mellomleiarar	2021	66,7	65	40	-	64,4	56	35	47
	2020	63	65	40	-	61,4	52	29	50
Alternativ karriereveg	2021	56	-	53	-	-	-	-	53
	2020	53	-	48	-	-	-	-	58
Saksbehandlarar	2021	70,1	69	67	40	43,0	60	43	68
	2020	68,3	68	71	56	44,4	59	43	66
Konsulentar/ kontorstillinger	2021	100	76	82	-	64,1	71	88	
	2020	100	76	82	-	60,4	80	89	
Slutta	2021	80	69	64	67	49	68	28	76
	2020	76	70	57	0	56	61	29	71
Nytilsette	2021	79	69	83	33	57,6	63	38	74
	2020	78,3	70	62	0	53	61	31	73
Deltidstilsette	2021	100	79	100	100	76	78	20	80
	2020	100	82	100	50	76	78	33	70
Mellombels tilsette	2021	62,5	73	78	0	100	73	100	75
	2020	77,8	74	64	0	80	90	100	72
Foreldrepermisjon	2021	100	87	0	0	62,5	57	0	91
	2020	100	88	67	100	53,6	38	100	71

¹ Tabellen er utarbeidd av Arbeids- og inkluderingsdepartementet på bakgrunn av tal frå eige lønns- og personalsystem og tal frå dei underliggende verksemdene. Arbeids- og sosialdepartementet endra namn til Arbeids- og inkluderingsdepartementet frå 1.1.2022 og Integreringsavdelinga blei samstundes overført til AID. Forkortingar: Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID), Arbeids- og velferdsetaten (AV-etaten), Trygderetten (TR), Pensjonstrygda for sjømenn (PTS), Statens pensjonskasse (SPK), Arbeidstilsynet (Atil), Petroleumstilsynet (Ptil), Integrerings- og mangfaldsdirektoratet (IMDi). 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 senior-konsulentar. I AID består toppleinga av departementsråd, ekspedisjonssjefane, stabsdirektør og kommunikasjonssjef. I Trygderetten er det berre éin 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.

Gjennomsnittleg antal veker foreldrepermisjon for kvinner og menn

	AID		AV-etaten		TR		PTS		SPK		Atil		Ptil		IMDi	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
2021	14	19	-	-	8	0	3	0	9,5	20	7	19	-	-	19,6	22,5
2020	0	18		-	0	23	0	22	12	18	9	18	-	-	13,1	19,8

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 2021¹

		AID	AV-etaten	TR	PTS	SPK	Atil	Ptil	IMDi
I pst.									
Gjennomsnitt for heile verksemda	2021	93,1	93	87	98,1	91,8	96	83	93
	2020	92,0	93	87	91,8	92,6	96	82	94
Toppleiarar	2021	101,8	98	100	98,3	96,3	105	104	102
	2020	101,9	96	100	96,4	89,1	102	105	117
Mellomleiarar	2021	100,0	94	107	-	98,5	98	93	96
	2020	99,0	94	107	-	97,4	96	89	98
Alternativ karriereveg	2021	90,9	-	100	-	-	-	-	91
	2020	98,2	-	100	-	94,6	-	-	93
Saksbehandlarar	2021	100,5	93	97	107	95,6	99	87	98
	2020	99,6	93	94	105,5	97,6	99	87	97
Konsulentar/ kontorstillingar	2021	100	101	100	-	-	90	121	
	2020	100	100	100	-	-	93	123	

¹ Tabellen er utarbeidd av Arbeids- og inkluderingsdepartementet på bakgrunn av tal frå eige lønns- og personalsystem og tal frå dei underliggende verksemdene.

Legemeldt sjukefråvær i Arbeids- og inkluderingsdepartementet og underliggende verksemdar

Tabellane under viser tal for legemeldt sjukefråvær for departementet og underliggende verksemdar, totalt og fordelt på kjønn.

Legemeldt sjukefråvær i pst. per 31. desember 2021¹

	AID	AV-etaten	TR	PTS	SPK	Atil	Ptil	IMDi
2021	3,5	5	4,0	6,7	2,7	4,2	2,2	4,1
2020	3,7	5,3	2,9	5,7	2,3	2,9	2,9	5,3

¹ Tala er henta frå eige lønns- og personalsystem og tal frå dei underliggende verksemdene.

Det har vore ein auke i sjukefråværet i Trygderetten, Pensjonstrygda for sjømenn, Arbeidstilsynet og Statens pensjonskasse frå 2020 til 2021. I dei andre verksemdene har det vore ein nedgang i sjukefråværet.

Det legemelde sjukefråværet i Arbeids- og inkluderingsdepartementet var 3,5 i pst i 2021 mot 3,7 pst. i 2020. Det har vore ein auke i det legemelde sjukefråværet for menn og ein nedgang i sjukefråværet for kvinner. Til samanlikning var

det gjennomsnittlege legemelde sjukefråværet i departementa 3 pst. i 2021 mot 2,7 pst. 2020.

I det statlege tariffområdet var det gjennomsnittlege legemelde sjukefråværet 4,1 pst. i 2021. I Arbeids- og inkluderingsdepartementet sin sektor var det gjennomsnittlege legemelde sjukefråværet 5,4 pst. Tala i tabellen over viser at det legemelde sjukefråværet i 2021 ligg over nivået for det statlege tariffområdet i Arbeids- og velferdsetaten, Arbeidstilsynet og i Pensjonstrygda for sjømenn

Legemeldt sjukefråvær menn og kvinner per 31. desember 2021¹

	AID		AV-etaten		TR		PTS		SPK		Atil		Ptil		IMDi	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
2021	3,6	3,4	4,0	6,0	1,7	4,6	4,6	6,8	2,7	2,7	2,9	5,5	1,1	1,1	2,5	4,8
2020	3,0	4,1	3,5	6,1	2,8	2,9	3,6	7,2	2,0	2,5	1,8	3,9	0,8	2,1	3,4	5,6

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 dei fleste verksemdene i sektoren. Petroleumstilsynet skil seg ut med et langt lågare sjukefråvær blant både kvinner og menn enn i dei andre verksemdene.

I det statlege tariffområdet var det gjennomsnittlege legemelde sjukefråværet blant menn 2,6 pst. i 2021, medan det var 3,5 pst. i Arbeids- og inkluderingsdepartementet sin sektor. Det legemelde sjukefråværet blant menn var lågare enn 2,6 pst. i Trygderetten, Petroleumstilsynet og Integrerings- og mangfaldsdirektoratet

I det statlege tariffområdet var det gjennomsnittlege sjukefråværet blant kvinner 5,5 pst., medan det var 6,2 pst. i Arbeids- og inkluderingsdepartementet sin sektor i 2021. Sjukefråvær blant kvinner var høgare enn 5,5 pst. i Arbeids- og velferdsetaten og Pensjonstrygda for sjømenn.

Frå 2020 til 2021 har det vore ein nedgang i sjukefråværet blant både menn og kvinner i Integrerings- og mangfaldsdirektoratet, medan det

har vore ein auke i sjukefråværet blant både kvinner og menn i Statens pensjonskasse og Arbeidstilsynet.

Nærmare om arbeidet med likestilling i verksemdene

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Kvinnedelen i departementet har auka dei siste åra, og 67,8 pst. av dei 199 tilsette er kvinner. Kvinnedelen var 62,4 pst. i 2018. Av dei nyrekrutterte i 2021 var delen kvinner 79 pst, medan delen kvinner som slutta var 80 pst. I 2020 var 65 pst. av dei nyrekrutterte kvinner, medan delen kvinner som slutta var 60 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. Det er framleis slik at balansen mellom kjønna i dei ulike stillingskategoriane vari-

erer, men det er no fleire kvinner enn menn i alle stillingskategoriane i departementet, bortsett frå blant toppleiarane der delen kvinner er 50 pst. Blant mellomleiarane er delen kvinner akua til 66,7 pst. mot 63 pst. i 2020. I stillingskategorien alternativ karriereveg er 56 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. Blant saksbehandlarar er kvinnedelen 70,1 pst. og i stillingsgruppa konsulentar er det berre kvinner. Kvinnedelen i dei ulike stillingskategoriane speglar i større grad enn tidlegare delen kvinner i departementet.

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 93,1 pst. av menn si lønn, mot 92 pst. i 2020. 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 stillingskategorien toppleiarar. Blant mellomleiarane tener kvinner og menn i snitt like mykje, i stillingskategorien alternativ karriereveg tener kvinner i snitt 90,9 pst. av menn si lønn og blant saksbehandlarane tener kvinner i snitt 100,5 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.

Utvida lønnskartlegging

Med den forsterka aktivitets- og utgreiingsplikta er det no krav om å undersøke om det finst diskriminering på grunnlag av kjønn etter stillingar som gjer «likt arbeid» eller «arbeid av lik verdi». Departementet gjennomførte ei utvida lønnskartlegging i 2021 og undersøkte lønnsutviklinga for saksbehandlarar dei fem siste åra. I lønnskartlegginga i 2021 blei det ikkje avdekt systematiske forskjellar i lønnsutviklinga mellom kvinner og menn. I år, som tidlegare år, er kartlegginga avgrensa til å samanlikne gjennomsnittleg lønn mellom kvinner og menn innanfor kvar stillingskategori. I kartlegginga er det ikkje avdekt systematiske forskjellar i lønna mellom kjønna.

Ufrivillig deltid handlar om medarbeidarar som er tilsett i ei deltidsstilling sjølv om dei ønsker å jobbe heiltid. Departementet kunngjer med eitt

unntak berre stillingar på heiltid. Ufrivillig deltid er difor ikkje ei utfordring i departementet.

Inkludering og mangfald

Departementet deltek i staten sitt traineeprogram for personar med høgare utdanning og nedsett funksjonsevne, og har til kvar tid ein trainee tilsett. Departementet rekrutterte to trainear med høgare utdanning og nedsett funksjonsevne hausten 2020. Delen søkarar som oppga å ha nedsett funksjonsevne var 3,1 pst. i 2021 mot 1,9 pst. i 2020.

Tilsette med innvandrarbakgrunn utgjorde 7,2 pst. av dei tilsette i departementet ved utgangen av 2021. I departementsfelleskapet utgjorde andelen tilsette med innvandrarbakgrunn 4,7 pst. Andelen gjeld både for landgruppe 1 og 2.

Av totalt 1 322 søkarar til ordinære stillingar i departementet i 2021, opplyste 12,7 pst. av søkerane at dei har innvandrarbakgrunn frå landgruppe 2. Det blir jobba med å auke kompetansen på rekruttering i departementet gjennom ulike interne tiltak.

Gjennom arbeidet med aktivitetsplikta har ikkje departementet avdekt risikoar for diskriminering på nokre av personalområda. Samstundes er departementet saman med dei tillitsvalde samde om at departementet framleis bør ha særleg merksemd på området rekruttering – vegen inn i departementet.

Arbeids- og velferdsetaten

Arbeids- og velferdsetaten er ein kvinnedominert arbeidsplass, og kvinnedelen har vore stabil på om lag 70 pst. dei siste åra. Det var 15 732 tilsette i etaten i 2021.

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 kvinnedelen er under 46 pst. For direktoratet er IT eit stort område som trekker til seg fleire menn enn kvinner. Dette speglar arbeidsmarknaden på området. Kvinnedelen er høgast i dei lågaste stillingskategoriane. Kvinnedelen blant toppleiarane var 57 pst. i 2021. I stillingskategorien mellomleiarar har kvinnedelen vore aukande dei siste åra, prosentdelen kvinnelege mellomleiarar låg på 56,8 pst. i 2010 og ligg no på 65 pst. Arbeids- og velferdsdirektoratet kartlegg årleg kjønnsbalansen innanfor stillingsgruppene og følger opp dette med driftseiningane gjennom krav til tiltak og rapportering.

I personal- og lønnspolitikken for etaten er det slått fast at det ikkje skal vere lønnsforskjell mellom kjønna. Partane i etaten er samde om dette prinsippet, og følger med på at det blir handheva. Dette gjeld særleg for rådgivar-kodane i etaten. Det har vore gjennomført partssamansett opplæring om lønsforhandlingar og utdjuping om lønnskilnader i samsvar med likestillings- og diskrimineringslova.

I dei ulike einingane tener menn gjennomgåande noko meir enn kvinner. Det er variasjon i kor stor forskjellen er i dei ulike driftseiningane i Arbeids- og tenestelinja, fylka imellom. Sett under eitt er gjennomsnittleg lønn for kvinner i Arbeids- og velferdsetaten noko lågare enn for menn, og utgjer 93 pst. av menn si lønn. Kvinnelege toppleiarar tener i snitt 98 pst. av menn si lønn, kvinnelege mellomleiarar tener i snitt 94 pst. av menn si lønn og kvinnelege saksbehandlarar tener i snitt 93 pst. av menn si lønn. Det er berre i stillingskategorien konsulentar og kontorstillingar kvinner i snitt tener noko meir enn menn.

Gjennomgangen av lønnsstatistikken avdekte ingen diskriminerande forhold.

Personalpolitikken til etaten slår fast at administrative og faglege karriereveggar er likeverdige, og at medarbeidarar kan vere høgare lønte enn leiarar. Ved rekruttering av nye tilsette skal kompetansebehovet til etaten supplerast, og etaten si målsetting om inkludering og mangfald skal følgast.

Det legemelde sjukefråværet var 5 pst. i 2021, ein nedgang på 0,3 pst. frå 2020. Det har vore ein nedgang i det legemelde sjukefråværet for kvinner, men ein auke på 0,5 pst for menn. Utvida lønnskartlegging.

Utvida lønnskartlegging

Det er slått fast i arbeids- og velferdsetaten sin personal- og lønnspolitikk at det ikkje skal vere skilnad i lønn mellom kjønna. Som tala i tabellen over viser, tener menn betre enn kvinner i alle stillingskategoriar (toppleiarar, mellomleiarar, rådgivarar og deltidstilsette), med unntak av kategorien saksbehandlarar. Sistnemnte er òg den stillingskategorien med lågast lønn. Tala gir ikkje eit fullstendig bilde av lønnskilnaden mellom kjønna. Det einaste som er med i lønnskartlegginga til NAV er kjønn, lønn og arbeidsstilling, og ikkje andre faktorar som kan påverke resultatet. Systematiske lønnskilnader er vis kvinner tener mindre enn menn, medan alt anna er likt mellom dei, slik som utdanning, alder og ansiennitet.

Ufrivillig deltid

Arbeids- og velferdsetaten har ikkje opplysningar om ufrivillig deltid. Det er nokon få saker der deltidstilsette hevder førerrett til heiltidsstillingar, men det betyr ikkje at deltidsstillinga er ufrivillig i utgangspunktet. Det kan vere fleire årsaker til at nokon søker seg til ei deltidsstilling, men ein endra livssituasjon kan medverke til at nokon deltidstilsette ønsker å jobbe heiltid.

NAV har ein jamn del av deltidstilsette, med eit gjennomsnitt på om lag 14 pst. Det er ein reduksjon på 147 deltidsette frå 2020 til 2021. For heile NAV vart det i 2021 tilsett 25 nye i deltidsstillingar mot 3 171 heiltidsstillingar. Dette kan peika på at NAV i stor grad lyser ut heiltidsstillingar, og dermed reduserer risikoen for at nokon er i ufrivillig deltid.

Inkludering og mangfald

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 lønnspolitikk for heile etaten, på tvers av tariffområda. Tidlegare hadde kvar driftseining sin eigen lokale politikk som la nokre sentrale personal- og lønnspolitiske føringar til grunn. Mangfald og inkludering er ein av kjerneoppgåvene i Arbeids- og velferdsetaten, og etaten er opptatt av å ta i bruk kunnskapen dei har på området i eige rekrutteringsarbeid. Det er eit krav at minst ein søker frå kvar av dei underrepresenterte gruppene (personar med innvandrarbakgrunn, hol i CV-en eller nedsett funksjonsevne) blir kalla inn til intervju dersom det finst kvalifiserte søkarar

Etaten har retta større merksemd mot å tilsette fleire personar med nedsett funksjonsevne og med hol i CV-en. Fleire einingar rapporterer om god dialog og samarbeid med sine lokale NAV-kontor. Det er ikkje sett i verk sentralt initierte tiltak i 2021, utover å tydeleggjere forventningane i mål- og disponeringsbrev og vidareføre rapporteringskrava.

Av dei nyttilsette i Arbeids- og velferdsetaten i 2021 hadde 4,4 pst. nedsett funksjonsevne eller hol i CV-en. Det er noko lågare enn i 2020, då det låg på 5,3 pst. Talet på nyttilsette med nedsett funksjonsevne eller hol i CV-en gjekk litt opp frå 2020, men prosentdelen ble likevel lågare grunna den ekstra rekrutteringa totalt for å handtere koronapandemien.

Arbeids- og velferdsetaten er fast medlem i det statlege mangfaldsnettverket.

Arbeids- og velferdsetaten deltek i statens traineeprogram for personar med nedsett funksjonsevne og/eller hol i CV-en og høgare utdanning. I 2019 hadde direktoratet tre traineeear. Det har vore lyst ut to stillingar i 2021 og etaten jobbar vidare med traineeprogrammet i 2022 for å auke deltakinga i alle einangane i NAV.

Arbeids- og velferdsetaten har hatt ein jamn auke i talet på tilsette med innvandrarbakgrunn dei siste åra, både frå landgruppe 1 og 2. Auken har vore størst når det gjeld delen tilsette frå landgruppe 2. I Arbeids- og velferdsetaten hadde 12,7 pst. av dei tilsette innvandrarbakgrunn i 2021, og av desse var 8,5 pst. frå landgruppe 2. NAV-einingane i Oslo og Arbeids- og velferdsdirektoratet skil seg ut med ein høgare del tilsette med innvandrarbakgrunn samanlikna med dei andre einingane. Dette speglar folkemengda i området. 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 etaten.

Trygderetten

Trygderetten er ei forholdsvis lita verksemd med 68 tilsette i 2021, og av desse er 62 pst. kvinner. Toppleiar er ei kvinne, medan kvinnedelen blant mellomleiarane er 40 pst.

Innan dei ulike stillingskategoriane har samansetninga vore meir eller mindre lik dei seinare åra. I stillingskategorien alternativ karriereveg er 53 pst. kvinner. Blant saksbehandlarane er delen kvinner 67 pst, der en del menn har auka med 4 pst. sidan 2020. I lågare stillingskategoriar innan økonomi, personal, arkiv, IT, kontortenester med vidare, er kvinnedelen 82 pst. Tilsetje som arbeider deltid består i hovudsak av kvinner, der ingen har ufrivillig deltidsarbeid.

Sett under eitt er gjennomsnittleg lønn for kvinner i Trygderetten lågare enn for menn, og utgjer 87 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 plassering av lønn.

Blant mellomleiarane tener kvinner i snitt 107 pst. av den gjennomsnittlege lønna til menn. Blant Trygderetten sine saksbehandlarar utgjer den gjennomsnittlege lønna til kvinner 97 pst. av den gjennomsnittlege lønna til menn. Det er ikkje

avdekt lønsmessige forskjellar baserte på kjønn. Blant kontortilsette er det ein stor kvinnedel, og denne stillingsgruppa har hatt ei jamn lønnsutvikling dei seinare åra. Det er ingen forskjell i den gjennomsnittlege lønna til menn og kvinner i denne gruppa.

Trygderetten har ikkje identifisert utfordringar knytt til likestilling som det er grunnlag for å sette i verk tiltak på. Trygderetten arbeider aktivt for at kvinner og menn i organisasjonen skal bli behandla likt, uavhengig av kjønn. I tilpassingsavtalen for verksemda om medråderett er det nedfelt at «uansett kjønn skal arbeidsoppgåver fordelast slik at alle tilsette får like moglegheiter til å kvalifisere seg for avansement til leiande stillingar». Uavhengig av kjønn er moglegheitene for å delta på kurs/faglege seminar til stades.

Ingen tilsette i Trygderetten har ufrivillig deltidsarbeid.

Trygderetten har som mål å ha ein høg gjennomsnittleg pensjonsalder. Trygderetten har sett som delmål å behalde medarbeidarar med nedsett funksjonsevne, heilt eller delvis fram til pensjonsalder. Verkemiddel 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.

Det legemelde sjukefråværet var 4,0 pst. i 2021, ein auke frå 2,9 pst. i 2020.

Pensjonstrygda for sjømenn

Pensjonstrygda for sjømenn er ei lita verksemd med 20 tilsette. Det har vore ein nedgang i kvinnedelen i 2021, og er no 50 pst. mot 61 pst. i 2020. Det har vore ein betydeleg utskifting i bemanninga som har medført endringar i kjønnsbalansen.

Pensjonstrygda for sjømenn legg til rette for at alle tilsette skal ha same høve til utvikling av kompetanse, karriere og lønn.

Jamlege analysar av forholda i verksemda viser at kvinner sin snittlønn i 2021 er tilnærma lik som for menn, også når øvste leiar er medrekna. Kvinner si snittlønn er også i 2021 høgare enn snittlønna til menn når øvste leiar blir halden utanfor. Skilnaden utgjer 7,8 pst., ein auke frå 2,1 pst. i 2020. Kvinner sin snittlønn totalt i verksemda har det siste året auka med 6,9 pst. Ein viktig årsak til dette er rekruttering av kvinner i høgare lønna stillingar og nyrekruttering av fleire menn i stillingar på noko lågare lønnsnivå.

Blant mellomleiarane utgjer den gjennomsnittlege lønna for kvinner 98,3 pst. av menn si lønn, og blant saksbehandlarane utgjer gjennomsnittleg lønn for kvinner 107 pst. av menn si lønn.

I 2021 var det legemelde sjukefråværet 6,7 pst. mot 5,7 pst i 2020. Det har vore ein ytterlegare auke frå 2019, då det legemelde sjukefråværet for både kvinner og menn var 1,6 pst. Auke i sjukefråværet har ikkje vore relatert til koronapandemien.

For å auke mangfaldet i verksemda har Pensjonstrygda for sjømenn spissa teksten i stillingsannonsane og innkalla kvalifiserte søkarar som har oppgitt å tilhøyre nemnde målgrupper. Det er eit mål for verksemda å bidra i arbeidet med inkludering, og verksmeda har inngått avtale med NAV.

Utvida lønnskartlegging

Verksemda gjennomfører årleg ein kartlegging og intern analyse av forholda for å sikre likestilling og hindre diskriminering. Dei legg stor vekt på omsynet til likestilling og ikkje-diskriminering i lokal lønns- og personalpolitikk, og arbeider for at alle tilsette skal ha same moglegheiter for utvikning av lønn, kompetanse og karriere. I den interne kartlegginga og analysen er det ikkje avdekka nokon kjønnsbaserte skilnader når det gjeld lønn eller andre forhold. Det har ikkje kome fram område med utfordringar eller barrierar knytt til kjønn i verken medarbeidersamtalar, medarbeidarundersøkingar eller på andre måtar.

Ingen tilsette i Pensjonstrygda for sjømenn har ufrivillig deltidsarbeid.

Statens pensjonskasse

Statens pensjonskasse har totalt 420 tilsette, og ein kvinndel på 56 pst. I toppleinga er kvinndelen 50 pst. Kvinndelen blant mellomleiarane er 64,4 pst. medan kvinndelen blant saksbehandlarane er 64,1 pst.

Sett under eitt er gjennomsnittleg lønn for kvinner i Statens pensjonskasse lågare enn for menn, og utgjorde 91,8 pst. av menn si lønn i 2021.

Menn tener jamt over noko meir enn kvinner i alle stillingsgruppene.

Verksemda analyserer lønnsforholda regelmessig. Lønsskilnadene mellom kvinner og menn er relativt små og har halde seg stabilt. Verksemda si vurdering er at utfordringar og barrierar knytt til likestilling er små.

Statens pensjonskasse har liten eller ingen grad av ufrivillig deltid.

I 2021 var det legemelde sjukefråværet 2,7 pst. mot 2,3 pst. i 2020.

I 2018 utarbeidde verksemda nye retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald, med eit tilhøyrande varslingsystem. Omsynet til likestilling og ikkje-diskriminering er elles inkludert i verksemda sin personalpolitikk og iverksette tiltak.

Verksemda opplever at dei får få søkarar med nedsett funksjonsevne eller hol i CV-enog jobbar med dette mellom anna i stillingsannonsane. Dei kommuniserer aktivt i utlysingar at dei har kontorløysing med universell utforming og bruker ein tekst om mangfald i alle utlysingar. I tillegg er det gjennomført informasjonstiltak om inkludering retta mot leiarane, og arbeidet med inkludering er framheva i leierhandboka, som er verktøyet leiarane nyttar når dei skal rekruttere nye medarbeidarar. Verksemda har jobba særskild med tilrettelegging for å gjere det lettare å kombinere arbeid med familieliv.

Utover dette er det ikkje avdekt nokre utfordringar med likestillingsarbeidet.

Delen nyttilsette med nedsett funksjonsevne eller hol i CV-en utgjorde 6,1 pst. av det nyttilsette i 2021 mot 2,6 pst. i 2020.

Verksemda 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.

Verksemda har gjennomført ein undersøking blant medarbeidarar og leiarar om fleksible og hybride arbeidsformer og korleis arbeidstilhøvet har påverka oss.

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet har 676 tilsette, og kvinndelen er 60 pst. Fordeling av tilsette menn og kvinner har vore relativt stabil dei siste åra. Blant toppleiarane er kvinndelen 50 pst., og blant mellomleiarane er kvinndelen 56 pst. I stillingsgruppa saksbehandlarar er det overlegar, ingeniørar, seniorrådgivarar

og rådgivarar og kvinner utgjer 60 pst. av dei tilsette i denne gruppa.

Arbeidstilsynet har ein god balanse i lønna mellom kvinner og menn i stillingar ein kan samanlikne. Sett under eitt er gjennomsnittleg lønn for kvinner i Arbeidstilsynet noko lågare enn for menn, og utgjer 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 105 pst. av menn si lønn, blant mellomleiarane er gjennomsnittleg lønn for kvinner 98 pst. av menn si lønn og 99 pst. blant saksbehandlarane. Det er berre i stillingskategorien konsulentar at kvinner si lønn har vore markant lågare enn menn si lønn, men ho har auka frå 87 pst. i 2016 til 90 pst. i 2021. Arbeidstilsynet sin lønnspolitikk sikrar kjønnsnøytrale kriterium for å fastsette lønn.

Arbeidstilsynet har hatt ei stabil arbeidskraft over mange år og har difor mange tilsette i høg alder. Verksemda har eitt større prosjekt – «Oppdatert, ikkje utdatert» – for å tematisere det å vere senior i arbeidslivet og for å bidra til at tilsette vel å stå i arbeid lengst mogleg. Livsfase, helse og fritid er tema i den årlege utviklingssamtalen med alle medarbeidarane, der ein kan ta opp og diskutere behov for tilrettelegging og tilpassing. Det er inngått avtale om fleksibel arbeidstid som gjeld for alle medarbeidarane, der bruk av heimekontor kan leggje til rette for å kombinere arbeidsliv og familieliv.

Rekrutteringsprosessen er lagd opp med stor vekt på likebehandling og inkludering av grupper som kan ha vanskeleg for å få innpass i arbeidslivet. Likebehandlinga startar allereie i jobbanalysen, i kunngjeringssteksten og ikkje minst gjennom intervjuprosessen. Det er gitt egen opplæring for dei tilsette som bidrar inn i tilsettingsrådet.

Verksemda sitt arbeidsmiljøutval (AMU) har eit særskild fokus på tema som handlar om uheldig belastning, vald og truslar frå eksterne, og på tema som konflikthandling, trakassering og utilbørleg åtferd. Tilsynskontora i Arbeidstilsynet går jamleg gjennom HMS-rutinane om vald og truslar og rutinen om konflikthandling og trakassering.

I 2021 var det gjennomsnittlege legemelde sjukefråværet 4,2 pst, ein auke frå 2,9 pst. i 2020.

Utvida lønnskartlegging

Arbeidstilsynet har hatt ein stor gjennomgang av lønnsbildet i 2021. Etter etaten sin omorganisering i 2020 vart det avdekt variasjonar i lønn det var behov for å gjere noko med. Verksemda til-

førte økonomiske midlar til ulike forhandlingar med dei tillitsvalde for å utjamne uønska lønnsforskjellar. Arbeidet med lønns- og arbeidsvilkår held fram, og verksemda vil særskild se på effektane av endringane i lønnsarbeidet i 2022.

Petroleumstilsynet

Petroleumstilsynet har 179 tilsette, og det er ein god balanse mellom kjønna. I 2021 var 47 pst. av dei tilsette kvinner. Blant toppleiarane er kvinne delen 43 pst., medan kvinne delen blant mellomleiarane var 35 pst. Målet er at delen kvinnelege leiarar skal vere 40 pst. Kvinne delen blant mellomleiarane har auka med 6 pst. frå 2020.

Arbeidet med å fremme likestilling mellom kjønna er forankra i Petroleumstilsynet sin personalpolitikk, og er ein integrert del av verksemda. I den samanheng legg verksemda vekt på tilsetting av leiarar og medarbeidarar, fordeling av utfordrande oppgåver som inneber større ansvar og eksponering internt i Petroleumstilsynet, i næringa og departementa, samansetting av lag, prosjekt og grupperingar, kompetanseutvikling og lønn basert på kjønnsnøytrale kriterium. Ved behov for nye medarbeidarar inngår ei analyse av samansettinga av kjønn og alder. Ved utlysing av stilling innan visse stillingsgrupper der det eine kjønn er underrepresentert blir det tatt inn ei oppmoding om at det kjønn som er underrepresentert bør søke stillinga. Ved tilsetting i desse stillingsgruppene gjeld moderat kjønnskvoltering der søker frå det kjønn som har mindre enn 40 pst. av dei tilsette i den aktuelle stillingsgruppa har førerrett til stillinga. Dette gjeld i tilfelle der fleire søkarar har tilnærma like kvalifikasjonar.

Sett under eitt er gjennomsnittleg lønn for kvinner i Petroleumstilsynet lågare enn for menn, og utgjorde 83 pst. av menn si lønn i 2021.

Gjennomsnittleg lønn for kvinner er 104 pst. av menn si lønn blant toppleiarane, 93 pst. blant mellomleiarane og 87 pst. blant saksbehandlarar. Det har vore ein auke på 4 pst. i gjennomsnittleg lønn for kvinner blant mellomleiarane.

Når det gjeld skilnadene i lønn for kvinner og menn med omsyn til «totalt i verksemda» og «saksbehandlarar» i tabellen, så gjer verksemda 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 den administrative avdelinga.

Petroleumstilsynet rekrutterer i stor grad ingeniører. 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 forhandlingane til å betre den kvinnelege lønnsprofilen samanlikna med den mannlege. Likelønn kan også bli fremma som tema i medarbeidarsamtalar. Før dei lokale lønnsforhandlingane ber verksemda leiarar og organisasjonane vurdere om nokon av skilnadene i lønn mellom kvinner og menn kan skuldast kjønn. Temaet er også ein del av opplæringa og rådgivinga mot leiarar. Verksemda har ikkje identifisert andre særlege utfordringar knytt til kjønn.

Etaten har svært få personar som arbeidar deltid. Tilsette som ønsker å auke stillingsprosenten sin får høve til det.

Etaten arbeider systematisk for å fremme eit godt arbeidsmiljø, mellom anna førebygge trakassering, inkludert seksuell trakassering. Likestillingssaker blir òg fremma i partssamarbeidet. I perioden har det ikkje blir identifisert nye utfordringar når det gjeld likestilling og diskriminering.

I 2021 var det legemelde sjukefråværet 2,2 pst. mot 2,9 pst. i 2020. Frå 2020 til 2021 har det vore ein liten nedgang i legemeldt sjukefråvær og etaten har eit gjennomgåande lågt sjukefråvær.

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 tryggleik og det kan vere vanskeleg å tilsette søkarar med nedsett funksjonsevne til desse stillingane. Erfaringa i verksemda denne perioden er at det er få søkarar med nedsett funksjonsevne, og ingen som møter kvalifikasjonskrava til desse stillingane.

Petroleumstilsynet har i perioden sett i gang fleire tiltak for å inkludere personar med redusert funksjonsevne eller hol i CV-en. Når det gjeld mangfald og inkludering har etaten si personalfunksjon eit særskilt ansvar for å kvalitetssikre at likestilling blir lagt vekt på i saksbehandlinga. Likestilling og mangfald er tatt opp som tema i opplæringa av tilsettingsrådet, i leiaropplæringa og i rekrutteringssaker med rekrutterande leiarar og fagtilsette.

For å bøte på nokre av utfordringane når det gjeld rekruttering er det skrive ei samarbeidstale med NAV om moglegheitene som finst i etaten for kandidatar med nedsett funksjonsevne

eller hol i CV-en. Gjennom avtalen vil mellom anna NAV ved høve kunne presentere aktuelle kandidatar til praksisplass, traineeordning og ved ordinær rekruttering. Etaten vurderer utlysing av traineestillingar i staten som eit eigna tiltak for tilrettelegging.

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, personar som har hol i CV-en, eller personar som treng tilrettelegging. På grunn av koronasituasjon og heimekontor har etaten ikkje tilbudd praksisplass i 2021.

Etaten har revidert sin senior- og livsfasepolitikk i perioden i samråd med dei tillitsvalde. Hensikten har mellom anna vore å leggje til rette for at dei tilsette kan stå så lenge som mogleg i jobb. Ordninga bidreg også til at tilsette kan kombinere jobb og fritid.

Integrerings- og mangfaldsdirektoratet

Integrerings- og mangfaldsdirektoratet har 251 tilsette, med ein kvinndel på 65 pst. Blant toppleiarar og mellomleiarar er det god balanse mellom kjønna, med høvesvis 50 pst. og 47 pst del kvinner. Blant saksbehandlarar er kvinndelen 68 pst og i stillingsgruppa alternativ karriereveg er kvinndelen 53 pst.

Kvinner har 102 pst. av lønna til menn i toppleiarargruppa, 96 pst i mellomleiarargruppa og 98 pst av lønna blant saksbehandlarar. Blant tilsette i stillinga alternativ karriereveg har kvinner 91 pst. av lønna til menn. Sjølv om det er tilnærma likelønn mellom kjønna innan kvar stillingsgruppe, resulterer kjønnsfordelinga i direktoratet i at kvinner totalt sett har 93 pst. av lønna til menn. Integrerings- og mangfaldsdirektoratet har fokus på likelønn mellom kjønna ved lokale lønnsforhandlingar og ved rekruttering.

4,9 pst av kvinnene og 2,3 pst. av mennene jobba deltid per 31.desember 2021. Det er ingen tilsette i Integrerings- og mangfaldsdirektoratet som jobba ufrivillig deltid i 2021.

I 2021 var det legemelde sjukefråværet 4,1 pst. mot 5,3 pst. i 2020. Frå 2020 til 2021 har det vore ein nedgang i legemeldt sjukefråvær for både kvinner og menn.

Inkludering og mangfald

Visjonen til Integrerings- og mangfaldsdirektoratet er å fremme like moglegheiter, rettar og plikter i eit mangfaldig samfunn. Arbeid for likestilling og mot diskriminering ligg i kjernen av samfunns-

oppdraget og er ein integrert del av verksemda til direktoratet. Integrering- og mangfaldsdirektoratet har som mål å ha ein mangfaldig samansetting av medarbeidarar med omsyn til etnisk bakgrunn, kjønn, alder, funksjonsevne og seksuell orientering. Direktoratet har fokus på denne målsettinga ved rekruttering, i individuell oppfølging og i ein livsfaseorientert personalpolitikk.

Av dei 75 nytilsette i 2021 var 4 pst. personar med nedsett funksjonsevne eller hol i CV-en. Ved alle rekrutteringsprosessar skal det viast særskild merksemd til kva for krav til kvalifikasjonar og

personlege eigenskapar som blir stilte, for ikkje å ekskludere søkarar frå målgruppa. Alle utlysingar inneheld oppfordring til personar i målgruppa om å søke på ledige stillingar. Rekrutterande leiar og HR-avdelinga sikrar at reglane for positiv særbehandling av søkarar frå målgruppa blir etterlevd.

Integrerings- og mangfaldsdirektoratet ønsker å ta i bruk mangfald som ein ressurs og har ein betydeleg del tilsette med innvandrarakgrunn, totalt 33,3 pst. Av desse var 87,3 pst. frå landgruppe 2.

12 Samfunnstryggleik

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har eit overordna mål om å førebygge uønskte krisehendingar innan vårt sektoransvar. Det er òg eit mål å kunne handtere og minske følgene av alle typar krisehendingar i eigen sektor, og medverke til at kriser i andre sektorar og viktige funksjonar for samfunnet blir handtert på ein god måte. Ved regjeringsskiftet i 2021 blei integreringsavdelinga, og etatsstyringa av Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi), lagt til departementet. Sjå Prop. 1 S for Kunnskapsdepartementet for tidlegare års omtale av arbeidet med samfunnstryggleik på integreringsområdet. Sektoransvaret omfattar dermed:

- Folketrygda sine pensjonar og ytingar, offentlig tenestepensjon, yrkesskade o.a., òg ved kriser eller katastrofar i fredstid og i krig.
- Førebygging og beredskap i petroleumsvirksomma, offshore og på nærare gitte landanlegg med tilknytta rørleidningssystem. Dette omfattar både helse, miljø og sikkerheit inkludert storulykkerisiko, og sikring og beredskap mot medvetne handlingar.
- Arbeidsmiljø- og sikkerheit i arbeidslivet på land, men koordineringsansvaret for tilsyn etter storulykkeforskrifta er plassert hos Direktoratet for samfunnstryggleik og beredskap (DSB).
- Medverka til å dekke samfunnet sitt behov for arbeidskraft ved kriser i fredstid og i krig.
- Ansvar for introduksjon for nyankomne voksne innvandrarak og busetting av flyktningar.
- Ansvar for saker som gjeld statsborgerlova, inkludert forhold av betydning for samfunnstryggleiken.

Samfunnsutviklinga er prega av ein endra sikkerheitspolitisk situasjon som følge av den pågåande krigen i Ukraina, auka digital sårbarheit, utfordringar for klima og miljø, usikkerheit om den økonomiske utviklinga og risiko for store tilkomstar av flyktningar og andre med krav på vern etter internasjonalt lovverk. Samstundes er det auka forventningar om at det politiske syste-

met og forvaltninga er i stand til å ivareta eit godt og grunnleggande velferdstilbod, òg under langvarige og omfattande kriser. Det er ein føresetnad å ha ei systematisk og heilskapleg tilnærming i samfunnstryggleiksarbeidet for å møte denne utviklinga. *Instruks for departementas arbeid med samfunnssikkerheit (Samfunnssikkerheitsinstruksen)* av 1. september 2017, sett òg krav til Arbeids- og inkluderingsdepartementets arbeid.

I arbeidet med samfunnstryggleik og beredskap legg departementet særleg vekt på dei system og funksjonar som er definert som samfunnskritiske, og/eller medverkar til å tryggje nasjonale sikkerheitsinteresser. I tråd med ansvarsprinsippet i *Samfunnssikkerheitsinstruksen* har Arbeids- og inkluderingsdepartementet eit delansvar for ulike samfunnskritiske funksjonar og tenester, sjølv om andre sektordepartement har hovudansvar for at infrastrukturen fungerer som den skal. For å følge opp ansvaret arbeider departementet regelmessig med risiko- og sårbarheitsanalysar (ROS), krise- og beredskapsplanar basert på ROS-analysane, øvingar, forbetringar av sikkerheitstilstanden, samt med å følge opp handlingsplanar, strategiar og læringspunkt frå hendingar og øvingar.

Underliggende verksemdar har eit sjølvstendig ansvar for at omsynet til samfunnstryggleik er ein integrert del av arbeidet i eigen sektor og organisasjon. Krav til verksemdenes arbeid på dette området er tilpassa samfunnsoppdraget deira og er i stor grad instruksfesta. Instruksane er samordna med krav, oppgåver og prioriteringar i *Samfunnssikkerheitsinstruksen* og *Nasjonal strategi for digital sikkerheit*. For nærare omtale av meir konkrete satsingar innan dei områda departementet har ansvar for, sjå del II, programkategori 09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken, og programkategori 09.40 Arbeidsmiljø- og sikkerheit, kap. 640 Arbeidstilsynet og kap. 642 Petroleumstilsynet, og programkategori 09.70 Integrering og mangfald, kap. 670 Integrerings- og mangfaldsdirektoratet.

Krisehandtering og beredskap

Dei siste åra har vore prega av langvarige og gjennomgripande kriser som har gjort det naudsynt med omfattande tiltak og verkemiddelbruk innan Arbeids- og inkluderingsdepartementets sektor. Dei etablerte beredskapssystema i departementet har vore et viktig verkøy i handteringa av dette.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet sette i verk ei rekke tiltak i sektoren som følgje av utbrotet av korona. For nærare omtale av mellomlange tiltak som framleis gjeld, sjå del III, kap. 8 Tiltak for å avbøte konsekvensane av smitteverntiltak under koronapandemien. Både departementet og sentrale underliggende verksemdar har gjennomført eignevalueringar av koronahandteringa. Desse evalueringane vil, saman med funna i dei to rapportane frå dei regjeringsoppnemnde koronakommisjonane, danne eit viktig grunnlag for å utvikle beredskapen i sektoren. Ei rekke læringspunkt frå evalueringane er allereie følgt opp, og arbeidet med å følge opp dei resterande vil halde fram. Det inkluderer vurderingar av arbeidstakarar si ivaretaking av kritiske samfunnsfunksjonar.

Integrerings- og mangfaldsdirektoratet og Direktoratet for samfunnssikkerheit og beredskap har saman utarbeidd ein rapport med forslag til styrka beredskap for personar med innvandrarbakgrunn i kriser. Forslaga legg grunnlag for eit meir systematisk arbeid med å inkludere mangfaldsperspektivet i samfunnssikkerheitsarbeidet. Det blir òg trekt fram at krisekommunikasjon må vere brukartilpassa og tilgjengeleg i fleire kanalar. Rapporten blir følgt opp av ansvarlege verksemdar.

Norge har vore i ein situasjon med tilkomst av ekstraordinært mange fordrivne som følgje av krigen i Ukraina. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har saman med Justis- og beredskapsdepartementet eit særleg ansvar for å koordinere oppfølginga av dette. For nærare omtale av Regjeringa si handtering sjå del III, kap. 7 Innkomstar frå Ukraina. Det er arbeid for å auke bruken av tolk i offentleg sektor, og det er registrert auka bruk av fjerntolking. Dette medverker til betre tilgang på tolketenester over heile landet. Lov om offentlege organ sitt ansvar for bruk av tolk mv. (tolkelova), blei vedteke i juni 2021 og trådde i kraft 1. januar 2022. Hovudføremålet med lova er å sikre rettsvernet og forsvarleg hjelp og teneste til personar som ikkje kan kommunisere forsvarleg med offentlege organ utan tolk, samt medverke til at tolkar held ein fagleg forsvarleg standard.

Ein evaluering etter knivangrepet ved NAV Årstad i Bergen 20. september 2021 vil vere ferdig hausten 2022. Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Arbeids- og velferdsdirektoratet vil følge opp dei forbettringsområda som blir avdekte.

Petroleumslova pålegg operatørane (oljeselskapa) i petroleumsnæringa eit sjølvstendig ansvar for beredskap mot fare- og ulykkesituasjonar, og å sjå til at underentreprenørar mv. møter krava til beredskaps- og tryggingstiltak. Det er utvikla eit regelverk som stiller strenge krav til dei einskilde selskapa sin innsats. Styring av storulykkerisiko skal vere ein integrert del av selskapa sin aktivitet. Petroleumstilsynet fører tilsyn med næringa. Ved ei uønska hending innan petroleumsverksemda er det operatør som er ansvarleg for å sette i verk nødvendige tiltak og rapportere til Petroleumstilsynet, og andre involverte etatar. Petroleumstilsynet har ei beredskapsvaktordning som varslar vidare til andre styresmakter og sikrar effektiv oppfølging av eige ansvarsområde ved krisesituasjonar. Dette omfattar formidling av informasjon til Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Departementet og verksemdene vil i 2023 halde fram arbeidet med risiko- og sårbarheitsanalyse (ROS). Det var planlagt å ha ferdig ei ny overordna ROS for departementet i 2022. Pandemien og krigen i Ukraina har ført til forseinkingar i dette arbeidet. Framover vil det bli oppdatert og utarbeidd nye sektoranalyser for risiko knytt til ulike scenario med vald og terror, tilsikta digitale hendingar, storulykker, etterretningstrussel, pandemi, busetting av flyktningar mv. Den periodiske rapporten om *Risikonivå i norsk petroleumsverksemd (RNNP)* blei sist lagt fram 31. mars 2022. Rapporten blir utarbeidd i samarbeid mellom Petroleumstilsynet og partane i næringa.

Departementet arrangerer og deltar i ulike krisehandteringsøvingar gjennom året. Til dømes er det gjennomført fleire øvingar på tvers av sektorar og myndighetsnivå om tema knytt til uønska hendingar i petroleumsverksemda. Underliggende verksemdene har òg arrangert eigne krisehandteringsøvingar og deltatt på øvingar som krev samhandling på tvers av sektorar og forvaltningsnivå.

Digital sikkerheit

Samfunnet blir stadig meir digitalt, og det gjeld òg tenester i vår sektor. Avhengigheit til digitale infrastrukturar og -system er eit gjennomgåande trekk ved dei samfunnskritiske tenestene sektoren har eit ansvar for. Følgene av den pågåande

krigen i Ukraina har òg ført til ein auka risiko på det digitale området. *Nasjonal strategi for digital sikkerheit* frå 2019, og rettleiingsmateriell og anbefalingar frå Nasjonal sikkerheitsmyndighet, dannar eit viktig grunnlag for departementets arbeid med digital sikkerheit.

Nasjonal sikkerheitsmyndigheit gjennomførte tidleg i 2022 tilsyn med sikkerheitstilstanden både i Arbeids- og velferdsdirektoratet og Statens pensjonskasse. Funn frå tilsyna er følgt opp eller i ferd med å følges opp

Arbeids- og velferdsdirektoratet forvaltar eit sektorvist responsmiljø på arbeids- og velferdsområdet. Arbeids- og velferdsdirektoratet, Statens pensjonskasse, Pensjonstrygden for sjømenn, Trygderetten og Arbeidstilsynet er medlemmer av dette responsmiljøet. Departementet har i tillegg delegert ansvar til Petroleumstilsynet for å utforme og forvalte rollen som sektorvist responsmiljø knytt til petroleumsverksemda. Petroleumstilsynet ivaretar denne rollen gjennom ei avtale med KraftCERT. JustisCERT er responsmiljø for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. Dei sektorvise responsmiljøa bidrar, i tråd med det etablerte rammeverket for handtering av IKT-sikkerheitshendingar, til å kartlegge svakheiter og sårbarheiter på tvers av deltakernes digitale infrastrukturar med tanke på oversikt, å dele informasjon ved digitale truslar og eventuelle dataangrep, øvingar og moglege forbedringar.

Fleire store norske offentlege verksemder blei 29. juni 2022 utsett for eit digitalt angrep frå den russiske hackergruppa Killnet. Angrepet gjekk ut på å overbelaste servarar som sikrar ulike tenester med så store mengder dataførespurnader at dei kan bli utilgjengelege. I Arbeids- og inkluderingsdepartementets sektor blei Arbeidstilsynet og Arbeids- og velferdsetaten direkte ramma av tenestenektangrepet. Verksemder i sektoren som ikkje blei direkte ramma iverksatte òg forebyggjande tiltak. Dei sektorvise responsmiljøa heldt deltakande verksemder orientert om utviklinga og handteringa av angrepet. Departementet fulgte òg situasjonen tett. Det er sett i gang evalueringar av handteringa, og eigenvurderingar av tiltak som kan brukast til å styrke arbeidet med digital sikkerheit i sektoren.

Våren 2022 utarbeidde Arbeids- og inkluderingsdepartementet ein scenarioplan for handtering av digitale angrep mot verksemder i sektoren. For å teste planen er det planlagt ei øving hausten 2022 mellom departementet og deltakarar i det sektorvise responsmiljøet på arbeids- og

velferdsområdet. Scenarioplanen vil bli revidert som følge av erfaringane frå øvinga og angrepet 29. juni.

For å styrke Noreg sin evne til å handtere framtidige kriser, har regjeringa sett ned to ekspertgrupper. Den eine skal gi forslag om korleis vi kan få ein betre infrastruktur for deling og bruk av relevant statistikk, og vurdere bruk av data i kriser. Den andre skal greie ut juridiske og etiske problemstillingar knytt til innsamling, tilgjengeleggjering, deling og bruk av data, og bruk av randomiserte forsøk i kriser. Frå Arbeids- og inkluderingsdepartementets sektor deltar representantar frå Arbeids- og velferdsdirektoratet i desse gruppene.

Oppfølging av krav i tryggingslova

Lov om nasjonal sikkerheit (tryggingslova) har som føremål å trygge dei nasjonale sikkerheitsinteressene våre og å førebygge, avdekke og motverke sikkerheitstrugande verksemd. Dei nasjonale sikkerheitsinteressene blir trygga ved at departementet identifiserer grunnleggjande nasjonale funksjonar (GNF) innafor sitt ansvarsområde, at verksemder med avgjerande betydning for GNF blir underlagt tryggingslova, og at naudsynte sikringstiltak for skjermingsverdige verdiar blir gjennomførte. Gjennom GNF-arbeidet er det identifisert tre grunnleggjande nasjonale funksjonar med innverknad på Arbeids- og inkluderingsdepartementets område. GNF 1: *Arbeids- og inkluderingsdepartementets verksemd, handlefriheit og beslutningsdyktigheit* er ein tverrsektoriell funksjon som omfattar departementets eigen rolle. GNF 2: *Kritiske offentlege ytingar til befolkninga* gjelde utbetaling av livsopphaldsytingar. GNF 3: *Kontroll med utvinning av petroleum på norsk sokkel* er ein tverrsektoriell funksjon. Dersom det blir avdekka skjermingsverdige verdiar og identifisert verksemder som skal underleggast sikkerheitslova, vil Petroleumstilsynet bidra med å føre tilsyn med verksemdene innan sitt ansvarsområde.

Det å ivareta føremålet med tryggingslova er ein vedvarande prosess som kan føre til endringar når det gjeld identifiserte funksjonar og skjermingsverdige verdiar, kva for verksemder som er av vesentleg og avgjerande betydning og i kva grad ei verksemd er avhengig av eksterne ressursar (andre verksemder). Kva som vil krevjast for å oppnå eit forsvarleg tryggingsnivå, kan òg bli endra over tid.

Prioriteringar 2023

Arbeidet med samfunnstryggleik og intern sikkerheit vil halde fram og bli utvikla med basis i relevante analyser og styringsdokument, og i samarbeid med verksemder i sektoren og andre sektorar. Departementet vil i 2023 prioritere å:

- Følgje opp læringspunk frå tidlegare øvingar, evalueringar og statusgjennomgangar. Det

inneber mellom anna å vurdere beredskapsheimlar av betydning for Arbeids- og inkluderingsdepartementets sektor.

- Revidere og oppdatere innhaldet i GNF-ane, og å vurdere og implementere naudsynte sikringstiltak i tråd med krava i tryggingslova.
- Ferdigstille ein ny overordna risiko- og sårbarheitsanalyse for heile sektoren.

13 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 måla for ansvarsområda til Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Under dette blir òg sikkerheit i petroleumssektoren og annan industriverksemd til havs omtala. Dei same faktorane som førebygger personskadar og storulykker, vil ofte òg kunne bidra til å førebygge ulykker som kan medføre forureining knytta til petroleumsverksemda. Ulykker kan ramme både mennesker, miljø og materielle verdiar, og det er dei same førebyggingsmekanismane som kan hindre ulykker uavhengig av kva som kan bli ramma. Det er dei enkelte petroleumsselskapa som sjølve er ansvarlege for at krava til helse, miljø, sikkerheit og sikring blir følgt opp.

Førebygging av ulykker og uønska hendingar som kan føre til forureining frå petroleumsverksemda utgjer eit viktig bidrag frå Arbeids- og inkluderingsdepartementet til regjeringa sitt heilskaplege arbeid med klima og miljø. Hovudtyngda av Arbeids- og inkluderingsdepartementet sin klima- og miljøinnsats ligg på resultatområdet for forureining. Arbeidsmiljø- og sikkerhetsstyresmaktene 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 uønskte hendingar som kan føre til akutt forureining. Det er dessutan stilt strenge krav til HMS-styring, for å sikre at tiltak for å førebygge og stanse ulykker er tilpassa den enkelte verksemda sin eigenart, stadlege forhold og operasjonelle føresetningar. Arbeids-

miljø- og sikkerhetsstyresmaktene sitt tilsyn med petroleumsverksemda på norsk kontinentalsokkel og på enkelte landanlegg blir utført av Petroleumstilsynet. Petroleumstilsynet si oppfølging av sikkerheit medverkar til at aktørane set i verk effektive tiltak for å førebygge, avgrense og stanse ulykker, inkludert ulykker som kan medføre forureining til sjø, luft og til havbotnen. Dette bidreg til å bygge opp om dei nasjonale målsettingane i klima- og miljøpolitikken.

Rapport 2021

Petroleumstilsynet gir seinhaustes ut Risikonivå i norsk petroleumsverksemd, akutte utslepp (RNNP-AU). Gjennom dette arbeidet overvakar Petroleumstilsynet trendar for uønskte 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 førebygge hendingar som kan gi akutt forureining på norsk sokkel.

Med bakgrunn i totalbiletet frå RNNP-rapportar kombinert med erfaringar frå tilsyn har Petroleumstilsynet dei siste åra retta merksemda si særleg mot tre område: Førebygging av brønnkontrollhendingar, førebygging av akutte utslepp av kjemikaliar og førebygging av akutt forureining frå innretningar på havbotnen. I 2021 blei desse prioriteringane lagt til grunn i Petroleumstilsynet si oppfølging av petroleumsselskapa, og i myndighetssamarbeidet om tilsyn, regelverksutvikling og forvaltningsplan for norske havområder.

RNNP-AU 2021 per september viser så langt ingen tydeleg betring når det gjeld typar hendingar med potensial for forureining på norsk sokkel. Læring frå hendingar med potensial for forureining er viktig fordi det gir kunnskap om årsak til utslepp og om barrierar som har innverknad på førebygging av alle typar hendingar, både dei med potensial for personskadar og dei med potensial for forureining.

Utviklinga for indikatoren når det gjeld talet på hendingar med akutte råoljeutslepp viser ein positiv trend totalt sett i perioden 2005–2021. Den

nedadgåande trenden viser likevel ei utflating med variasjon i siste halvdel av perioden. I 2021 var talet på akutte oljeutslepp på sitt høgaste sidan 2011. Det er for tidleg å seie om den negative utviklinga representerer ein trend.

For talet på tilløpshendingar med storulykkepotsensial ser vi at det totalt sett er ein nedadgåande trend mellom 2005–2013. Denne utviklinga kan i hovudsak forklarast med nedgangen i hendingar med passerande skip på kollisjonskurs. Det er ei svak auke i denne type hendingar mellom 2013–2015. Etter 2015 har verdiane vore på eit jamt nivå.

Talet på hendingar med kjemikalieutslepp har variert rundt eit relativt stabilt nivå i perioden, men kan synast å ha ein aukande trend dei siste åra. Den årlege utsleppsmengda av kjemikalier på norsk sokkel har også variert gjennom perioden frå 2005 til 2020. Der tala synte ei negativ utvikling i 2020, er det i 2021 ein markant redusjon i

utsleppsmengde. Akutte kjemikalieutslepp er framleis den dominerande typen utslepp i norsk petroleumsvirksomheit, både når det gjeld talet på utslepp og årlege utsleppsmengder.

Vidare arbeid

Petroleumstilsynet vil arbeide vidare med å utvikle og forvalte sikkerhetsregelverket 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, trepartsfora og i samarbeid med andre myndigheiter. Petroleumstilsynet vil òg føre vidare eit aktivt samarbeid med andre etatar i samband med utvikling og oppfølging av heilskaplege forvaltningsplanar for dei norske havområda.

14 Grunnbeløp, pensjon, trygd og stønader

Grunnbeløpet er ein faktor som blir nytta til å fastsette 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 inntektsprøvede ytingar og til fastsetting av det maksimale sjukepengegrunnlaget ein kan nytte ved berekning av sjukepengar. Grunnbeløpet blir regulert kvart år frå 1. mai. Når grunnbeløpet blir regulert, blir dei ytingane, inntektsgrensene, grunnlaga m.m. som blir berekna ut frå grunnbeløpet, regulert tilsvarande.

Til grunn for den årlege reguleringa av grunnbeløpet ligg forventa lønnsvekst i reguleringsåret, justert for avvik mellom forventa og faktisk lønnsvekst dei siste to åra. Forventa lønnsvekst i reguleringsåret er lik overslaget for gjennomsnittleg årslønnsvekst i revidert nasjonalbudsjett. Faktisk lønnsvekst dei siste to åra er lik årslønnsveksten for lønnstakarar under eitt, som går fram av nasjonalrekneskapsrapporten som Statistisk sentralbyrå publiserer.

Frå 1. mai 2022 auka grunnbeløpet frå 106 399 kroner til 111 477 kroner. Dette er ein auke på 4,77 pst. Det gjennomsnittlege grunnbeløpet auka med 4,84 pst. frå 2021 til 2022, frå 104 716 kroner til 109 784 kroner. Alle ytingar som blir regulerte i tråd med grunnbeløpet, fekk dei same prosentvise aukane.

Nye reglar for regulering av pensjon under utbetaling og satsar for minste pensjonsnivå og garantipensjon

Sidan innføringa av pensjonsreforma i 2011 har alderspensjon frå folketrygda vore regulert på ein annan måte enn dei andre ytingane frå folketrygda. Medan dei andre ytingane frå folketrygda blir regulert i takt med endringane i grunnbeløpet, har alderspensjon under utbetaling vore regulert med endringane i grunnbeløpet, redusert med ein fast faktor på 0,75 pst. Også ytingar under utbetaling frå ei rekke andre pensjons- og trygdeordningar har vore regulerte på denne måten.

Ved behandlinga av Representantforslag 53 S (2020–2021), jf. Innst. 221 S (2020–2021), fatta eit einstemmig Storting vedtak 622 om å endre reglane for regulering av pensjon under utbetaling. Endringa skulle gjelde frå 2022, og vedtaket har slik ordlyd:

«Stortinget ber regjeringa om å legge fram et lovforslag for Stortinget om å regulere løpende pensjoner med gjennomsnittet av lønns- og prisvekst, som får virkning fra 2022.»

Regjeringa fremma lovforslag i tråd med stortingsvedtaket 17. desember 2021, jf. Prop. 41 L (2021–2022) *Endringer i folketrygdloven, lov om Statens pensjonskasse og enkelte andre lover (endret regulering av alderspensjon under utbetaling)*. Stortinget vedtok forslaget 22. mars 2022. Vedtaket inneber at alderspensjon under utbetaling frå folketrygda og ytingar frå ei rekke andre pensjons- og trygdeordningar frå og med 2022 skal regulerast med gjennomsnittet av lønns- og prisveksten.

Til grunn for den årlege reguleringa ligg forventa lønnsvekst i reguleringsåret, justert for avvik mellom forventa og faktisk lønnsvekst dei siste to åra. Forventa lønnsvekst i reguleringsåret er lik overslaget for gjennomsnittleg årslønnsvekst i revidert nasjonalbudsjett. Faktisk lønnsvekst dei siste to åra er lik til årslønnsveksten for lønnstakarar under eitt, som går fram av nasjonalrekneskapsrapporten som Statistisk sentralbyrå (SSB) publiserer. Veksten i konsumprisane frå revidert nasjonalbudsjett blir lagt til grunn for årets prisvekst, og det blir korrigert for avvik i vurdert prisvekst og faktisk prisvekst i det føregåande året. Faktisk prisvekst for året før reguleringsåret blir fastsett av SSB. Det skal likevel ikkje korrigerast for avvik i prisveksten for 2021 i reguleringa av pensjon under utbetaling i 2022. Frå 2023 skal det skje slik korrigerering.

Reguleringa omtalt over, gjeld òg for regulering av minste pensjonsnivå og garantipensjon, og dessutan andre lovfesta pensjonsytingar som i dag blir regulert på same måte som alderspensjon under utbetaling frå folketrygda, eller som viser direkte til reguleringsavgjerdene i folketrygda for slik pensjon. AFP i privat sektor blir regulert i tråd med dei gamle reglane.

Ved behandlinga av Prop. 41 L (2021–2022) våren 2022, blei det ikkje vedtatt noko særleg om korleis eit eventuelt avvik i anslått lønnsvekst for 2021 skulle påverka reguleringa av pensjonar under utbetaling i 2022. Det blei lagt til grunn at avvik i anslått lønnsvekst eitt og to år tilbake i tid skulle inngå i samla lønnsvekst (vekst i grunnbeløpet) og at denne igjen blei lagt til grunn for å berekna gjennomsnittet av lønns- og prisvekst.

I Prop. 41 L kjem det fram at det var uklart om ein annan prisvekst enn det som blei anslått ville påverka reguleringa i 2021, og i så fall i kva retning. Dette kom av at reguleringa av pensjonar i 2021 ikkje skulle vera høgare enn lønnsveksten. I tilfelle der prisveksten enda høgare enn lønnsveksten, ville prisveksten ikkje ha påverka reguleringa og det ville følgjeleg òg vera feil å korrigerera for eit eventuelt avvik i prisveksten. Dersom, til dømes, prisveksten hadde enda marginalt høgare enn det den ende på, ville ikkje prisveksten ha påverka reguleringa i 2021 og det ville følgjeleg heller ikkje vore riktig å korrigerera for endra anslag på prisveksten. Lønnsveksten for 2021 er framleis ikkje endeleg fastsett. Dersom lønnsveksten ender marginalt lågare enn det anslaget vi har, vil det òg vera slik at prisveksten ikkje ville ha påverka reguleringa i 2021, sjølv om prisveksten var kjent.

Av praktiske omsyn blei det derfor foreslått at det ikkje skulle korrigerast for avvik mellom anslått og faktisk prisvekst i 2021 i trygdeoppgjæret i 2022. Ved behandling av proposisjonen 17. mars 2022 slutta Stortinget seg til forslaget, og vedtok at ved regulering av alderspensjon under utbetaling 1. mai 2022 skal det ved utrekning av gjennomsnittet av lønns- og prisvekst ikkje blir korrigert for avvik mellom forventa og faktisk prisvekst året før reguleringsåret.

Dei nye reglane erstattar som nemnt dei gamle reglane for regulering av alderspensjon under utbetaling frå folketrygda, som blei innført frå 2011 som ein del av pensjonsreforma. Pensjonane blei etter dei gamle reglane regulerte med lønnsveksten og deretter fråtrekt ein fast faktor på 0,75 pst. Alderspensjon under utbetaling frå offentlege tenestepensjonsordningar og privat og offentlig AFP blei regulert tilsvarande. Regulering med gjennomsnitt av lønns- og prisvekst vil venta gi same resultat på lang sikt som regulering

med lønnsvekst fråtrekt ein fast faktor på 0,75 pst. Satsane for minste pensjonsnivå og garantipensjon blei regulert med lønnsveksten og deretter justert for effekten av levealdersjusteringa.

Regulering av pensjon under utbetaling og satsar for minste pensjonsnivå og garantipensjon frå 1. mai 2022

Ved den årlege reguleringa skal ein som nemnt leggja til grunn forventa lønnsvekst i reguleringsåret og justera for eventuelle avvik mellom forventa og faktisk lønnsvekst dei siste to åra. Veksten i konsumprisane frå revidert nasjonalbudsjett blir lagde til grunn for årets prisvekst.

Lønnsveksten i 2022 blei i revidert nasjonalbudsjett anslått til 3,7 pst. For lønnstakarar under eitt var årslønnsveksten 3,5 pst. i 2021, ifølgje førebelse tal frå nasjonalrekneskapen. Ved reguleringa i 2021 blei det lagt til grunn ein forventa lønnsvekst i 2021 på 2,4 pst. Det gjeld dermed eit positivt avvik eitt år tilbake i tid på 1,1 pst. som det skal takast omsyn til. Det gjeld ikkje avvik to år tilbake i tid.

Veksten i konsumprisane er anslått til 3,4 pst. i revidert nasjonalbudsjett. Det skal ikkje korrigerast for avvik i prisveksten for 2021 i reguleringa av pensjonar under utbetaling i 2022.

Drøftingane med pensjonistorganisasjonane, organisasjonane til dei funksjonshemma og arbeidstakarorganisasjonane blei halde 13. og 18. mai.

På bakgrunn av anslaga blei det gjennomsnittlege grunnbeløpet auka frå 104 716 kroner i 2021 til 109 784 kroner i 2022. Nytt grunnbeløp frå 1. mai 2022 er 111 477 kroner. Gjennomsnittet av lønns- og prisvekst er på 4,12 pst. Det gir ein prosentvis auke i alderspensjon under utbetaling og satsane for minste pensjonsnivå og garantipensjon på 3,53 pst. frå 1. mai.

Pr. 1. mai 2022 utgjer satsane for minste pensjonsnivå i folketrygdlova § 19-8 173 025 kroner for låg sats, 200 257 kroner for ordinær sats, 2010 730 kroner for høg sats, 232 816 kroner for særskild sats i sjettede ledd bokstav a og 328 009 kroner for særskild sats i sjettede ledd bokstav b. Satsane er knytt opp til sivilstatus og storleiken på ektefelles inntekt og pensjon.

Følgjande pensjonsytingar blir fastsette i høve til grunnbeløpet:

Stønadsform	Utgjer i pst. av grunnbeløpet
1. Full grunnpensjon til einsleg pensjonist, og til pensjonist med ektefelle som ikkje har rett til pensjon	100
2. Full grunnpensjon til pensjonist med ektefelle/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 ektefelle under 60 år (ordinær sats)	100
b) for ektepar der begge har minstepensjon (100 pst. for kvar), og for pensjonist som forsørgjer ektefelle over 60 år	200
c) for pensjonist som har ektefelle 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 ektefelle til 25 pst. av minste pensjonsnivå med høg sats, medan barnetillegg svarar til 20 pst.

Andre stønader som Stortinget fastset¹:

Satsane for grunn- og hjelpestønad blir normalt prisjusterte med forventa konsumprisvekst. Sat-

sane har dei siste åra vore underjusterte eller ikkje vore justerte i tråd med konsumprisindeksen. Frå 2022 til 2023 foreslår departementet at satsane for grunn- og hjelpestønad blir justerte i tråd med konsumprisindeksen.

Type stønad	2022	2023
1a. Grunnstønad for ekstraavgifter grunna varig sjukdom, skade eller lyte etter folketrygdlova § 6-3 (lågaste sats)	8 232	8 462
1b. Ved ekstraavgifter utover lågaste sats, kan grunnstønad bli auka til	12 564	12 916
1c. eller til	16 464	16 925
1d. eller til	24 252	24 931
1e. eller til	32 868	33 788
1f. eller til	41 052	42 201
		-
2a-2. Hjelpestønad etter folketrygdlova § 6-4 til dei som må ha særskilt tilsyn og pleie grunna varig sjukdom, skade eller lyte	14 748	15 161
2b. Høgare hjelpestønad etter folketrygdlova § 6-5 til barn under 18 år som må ha særskilt tilsyn og pleie	29 496	30 322
2c. eller til	58 992	60 644
2d. eller til	88 488	90 966
3. Behovsprøvd gravferdsstønad opptil	26 011	26 999
4. Stønad til barnetilsyn etter lova §§15-10 og 17-9 ²		
for første barn	51 000	52 428
for to barn	66 540	68 400
for tre og fleire barn	75 408	77 520

¹ Satsane under punkt 1, 2 og 4 er årlege beløp for ytingane.

² Beløpa i tabellen er maksimale refusjonssatsar. Stønaden er inntektsprøvd.

15 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: Føremålet 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 2019	Rekneskap 2020	Rekneskap 2021	Budsjett 2022
1. Utgifter				
Driftsutgifter:				
Utgifter til lønn	87 551 047	95 128 404	101 645 148	102 800 000
Varer og tenester	44 497 542	44 417 093	42 990 773	68 908 227
Sum driftsutgifter	132 048 590	139 545 497	144 635 921	171 708 227
Investeringsutgifter:				
Investeringar, større anskaffingar og vedlikehald	10 322 540	12 737 552	14 306 957	13 762 000
Sum investeringsutgifter	10 322 540	12 737 552	14 306 957	13 762 000
Sum utgifter	142 371 129	152 283 049	158 942 878	185 470 227
2. Inntekter				
Driftsinntekter:				
Inntekter frå sal av varer og tenester	5 662 005	2 840 361	3 917 546	3 750 000
Inntekter frå avgifter, gebyr og lisensar	0	0	0	0
Refusjonar ¹	0	0	0	0
Andre driftsinntekter	0	0	0	0
Sum driftsinntekter	5 662 005	2 840 361	3 917 546	3 750 000

Utgifter/inntekter	Rekneskap 2019	Rekneskap 2020	Rekneskap 2021	Budsjett 2022
Overføringer til verksemda:				
Inntekter frå statlege løyvingar	152 925 000	151 712 000	162 533 000	160 012 000
Andre innbetalingar	10 073 540	20 955 418	16 791 375	21 708 227
Sum overføringsinntekter	162 998 540	172 667 418	179 324 375	181 720 227
Sum inntekter	168 660 545	175 507 778	183 241 921	185 470 227
3. Nettoendring i kontantbeholdninga (2–1)	26 289 416	23 224 729	24 299 044	0

¹ Frå 2015 blei refusjonar knytta til foreldrepenigar og sjukepenigar mv. rekneskapsførte som reduksjon i utgifter til lønn. I tabellen ovanfor er refusjonar presenterte i utgift til lønn som brutto inntekt.

Inntekter etter inntektskjelde: Dei fleste nettobudsjetterte verksemdene har fleire inntektskjelder, og føremålet med tabell 2 er å gi ei oversikt over dei ulike inntektskjeldene (i heile kroner)

Inntektskjelde	Rekneskap 2019	Rekneskap 2020	Rekneskap 2021	Budsjett 2022
Løyvingar til finansiering av statsoppdraget:				
Løyvingar frå fagdepartementet	152 925 000	151 712 000	162 533 000	160 012 000
Løyvingar frå andre departement	0	0	0	0
Løyvingar frå andre statlege forvaltingsorgan	3 635 685	7 232 474	1 400 000	936 000
Løyving frå Forskningsrådet	1 645 501	4 083 004	4 038 653	5 271 421
Sum løyvingar	158 206 186	163 027 477	167 971 653	166 219 421
Offentlege og private bidrag:				
Bidrag frå kommunar og fylkeskommunar	356 000	50 000	50 000	466 666
Bidrag frå private	4 436 354	4 860 823	9 208 004	7 783 500
Løyvingar frå internasjonale organisasjonar	0	4 729 117	2 094 718	7 250 640
Sum bidrag	4 792 354	9 639 940	11 352 722	15 500 806
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)	5 662 005	2 840 361	3 917 546	3 750 000
Sum oppdragsinntekter	5 662 005	2 840 361	3 917 546	3 750 000
Sum inntekter	168 660 545	175 507 777	183 241 921	185 470 227

Andre inntekter enn basisløyvinga er i hovudsak forskingsbidrag. Inntektskjeldene er i all hovudsak offentlege midlar frå andre finansieringskjel-

der, hovudsakleg Forskingsrådet og andre forskingsfond.

Verksemda si kontantbeholdning per 31. desember i perioden 2018–2020 med spesifikasjon av føremålet kontantbeholdninga skal nyttast til (i heile kroner)

Balanse 31. desember	2019	2020	2021	Endring 2020–2021
Kontantbeholdning:				
Behaldning på oppgjerskonto i Noregs Bank	93 834 068	117 058 797	141 357 840	24 299 044
Behaldning på andre bankkonti, andre kontantbeholdningar og kontantekvivalentar	0	0	0	0
Andre kontantbeholdningar	0	0	0	0
Sum kontantbeholdning	93 834 068	117 058 797	141 357 840	24 299 044
Avsetningar til dekking av kostnader med forfall i neste budsjettår:				
Feriepengar mv.	7 389 666	8 418 448	8 922 050	503 602
Skattetrekk og offentlege avgifter	6 553 688	6 916 944	8 141 243	1 224 299
Gjeld til leverandørar	6 171 068	5 592 346	6 611 805	1 019 459
Gjeld til oppdragsgivarar	0	0	0	0
Anna gjeld med forfall i neste budsjettår	2 330 146	1 914 749	-2 258 286	-4 173 035
Sum til dekking av kostnader med forfall i neste budsjettår	22 444 569	22 842 487	21 416 812	-1 425 675
Avsetningar til dekking av planlagde tiltak der kostnadene heilt eller delvis vil bli dekte i framtidige budsjettår:				
Prosjekt finansiert av Forskingsrådet mv.	6 340 261	16 693 500	22 907 483	6 213 983
Større starta, fleirårige investeringsprosjekt finansiert av grunnløyvinga frå fagdepartement	4 235 740	4 235 741	4 235 741	0
Konkrete oppstarta, ikkje fullførte prosjekt finansiert av løyvingar frå fagdepartement	53 813 498	66 287 069	84 397 805	18 110 736
Andre avsetningar til vedtekne, ikkje igangsette føremål	0	0	0	0
Sum avsetningar til planlagde tiltak i framtidige budsjettår	64 389 499	87 216 310	111 541 029	24 324 719

Balanse 31. desember	2019	2020	2021	Endring 2020–2021
Andre avsetningar:				
Avsetningar til andre føremål/ikkje spesifiserte føremål	7 000 000	7 000 000	8 400 000	1 400 000
Fri verksemdkapital	0	0	0	0
Sum andre avsetningar	7 000 000	7 000 000	8 400 000	1 400 000
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	93 834 068	117 058 797	141 357 841	24 299 044

Utanom avsetningar til arbeidsgivaravgift, feriepenger og arbeidsgivar sine pensjonsinnskott, inneheld kontantbeholdninga konkrete utgiftsforpliktingar i form av forskotsinnbetalte forskingsbidrag i dei enkelte prosjekta. Kontantbeholdninga

inneheld óg delar av tidlegare års løyving som i framtidige år vil gå med til å skaffe vitskapeleg utstyr i tillegg til dekking av periodevise høgare kostnader.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

t i l r å r :

I Prop. 1 S (2022–2023) om statsbudsjettet for år 2023 føres opp de forslag til vedtak som er nevnt i et
framlagt forslag.

Forslag

Under Arbeids- og inkluderingsdepartementet føres det i Prop. 1 S (2022–2023) statsbudsjettet for budsjettåret 2023 opp følgende forslag til vedtak:

Kapitlene 600–672, 2470, 2541–2542, 2620–2686, 3605–3672, 5470, 5571, 5701–5705

I

Utgifter:

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
Administrasjon				
600	Arbeids- og inkluderingsdepartementet			
	01	Driftsutgifter	268 234 000	268 234 000
601	Utredningsvirksomhet, forskning mv.			
	21	Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres</i>	68 925 000	
	22	Kunnskapsutvikling i IA-avtalen mv., <i>kan overføres</i>	25 200 000	
	23	Tiltak for redusert deltid og økt heltidsandel	14 100 000	
	50	Norges forskningsråd	191 035 000	
	70	Tilskudd	57 160 000	
	71	Tilskudd til bransjeprogrammer under IA-avtalen mv., <i>kan overføres</i>	70 000 000	
	72	Tilskudd til Senter for seniorpolitikk	17 700 000	
	73	Tilskudd til trygderettslig/EØS-rettslig forskning og kompetanseutvikling	5 285 000	449 405 000
		Sum Administrasjon		717 639 000
Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken				
604	Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen			
	21	Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres, kan nyttes under post 45</i>	166 720 000	
	45	Større utstyersanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres, kan nyttes under post 21</i>	169 085 000	335 805 000
605	Arbeids- og velferdsetaten			
	01	Driftsutgifter	12 809 920 000	
	21	Spesielle driftsutgifter	36 780 000	

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
	22	Forsknings- og utredningsaktiviteter	62 935 000	
	45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres</i>	347 890 000	13 257 525 000
606		Trygderetten		
	01	Driftsutgifter	104 955 000	104 955 000
		Sum Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken		13 698 285 000
		Pensjoner mv. under Statens pensjonskasse		
611		Pensjoner av statskassen		
	01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	16 500 000	16 500 000
612		Tilskudd til Statens pensjonskasse		
	01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	9 977 000 000	
	70	For andre medlemmer av Statens pensjonskasse, <i>overslagsbevilgning</i>	88 000 000	10 065 000 000
613		Arbeidsgiveravgift til folketrygden		
	01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	1 000 000	1 000 000
		Sum Pensjoner mv. under Statens pensjonskasse		10 082 500 000
		Tiltak for bedre levekår mv.		
621		Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering		
	21	Spesielle driftsutgifter	90 480 000	
	63	Sosiale tjenester og tiltak for vanskeligstilte, <i>kan overføres</i>	158 490 000	
	70	Frivillig arbeid, <i>kan overføres</i>	132 030 000	
	74	Tilskudd til pensjonistenes organisasjoner mv.	14 930 000	395 930 000
		Sum Tiltak for bedre levekår mv.		395 930 000
		Arbeidsmarked		
634		Arbeidsmarkedstiltak		
	01	Driftsutgifter	483 630 000	
	21	Forsøk med tilrettelagt videregående opplæring, <i>kan overføres</i>	25 000 000	
	76	Tiltak for arbeidssøkere, <i>kan overføres</i>	7 137 800 000	
	77	Varig tilrettelagt arbeid, <i>kan overføres</i>	1 872 110 000	
	78	Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser	79 630 000	
	79	Funksjonsassistanse i arbeidslivet	72 040 000	9 670 210 000

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
635	Ventelønn			
	01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	1 900 000	1 900 000
		Sum Arbeidsmarked		9 672 110 000
		Arbeidsmiljø og sikkerhet		
640	Arbeidstilsynet			
	01	Driftsutgifter	808 320 000	
	21	Spesielle driftsutgifter, regionale verneombud	17 280 000	825 600 000
642	Petroleumstilsynet			
	01	Driftsutgifter, <i>kan nyttes under post 21</i>	329 055 000	
	21	Spesielle driftsutgifter	32 445 000	361 500 000
643	Statens arbeidsmiljøinstitutt			
	50	Statstilskudd	163 100 000	163 100 000
646	Pionerdykkere i Nordsjøen			
	72	Tilskudd, <i>kan overføres</i>	3 100 000	3 100 000
648	Arbeidsretten, Riksmekleren mv.			
	01	Driftsutgifter	23 000 000	
	21	Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres, kan nyttes under post 01</i>	540 000	
	70	Tilskudd til faglig utvikling	2 000 000	25 540 000
		Sum Arbeidsmiljø og sikkerhet		1 378 840 000
		Kontantytelser		
660	Krigspensjon			
	70	Tilskudd, militære, <i>overslagsbevilgning</i>	28 000 000	
	71	Tilskudd, sivile, <i>overslagsbevilgning</i>	84 000 000	112 000 000
664	Pensjonsordningen for arbeidstakere til sjøs			
	70	Tilskudd	22 900 000	22 900 000
665	Pensjonstrygden for fiskere			
	70	Tilskudd	20 500 000	20 500 000
666	Avtalefestet pensjon (AFP)			
	70	Tilskudd, <i>overslagsbevilgning</i>	3 630 000 000	3 630 000 000
667	Supplerende stønad til personer over 67 år og uføre flyktninger			
	70	Tilskudd, <i>overslagsbevilgning</i>	435 000 000	435 000 000
		Sum Kontantytelser		4 220 400 000

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
Integrering og mangfold				
670	Integrerings- og mangfolds- direktoratet			
	01 Driftsutgifter		353 610 000	353 610 000
671	Bosetting av flyktninger og tiltak for innvandrere			
	21 Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres</i>		61 000 000	
	45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres</i>		45 235 000	
	60 Integreringstilskudd, <i>kan overføres</i>		15 335 940 000	
	61 Særskilt tilskudd ved bosetting av enslige, mindreårige flyktninger, <i>overslagsbevilgning</i>		1 411 795 000	
	62 Kommunale integreringstiltak		243 515 000	
	70 Bosettingsordningen og integreringstilskudd, oppfølging		2 485 000	
	71 Tilskudd til integreringsarbeid i regi av sivilsamfunn og frivillige organisasjoner		210 060 000	
	72 Kvalifiseringsordninger for tolker		20 220 000	
	73 Tilskudd		18 940 000	17 349 190 000
672	Opplæring i norsk og samfunns- kunnskap for voksne innvandrere			
	21 Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres</i>		80 810 000	
	22 Prøver i norsk og samfunnskunn- skap for voksne innvandrere		61 375 000	
	60 Tilskudd til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere		1 523 885 000	
	61 Kompetansekartlegging i mottak før bosetting		785 000	1 666 855 000
	Sum Integrering og mangfold			19 369 655 000
Statens forvaltningsbedrifter				
2470	Statens pensjonskasse			
	24 Driftsresultat			
	1 Driftsinntekter, <i>overslagsbevilgning</i>	-675 000 000		
	2 Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	544 000 000		
	3 Avskrivninger	85 000 000		
	4 Renter av statens kapital	1 000 000		
	5 Til investeringsformål	30 000 000	-15 000 000	

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
	45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres</i>	140 945 000	125 945 000
		Sum Statens forvaltningsbedrifter		125 945 000
		Arbeidsliv		
2541		Dagpenger		
	70	Dagpenger, <i>overslagsbevilgning</i>	9 057 800 000	9 057 800 000
2542		Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv.		
	70	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv., <i>overslagsbevilgning</i>	755 000 000	755 000 000
		Sum Arbeidsliv		9 812 800 000
		Sosiale formål		
2620		Stønad til enslig mor eller far		
	70	Overgangsstønad, <i>overslagsbevilgning</i>	1 520 000 000	
	72	Stønad til barnetilsyn til enslig mor eller far i arbeid, <i>overslagsbevilgning</i>	104 000 000	
	73	Tilleggsstønader og stønad til skolepenger, <i>overslagsbevilgning</i>	15 000 000	1 639 000 000
2650		Sykepenger		
	70	Sykepenger for arbeidstakere mv., <i>overslagsbevilgning</i>	45 780 000 000	
	71	Sykepenger for selvstendige, <i>overslagsbevilgning</i>	1 470 000 000	
	72	Pleie-, opplærings- og omsorgspenger mv., <i>overslagsbevilgning</i>	1 731 000 000	
	75	Feriepenger av sykepenger, <i>overslagsbevilgning</i>	2 729 000 000	
	76	Tilskudd til ekspertbistand og kompetansetiltak for sykmeldte, <i>kan overføres</i>	105 300 000	51 815 300 000
2651		Arbeidsavklaringspenger		
	70	Arbeidsavklaringspenger, <i>overslagsbevilgning</i>	35 800 000 000	
	71	Tilleggsstønad, <i>overslagsbevilgning</i>	166 000 000	
	72	Legeerklæringer	460 000 000	36 426 000 000
2655		Uførhet		
	70	Uføretrygd, <i>overslagsbevilgning</i>	118 030 000 000	
	75	Menerstatning ved yrkesskade, <i>overslagsbevilgning</i>	76 000 000	

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
	76	Yrkesskadetrygd gml. lovgivning, <i>overslagsbevilgning</i>	34 000 000	118 140 000 000
2661		Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.		
	70	Grunnstønad, <i>overslagsbevilgning</i>	1 585 000 000	
	71	Hjelpestønad, <i>overslagsbevilgning</i>	1 820 000 000	
	72	Stønad til servicehund	9 390 000	
	73	Hjelpemidler mv. under arbeid og utdanning	117 000 000	
	74	Tilskudd til biler	750 000 000	
	75	Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler	4 040 000 000	
	76	Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler som tjenester	355 000 000	
	77	Ortopediske hjelpemidler	2 070 000 000	
	78	Høreapparater	915 000 000	
	79	Aktivitetshjelpemidler til personer over 26 år	56 780 000	11 718 170 000
2670		Alderdom		
	70	Grunnpensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	88 390 000 000	
	71	Tilleggspensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	178 030 000 000	
	72	Inntektpensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	15 610 000 000	
	73	Særtilllegg, pensjonstillegg mv., <i>overslagsbevilgning</i>	7 300 000 000	289 330 000 000
2680		Etterlatte		
	70	Grunnpensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	1 150 000 000	
	71	Tilleggspensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	840 000 000	
	72	Særtilllegg, <i>overslagsbevilgning</i>	92 000 000	
	74	Tilleggsstønader og stønad til skolepenger, <i>overslagsbevilgning</i>	300 000	
	75	Stønad til barnetilsyn til gjenlevende i arbeid, <i>overslagsbevilgning</i>	2 900 000	2 085 200 000
2686		Stønad ved gravferd		
	70	Stønad ved gravferd, <i>overslagsbevilgning</i>	295 000 000	295 000 000
		Sum Sosiale formål		511 448 670 000
		Sum departementets utgifter		580 922 774 000

Inntekter:

Kap.	Post	Kroner	Kroner
Arbeids- og inkluderingsdepartementet			
3605	Arbeids- og velferdsetaten		
	01 Administrasjonsvederlag	10 595 000	
	04 Tolketjenester	4 510 000	
	05 Oppdragsinntekter mv.	19 880 000	34 985 000
3634	Arbeidsmarkedstiltak		
	85 Innfordring av feilutbetalinger, arbeidsmarkedstiltak	5 000 000	5 000 000
3635	Ventelønn mv.		
	01 Refusjon statlig virksomhet mv.	1 900 000	1 900 000
3640	Arbeidstilsynet		
	04 Kjemikaliekontroll, gebyrer	5 150 000	
	06 Refusjoner	3 600 000	
	07 Byggesaksbehandling, gebyrer	23 695 000	
	08 Refusjon utgifter regionale verneombud	17 910 000	
	85 Tvangsmulkt	7 175 000	
	86 Overtredelsesgebyrer	29 450 000	86 980 000
3642	Petroleumstilsynet		
	02 Oppdrags- og samarbeidsvirksomhet	8 475 000	
	03 Gebyr tilsyn	82 215 000	90 690 000
	Sum Arbeids- og inkluderingsdepartementet		219 555 000
Integrering og mangfold			
3671	Bosetting av flyktninger og tiltak for innvandrere		
	04 Tilskudd til integreringsprosjekter i asylmottak i regi av frivillige organisasjoner, ODA-godkjente utgifter	12 240 000	12 240 000
3672	Opplæring i norsk og samfunns-kunnskap for voksne innvandrere		
	01 Norskopplæring i mottak, ODA-godkjente utgifter	39 415 000	39 415 000
	Sum Integrering og mangfold		51 655 000

Kap.	Post	Kroner	Kroner
	Avskrivninger, avsetninger til investeringsformål og inntekter av statens forvaltningsbedrifter i samband med nybygg, anlegg mv.		
5470	Statens pensjonskasse		
	30 Avsetning til investeringsformål	30 000 000	30 000 000
	Sum Avskrivninger, avsetninger til investeringsformål og inntekter av statens forvaltningsbedrifter i samband med nybygg, anlegg mv.		30 000 000
	Skatter og avgifter		
5571	Sektoravgifter under Arbeids- og inkluderingsdepartementet		
	70 Petroleumstilsynet – sektoravgift	131 025 000	131 025 000
	Sum Skatter og avgifter		131 025 000
	Folketrygden		
5701	Diverse inntekter		
	71 Refusjon ved yrkesskade	800 000 000	
	80 Renter	1 000 000	
	86 Innkreving feilutbetalinger	1 400 000 000	
	87 Diverse inntekter	24 383 000	
	88 Hjelpemiddelsentraler mv.	83 000 000	2 308 383 000
5704	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs		
	70 Dividende	195 000 000	195 000 000
5705	Refusjon av dagpenger		
	70 Refusjon av dagpenger, statsgaranti ved konkurs	23 000 000	
	71 Refusjon av dagpenger for grensarbeidere mv. bosatt i Norge	200 000	
	72 Innkreving av forskutterte dagpenger	450 000 000	473 200 000
	Sum Folketrygden		2 976 583 000
	Sum departementets inntekter		3 408 818 000

Fullmakter til å overskride gitte bevilgninger

II

Merinntektsfullmakter

Stortinget samtykker i at Arbeids- og inkluderingsdepartementet i 2023 kan:

overskride bevilgningen under	mot tilsvarende merinntekter under
kap. 605 post 01	kap. 3605 postene 01, 04 og 05
kap. 640 post 01	kap. 3640 postene 06 og 07
kap. 640 post 21	kap. 3640 post 08
kap. 642 post 01	kap. 3642 post 06
kap. 642 post 21	kap. 3642 post 02
kap. 670 post 01	kap. 3670 post 01

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 inkluderingsdepartementet i 2023 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 10 pst. av bevilgningen under kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak, post 77 Varig tilrettelagt arbeid til kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak, post 76 Tiltak for arbeidssøkere.
3. omdisponere fra kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak, post 76 Tiltak for arbeidssøkere til kap. 634, post 78 Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser på inntil 10 pst. av bevilgningen under kap. 634, post 78.
4. omdisponere fra kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak, post 76 Tiltak for arbeidssøkere til kap. 634, post 79 Funksjonsassistanse i arbeidslivet på 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 inkluderingsdepartementet i 2023 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 inkluderingsdepartementet i 2023 kan gi tilsagn om tilskudd utover gitte bevilgninger, men slik at sam-

let ramme for nye tilsagn og gammelt ansvar ikke overstiger følgende beløp:

Kap.	Post	Betegnelse	Samlet ramme
634		Arbeidsmarkedstiltak	
	76	Tiltak for arbeidssøkere	3 017,9 mill. kroner
	77	Varig tilrettelagt arbeid	1 050,4 mill. kroner
	79	Funksjonsassistanse i arbeidslivet	41,4 mill. kroner

VI

Fullmakt til å pådra staten forpliktelser utover budsjettåret for gjennomføring av forsøk med velferdsobligasjoner

Stortinget samtykker i at Arbeids- og inkluderingsdepartementet i 2023 kan gi tilsagn som pådrar staten forpliktelser utover budsjettåret for å gjennomføre forsøk med velferdsobligasjoner

innenfor 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 postering mot mellomværendet med statskassen

Stortinget samtykker i at Arbeids- og inkluderingsdepartementet i 2023 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 Sta-

tens 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.

VIII

Avskrivninger under Statens pensjonskasse

Stortinget samtykker i at Arbeids- og inkluderingsdepartementet fra 2023 kan gi Statens pensjonskasse fullmakt til å starte avskrivning av et anleggsmiddel fra det tidspunktet dette tas i bruk, og dermed avvike hovedregelen om at forvalt-

ningsbedriftene starter avskrivning av anleggsmidler året etter at de er tatt i bruk, jf. St.prp. nr. 48 (2004–2005) og Innst. S. nr. 187 (2004–2005) Om bevilgningsreglementet.

Andre vedtak

IX

Oppheving av anmodningsvedtak

Vedtak nr. 869, 4. mai 2021 og nr. 907, 11. mai 2021 oppheves.

Folketrygden

Andre fullmakter

II

Stortinget samtykker i at med virkning fra 1. januar 2023 skal følgende ytelser i folketrygden gis etter disse satsene¹:

	kroner
1a. Grunnstønad for ekstraavgifter grunnet varig sykdom, skade eller lyte etter lovens § 6-3 (laveste sats)	8 462
1b. Ved ekstraavgifter utover laveste sats, kan grunnstønaden forhøyes til	12 916
1c. eller til	16 925
1d. eller til	24 931
1e. eller til	33 788
1f. eller til	42 201
2a. Hjelpstønad etter lovens § 6-4 til de som må ha særskilt tilsyn og pleie grunnet varig sykdom, skade eller lyte	15 161
2b. Forhøyet hjelpstønad etter lovens § 6-5 til barn under 18 år som må ha særskilt tilsyn og pleie	30 322
2c. eller til	60 644
2d. eller til	90 966
3. Behovsprøvet gravferdsstønad opptil	26 999
4. Stønad til barnetilsyn etter lovens §§ 15-10 og 17-9 første ledd bokstav a) ²	
for første barn	52 428
for to barn	68 400
for tre og flere barn	77 520

¹ Satsene under 1, 2 og 4 er årsbeløp for ytelsene.

² Stønad til barnetilsyn etter lovens §§ 15-10 og 17-9 første ledd bokstav a) gjelder fra 1.1.2016 stønad til barnetilsyn for enslige forsørgere og etterlatte som er i arbeid. Stønaden dekker 64 pst. av dokumenterte utgifter til barnetilsyn. Beløpene i tabellen er maksimale refusjonssatser. Stønaden 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 – 10/2022

