



DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

# Prop. 1 S

(2021–2022)

Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)

---

**FOR BUDSJETTÅRET 2022**

Utgiftskapitler: 600–667, 2470, 2541–2543, 2620–2686

Inntektskapitler: 3605–3642, 5470, 5571, 5607, 5701–5705





DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

# Prop. 1 S

(2021–2022)

Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)

---

**FOR BUDSJETTÅRET 2022**

Utgiftskapitler: 600–667, 2470, 2541–2543, 2620–2686

Inntektskapitler: 3605–3642, 5470, 5571, 5607, 5701–5705



# Innhold

<b>Del I</b>	<b>Innledende del</b> .....	9	6.2	Økonomisk og sosial sikkerhet ....	119
<b>1</b>	<b>Regjeringens mål og viktigste resultater for arbeids- og velferdspolitikken</b> .....	11	6.2.1	En politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv .....	119
1.1	Regjeringens mål for arbeids- og velferdspolitikken .....	11	6.2.2	Inntektssikring for de i yrkesaktiv alder .....	121
1.2	Regjeringens viktigste resultater 2017–2021 .....	14	6.2.3	Kompensasjon for merutgifter ved nedsatt funksjonsevne .....	124
			6.2.4	Pensjon .....	126
			6.2.5	Det sosiale sikkerhetsnettet .....	132
<b>2</b>	<b>Profil og satsingsområder</b> .....	19	6.3	Et sikkert og seriøst arbeidsliv ....	136
2.1	Samlet budsjettforslag fordelt på programområder og programkategorier .....	19	6.3.1	Fleksibilitet og trygge rammer i arbeidslivet .....	137
2.2	Satsinger og hovedprioriteringer .	20	6.3.2	Seriøse og anstendige arbeidsvilkår .....	141
<b>3</b>	<b>Syssetting, levekår og utviklingen i sentrale inntektssikringsordninger</b> .....	33	6.3.3	Innsats mot arbeidslivs-kriminalitet .....	144
3.1	Innledning .....	33	6.3.4	Sikkerhet i petroleumssektoren ...	147
3.2	Situasjonen i arbeidsmarkedet ....	34		<i>Programkategori 09.00 Administrasjon</i> .....	151
3.3	Arbeidsmiljøtilstanden .....	41	Kap. 600	Arbeids- og sosialdepartementet ..	151
3.4	Lavinntekt og levekår .....	43	Kap. 601	Utredningsvirksomhet, forskning mv. ....	152
3.5	Helserelaterte ytelser .....	47		<i>Programkategori 09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken</i> .....	162
3.6	Pensjon .....	53	Kap. 604	Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen .....	162
3.7	Utvikling i folketrygdens utgifter .....	56	Kap. 605	Arbeids- og velferdsetaten .....	164
3.8	Kommunale stønader .....	60	Kap. 3605	Arbeids- og velferdsetaten .....	172
<b>4</b>	<b>Anmodningsvedtak</b> .....	63	Kap. 606	Trygderetten .....	173
<b>5</b>	<b>Oversiktstabeller</b> .....	88		<i>Programkategori 09.20 Tiltak for bedre levekår mv.</i> .....	176
5.1	Utgifter og inntekter fordelt på kapitler .....	88	Kap. 621	Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering .....	176
5.2	Bruk av stikkordet kan overføres .....	92		<i>Programkategori 09.30 Arbeidsmarked</i> .....	183
<b>Del II</b>	<b>Budsjettforslag</b> .....	93	Kap. 634	Arbeidsmarkedstiltak .....	183
<b>6</b>	<b>Arbeids- og sosialdepartementets budsjettforslag for 2022</b> .....	95	Kap. 3634	Arbeidsmarkedstiltak .....	192
6.1	Et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting .....	96	Kap. 635	Ventelønn .....	192
6.1.1	Bidra til et velfungerende arbeidsmarked med god utnyttelse av arbeidskraften .....	99	Kap. 3635	Ventelønn mv. ....	193
6.1.2	Innsats for å motvirke frafall og sykefravær i arbeidslivet .....	104		<i>Programkategori 09.40 Arbeidsmiljø og sikkerhet</i> .....	194
6.1.3	Inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet .....	111	Kap. 640	Arbeidstilsynet .....	196
			Kap. 3640	Arbeidstilsynet .....	200
			Kap. 642	Petroleumstilsynet .....	201
			Kap. 3642	Petroleumstilsynet .....	204
			Kap. 5571	Sektoravgifter under Arbeids- og sosialdepartementet .....	204
			Kap. 643	Statens arbeidsmiljøinstitutt .....	205

Kap. 646	Pionerdykkere i Nordsjøen .....	207	<i>Programkategori 29.70 Alderdom</i> .....	263
Kap. 648	Arbeidsretten, Riksmekleren mv. .	207	Kap. 2670 Alderdom .....	263
Kap. 649	Treparts bransjeprogrammer .....	209		
<i>Programkategori 09.50</i>			<i>Programkategori 29.80</i>	
<i>Pensjoner mv. under Statens pensjonskasse</i> ....		210	<i>Forsørgertap og eneomsorg for barn mv.</i> .....	268
Kap. 611	Pensjoner av statskassen .....	212	Kap. 2680 Etterlatte .....	268
Kap. 612	Tilskudd til Statens pensjonskasse	213	Kap. 2686 Stønad ved gravferd .....	271
Kap. 613	Arbeidsgiveravgift til folketrygden	218		
Kap. 614	Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse .....	219	<i>Programkategori 29.90 Diverse inntekter</i> .....	273
Kap. 3614	Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse .....	219	Kap. 5701 Diverse inntekter .....	273
Kap. 5607	Renter av boliglånsordningen i Statens pensjonskasse .....	219		
Kap. 615	Yrkesskadeforsikring .....	220	<i>Programkategori 33.30 Arbeidsliv</i> .....	275
Kap. 3615	Yrkesskadeforsikring .....	220	Kap. 2541 Dagpenger .....	275
Kap. 616	Gruppelivsforsikring .....	220	Kap. 5705 Refusjon av dagpenger .....	280
Kap. 3616	Gruppelivsforsikring .....	221	Kap. 2542 Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv. ....	281
Kap. 2470	Statens pensjonskasse .....	221	Kap. 2543 Midlertidige stønadsordninger for selvstendig næringsdrivende, frilansere og lærlinger .....	282
Kap. 5470	Statens pensjonskasse .....	225	Kap. 5704 Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs .....	283
<i>Programkategori 09.60 Kontantytelser</i> .....		226	<b>Del III Omtale av særlege tema</b> .....	285
Kap. 660	Krigspensjon .....	226	<b>7 Fornye, forenkle og forbedre</b> ...	287
Kap. 664	Pensjonstrygden for sjømenn .....	228	<b>8 FN sine berekraftsmål</b> .....	289
Kap. 665	Pensjonstrygden for fiskere .....	230	<b>9 Likestilling og mangfold</b> .....	299
Kap. 666	Avtalefestet pensjon (AFP) .....	231	<b>10 Omtale av klima- og miljørelevante saker</b> .....	309
Kap. 667	Supplerende stønad til personer over 67 år .....	233	<b>11 Samfunnstryggleik</b> .....	311
<i>Programkategori 29.20 Enslige forsørgere</i> .....		236	<b>12 Grunnbeløp, pensjon, trygd og stønader</b> .....	314
Kap. 2620	Stønad til enslig mor eller far .....	236	<b>13 Standardiserte nøkkeltal for nettobudsjetterte verksemder – STAMI</b> .....	317
<i>Programkategori 29.50</i>			<b>Forslag</b> .....	322
<i>Inntektssikring ved sykdom og uførhet</i> .....		239		
Kap. 2650	Sykepenges .....	240		
Kap. 2651	Arbeidsavklaringspenger .....	246		
Kap. 2655	Uførhet .....	251		
<i>Programkategori 29.60</i>				
<i>Kompensasjon for merutgifter ved nedsatt funksjonsevne mv.</i> .....		256		
Kap. 2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv. ....	256		

## Figuroversikt

Figur 3.1	Arbeidsledighet .....	35	Figur 3.10	Bosatte mottakere av sykepenger, arbeidsavklaringspenger og uføretrygd som andel av befolkningen 18–66 år. Andel i pst. Tall ved utgangen av året ....	51
Figur 3.2	Utvikling i sysselsettingsandel, 15–74 år og 15–24 år. Sesongkorrigererte månedstall, AKU. Indeksert august 2013=100. ....	36	Figur 3.11	Mottakere av helserelevante ytelseser som andel av befolkningen i alderen 18–66 år. Bosatte personer født i Norge og alle bosatte. 2000–2020. Pst. ....	52
Figur 3.3	Sysselsettingsutvikling i utvalgte næringer. Sesongjusterte kvartalstall, nasjonalregnskapet. Indeks 3. kvartal 2013=100 .....	36	Figur 3.12	Utviklingen i antall alderspensjonister fra folketrygden, middelbestand. Tusen. Historiske tall 1980–2020. Framskrivninger 2021–2050 .....	53
Figur 3.4	Utviklingen i unge under utdanning og i NEET-raten .....	38	Figur 3.13	Utgiftsvirkning av pensjonsreformen målt i fast G. mrd. 2021-kroner (G = 104 716 kroner)	55
Figur 3.5	Prosentvis endring i lønnstakere etter innvandringskategori, 1. kvartal 2020–1. kvartal 2021 og 2. kvartal 2020–2. kvartal 2021. Registrert ledighet i pst. av arbeidsstyrken 15–74 år etter landgrupper, 4. kvartal 2020 og endring fra 4. kvartal 2019. ....	39	Figur 3.14	Realvekst i median samlet inntekt før og etter skatt. Pst. 2009–2019	56
Figur 3.6	Lønnstakere etter alder. Pst. av befolkningen i samme aldersgruppe. Bosatte 60–74 år. 2. kvartal 2010–2021 .....	40	Figur 3.15	Utgifter til økonomisk sosialhjelp og antall stønadsmottakere gjennom hele året. Antall i tusen. Utgifter i mrd. i faste 2020-kroner. 2002–2020 .....	61
Figur 3.7	Gjennomsnittlig inntekt etter skatt per forbruksenhet (faste kroner). Prosentvis endring 2013–2019 (2013=100) ....	44	Figur 6.1	Arbeids- og sosialdepartementets mål for sektoren .....	95
Figur 3.8	Estimat på antall tapte årsverk knyttet til mottak av helse-relaterte ytelseser <sup>1</sup> (venstre akse) og som andel av befolkningen 18–66 år (høyre akse). Antall i tusen. Andel i pst. Tapte årsverk i løpet av året for 2001, 2005, 2009–2020 .....	49	Figur 6.2	Forventet yrkesaktivitet i årsverk etter fylte 50 år .....	110
Figur 3.9	Antall mottakere av helserelevante trygdeytelseser 18–66 år (venstre akse) og mottakere som andel av befolkningen 18–66 år (høyre akse), korrigerert for at man kan motta mer enn en ytelse samtidig. Antall i tusen. Andel i pst. Tall ved utgangen av året 2000–2020 .....	50	Figur 6.3	Folketrygdens utgifter til sykepenger til arbeidstakere. Mill. kroner. Januar 2018 – juni 2021 ...	243
			Figur 6.4	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. 2001–2020 .....	253

## Oversikt over bokser

Boks 2.1	Regjeringens viktigste prioriteringer i arbeids- og velferdspolitikken .....	21	Boks 3.2	Lavinntekt som indikator på fattigdom og levekårsproblemer ..	45
Boks 2.2	Oppfølgingstiltak som følge av Arbeids- og velferdsetatens feilpraktisering av adgangen til å motta sykepengen, arbeidsavklaringspenger og pleiepenge ved opphold i et annet EØS-land – Tiltak for å styrke kompetansen og utvikle styringsdialogen .....	32	Boks 6.1	Tilknytningsformer i arbeidslivet	99
Boks 3.1	De største helseutfordringene blant yrkesaktive .....	42	Boks 6.2	Strategi for bedre tjenester og økt innovasjon på arbeids- og velferdsfeltet .....	103
			Boks 6.3	IA-avtalen 2019–2022 .....	106
			Boks 6.4	Inkluderingsdugnaden .....	112
			Boks 6.5	Etatssamarbeidet mot arbeidslivskriminalitet .....	145
			Boks 6.6	Hovedgrupper av arbeidsmarkedstiltak .....	184





DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

# Prop. 1 S

(2021–2022)

Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)

---

## FOR BUDSJETTÅRET 2022

Utgiftskapitler: 600–667, 2470, 2541–2543, 2620–2686

Inntektskapitler: 3605–3642, 5470, 5571, 5607, 5701–5705

*Tilråding fra Arbeids- og sosialdepartementet 24. september 2021,  
godkjent i statsråd samme dag.  
(Regjeringen Solberg)*



*Del I*  
*Innledning del*



# 1 Regjeringens mål og viktigste resultater for arbeids- og velferdspolitikken

## 1.1 Regjeringens mål for arbeids- og velferdspolitikken

---

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

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

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

Koronapandemien og smitteverntiltakene for å møte denne har siden mars 2020 hatt store konsekvenser for norsk arbeids- og samfunnsliv. Regjeringen iverksatte kraftfulle tiltak for å avbøte konsekvensene av at mange virksomheter måtte stenge eller sterkt redusere sin aktivitet for å begrense spredningen av koronaviruset. For å hjelpe arbeidstakere og bedrifter i en vanskelig situasjon, ble det gjort en rekke midlertidige endringer i inntektssikringsordningene. Flere av endringene har også vært viktige for å støtte opp under smitteverntiltakene ved å bidra til etterlevelse av karanteneplikten. De midlertidige ordningene har fortløpende blitt vurdert og tilpasset utviklingen, for å stimulere til at flere kommer tilbake til jobb etter hvert som aktiviteten i norsk økonomi har tatt seg opp og etterspørselen etter arbeidskraft har økt. Pandemien kan likevel ha forsterket utfordringene noen grupper har med å få innpass i arbeidsmarkedet.

De fleste som er 18 år og eldre er nå vaksinert. Mange steder er man også godt i gang med vaksinerings av ungdom under 18 år. Med en høy andel fullvaksinerte i befolkningen er det liten risiko for ukontrollert smittespredning og alvorlig sykdom, og samfunnet kan nærme seg en normalsituasjon. Regjeringen har nå fjernet de aller fleste smitteverntiltakene. De fleste midlertidige økonomiske tiltakene kan dermed også avvikles.

Nå som vi er i ferd med å legge den økonomiske krisen bak oss, er regjeringens arbeid først og fremst rettet mot å legge til rette for at flere kommer i arbeid og at bedriftene har god tilgang på arbeidskraft.

Regjeringen vil bidra til at ledige og permitterte kan komme tilbake til arbeid. Krisetiltakene på arbeidsmarkedsområdet ble derfor i hovedsak avviklet 1. oktober. Pga. en fortsatt krevende situasjon for enkelte næringer i høst, forlenges likevel perioden for fritak fra lønnsplikt og perioden for dagpenger under permittering ut oktober 2021. Øvrige dagpengemottakere får også forlenget dagpengeperioden i samme periode.

Det må fortsatt være lav terskel for å holde seg hjemme ved sykdom og å teste seg. Lokale og nasjonale myndigheter kan raskt sette inn tiltak dersom situasjonen endrer seg. For å ivareta inntektssikring for den enkelte, og slik også bidra til etterlevelse av tiltakene, er derfor de fleste midlertidige tiltakene på sykepenger og omsorgspenger forlenget ut oktober 2021. Det tas sikte på å forlenge tiltakene ut året.

### *Et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting*

Arbeidsmarkedspolitikken skal bidra til et velfungerende arbeidsmarked med omstillingsevne, god utnyttelse av arbeidskraften og fleksibilitet for arbeidstakere og arbeidsgivere. Arbeidsmarkedspolitikken må ses i sammenheng med andre politikkområder som bl.a. helse- og utdanningspolitikken, og er en viktig del av den økonomiske politikken.

En stor og kompetent arbeidsstyrke er vår viktigste ressurs. Utvikling av arbeidsstyrkens kompetanse stiller krav til arbeidstakere og arbeidsgivere, til virkemidlene i arbeidsmarkedspolitikken og til samarbeid med utdanningsmyndighetene og partene i arbeidslivet.

Mange bedrifter kan, som følge av koronapandemien, stå overfor en langvarig reduksjon i etterspørselen. Samtidig går noen bransjer bra og trenger arbeidskraft. Det er viktig å sikre tilgang på arbeidskraft for virksomhetene som trenger den.

Rammevilkår i arbeidslivet, som ulike tilknytningsformer, har betydning for både arbeidstakere og bedriftenes mulighet for tilpasninger som følge av endringer i etterspørsel. Faste ansettelse skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Samtidig er det viktig at regelverket gir tilstrekkelig fleksibilitet. Det partssammensatte utvalget om fremtidens arbeidsliv leverte sin utredning 23. juni 2021. Regjeringen vil vurdere utvalgets forslag, som er sendt på alminnelig høring.

Alle som kan jobbe må få muligheten til det. Det må legges til rette for opplæringstilbud som bidrar til at flere får den kompetansen som morgendagens arbeids- og næringsliv trenger, og som bl.a. sikrer tilgang på arbeidskraft med relevant yrkesfaglig bakgrunn.

Enkelte grupper opplever særlige utfordringer med å få innpass i arbeidslivet, og har behov for bistand som styrker deres muligheter til å komme i jobb. Koronapandemien kan ha forsterket utfordringene for flere i disse gruppene.

Regjeringen arbeider for bredere deltakelse i arbeidslivet. Gjennom inkluderingsdugnaden legges det til rette for at flere med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en skal kunne delta i arbeid. Samarbeid med flere aktører på tvers av sektorer og satsing på virkemidler som gjør det enklere for arbeidsgivere å ansette personer i målgruppen, er en viktig del av dette arbeidet.

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

En mest mulig effektiv forvaltning frigjør ressurser til oppfølging av dem som trenger det mest. Det er derfor viktig å automatisere og digitalisere arbeidsoperasjoner som egner seg for det. Et brukervennlig nav.no og en målrettet satsing på IKT i Arbeids- og velferdsetaten vrir flere ressurser til hjelp som er tilpasset den enkeltes behov og som bidrar til raskere overgang til arbeid.

Regjeringen og partene i arbeidslivet har inngått avtale om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen 2019–2022) med mål om å bidra til høy sysselsetting, gjennom å forebygge og redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Avtalen setter arbeidsplassen i sentrum og skal støtte arbeidet som ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte gjør i den enkelte virksomhet. Virkemidlene i avtalen er tilgjengelige for hele arbeidslivet. Virkemidler for en målrettet innsats mot bransjer og sektorer som har potensial for å redusere sykefravær og frafall, skal prioriteres.

Sysselsettingsutvalget anbefaler i sine rapporter<sup>1</sup> en bredt anlagt politikk for arbeidsinkludering av dem som står utenfor, og for å redusere frafallet fra arbeidslivet. Begge rapportene fra utvalget har vært på offentlig høring. Regjeringen har startet opp arbeidet med å vurdere forslagene fra utvalget i lys av høringen.

#### *Økonomisk og sosial sikkerhet*

Økonomisk og sosial sikkerhet gjennom gode velferds- og inntektssikringsordninger er viktig både for den enkelte og for arbeidslivets omstillings- evne. For å trygge gode velferdsordninger, må vi lykkes med å inkludere flere av dem som står utenfor arbeidslivet. Velferdsordningene, insentiver til omstilling og inkludering av flere i arbeid må spille sammen. En forsterket arbeidslinje og krav til aktivitet i velferdsordningene er viktige virkemidler for å stimulere til økt arbeidsinnsats i befolkningen. Det demper økningen i framtidige kostnader og bidrar til å sikre mer bærekraftige velferdsordninger.

Godt utbygde velferdsordninger bidrar også til å stabilisere den økonomiske utviklingen. I en nedgangskonjunktur faller husholdningenes og bedriftenes inntekter, men en del av dette inntekts- tapet kompenseres av velferdsordningene. Det bidrar til å redusere fallet i etterspørselen, som igjen bidrar til en mer stabil økonomisk utvikling. Denne stabiliserende effekten av inntektssikrings- ordningene har vært tydelig under koronapandemien. Folketrygdens regelstyrte utgifter har økt som følge av lavere aktivitet og høyere ledighet. Omfattende midlertidige endringer i ordningene har bidratt ytterligere til å motvirke fall i husholdningenes inntekter, og har dermed dempet fallet i etterspørselen etter varer og tjenester.

En stor andel av dem som står utenfor arbeidslivet mottar en helsereelatert ytelse, som arbeidsavklaringspenger og uføretrygd. Særlig bekymringsfull er den samlede veksten i disse to ytelsene blant personer under 30 år i løpet av de siste tjue årene. Andelen som mottar sykepenge har falt for denne aldersgruppen i samme periode.<sup>2</sup> Det er viktig at unge mennesker med svak tilknytning til arbeidslivet får riktig oppfølging. Spesielt bør ikke oppfølgingen knyttes for tett til diagnostisering av sykdom dersom det ikke er helseproblemer som er

<sup>1</sup> NOU 2019: 7 *Arbeid og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting* og NOU 2021: 2 *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting*.

<sup>2</sup> Kann, I.C. & Grønlien, E. (2021). *Midlertidige helserelaterte ytelser til unge – har vi misforstått utviklingen?* Arbeid og Velferd, 1/2021. Arbeids- og velferdsdirektoratet.

deres grunnleggende utfordring. Tett og god oppfølging er uansett viktig for å hjelpe utsatte unge inn i arbeid eller utdanning.

Gode arbeidsinsentiver er avgjørende for høy sysselsetting. Samtidig legger den økonomiske tryggheten inntektssikringsordningene til rette for at personer kan delta i samfunnet selv om de ikke er i stand til å delta i arbeidslivet. Regjeringen vil innrette ordninger slik at disse hensynene balanseres. Risikoen for varig utenforskap øker med lengden på fravær fra arbeidslivet. Det økonomiske tilbakeslaget som følge av koronapandemien har forsterket denne risikoen.

Utenforskap svekker ikke bare velferdsstatens bærekraft, men forsterker også fattigdomsproblemer og kan gi varige integreringsutfordringer. Regjeringen la i juni fram Meld. St. 32 (2020–2021) *Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv*, som både beskriver årsaker til at folk faller utenfor og tiltak for å motvirke dette.

De siste års endringer i inntektssikringsordningene har gått i retning av å legge til rette for å kombinere trygd og arbeid. Endringene i regelverket for arbeidsavklaringspenger, som trådte i kraft i hhv. 2018 og 2020, skal gi bedre og mer målrettede stønadsløp, øke insentivene til arbeid og gjøre overgangen tilbake til arbeid enklere. Plikt for kommunene til å stille vilkår om aktivitet til sosialhjelpsmottakere under 30 år ble innført i 2017. Regjeringen er opptatt av å benytte erfaringer og stadig ny kunnskap i det videre arbeidet med å tilpasse og videreutvikle inntektssikringsordningene og andre virkemidler av betydning for arbeidslinja. Sysselsettingsutvalgets rapporter<sup>3</sup> er viktige bidrag inn i dette kunnskapsgrunnlaget.

Regjeringens mål er et samfunn med små forskjeller. Regjeringen vil redusere fattigdom og bidra til sosial mobilitet ved å inkludere flere i arbeidslivet og redusere risikoen for at levekårsutfordringer går i arv. Arbeid gir inntekt og bedrer levekårene og livsmulighetene til enkeltpersoner og familier. Kompetanse og utdanning øker mulighetene på arbeidsmarkedet. Innsatsen mot fattigdom og for et sterkere sosialt sikkerhetsnett omfatter også tiltak under andre departementer.

Mange som står utenfor arbeidslivet har sammensatte utfordringer knyttet til kompetanse, helse, bolig og andre levekårsutfordringer. De trenger samordnet bistand fra arbeids- og velferdsforvaltningen og andre tjenester. Ideelle

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

Behovet for å sikre velferdsordningene gjennom inkludering av flere i arbeidslivet forsterkes av en utvikling der en aldrende befolkning vil føre til markert høyere utgifter til pensjon, helsetjenester og omsorgstjenester. Samtidig blir det med en lavere andel yrkesaktive, færre til å bære kostnadene. Avgangsalderen fra arbeidslivet må økes, samtidig som sysselsettingen for alle aldersgrupper i yrkesaktiv alder må opp. Det er også viktig at det legges til rette for mer heltidsarbeid, og at potensialet i arbeidsstyrken utnyttes best mulig. Å opprettholde samlet arbeidstid har stor betydning for verdiskapingen og bærekraften i offentlige finanser. Regjeringen vil trygge framtidens pensjoner gjennom en ansvarlig økonomisk politikk og fullføre pensjonsreformen med et pensjonssystem som bidrar til at flere står lenger i arbeid.

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

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

For å sikre økonomisk bærekraft i velferds-samfunnet og et robust og forutsigbart pensjonssystem, må hovedprinsippene i pensjonsreformen ligge fast over tid. På enkelte punkter er det imidlertid behov for å videreutvikle innretningen av pensjonssystemet for å sikre måloppnåelsen. Regjeringen har nedsatt et utvalg som skal beskrive pensjonssystemet og evaluere om de langsiktige målene i reformen vil kunne nås.

#### *Et sikkert og seriøst arbeidsliv*

Regjeringen legger til rette for et arbeidsliv med trygghet og fleksibilitet for arbeidstakere, seriøse arbeidsgivere, og et velfungerende trepartssamarbeid med høy organisasjonsgrad. Et sikkert og

<sup>3</sup> NOU 2019: 7 *Arbeid og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting* og NOU 2021: 2 *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting*.

seriøst arbeidsliv er en forutsetning for helsefremmende arbeid og for å hindre frafall og inkludere flere. Regjeringen vil fortsette arbeidet med å modernisere og tilpasse rammer og regelverk til framtidens arbeidsliv.

Regjeringen fører en aktiv politikk for å understøtte det seriøse arbeidslivet og bekjempe arbeidslivskriminalitet. Dette er avgjørende for at arbeidstakere skal ha forsvarlige arbeidsforhold og at seriøse virksomheter ikke skal tape i konkurranse med useriøse. Et samordnet og bredt myndighetssamarbeid bidrar til en helhetlig innsats mot arbeidslivskriminalitet. Regjeringen vil følge opp den reviderte strategien mot arbeidslivskriminalitet, og vil styrke innsatsen ytterligere ved opprettelse av et nytt arbeidslivskriminalitetssenter i Troms og Finnmark.

Innsatsen for oppfølging av alvorlige hendelser i petroleumsnæringen styrkes også ytterligere for å ivareta et fortsatt høyt sikkerhetsnivå i petroleumsvirksomheten.

Koronapandemien har påvirket arbeidsmiljøet, både på arbeidsplasser der smitteverntiltak er blitt satt inn og knyttet til endrede arbeidsformer som økt digitalisering og mer bruk av hjemmearbeid mv. Regjeringen vil følge utviklingen videre, bl.a. gjennom igangsatte kunnskapsprosjekter.

Norge har og skal ha en høy standard på arbeidsmiljøet. Et arbeidsliv som ivaretar helse, miljø og sikkerhet, ryddige arbeidsforhold og et kunnskapsbasert forebyggende arbeidsmiljøarbeid i virksomhetene, vil bidra til et helsefremmende arbeidsliv. Dette vil samtidig ivareta et viktig konkurransefortrinn for norske virksomheter.

## **1.2 Regjeringens viktigste resultater 2017–2021**

### Økt sysselsetting og redusert ledighet

Etter en langvarig nedadgående tendens, økte sysselsettingsandelen fra midten av 2017 og fram til slutten av 2019. I 4. kvartal 2019 var 67,9 pst. av alle i alderen 15–74 år sysselsatt. Det er 1,2 prosentenheter høyere enn to år tidligere, og om lag på nivå med andelen før den falt som følge av oljekrisen i 2014. Koronapandemien har gitt store utslag i sysselsettingen i 2020 og 2021. Enkelte grupper har problemer med å få en god og varig tilknytning til arbeidslivet. Regjeringen har iverksatt flere målrettede tiltak rettet mot de som er spesielt utsatt i arbeidsmarkedet.

### *Inkludering av flere med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en i arbeid*

Målet for inkluderingsdugnaden er å få flere med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en i arbeid. Dette skal skje gjennom å senke terskelen for arbeidsgivere som vil rekruttere fra dugnadens målgrupper, styrke samarbeidet om helsemessig og arbeidsrettet oppfølging av personer med psykiske lidelser eller rusproblemer samt kvalifisere flere til deltakelse i arbeid. Inkluderingsdugnaden innebærer et samarbeid mellom ulike aktører, på tvers av sektorer. Gjennom inkluderingsdugnaden har satsingen på individuell jobbstøtte (IPS) økt betydelig. IPS tilbys i et samarbeid mellom Arbeids- og velferdsetaten og helsetjenesten og har gjennom tidligere evalueringer vist seg å være et effektivt virkemiddel for økt deltakelse i arbeid for personer med psykiske lidelser og rusproblemer. Flere av Arbeids- og velferdsetatens virkemidler er utvidet og/eller forenklet gjennom inkluderingsdugnaden. Dette gjelder bl.a. ordningen med lønnstilskudd og opplæringstilbudet for personer som mangler nødvendige kvalifikasjoner. Bruken av lønnstilskudd har økt noe gjennom 2020 og 1. halvår 2021, og flere fra prioriterte grupper av arbeidssøkere deltar i fag- og yrkesopplæring. Kontakt med lokalt arbeidsliv og tilbud om god rekrutteringsbistand til arbeidsgivere er vektlagt gjennom flere markedskontakter i Arbeids- og velferdsetaten.

Inkluderingsdugnaden ble i 2020 påvirket av koronapandemien og smitteverntiltakene. Mens det før pandemien kunne ses en positiv utvikling i overgang til arbeid for utsatte grupper, møtte inkluderingsdugnadens målgrupper et vanskeligere arbeidsmarked i 2020 og 2021.

Regjeringen iverksatte som følge av endringene i arbeidsmarkedet en kraftfull satsing på arbeidsmarkedstiltak i 2021. Dette inkluderte også satsing på inkluderingsdugnaden, herunder en økning av innsatsen knyttet til individuell jobbstøtte (IPS) og ansettelse av egne opplæringskoordinatorer for å styrke tilbudet om kvalifisering. Innsatsen videreføres i 2022.

For staten er det satt et mål om at minst 5 pst. av de nyansatte skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. En undersøkelse fra Direktoratet for forvaltning og økonomistyring viser at statlige virksomheter har hatt en klar økning i antallet nyansettelser fra målgruppen i løpet av de siste tre årene med inkluderingsdugnaden, og det jobbes aktivt med tiltak for å rekruttere flere fra målgruppen. Samtidig når et flertall av de statlige virksomhetene ikke 5 pst.-målet.



Ifølge årsrapporter fra ulike departementer var 2,2 pst. av alle ansettelsene fra målgruppen i 2019, mens tallet ble noe redusert i 2020, til 2 pst. Dette viser at det er behov for ytterligere innsats for å nå inkluderingsdugnadens mål i statlig sektor.

#### *Forsterket innsats for ungdom*

Unge er en utsatt gruppe i arbeidsmarkedet. Unge har derfor lenge vært prioritert ved oppfølging og tildeling av arbeidsmarkedstiltak fra Arbeids- og velferdsetaten. Denne prioriteringen ble forsterket ved iverksetting av regjeringens ungdomsinnsats, som er rettet mot ledige og personer med nedsatt arbeidsevne under 30 år. Arbeids- og velferdsetaten er tilført nødvendige ressurser til oppfølging av unge i årene etter 2017. Satsingen innebærer at unge som ikke er i arbeid, utdanning eller annen relevant aktivitet, raskt skal få tilbud om individuelt tilpasset arbeidsrettet oppfølging. Oppfølgingen skal motivere til jobbsøking og overgang til arbeid, utdanning eller annen hensiktsmessig aktivitet. Innsatsen er avgjørende for å unngå langvarig passivitet og at unge blir stående varig utenfor arbeidslivet.

NAV-kontorenes oppfølging av unge blir ofte organisert i tverrfaglige team med ungdomskontakter og egne jobbspesialister. Ungdomsveilederne har færre brukere i sin portefølje enn hva som er vanlig i Arbeids- og velferdsetaten, og kan gi tettere oppfølging av unge som trenger det. NAV-kontorene samarbeider med videregående skoler, helsesektoren, barnevernet mv. i dette arbeidet. Samhandlingen mellom NAV-kontorene og lokale arbeidsgivere om ulike samarbeidsprosjekt for ungdom har økt.

For å styrke oppfølgingen av unge med psykiske helseproblemer ble det i 2021 iverksatt et forsøk med individuell jobbstøtte for denne målgruppen (IPS ung).

Fafos evaluering av den første fasen av ungdomsinnsatsen i perioden 2017–2018 viser at oppfølging av unge prioriteres ved NAV-kontorene, og de finner flere positive virkninger av innsatsen. Tall fra Arbeids- og velferdsdirektoratet for 2021 viser at 82 pst. av målgruppen er i arbeidsrettet aktivitet eller under medisinsk behandling innen åtte uker.

Ungdom som faller ut av skoleløpet, skal primært tilbake i utdanning. Evalueringen viser at ungdomsinnsatsen har hatt en positiv effekt på sannsynligheten for at unge ledige går over i utdanning. Unge som har utfordringer med å gjennomføre opplæring som arbeidsmarkedstil-

tak, vil fra 2021 kunne få tilbud om oppfølgingstjenester fra NAV-kontoret i opplæringsperioden.

For å bidra til at unge med behov for arbeidsrettet bistand kan få arbeidserfaring, innførte regjeringen i 2021 et nytt arbeidsmarkedstiltak i form av et tilskudd til offentlige og private virksomheter som tar inn unge på fire ukers sommerjobb.

#### *Tilrettelagte opplæringstilbud til de som trenger det*

Personer som ikke har fullført videregående opplæring, blir i større grad stående utenfor arbeidslivet og flere blir avhengige av helserelaterte ytelser. Regjeringen innretter derfor politikken både for å redusere frafall fra normert gjennomføring blant unge og for å øke mulighetene for senere fullføring for voksne.

I Meld. St. 32 (2020–2021) *Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv* understrekes betydningen av å satse på tidlig, forebyggende innsats mot frafall fra skole og et godt samarbeid om tilrettelagte opplæringstilbud til de som trenger det. Det foreslås tiltak som vil styrke samarbeidet mellom NAV-kontoret og oppfølgingstjenesten om forebygging av frafall fra videregående skole blant unge, og tiltak for å styrke samarbeidet mellom arbeids- og velferdsforvaltningen og fylkeskommunen om tilrettelagt fag- og yrkesopplæring for voksne som står utenfor arbeidslivet. I den sammenheng vises det også til satsing gjennom Utdanningsløftet, hvor fylkeskommunen i 2020 og 2021 er gitt midler til videregående opplæring for ledige og permitterte uten opplæringsrett.

Det er også iverksatt nye forsøk med modulbasert fagopplæring for å gi flere et tilrettelagt tilbud, og det ble gitt økte midler til kurs i grunnleggende ferdigheter på arbeidsplassen. Kunnskapsdepartementet står for oppfølgingen av dette, og forslag til nye grep og satsinger ble bl.a. lansert i Meld. St. 21 (2020–2021) *Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden*.

#### *Strategi for økt innovasjon og bedre tjenester på arbeids- og velferdsfeltet*

Regjeringen la i august 2021 fram en strategi for økt innovasjon og bedre tjenester på arbeids- og velferdsfeltet. Strategien følger opp tiltak og anbefalinger for å sikre økt innovasjon i arbeids- og velferdsforvaltningen i Meld. St. 32 (2020–2021) *Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv*.

Et viktig budskap i meldingen er at selv om vi i Norge har et godt velferdsapparat, står vi overfor en rekke utfordringer som gjør det nødvendig å satse på nytenking og innovasjon. Særlig er det behov for å legge bedre til rette for at flere gode krefter får bidra med nye, innovative løsninger på arbeids- og velferdsfeltet. Mer skreddersydde løsninger og nye metoder vil kunne legge grunnlag for bedre resultater og flere i arbeid og aktivitet. Strategien vil bidra til mer fleksibilitet, kreativitet og lokale løsninger i arbeids- og velferdsforvaltningen. Målet er et bedre tilbud til brukere av arbeids- og velferdsforvaltningens tjenester og flere i jobb eller utdanning.

Strategien følger også delvis opp Granavolden-plattformen der det er lagt opp til å invitere ideelle leverandører på arbeids- og velferdsfeltet for å utvikle en strategi som sikrer utvikling av ideell sektors rolle og tilbud.

Strategien består av fire innsatsområder: Øke bruken av innovative anskaffelser for arbeidsmarkedstiltak, øke kunnskapen og kompetansen om innovative anskaffelser og sosialt entreprenørskap, prøve ut nye finansieringsmodeller for sosial innovasjon og særskilte tiltak for å utvikle ideell sektors rolle og tilbud på arbeids- og velferdsfeltet.

#### *Bedre samordning av bistanden til personer med nedsatt arbeidsevne pga. helseproblemer*

Mange som står utenfor arbeid, har helsemessige utfordringer. Det er et mål for regjeringen at flere med nedsatt arbeidsevne pga. ulike helseproblemer skal kunne delta i arbeidslivet. Forskning viser at arbeid og aktivitet i mange tilfeller kan være helsefremmende. Mange med helseproblemer har behov for samtidig bistand fra både arbeids- og velferdsforvaltningen og helse- og omsorgstjenestene for at målet om økt arbeidsdeltakelse og bedre helse skal nås. Det er over tid tatt flere grep for å bedre denne samhandlingen, både hos sentrale myndigheter og ute i tjenestene som ytes til denne gruppen. Dette omfatter bl.a. felles styringssignaler fra Arbeids- og sosialdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet og felles faglig utviklingsarbeid i Arbeids- og velferdsdirektoratet og Helse- og omsorgsdepartementet. Videre er utbredelsen av ulike modeller for tjenestesamhandling knyttet til muskel/skjelettplager og psykiske helseplager, herunder tiltakene HelseIArbeid og IPS – individuell jobb-støtte, økt. Regjeringen vil fortsatt arbeide for å videreutvikle samarbeidet mellom arbeids- og velferdstjenestene og helse- og omsorgstjenestene. Som ledd i dette har Arbeids- og velferdsdirektoratet og Helsedirektoratet fått et oppdrag om å under-

søke barrierer og mulige tiltak for tettere og mer systematisk tjenestesamhandling.

#### *Inntektssikringsordningene*

##### *Utvidede muligheter til å ta utdanning med dagpenger*

Fra 1. oktober 2021 ble det innført et nytt, permanent regelverk som gir utvidede muligheter for helt ledige og helt permitterte til å ta opplæring og utdanning med dagpenger. Endringene innebærer en vesentlig utvidelse av mulighetene for ledige og permitterte til å skaffe seg nødvendige kvalifikasjoner for å komme i arbeid, ved at det gis rett til dagpenger under opplæring og utdanning på dagtid under visse vilkår. Regelverket prioriterer fag- og yrkesopplæring fra videregående nivå og fagskoler fordi etterspørselen etter slik utdanning antas å øke i årene framover.

Mulighetene for å skaffe seg ny kunnskap er spesielt tilrettelagt for helt ledige og helt permitterte som ikke har fullført grunnskole og videregående opplæring, men det gis også muligheter til å ta høyere utdanning.

##### *Endringer i regelverket for arbeidsavklaringspenger*

For å få en raskere avklaring av arbeidsevnen og økt overgang til arbeid, er det gjort en rekke endringer i regelverket for arbeidsavklaringspenger med virkning fra 2018. Endringene innebar tre hovedgrep – en smalere inngang til ordningen, et strammere stønadsløp, og styrkede arbeidsinsentiver i ordningen. Sentralt her står tidligere igangsetting av arbeidsrettet aktivitet, større grad av samtidighet mellom behandling og aktivitet, samt tettere og mer målrettet oppfølging. Arbeids- og velferdsetatens driftsramme er styrket med det formål å styrke oppfølgingen av AAP-mottakere.

Fra 1. februar 2020 ble minsteytelsen for arbeidsavklaringspenger til nye mottakere under 25 år redusert fra 2 G til 2/3 av 2 G, og ung uførtillegget ble avviklet for alle nye mottakere av arbeidsavklaringspenger, uavhengig av alder. Bakgrunnen for å redusere ytelsen er at det ikke bør være slik at det på kort sikt er mer lønnsomt for unge mennesker å gå på trygd enn å arbeide eller ta utdanning. Formålet med å avvikle ung uførtillegget for mottakere av arbeidsavklaringspenger, var å bidra til å redusere sykdomsfokuset i denne perioden og øke fokus på oppfølging med sikte på overgang til arbeid eller utdanning.

Regelendringene vil ha effekt på ulike tidspunkt, og det vil derfor ta tid før en får mer fullstendig kunnskap om effekter av alle sider av regelverksendringene.

### *Flere foreldre har fått rett til pleiepenger*

Pleiepengeordningen ble reformert med virkning fra oktober 2017. Regelverket ble forenklet, slik at det ble lettere å forstå. Mange flere foreldre har fått rett til pleiepenger, ved at inngangskriteriene ble endret slik at også mindre alvorlige tilstander ble inkludert. Grensen for barnets alder ble også økt fra 12 til 18 år. Det ble videre åpnet for gradert ytelse ned til 20 pst., mot tidligere 50 pst. To omsorgspersoner kan få stønad samtidig. Det er gitt mulighet for gradering pga. behov for hvile som følge av nattevåk og behov for å være i beredskap når barnet har tilsyn av andre. Dersom barnet dør i stønadsperioden er det mulighet for fortsatte pleiepenger i seks uker eller tre måneder, avhengig av lengden på den forutgående stønadsperioden.

Etter pleiepengereformen i 2017 økte bruken av ordningen umiddelbart. I løpet av 2017 benyttet nær 10 400 omsorgspersoner seg av ordningen (gammel og ny ordning). To år senere var antallet kommet opp i 12 600. Utbetalinger til pleiepenger ved pleie av sykt barn har økt fra om lag 500 mill. kroner i 2017 til lag 800 mill. kroner i 2019.

Pleiepengeordningen og effektene av reformen og de etterfølgende endringene, evalueres av Oxford Research. Sluttrapport skal legges fram i oktober 2022.

### *Plikt til norskopplæring i sosialtjenesteloven*

For en vellykket integrering er det viktig at de som bor i Norge lærer seg norsk og kommer i arbeid eller utdanning. Regjeringen har i Granvolden-plattformen sagt at den vil stille krav om å delta i norskopplæring for mottakere av økonomisk sosialhjelp, som pga. manglende norskferdigheter ikke er selvhjulpne. På bakgrunn av dette fremmet departementet høsten 2020 en lovproposisjon med forslag om endringer i aktivitetsplikten i sosialtjenesteloven for å bidra til at kommunen tar ansvar for å hjelpe og stille krav til mottakere av økonomisk sosialhjelp som trenger bedre norskkunnskaper for å komme i arbeid. De foreslåtte endringene om norskopplæringsplikt og vurderingsplikt ved vedtak om økonomisk sosialhjelp trådte i kraft 1. januar 2021.

### *Midlertidige endringer i inntektssikringsordningene som følge av koronapandemien*

Koronapandemien og smitteverntiltakene har preget norsk økonomi og arbeidsliv sterkt både i 2020 og 2021, og har hatt store konsekvenser

både for bedrifter og enkeltpersoner. Regjeringen har derfor iverksatt omfattende midlertidige endringer i folketrygdens ordninger for å bidra til å redusere arbeidsgivers utgifter ved permittering. Det ble også gjort endringer som styrker inntektssikringen for ledige og permitterte, samt en ordning som gir feriepenger av dagpenger. Videre ble det innført nye midlertidige ordninger for lærlinger, selvstendig næringsdrivende og frilansere som mistet sitt inntektsgrunnlag.

Det ble gjort en rekke midlertidige endringer i regelverkene for sykepenger, omsorgspenger, arbeidsavklaringspenger og kvalifiseringsprogrammet. Det ble også innført en kompensasjonsordning i form av sykepenger for arbeidstakere som ble rammet av innreiserestriksjonene som ble innført 29. januar 2021, for å kompensere for tapt inntekt som følge av innreiseforbudet. Særreglene har bidratt til å støtte opp om etterlevelsen av karanteneplikten, begrense arbeidsgivers utgifter, sikre inntekt til dem som får sin arbeidsevne avklart av Arbeids- og velferdsetaten og kompensere arbeidstakere, selvstendig næringsdrivende og frilansere for tapt inntekt som følge av pandemien.

Videre har de midlertidige endringene i inntektssikringsordningene bidratt til å dempe fallet i etterspørselen fra husholdningene. Folketrygdens utgifter har økt betydelig som følge av lavere aktivitet og høyere ledighet. De fleste midlertidige tiltakene har blitt justert flere ganger i løpet av denne perioden.

I den innledende fasen av pandemien var det avgjørende at de økonomiske tiltakene kom raskt på plass for å sikre nødvendig inntekt innen rimelig tid for de som ble rammet av smitteverntiltakene. Riksrevisjonen har i sin rapport om bevilgninger til Arbeids- og velferdsetatens tiltak under koronapandemien konkludert med at de økonomiske tiltakene i hovedsak kom raskt på plass.

De midlertidige tiltakene trappes nå ned, for å stimulere til aktivitet, økt sysselsetting og omstilling.

### *Ny offentlig tjenestepensjon*

En modernisert offentlig tjenestepensjon har vært den siste store brikken som manglet for å fullføre pensjonsreformen. Regjeringen og partene i arbeidslivet ble 3. mars 2018 enige om en avtale om ny pensjonsløsning i offentlig sektor som er tilpasset pensjonsreformen og som sikrer arbeidslinjen gjennom å stimulere til forlengede arbeidsliv. Stortinget har vedtatt nødvendige lovendringer for å følge opp avtalen og den nye oppjeningsmodellen trådte i kraft fra 1. januar 2020.

### *Ny etterlatteordning i folketrygden*

I 2020 ble det vedtatt endringer i folketrygdens ytelser til etterlatte. Det er vedtatt at dagens etterlattepensjon, som kan gis inntil den gjenlevende blir alderspensjonist, skal omgjøres til en tidsbegrenset ytelse som i utgangspunktet skal gis i tre år etter dødsfallet. Regelverket for ytelser til gjenlevende barn er forenklet og satsene økt. De særlige fordelene som i dag gis til gjenlevende som mottar uføretrygd eller alderspensjon skal fases ut over tid. På grunn av nødvendige administrative forberedelser kan endringene tidligst tre i kraft fra 2023.

### *Plikten til å fratre sin stilling ved nådd særaldersgrense er fjernet*

Personer med en aldersgrense på 60, 63 og 65 år, hadde tidligere en plikt til å fratre stillingen når de passerte aldersgrensen. Med virkning fra 1. juli 2021 er denne plikten opphevet. Vedkommende kan nå velge å fortsette i stillingen fram til aldersgrensen på 70 år, gitt at han eller hun fyller vilkårene for fortsatt å inneha stillingen. Lovendringen styrker arbeidslinja.

### *Seriøst og sikkert arbeidsliv og styrket bekjempelse av arbeidslivskriminalitet*

Regjeringen har styrket innsatsen mot arbeidslivskriminalitet. Et hovedgrep i innsatsen er det tvurretatlige myndighetssamarbeidet. Det er etablert et bredt samarbeid mellom politiet, Skatteetaten, Arbeidstilsynet og Arbeids- og velferdsetaten. Også andre offentlige myndigheter medvirker, både gjennom nasjonalt og internasjonalt samarbeid. Det er i perioden 2015–2021 opprettet syv a-krimsentre og regjeringen foreslår at det i 2022 også opprettes et nytt a-krimsentre i Troms og Finnmark.

De samarbeidende etatene erfarer at gjennom felles innsats og koordinert bruk av de samlede sanksjonsmulighetene oppnås en mer effektiv myndighetskontroll. Etatssamarbeidet omfatter også kunnskapsinnhenting og forebyggende virksomhet knyttet til å gjøre markedet for de useriøse og kriminelle mindre. Etatene vurderer det som sannsynlig at den felles innsatsen har redusert utvalgte sentrale trusselaktører sin kapasitet.

Myndighetene samarbeider med partene i arbeidslivet om innsats rettet mot næringer og bransjer der utfordringene er størst. Det ble i 2018

opprettet et nytt treparts bransjeprogram for bilbransjen. Dette kommer i tillegg til de tidligere tre opprettede bransjeprogrammene innen renhold, uteliv og deler av transportnæringen. Stortinget har vedtatt hjemmel for etablering av en godkjenningsordning knyttet til bilbransjen, og Arbeids- og sosialdepartementet tar sikte på å fastsette forskrift for godkjenningsordningen i løpet av høsten 2021.

Det er videre gjort flere endringer i arbeidsmiljøloven med tilhørende forskriftsverk, som vil bidra til et fortsatt seriøst og sikkert arbeidsliv. Bl.a. gjelder dette regler for varsling, innleie- og likebehandling, lønnsstyring, lønnsbetaling over bank og innaskjærs yrkesdykking mv. Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet veileder om regelverket innen sine ansvarsområder, og fører tilsyn med at virksomhetene følger opp sitt HMS-ansvar.

### *Modernisering og effektivisering av Arbeids- og velferdsetaten*

En mest mulig effektiv forvaltning frigjør ressurser til oppfølging av dem som trenger det mest. Utviklingen av digitale tjenester tar utgangspunkt i innbyggernes behov og forutsetninger og endrer måten Arbeids- og velferdsforvaltningen tilbyr sine tjenester på. I tråd med regjeringens strategier for en innovativ og effektiv offentlig forvaltning i Meld. St. 14 (2020–2021) Perspektivmeldingen 2021, er det lansert flere nye digitale løsninger for både brukere, arbeidsgivere og saksbehandlere.

IKT-moderniseringen i Arbeids- og velferdsetaten har bidratt og vil fortsatt bidra til å automatisere og digitalisere arbeidsoperasjoner som egner seg for dette. Prosjekt 1 og Prosjekt 2 i moderniseringen er avsluttet. Prosjekt 3 ble startet opp i 2019 og pågår fortsatt. I 2021 ble det startet opp et Prosjekt 4 i moderniseringen, der bl.a. IKT-løsningen for arbeidsrettede ytelser som dagpenger og arbeidsavklaringspenger vil bli modernisert.

Nav.no brukes stadig mer. Et brukervennlig nav.no og en målrettet satsing på IKT i Arbeids- og velferdsetaten vrir flere ressurser til oppfølging som er tilpasset den enkeltes behov og som bidrar til raskere overgang til arbeid. IKT-moderniseringen vil samlet gi netto besparelser (helårseffekt) i størrelsesorden 450 mill. kroner på Arbeids- og velferdsetatens driftsbudsjett. Dette bidrar både til en vridning av ressurser internt i Arbeids- og velferdsetaten og til økt handlingsrom i den ordinære budsjettprosessen.

## 2 Profil og satsingsområder

### 2.1 Samlet budsjettforslag fordelt på programområder og programkategorier

Betegnelse	Mill. kroner		
	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
<i>Programområde 09 Arbeid og sosiale formål</i>			
09.00 Administrasjon	592,7	651,2	9,9
09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken	13 589,8	13 241,8	-2,6
09.20 Tiltak for bedre levekår mv.	384,9	392,8	2,1
09.30 Arbeidsmarked	10 128,9	9 913,6	-2,1
09.40 Arbeidsmiljø og sikkerhet	1 266,7	1 308,1	3,3
09.50 Pensjoner mv. under Statens pensjonskasse	10 091,0	9 258,5	-8,2
09.60 Kontantytelser	3 590,7	3 900,4	8,6
Sum før lånetransaksjoner	39 644,7	38 666,4	-2,5
Lånetransaksjoner	5 100,0	0,0	-100,0
Sum Arbeid og sosiale formål	44 744,7	38 666,4	-13,6
<i>Programområde 29 Sosiale formål, folketrygden</i>			
29.20 Enslige forsørgere	2 513,0	2 491,0	-0,9
29.50 Inntektssikring ved sykdom, arbeidsavklaring og uførhet	182 404,3	192 315,3	5,4
29.60 Kompensasjon for merutgifter ved nedsatt funksjonsevne m.v.	10 822,4	10 780,1	-0,4
29.70 Alderdom	253 252,0	269 226,0	6,3
29.80 Forsørgertap m.v.	2 187,0	2 249,8	2,9
Sum Sosiale formål, folketrygden	451 178,7	477 062,2	5,7
<i>Programområde 33 Arbeidsliv, folketrygden</i>			
33.30 Arbeidsliv	20 547,0	13 835,0	-32,7
Sum Arbeidsliv, folketrygden	20 547,0	13 835,0	-32,7
Sum Arbeids- og sosialdepartementet	516 470,4	529 563,6	2,5

Arbeids- og sosialdepartementets samlede budsjettforslag for 2022 er på 529,6 mrd. kroner. Budsjettforslaget innebærer en samlet vekst i utgiftene inkludert lånetransaksjoner på om lag 13 mrd. kroner, eller 2,5 pst. sammenlignet med Saldert budsjett 2021. Budsjettansvaret for boliglansordningen i Statens pensjonskasse, yrkesskadeforsikring og gruppelevsforssikring foreslås overført til KMD fra 2022. Tallene er derfor ikke direkte sammenlignbare. Overføringen utgjør totalt 11 715 mill. kroner, hvorav 11 400 mill. kroner er lånetransaksjoner.

Budsjettforslaget for 2022 for de G-regulerte ytelsene inkluderer anslått effekt av reguleringen

av folketrygdens grunnbeløp per 1. mai 2022 og overhenget fra trygdeoppgjøret fra 2021. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2022 med til sammen 13 mrd. kroner.

Endringene sammenlignet med Saldert budsjett 2021 påvirkes av at utviklingen i 2021 har avvirket fra det som lå til grunn for budsjettforslaget for 2021. Dette skyldes flere forhold, men spesielt konsekvensene av koronapandemien. For å illustrere dette, sammenligner tabellen under forslaget til budsjett for 2022 med siste anslag på regnskap for 2021 for utgifter til folketrygden og Saldert budsjett 2021.

### Utgifter under folketrygden i mill. kroner<sup>1</sup>

Betegnelse	Saldert budsjett 2021	Anslag på regnskap 2021	Forslag 2022	Pst. endr. 21/22 fra saldert budsjett	Pst. endr. 21/22 fra anslag på regnskap
<i>Sosiale formål, folketrygden</i>					
Sykepenger	46 420,3	48 565,3	47 905,3	3,2	-1,4
Arbeidsavklaringspenger	31 926,0	34 270,0	33 359,0	4,5	-2,7
Uføretrygd	104 058,0	104 611,0	111 051,0	6,7	6,2
Alderspensjon	253 252,0	257 220,0	269 226,0	6,3	4,7
Annet <sup>2</sup>	15 522,4	15 157,3	15 520,9	0,0	2,4
<i>Dagpenger</i>	19 087,0	24 210,0	12 940,0	-32,2	-46,6
Sum	470 265,7	484 033,6	490 002,2	4,2	1,2

<sup>1</sup> Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv. er ikke inkludert i denne oversikten.

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

En oversikt over realveksten for sentrale ytelser i folketrygden under Arbeids- og sosialdepartementet er gitt i tabellen *Utviklingen i folketrygdens ytelser etter stønadstype 2009–2021* under punkt 3.7 Utvikling i folketrygdens utgifter.

## 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer

Koronapandemien og tiltakene for å møte denne har hatt store konsekvenser for norsk arbeids- og samfunnsliv. Regjeringen har ført en kraftfull politikk, og innført omfattende tiltak for å dempe konsekvensene av pandemien. Ved overgang til «en normal hverdag med økt beredskap» vil hverdagen bli mer som før pandemien startet. Store deler av befolkningen er vaksinert, og regjeringen har avvirket de fleste av de nasjonale

smitteverntiltakene. Regjeringen vil følge smittesituasjonen og behov for tilpassede tiltak nøye, og ved behov komme tilbake til Stortinget på egnet måte.

Regjeringens arbeid er nå rettet mot å håndtere den kortsiktige situasjonen på en best mulig måte, og samtidig legge til rette for en god, langsiktig utvikling. Det må skapes flere jobber, særlig i privat sektor. Gode inntektssikringsordninger gir økonomisk trygghet for den enkelte og bidrar dermed også til å understøtte omstillingsevnen. Ordningene bidrar også til å utjevne inntektsforskjeller. Tryggheten som velferdsordningene gir den enkelte, legger til rette for inkludering i øvrig samfunnsliv for personer som ikke er i stand til å delta i arbeidslivet på kort eller lang sikt. Pandemiutbruddet har vist betydningen av gode velferdsordninger. Inntektssikring og trygghet for

dem som står utenfor arbeidslivet, må likevel avveies mot gode insentiver til arbeid.

Regjeringen vil legge til rette for et arbeidsliv som gir trygge rammer for både arbeidstakere og seriøse arbeidsgivere. Et sikkert og seriøst arbeidsliv er bl.a. viktig for å hindre ulykker og skade, og er en forutsetning for at de seriøse virksomhetene ikke skal tape i konkurransen med de useriøse. Innsatsen rettet mot utsatte bransjer, useriøsitet, arbeidslivskriminalitet samt sikkerhet mot alvorlige hendelser i petroleumsvirksomheten vil derfor fortsettes og styrkes.

Arbeids- og sosialdepartementets budsjettfor- slag bygger opp under et velfungerende arbeids- marked 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 sysselsettingsgraden
- Skape et sikkert, seriøst og mer inkluderende arbeidsliv
- Sikre gode velferdsordninger

Samtidig skal regjeringens tiltak og virkemidler møte dagens utfordringer knyttet til konsekvensene av koronapandemien på en god måte. Tiltak under Arbeids- og sosialdepartementet har bidratt til å dempe konsekvensene for berørte virksomheter, til å sikre inntekt for dem som har mistet

inntekt som følge av pandemien og smitteverntiltak, og til å hindre unødvendige oppsigelser. Nå er det viktig å legge til rette for å skape mer og inkludere flere, ikke minst gjennom å legge til rette for et effektivt privat næringsliv.

Regjeringen prioriterer tiltak og virkemidler som fremmer arbeid, aktivitet og omstilling. Regjeringen har over flere år gjennomført en inkluderingsdugnad og intensivert innsatsen for å få flere med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en inn i arbeidslivet.

Et sentralt mål med pensjonsreformen er at flere står lenger i arbeid. En fullføring av pensjonsreformen er derfor viktig. For å sikre et robust og forutsigbart pensjonssystem, må hovedprinsippene i pensjonsreformen ligge fast over tid. På enkelte punkter kan det imidlertid være behov for å videreutvikle innretningen av pensjonssystemet for å sikre måloppnåelsen. Det er nedsatt et utvalg som skal beskrive pensjonssystemet og evaluere om de langsiktige målene i reformen vil kunne nås. Utvalget skal videre se på mulige justeringer for å sikre pensjonssystemets økonomiske og sosiale bærekraft. Velferdsordningene må være bærekraftige. De må tilpasses i tråd med erfaringer og ny kunnskap for å gi gode insentiver til inntektsgivende arbeid for dem som helt eller delvis kan arbeide.

### **Boks 2.1 Regjeringens viktigste prioriteringer i arbeids- og velferdspolitikken**

- *Arbeidsmarkedstiltak.* Regjeringen vil holde et høyt nivå på arbeidsmarkedstiltakene for arbeidssøkere inn i 2022. Forventet nedgang i ledigheten reduserer behovet sammenlignet med 2021. Samtidig er det fortsatt behov for en sterk innsats for å bidra til å få ledige raskere i jobb og motvirke at ledigheten blir varig høyere etter koronakrisen. Forslaget til bevilgning gir rom for å videreføre inkluderingsdugnaden og ungdomsinnsatsen. Antall plasser til Varig tilrettelagt arbeid (VTA) videreføres fra 2. halvår 2021.
- *Meld. St. 32 (2020–2021) Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv.* Som oppfølging av meldingen vil regjeringen styrke Arbeids- og velferdsetatens muligheter til å gjennomføre godt kvalitativt arbeid med utsatte grupper. Regjeringen foreslår å:
  - opprette et forsøk med finansiering av tilrettelagt videregående opplæring for ledige og personer med nedsatt arbeidsevne som trenger det. Midlene, om lag 32,6 mill. kroner, skal forvaltes gjennom et samarbeid mellom fylkeskommunen og Arbeids- og velferdsetaten.
  - avsette om lag 3,8 mill. kroner til forsøk med opplæring av lengre varighet for målgrupper som har svake kvalifikasjoner og trenger opplæring av lengre varighet enn det opplæringstiltak i Arbeids- og velferdsetaten gir mulighet for i dag.
  - bevilge 6 mill. kroner til tidlig innsats for å forebygge inaktivitet og utenforskap blant unge, herunder oppfølging av unge gamere i Arbeids- og velferdsetaten og samarbeid med oppfølgingstjenesten om å forebygge frafall i videregående opplæring.

## Boks 2.1 forts.

- styrke Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning med 11,6 mill. kroner for oppfølging av Strategi for økt innovasjon og bedre tjenester på arbeids- og velferdsfeltet.
- *Arbeids- og utdanningsreiser og funksjonsassistanse* styrkes med hhv. 3 og 4,5 mill. kroner. Dette vil gi flere med nedsatt funksjonsevne mulighet til å delta i arbeid og utdanning.
- *Videreføre tiltak fra Prop. 79 S (2020–2021)*: innsatsen innenfor individuell jobbstøtte (IPS), inkl. forsøk med individuell jobbstøtte for unge, IPS-ung, styrket oppfølging av unge på opplærings tiltak og forsterket oppfølging av langtidsledige, alt i regi av Arbeids- og velferdsetaten. I tillegg videreføres midler til tiltaks koordinatorene knyttet til inkluderingsdugnaden i fylkene og til opplæringskoordinatorstillinger som utgjør fylkesvise team i Arbeids- og velferdsetaten.
- *Nytt unntak fra maksimal varighet for arbeidsavklaringspenger* innføres med virkning fra 1. juli 2022 hvor det gis mulighet til forlengelse av stønadperioden ved lang ventetid på behandling. Det anslås at forslaget vil medføre en merutgift på om lag 11 mill. kroner i 2022.
- *Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning* øker med 50 mill. kroner for å bidra til en styrking av etaten.
- *Arbeids- og velferdsetaten* gis en ettårig bevilgningsøkning på 75 mill. kroner som følge av koronapandemien, selv med de gode utsiktene på arbeidsmarkedet og positiv vaksinesituasjon. Dette fordi ettervirkningene av pandemien også vil prege etatens drift i 2022.
- *IKT-moderniseringen* videreføres med et fjerde prosjekt og 221,8 mill. kroner i 2022, for å tilby nye og gode tjenester til både arbeidsgivere og personbrukere knyttet til bl.a. dagpenger, arbeidsavklaringspenger og de arbeidsrettede tjenestene i Arbeids- og velferdsetaten.
- *Nytt arbeidslivskriminalitetssenter i Troms og Finnmark*, lokalisert i Alta (42 mill. kroner).
- *Oppfølging av alvorlige hendelser i petroleumsnæringen*. Styrking av Petroleumstilsynet på 17 mill. kroner vil gi tilsynet økt kapasitet og kompetanse til oppfølging av næringen, og bidra til mer brukervennlige systemer for informasjons- og kunnskapsdeling til økt læring på tvers av sektoren. Videre foreslås det å opprette en fast ordning for uavhengige gransking i petroleumsnæringen, lagt til Statens havarikommisjon, ved en styrking på 5 mill. kroner.
- *Arbeidstilsynets* bevilgning økes med 5 mill. kroner til styrket tilsynsoppfølging, herunder til risikobasert oppfølging innen smittevern på arbeidsplasser og oppfølging av utsatte bransjer og virksomheter.
- *Feriepenger av dagpenger*. Det er videreført en midlertidig ordning med feriepenge basert på dagpenger utbetalt i 2021, som utbetales sommeren 2022. Sammenlignet med 2021, foreslås det at ordningen i større grad målrettes mot personer med lange ledighetsperioder.
- *Trygderetten* styrkes med 8 mill. kroner.
- *Kvalitativt bedre tolketjenester*, økt forutsigbarhet for brukerne og bedre muligheter for å ivareta prioriterte oppdrag. For å legge til rette for dette styrkes driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten med 23,7 mill. kroner.
- *Utvikle digitale løsninger for samhandling mellom brukere og arbeids- og velferdsforvaltningen innen økonomisk rådgivning*. Arbeids- og velferdsetaten styrkes med 13 mill. kroner for å kunne igangsette dette arbeidet.
- *Omlegging av reglene for reduksjon av uføretrygd mot arbeidsinntekt*. Regjeringen varslet i Meld. St. 32 (2020–2021) at den ville vurdere en omlegging av dagens reduksjonsregler i uføreordningen. Regjeringen legger vekt på å styrke insentivene for mottakere av uføretrygd med mulighet til å utnytte en restinntektsevne, ved at uføre med arbeidsinntekt får beholde en større del av uføretrygden i et lengre inntektintervall. Fra 1. januar 2022 foreslås det derfor at dagens fribeløp på 0,4 G erstattes av halvert reduksjon opptil 1,2 G. Det foreslås at endringene også skal gjelde for de lovfestede offentlige tjenstepensjonsordningene og i rammelovene for privat tjenstepensjon. Forslaget innebærer en reduksjon i utgiftene til uføretrygd fra folketrygden og uførepensjon fra Statens pensjonskasse på 254 mill. kroner i 2022. For å støtte opp under arbeidsinsentivene for uføretrygdde, foreslår regjeringen også å styrke retten til hjelpemidler til bruk i arbeid.
- *Harmonisere tiltakspengene med dagpengene*. Det innføres en felles dagsats for tiltakspenger tilsvarende minste sats på dagpenger. Tiltaket er anslått å gi en reduksjon i utgiftene til arbeidsmarkedstiltak på 275 mill. kroner i 2022. Bevilgningen til økonomisk sosialhjelp økes som følge av forslaget.



Forvaltningen må effektiviseres og gjøres mer brukerorientert gjennom digitalisering. Gjennom modernisering av IKT-systemene blir det utviklet gode digitale tjenester til brukerne, og det kan frigjøres ressurser til å gi individuell bistand til dem som trenger det.

I det følgende gis en overordnet omtale av de viktigste satsingene og prioriteringene for 2022 på Arbeids- og sosialdepartementets ansvarsområde.

### 2.2.1 Arbeidsmarkedspolitikken

Arbeidsmarkedspolitikken skal bidra til et velfungerende arbeidsmarked med god utnyttelse av arbeidskraften.

For å bidra til lav ledighet og høy yrkesdeltakelse, må de arbeidsmarkedspolitiske virkemidlene tilpasses situasjonen i arbeidsmarkedet. Koronapandemien har preget norsk økonomi og arbeidsmarkedet sterkt også i 2021, men i takt med gjenåpningen av samfunnet har stadig flere kommet tilbake i jobb. Den registrerte ledigheten er ved utgangen av august lavere enn gjennomsnittet de siste 20 årene og ventes å falle ytterligere i 2022. Til tross for at etterspørselen etter arbeidskraft ventes å bli høy neste år, kan det være ubalanser i arbeidsmarkedet, med fortsatt høyere ledighet enn før pandemien for noen yrkesgrupper, f.eks. grupper tilknyttet reiseliv, samtidig som det kan bli knapphet på andre typer arbeidskraft. Flere arbeidsledige har dessuten vært uten arbeid i lang tid, noe som øker risikoen for varig frafall fra arbeidslivet. I en situasjon med flere langtidsledige og flere ledige i andre prioriterte grupper, samt tegn til ubalanser i arbeidsmarkedet, må arbeidsmarkedspolitikken innrettes særlig med sikte på å unngå at langtidsledigheten forblir på et høyt nivå, og sikre at utsatte grupper får den bistanden de trenger for å komme i arbeid.

Det legges til rette for at arbeidsledige søker aktivt og bredt, og kan ta arbeid innenfor nye yrker, gjennom omskolering og opplæring.

De som stod utenfor arbeidslivet før koronapandemien, og som fortsatt står utenfor, stiller særlig svakt når arbeidsmarkedet tar seg opp igjen. Innsatsen må derfor innrettes slik at de ikke skyves lenger unna arbeidsmarkedet, men får den bistanden de trenger for å komme i jobb.

Regjeringens inkluderingsdugnad skal bidra til at flere med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en kommer over i ordinære jobber. Lavere etterspørsel etter arbeidskraft i enkelte bransjer og høyere arbeidsledighet kan gjøre utfordringen mer krevende, og det er viktig at disse gruppene får den bistanden de trenger for å

komme i jobb. Regjeringen vil derfor videreføre inkluderingsdugnaden og innsatsen for unge.

Langtidsledigheten har økt mest blant de unge, og mer blant innvandrere enn i majoritetsbefolkningen. Mange unge har lave formelle kvalifikasjoner og liten arbeidserfaring. Det kan være særlig krevende for denne gruppen å komme tilbake i arbeid. Også blant innvandrere som står uten arbeid, særlig de med svake norskkunnskaper og lav formell utdanning, sliter mange med å komme tilbake i jobb. Disse gruppene vil trenge mer bistand fra Arbeids- og velferdsetaten nå enn før krisen.

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

#### Arbeidsmarkedstiltak

Arbeidsledigheten har avtatt betydelig siden 1. halvår 2020, og den anslås å falle videre i 2022. Det legges til grunn at ledighetsnivået i gjennomsnitt vil være noe høyere neste år enn i 2019, men lavere enn gjennomsnittsnivået de siste 20 årene.

Jo lenger helt ledige blir stående uten jobb, desto større er risikoen for å falle varig ut av arbeidsmarkedet. For dem som sto utenfor arbeidslivet før koronapandemien, og som fortsatt står utenfor, er utfordringene blitt enda større. Denne gruppen vil trenge mer bistand fra Arbeids- og velferdsetaten enn før krisen.

Regjeringen vil holde et høyt nivå på arbeidsmarkedstiltakene for arbeidssøkere inn i 2022. Den forventede nedgangen i ledigheten reduserer behovet for arbeidsmarkedstiltak sammenlignet med innsatsen i 2021, samtidig som det fortsatt er stort behov for tiltak for utsatte grupper. Beregningsteknisk legges det opp til et tiltaksnivå på om lag 60 300 plasser, en nedgang på om lag 2 000 plasser sammenlignet med planlagt nivå i 2021. Arbeidsmarkedstiltakene vil ligge på et høyere nivå enn før koronapandemien.

Den fortsatt sterke innsatsen innenfor arbeidsmarkedstiltakene vil bidra til å få ledige raskere i jobb, og motvirke at ledigheten biter seg fast på et høyere nivå med fare for at flere blir stående varig utenfor arbeidslivet. Bevilgningen gir rom for å videreføre inkluderingsdugnaden og ungdomsinnsatsen, herunder oppfølgingen av unge mottakere av arbeidsavklaringspenger.

Regjeringen vil som en oppfølging av Meld. St. 32 (2020–2021) *Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv*, styrke Arbeids- og velferdsetatens muligheter til å gjennomføre kvalitativt arbeid med utsatte grup-

per. Nye initiativer knyttet til innovative anskaffelser, oppfølging av unge gamere, bedre samarbeid med oppfølgingstjenesten og forsøk for personer som trenger en lengre periode med opplæring, vil bli iverksatt i 2022. Videre skal det som et forsøk innføres en ny felles finansieringsordning for Arbeids- og velferdsetaten og fylkeskommunene som skal støtte opp om gjennomføring av tilrettelagt videregående opplæring.

I forbindelse med Prop. 79 S (2020–2021) ble bevilgningen til forsterket oppfølging i regi av Arbeids- og velferdsetaten styrket med 50 mill. kroner for å følge opp langtidsledige og permitterte med kort tid igjen av dagpengeperioden. Målet med innsatsen er at flere skal komme tilbake i arbeid innen dagpengeperioden utløper. Innsatsen videreføres i 2022.

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 kan arrangeres i skjermede virksomheter eller i ordinært arbeidsliv. Regjeringen foreslår å fortsatt styrke innsatsen for denne gruppen ved å øke bevilgningen til VTA i 2022 slik at nivået i 2. halvår 2021 videreføres. Samlet innebærer det en sterk vekst i antall VTA-plasser i perioden 2018–2022.

Se hovedmålet om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting og programkategori 09.30 Arbeidsmarked for nærmere omtale av arbeidsmarkedstiltakene.

#### *Strategi for økt innovasjon og bedre tjenester på arbeids- og velferdsfeltet*

Regjeringen la i august 2021 fram en strategi for økt innovasjon og bedre tjenester på arbeids- og velferdsfeltet, jf. også omtalen over. Strategien følger opp tiltak og anbefalinger om å sikre økt innovasjon i arbeids- og velferdsforvaltningen i Meld. St. 32 (2020–2021) *Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunns-liv*. Det er Arbeids- og velferdsdirektoratet som i all hovedsak vil følge opp at tiltakene i strategien realiseres over tid. Arbeids- og velferdsetaten foreslås styrket med 11,6 mill. kroner i 2022 for oppfølging av strategien.

#### *Tiltakspenger – harmonisering med laveste sats for dagpenger*

Tiltakspenger kan gis til tiltaksdeltakere som ikke mottar stønader til livsopphold fra folketrygden. Det er ikke krav om tidligere arbeidsinntekt. Minste dagsats for tiltakspenger er i dag noe høyere

enn minstesats for dagpenger. Det kan virke urimelig at en som ikke har jobbet nok til å opptjene seg rett til dagpenger, kan få en høyere ytelse enn en som har vært i arbeid og tjent opp rett til dagpenger. For å harmonisere tiltakspengene med dagpengene, foreslår regjeringen at det fra 1. januar 2022 innføres en felles dagsats for alle som mottar tiltakspenger, tilsvarende minste sats på dagpenger. Forslaget innebærer en reduksjon i utgiftene til tiltakspenger under kap. 634, post 76. Se nærmere omtale under programkategori 09.30. Samtidig innebærer forslaget en økning til kommunenes rammetilskudd i 2022, for å kompensere for merkostnader til økonomisk sosialhjelp som forslaget antas å gi, se også omtale i Prop. 1 S (2021–2022) for Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

#### *Endringer i regelverket for dagpenger og permitteringer*

For å møte situasjonen med høy ledighet og mange permitterte som følge av koronapandemien, ble det gjort midlertidige endringer i regelverket for dagpenger og permitteringer i 2020. Bl.a. ble kompensasjonsgraden i dagpengeordningen økt, og kravet til minsteinntekt redusert. Dagpengeperioden har vært forlenget i flere omganger.

Flere midlertidige tiltak ble avviklet høsten 2020, men gjeninnført i 1. halvår 2021 i forbindelse med at smitten økte i starten av året. 1. oktober 2021 avvikles en rekke tiltak. Dagpengeperioden er imidlertid forlenget ut oktober 2021 for ledige og permitterte dagpengemottakere som ellers hadde gått ut maksimal stønadsperiode. I tillegg er de midlertidige bestemmelsene om høy sats (80 pst. kompensasjon for grunnlag opp til tre ganger grunnbeløpet) og at alle mottakere får avkortet dagpengene opp til 60 pst. av vanlig arbeidstid forlenget for samme periode.

Det videreføres en midlertidig ordning med feriepenge basert på dagpenger utbetalt i 2021, som utbetales sommeren 2022. Ordningen gjelder dem som har vært ledige og mottatt dagpenger i mindre enn 52 uker. Sammenlignet med 2021, foreslås det at ordningen i større grad målrettes mot personer med lange ledighetsperioder.

Fra 1. oktober 2021 ble det innført et nytt, permanent regelverk som gir utvidede muligheter for helt ledige og helt permitterte til å ta opplæring og utdanning med dagpenger.

Fra 1. januar 2022 foreslår regjeringen å redusere perioden med dagpenger under permitteringer i fiskeindustrien fra 52 til 26 uker i løpet av 18 måneder fra 1. juli 2020, og at det unntaksvis

åpnes for en forlengelse til 52 uker innenfor en 18-månedersperiode. Videre foreslår regjeringen å oppheve særregler om rett til dagpenger for fiskere og fangstmenn fra 1. januar 2022.

Se hovedmål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting og programkategori 33.30 Arbeidsliv for nærmere omtale av dagpenger og permittering.

### 2.2.2 Nytt unntak fra maksimal varighet for arbeidsavklaringspenger

Stønadsperioden for arbeidsavklaringspenger er avgrenset til tre år, med mulighet for forlengelse i inntil to år etter særlige unntaksregler. Bl.a. kan det gis forlengelse dersom mottaker først etter langvarig utredning har begynt med medisinsk behandling og/eller arbeidsrettet aktivitet. Lang ventetid på behandling gir derimot ikke rett til forlengelse etter gjeldende regelverk. Lang ventetid i helsevesenet er ofte forhold verken mottaker eller Arbeids- og velferdsetaten kan påvirke. Det kan virke urimelig at mottaker skal bære byrden for ventetid i helsevesenet, dersom ventetiden ikke skyldes forhold mottaker selv rår over.

Regjeringen foreslår derfor å innføre et nytt unntak fra maksimal varighet for arbeidsavklaringspenger med virkning fra 1. juli 2022 hvor det gis mulighet til forlengelse av stønadsperioden ved lang ventetid på behandling. Forslaget innebærer at mottakere av arbeidsavklaringspenger som først etter lang ventetid på behandling har begynt med hensiktsmessig medisinsk behandling og/eller arbeidsrettet tiltak, skal kunne få rett til forlenget stønadsperiode. Med lang ventetid menes ventetid som har vart om lag ett år. Regjeringen foreslår også at ventetid på behandling og tid som har gått med til utredning vurderes samlet. Dvs. at det kan bli gitt unntak selv om ventetiden på behandling og tid som har gått med til utredning hver for seg ikke er å anse som langvarige. Muligheten til forlenget stønadsperiode vil være inntil to år, på linje med gjeldende unntaksregler. Det anslås at forslaget vil medføre en merutgift på om lag 11 mill. kroner i 2022. Den anslåtte helårseffekten av forslaget fra 2027 er 180 mill. kroner.

### 2.2.3 Arbeids- og velferdsetaten

Regjeringen foreslår å øke Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning med 50 mill. kroner for å bidra til en styrking av etaten.

Styrkingen av Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning i 2020 og 2021 i forbindelse med

følgene av koronapandemien ble foreslått overfor Stortinget som midlertidige. Regjeringen foreslår en ettårig bevilgningsøkning på 75 mill. kroner til Arbeids- og velferdsetaten i 2022, selv med de gode utsiktene på arbeidsmarkedet og positiv vaksinesituasjon. Dette fordi ettervirkningene av pandemien også vil prege etatens drift i 2022.

### *IKT-modernisering i Arbeids- og velferdsetaten*

IKT-moderniseringen i Arbeids- og velferdsetaten innebærer et langsiktig utviklingsløp, og har fram til og med 2020 bestått av tre prosjekter som skal etablere moderne systemløsninger for Arbeids- og velferdsetatens ytelsesforvaltning. Modernisering av etatens IKT-systemer er nødvendig for å skifte ut svært gamle systemer som ikke tilfredsstiller krav til sikkerhet og brukervennlige tjenester. Systemene medfører 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.

Prosjekt 1 og Prosjekt 2 er avsluttet. Prosjekt 3 pågår fortsatt og avsluttes i 2022.

Utviklingen av moderne systemløsninger under kap. 604 videreføres. «Flere i arbeid – enklere, raskere, bedre», som et fjerde prosjekt i IKT-moderniseringen i Arbeids- og velferdsetaten, ble startet opp med en bevilgning på 60 mill. kroner 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 2022 foreslås en bevilgning på 316 mill. kroner samlet til Prosjekt 3 og Prosjekt 4 (utfasing av systemene Arena/Abetal) i IKT-moderniseringen i Arbeids- og velferdsetaten.

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

### 2.2.4 Opprettelsen av et nytt arbeidslivskriminalitetssenter i Troms og Finnmark

Generelt har arbeidslivskriminalitet alvorlige konsekvenser for berørte arbeidstakere, virksomheter og samfunnet ellers. Det kan i tillegg føre til redusert verdiskaping og svekke grunnlaget for velferden. For å opprettholde tilliten i arbeidslivet

er det av stor betydning at lover og regler følges og at kriminelle aktører får redusert sitt handlingsrom.

I Nord-Norge er utfordringsbildet knyttet til arbeidslivskriminalitet i all hovedsak likt det vi finner ellers i landet, men i tillegg er det også særlige utfordringer knyttet til fiskerinæringen. Disse utfordringene, i tillegg til de store geografiske områdene, tilsier at det er behov for opprettelse av et nytt a-krimssenter i Troms og Finnmark. Formålet med styrkingen er å bidra til å redusere forekomsten av arbeidslivskriminalitet i Troms og Finnmark.

Erfaringen viser at et tverretattlig samarbeid ytterligere vil forsterkes og effektiviseres ved samlokalisering. Det foreslås derfor en opprettelse av et nytt a-krimssenter for samlokalisering av Arbeidstilsynet, Skatteetaten, politiet og Arbeids- og velferdsetaten i Alta.

Det foreslås en samlet bevilgning på 42 mill. kroner, fordelt på Arbeidstilsynet (10,8 mill. kroner), Arbeids- og velferdsetaten (6,8 mill. kroner), Skatteetaten (10,8 mill. kroner) og politiet (13,8 mill. kroner). Styrkingen av Arbeidstilsynet er omtalt under hovedmålet om et sikkert og seriøst arbeidsliv og under kap. 640. Styrkingen til Arbeids- og velferdsetaten er omtalt under kap. 605. For omtalen av styrkinger til Skatteetaten vises det til Finansdepartementets budsjettproposisjon og for styrkinger til politiet vises det til Justis- og beredskapsdepartementets budsjettproposisjon.

### **2.2.5 Styrket oppfølging av alvorlige hendelser i petroleumsnæringen**

Selv om sikkerheten i norsk petroleumsvirksomhet har vært høy over tid, kan et fortsatt høyt sikkerhetsnivå likevel ikke tas for gitt. I 2020 er det rapportert en betydelig økning i antall alvorlige hendelser og tilløpshendelser i petroleumsvirksomheten. Petroleumstilsynet har iverksatt et historisk høyt antall granskinger i 2020. Petroleumstilsynets granskinger, som i all hovedsak er særskilte dypdykkende tilsyn, gjennomføres bl.a. også for egen læring og for deling av informasjon for forbedring og læring hos aktørene. Petroleumstilsynet følger i tillegg utviklingen tett når det gjelder det samlede vedlikeholdsetterslepet for petroleumsinnretningene grunnet koronapandemien. For å imøtekomme utviklingen er det nødvendig å styrke og videreutvikle Petroleumstilsynets oppfølging av næringen og å øke læringen etter hendelser. Både tilsynets kapasitet, kompetanse og systemer for informasjonsdeling og samhandling med næringen styrkes.

Formålet med styrkingen er at den skal bidra til forbedret oppfølging av alvorlige hendelser, gi bedre brukerrettet kunnskapsdeling og økt læring og forbedring i næringen – som igjen vil bidra til å redusere antall hendelser og derav redusere risikoen for storulykker.

Det foreslås også at det opprettes en fast ordning for uavhengige granskinger, og at ordningen legges til Statens havarikommisjon. Dette vil bl.a. gi utdypende innsikt i mulige årsaker til hendelser, og sikre at det på faglig og uavhengig grunnlag kan besluttes å iverksette granskning på en rask og effektiv måte med høy kvalitet. Det tas sikte på å avklare rammene for havarikommisjonens ansvar og myndighet med virkning fra 1. juli 2022.

Kompleksiteten i utfordringsbildet gjør at det er nødvendig med en koordinert og målrettet innsats med flere samtidige tiltak. Forslaget innebærer derfor både økt bevilgning til Petroleumstilsynet og til Statens havarikommisjon.

Samlet foreslås en styrking på 22 mill. kroner til styrket oppfølging av alvorlige hendelser i petroleumsnæringen. Herunder foreslås Petroleumstilsynet styrket med 17 mill. kroner (inkl. mva.), som finansieres gjennom økte sektoravgifter. Statens havarikommisjon foreslås styrket med 5 mill. kroner.

Se også omtale under kap. 642 Petroleumstilsynet og under hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv, herunder omtalen av sikkerheten i petroleumssektoren. For styrkingen av Statens havarikommisjon se også omtale i Samferdselsdepartementets budsjettproposisjon.

### **2.2.6 Styrking av tolketjenesten for hørselshemmede, døve og døvblinde**

Tolking for hørselshemmede, døve og døvblinde utføres både av fast ansatte tolker ved NAV Hjelpemiddelsentral og av frilanstolker. Retten til tolk er hjemlet i folketrygdloven. Det har tidligere vært misnøye på tolkeområdet, både blant brukere og tolker. Brukerorganisasjonene har bl.a. påpekt at tjenesten ikke er forutsigbar, fordi ikke alle innmeldte tolkeoppdrag blir dekket og at tolketjenestene ikke er av god nok kvalitet.

For å legge til rette for kvalitativt bedre tolketjenester, økt forutsigbarhet for brukerne og bedre muligheter for å ivareta prioriterte oppdrag, ble driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten styrket med 31,8 mill. kroner i 2021. Dette innebærer at antall fast ansatte tolker økes med inntil 34 årsverk fra 2021. For ytterligere å styrke tolketjenesten, foreslås driftsbevilgningen til

Arbeids- og velferdsetaten styrket med 23,7 mill. kroner i 2022. Dette vil innebære at antall fast ansatte tolker kan økes med inntil 25 årsverk i 2022. Dette innebærer en samlet økning på inntil 59 årsverk i 2021 og 2022. En må forvente noe mindre bruk av frilanstolker og anslaget for folketrygdens utgifter til tolking i regi av frilanstolker er noe redusert som følge av økningen i antall fast ansatte tolker.

### 2.2.7 Styrking av økonomisk rådgivning

Det er behov for å bedre tilbudet og tilgjengeligheten til økonomisk rådgivning og gjeldsrådgivning i arbeids- og velferdsforvaltningen. Dagens tjenestetilbud innen økonomisk rådgivning bygger i hovedsak på personlig oppmøte på NAV-kontoret. Det foreslås å styrke Arbeids- og velferdsetaten med 13 mill. kroner i 2022 til å igangsette et arbeid med å utvikle digitale løsninger for samhandling mellom brukere og arbeids- og velferdsforvaltningen innen økonomisk rådgivning.

### 2.2.8 Endringer i reglene for reduksjon av uføretrygd og uførepensjon fra offentlige og private tjenstepensjonsordninger mot arbeidsinntekt

Et av formålene med uførereformen i 2015 var å gjøre det enklere å kombinere uføretrygd med arbeid, men uføres arbeidsinnsats har ikke økt i betydelig grad. Sysselsettingsutvalget har påpekt at uføre i mange tilfeller har lite å tjene økonomisk på å komme i jobb, og at fribeløpet på 0,4 G i tillegg kan fungere som en barriere mot å arbeide ut over fribeløpet. I tråd med dette legger Regjeringen vekt på å styrke insentivene for mottakere av uføretrygd med mulighet til å utnytte en restinntektsevne, ved at uføretrygdede med arbeidsinntekt får beholde en større del av uføretrygden i et lengre inntektsintervall. Fra 1. januar 2022 foreslås det at fribeløpet til uføretrygden erstattes med halvert reduksjon opptil 1,2 G. Det foreslås at endringene også skal gjelde for de lovfestede offentlige tjenstepensjonsordningene og i rammelovene for privat tjenstepensjon. Det foreslås at deltakere i tiltaket Varig tilrettelagt arbeid (VTA) fortsatt skal ha et fribeløp på 1 G. Forslaget innebærer en reduksjon i utgiftene til uføretrygd fra folketrygden og uførepensjon Statens pensjonskasse på 254 mill. kroner i 2022. For å støtte opp under arbeidsinsentivene for uføretrygdede, foreslår regjeringen også å styrke retten til hjelpemidler til bruk i arbeid.

### 2.2.9 Nominell videreføring av tilskuddssatser i folketrygden

Satser for grunn- og hjelpestønad samt enkelte satser på hjelpemiddelområdet under kap. 2661 foreslås videreført nominelt. Samlet utgjør dette en innsparing på Arbeids- og sosialdepartementets budsjett på 77,5 mill. kroner.

### 2.2.10 Avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen

Regjeringen bygger sin politikk på en effektiv bruk av fellesskapets ressurser. Som i næringslivet er det også i offentlig forvaltning et potensial for økt effektivitet. Regjeringen har derfor innført en avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform, og forutsetter at alle statlige virksomheter gjennomfører tiltak for å bli mer effektive. Reformen vil gi insentiver til mer effektiv statlig drift og skape handlingsrom for prioriteringer i statsbudsjettet. Virksomhetene har også god anledning til å planlegge og gjennomføre tiltak for å effektivisere driften når reformen er et årlig krav. Deler av gevinsten fra mindre byråkrati og mer effektiv bruk av pengene overføres til fellesskapet i de årlige budsjettene. Den årlige overføringen settes til 0,5 pst. av alle driftsutgifter som bevilges over statsbudsjettet. For Arbeids- og sosialdepartementet innebærer det at driftsutgifter reduseres med 75,9 mill. kroner.

### 2.2.11 Budsjettgevinster fra endrede jobbreisevaner

Pandemien har krevd økt bruk av digitale møter og gitt statlige virksomheter en mulighet til å redusere reiseomfanget både på kort og lang sikt. Selv om reiseaktiviteten vil gå opp igjen etter hvert som samfunnet åpner ytterligere opp, vil nivået på reiseaktiviteten trolig være varig redusert. Regjeringen foreslår et varig gevinstuttak på 5 pst. av reiseutgiftene slik de var før pandemien f.o.m. 2022. For Arbeids- og sosialdepartementet innebærer det at driftsutgifter reduseres med 9 mill. kroner. Departementet viser videre til Prop. 1 S (2021–2022) Gul bok for nærmere redegjørelse av gevinstuttaket.

### 2.2.12 Pensjonsreformen

For å styrke bærekraften i pensjonssystemet og sikre en god fordeling av byrder og goder mellom generasjoner, ble pensjonsreglene lagt om fra 2011. Det nye pensjonssystemet er mer økono-

misk bærekraftig og gir gode insentiver til arbeid. Regjeringen vil trygge framtidens pensjoner gjennom en ansvarlig økonomisk politikk, og fortsetter å gjennomføre pensjonsreformen. Hovedprinsippene i pensjonsreformen ligger fast, men på enkelte punkter kan det imidlertid være behov for å videreutvikle innretningen av pensjonssystemet. Regjeringen har nedsatt et utvalg som skal beskrive pensjonssystemet og evaluere om de langsiktige målene i reformen vil kunne nås. Utvalget skal videre se på mulige justeringer for å sikre pensjonssystemets økonomiske og sosiale bærekraft. Utvalget består av representanter utpekt av de politiske partiene som gjennom stortingsforlik eller regjeringsdeltakelse har stilt seg bak pensjonsreformen, samt fagekspertene. Partene i arbeidslivet og bl.a. representanter for pensjonistene, samt ungdomsorganisasjonene til alle partiene som er representert på Stortinget, er invitert til å gi innspill til utvalgets arbeid gjennom et råd og et ungdomspanel. Utvalget skal legge fram sin utredning med tilrådinger innen 1. mars 2022.

### **2.2.13 Administrative forberedelser i Statens pensjonskasse for innføring av ny offentlig tjenstepensjon**

Stortinget har vedtatt ny tjenstepensjon i offentlig sektor, jf. Prop. 87 L (2018–2019), Innst. 314 L (2018–2019) og lovvedtak 72 (2018–2019). Den nye tjenstepensjonen vil få virkning for utbetalt pensjon når 1963-kullet fyller 62 år, dvs. fra 2025. Statens pensjonskasse vil i 2022 fortsette arbeidet med administrative forberedelser knyttet til ny offentlig tjenstepensjon.

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 egnet måte orientere Stortinget om status i de videre administrative forberedelser.

Det vises til nærmere omtale under programkategori 09.50.

### **2.2.14 Økt ansvarliggjøring av statlige virksomheter for egne pensjonskostnader – innføring av ny premiemodell fra 2022**

Regjeringen er opptatt av effektiv ressursbruk i staten. Effektiv bruk av ressurser krever riktig prising av innsatsfaktorene. Pensjonspremie er et viktig kostnadselement og påvirkes bl.a. av den enkelte virksomhets lønnsutgifter og de ansattes

uttak av tidligpensjon. Regjeringen legger opp til at de statlige virksomhetene i større grad ansvarliggjøres for egne pensjonskostnader f.o.m. 2022 ved at Statens pensjonskasse innfører en ny modell for å beregne pensjonspremie.

Arbeidet med å modernisere premiesystemet i Statens pensjonskasse har pågått over flere år. 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 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. Det vises til nærmere omtale i Arbeids- og sosialdepartementets Prop. 1 S (2016–2017).

Fra 2022 legges det opp til en ytterligere modernisering av premiesystemet i Statens pensjonskasse ved at det innføres en ny virksomhets-spesifikk og hendelsesbasert premiemodell for betaling av pensjonspremie for statlige virksomheter. Premiemodellen innføres også for de statlige virksomhetene som betalte pensjonspremie før 2017. Den nye premiemodellen tar løpende hensyn til de faktiske hendelser i medlemsbestanden så som lønnsendringer og uttak av pensjon, slik at premiereserven er a jour med medlemmenes opp-tjening. Dette skal bidra til økt ansvarliggjøring av statlige virksomheter for egne pensjonskostnader. Pensjonspremien for de statlige virksomhetene vil fra samme tidspunkt bli beregnet etter nytt pensjonsregelverk, herunder påslagspensjon og nye samordningsregler, samt ny dødelighetstariff.

Omlaggingen skal være om lag budsjettneut-ral 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. Ettersom virksomhetene også må svare arbeidsgiveravgift av pensjonspremien, innebærer en endring av premienivået også endringer i kostnadsført arbeidsgiveravgift under virksomheten. Det er hensyntatt i beregningene.

Noen virksomheter vil få en relativt stor økning i forventet premienivå. Dette gjelder særlig for virksomheter under Forsvarsdepartementet og Justis- og beredskapsdepartementet hvor en stor andel av de ansatte har rett til særalder-pensjon. Imidlertid vil de fleste virksomheter få

en reduksjon i forventet premienivå, med en tilsvarende reduksjon i bevilgningen. Det gjelder bl.a. for universitets- og høyskolesektoren under Kunnskapsdepartementet. Dette henger sammen med at den nye premiemodellen som innføres fra 2022 er tilpasset ny offentlig tjenstepensjon (påslagspensjon) for årskull født i 1963 og senere. Det er gjort visse tilpasninger som i noen grad begrenser hvilke pensjonselementer som de statlige virksomhetene får ansvar for. I hovedsak gjelder dette følgende:

- Finansiering av tidligpensjonering, dvs. uttak av AFP for ansatte født før 1963, samt avgang før aldersgrensen for personer med særaldersgrense, håndteres ved at virksomhetene betaler en premie ut fra forventet antall år med uttak av tidligpensjon. Virksomhetene blir videre ansvarliggjort for halvparten av de reelle kostnadene (positive eller negative) som oppstår som følge av at faktisk uttak avviker fra forventet uttak. Tilsvarende gjelder for ansatte med særaldersgrenser som fortsetter i arbeid etter aldersgrensen.
- Pensjonspremiene for ansatte født før 1963, som fortsatt tjener opp rettigheter i bruttoordningen, faktureres med 2/3 av beregnet pensjonspremie slik at premienivåene på kort sikt blir likere nivået på lang sikt. Dette må ses i sammenheng med at omleggingen skal være om lag budsjett-nøytral på innføringstidspunktet.
- De statlige virksomhetene skal ikke betale reguleringspremie for løpende pensjoner og opptjente pensjonsrettigheter. Det skal imidlertid betales premie ved lønnsøkninger av slutt-lønnsbaserte ytelser, herunder for bruttoordningen for ansatte født før 1963. Tilsvarende gjelder for de fleste øvrige virksomheter med medlemskap i Statens pensjonskasse.
- Det er lagt opp til flere mindre forenklinger i premiemodellen for de statlige virksomhetene ved at ulike engangspremier ikke faktureres virksomhetene, men at virksomhetene både kompenseres (på innføringstidspunktet) og faktureres i tråd med forventet ytelse.

Samlet reduseres bevilgningene til de statlige virksomhetene med 1 210 mill. kroner. Bevilgningsendringene til virksomhetene motsvares av reduserte premier og redusert arbeidsgiveravgift av premien. Redusert premieinntekt til Statens pensjonskasse anslås til 1 066 mill. kroner, og netto tilskudd til Statens pensjonskasse økes tilsvarende. Samtidig anslås arbeidsgiveravgift av pensjonspremien isolert sett redusert med 143 mill. kroner.

I dag er det ulik praksis for fakturering og betalingstidspunkt av siste terminfaktura fra Statens pensjonskasse. Virksomhetene som fikk innført den forenklete premiemodellen i perioden 2017–2019 betaler siste terminfaktura i slutten av året (desember), mens virksomhetene som allerede før 2017 betalte pensjonspremie, betaler siste terminfaktura i januar året etter. Felles for alle virksomhetene er at de utgiftsfører siste terminfaktura i samme regnskapsår. Gjeldende regler for regnskapsføring av pensjonspremie for statlige virksomheter framgår av Finansdepartementets rundskriv R-118 *Budsjettering og regnskapsføring av pensjonspremie for statlige virksomheter*.

Ved innføring av den nye premiemodellen fra 2022, tas det sikte på ytterligere standardisering. Det legges opp til at fakturaen for siste termin faktureres i desember med forfall i januar, men slik at alle terminfakturaer fra Statens pensjonskasse kan utgiftsføres innenfor gjeldende budsjettår. Tilsvarende legges det opp til at Statens pensjonskasse får fullmakt til å inntektsføre terminpremiene på samme regnskapsår som virksomhetene utgiftsfører pensjonspremiene (teknisk budsjett-nøytralt). I tråd med dette er det i budsjettforslaget lagt til grunn at virksomhetene kan utgiftsføre faktura for pensjonspremien for sjette termin 2022, som har forfall i 2023, i 2022, og tilsvarende at Statens pensjonskasse kan inntektsføre pensjonspremien i samme budsjettår. Finansdepartementet tar sikte på å oppdatere rundskrivet i tråd med dette løpet av 2021.

Videre vil det være hensiktsmessig at standardisering av inntektsføringen av premieinntekter fra statlige virksomheter gjennomføres allerede fra 2021. Dette innebærer en teknisk engangsjuster av tidspunktet som inntekten føres på, og man vil på denne måten oppnå samsvar mellom inntektsføringen hos SPK og utgiftsføringen hos de statlige virksomhetene f.o.m. 2022. Det betyr at SPK må få en fullmakt til å inntektsføre sjette terminspremie for 2021 i 2021. Denne terminen knytter seg til premien for de statlige virksomhetene som p.t. først har forfallstidspunkt i 2022. Arbeids- og sosialdepartementet tar sikte på å komme tilbake til dette i nysaldert budsjett for 2021.

### 2.2.15 Stortingsmelding om utenforskap og inkludering i arbeids- og samfunnsliv

Regjeringen har i sin regjeringsperiode tatt mange initiativ for å hindre at enkeltpersoner og familier faller utenfor arbeids- og samfunnsliv. Disse utfordringene krever like fullt en kontinuerlig og stadig fornyet innsats. Samfunnet endrer

seg, og årsakene til utenforskap er ofte sammen-  
satte og gjensidig forsterkende. Å motvirke at folk  
blir stående utenfor arbeidslivet og samfunnslivet  
ellers, krever derfor innsats på flere områder.  
Regjeringen la våren 2021 fram Meld. St. 32  
(2020–2021) *Ingen utenfor – En helhetlig politikk  
for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv*. Mel-  
dingen beskriver årsaker til at personer faller  
utenfor, og foreslår tiltak på seks områder hvor  
regjeringen mener det er et særlig behov for å  
videreutvikle og styrke innsatsen, se nærmere  
omtale under del II, punkt 6.2.5 Det sosiale sikker-  
hetsnettet.

### **2.2.16 Feilpraktiseringen av folketrygdens oppholdskrav for rett til sykepenger, pleiepenger og arbeidsavklaringspenger, ved opphold i andre EØS-land**

Et betydelig antall personer har, som følge av  
Arbeids- og velferdsetatens feilpraktisering av  
adgangen til å motta sykepenger, arbeidsavkla-  
ringspenger og pleiepenger ved opphold i et annet  
EØS-land, fått urettmessige tilbakebetalingskrav.  
Enkelte har også blitt anmeldt og dømt for tryg-  
desvindler, uten at forholdet mellom folketrygdlo-  
ven og EØS-retten har blitt vurdert av påtalemyndi-  
gheten eller domstolene.

Etter folketrygdloven kan sykepenger, pleie-  
penger og arbeidsavklaringspenger normalt ikke  
utbetales til personer som oppholder seg utenfor  
Norge. Arbeids- og velferdsetaten har i sin praksis  
lagt til grunn at disse bestemmelsene også gjelder  
ved opphold i et annet EØS-land. Det følger imid-  
lertid av artikkel 21 i trygdeforordningen at man  
ikke kan stanse utbetalinger av slike ytelser ute-  
lukkende med den begrunnelse at mottakeren  
bor eller oppholder seg i et annet EØS-land enn  
det landet som utbetaler ytelsen.

*Oppfølging av anmodningsvedtak nr. 773, 23. mars  
2021*

«Stortinget ber regjeringen komme tilbake  
med en endelig avklaring av forholdet mellom  
folketrygdlovens bestemmelser og trygde-  
forordning 883/2004 som vil ligge til grunn for  
håndteringen av tidligere saker, senest ved  
framleggelse av sine vurderinger av lovutval-  
get som skal gjennomgå trygdelovgivningen  
og forholdet til internasjonale avtaler.»

Anmodningsvedtaket følges opp ved en redegjø-  
relse for den rettslige avklaringen som ble foretatt  
at Høyesterett 2. juli 2021.

Høyesterett avsa 2. juli 2021 dom i en gjenåp-  
net straffesak om trygdebedrageri, jf. HR-2021-  
1453-S. Saken gjaldt en mottaker av arbeidsavkla-  
ringspenger som hadde opphold i et annet EØS-  
land både før og etter at EUs trygdeforordning,  
forordning 883/2004, ble en del av EØS-avtalen 1.  
juni 2012. Under forberedelsen av den nye  
behandlingen innhentet Høyesterett tolkningsut-  
talelse fra EFTA-domstolen (E-8/20).

Høyesterett kom til at kravet om opphold i  
Norge i folketrygdloven har vært praktisert i strid  
med EØS-retten. Etter at EUs nye trygdeforord-  
ning, forordning 883/2004, ble en del av EØS-avta-  
len 1. juni 2012, har kravet om opphold i Norge  
vært praktisert i strid med artiklene 7 og 21 i  
denne forordningen. For tiden før 1. juni 2012  
kom Høyesterett til at saken ikke falt inn under  
virkeområdet for den tidligere trygdeforordnin-  
gen (forordning 1408/71), men at kravet om opp-  
hold har vært praktisert i strid med EØS-avtalen  
artikkel 36 om fri bevegelighet for tjenester.

På bakgrunn av dommen i Høyesterett har  
regjeringen lagt til grunn det tilsvarende for  
ytelsene sykepenger, pleiepenger, rehabiliterings-  
penger og attføringspenger. Ordningene som ble  
etablert for saker etter 1. juni 2012 – særlig retts-  
hjelpstiltak, særlig erstatningsordning og klage-  
nemnd – er utvidet til å omfatte saker tilbake til  
1994 for ytelsene attføringspenger og rehabilite-  
ringspenger i tillegg til ytelsene som allerede er  
omfattet av ordningene.

Det er dermed på det rene at kravene til opp-  
hold i Norge, med en begrenset adgang til unntak,  
for rett til arbeidsavklaringspenger, sykepenger,  
pleiepenger, tidligere attføringspenger og tidli-  
gere rehabiliteringspenger har vært praktisert i  
strid med EØS-retten siden 1994. Det vises til  
omtalen under for videre prosess for endring av  
folketrygdloven.

#### *Trygdekoordineringsutvalget*

Regjeringen oppnevnte sommeren 2020 Trygde-  
koordineringsutvalget for å få gjennomført en hel-  
hetlig gjennomgang av forholdet mellom den nor-  
ske trygdelovgivningen og internasjonale avtaler  
med betydning for trygdekoordinering.

15. juni 2021 avga utvalget sin utredning NOU  
2021: 8 og foreslår her i hovedsak tre endringer  
for å bedre informasjonen om de folkerettslige for-  
pliktelserne:



- at trygdeforordningene og andre multilaterale folkerettslige trygdekoordineringsinstrumenter gjennomføres på lovs nivå, med klar angivelse av at disse instrumentene har forrang fremfor den øvrige trygdlovgevingen,
- at folketrygdloven, barnetrygdloven og kontantstøtteleven utstyres med «folkerettsmarkører», som gjør brukerne oppmerksom på at lovens regler må tolkes og anvendes, og om nødvendig fravikes og suppleres, av koordineringsforpliktelsene som er gjennomført i norsk rett, og
- at oppholdskravene for sykepenger, pleiepenger og arbeidsavklaringspenger endres, slik at det fremkommer at for personer som kan påberope seg forordningen, er opphold innad i EØS likestilt med opphold i Norge. Det foreslås ikke en «EØS-tilpasning» av trygdlovgevingen for øvrig.

Arbeids- og sosialdepartementet sendte 25. juni 2021 utredningen på alminnelig høring med frist 25. oktober. I høringsbrevet varslet ASD at det tas sikte på å legge fram en proposisjon som følger opp utvalgets anbefalinger om at det må foretas endringer i folketrygdlovens bestemmelser om oppholdskrav for sykepenger, pleiepenger og arbeidsavklaringspenger under opphold i andre EØS-stater. Utvalgets forslag til endringer av disse bestemmelsene er i tråd med den endelige rettslige avklaringen fra Høyesterett av 2. juli 2021.

I tillegg foreslår utvalget en del andre tiltak, som Arbeids- og sosialdepartementet nå gjennomgår.

#### *Oppfølging av de berørte*

Arbeids- og velferdsetaten har lagt ned en stor innsats for å rette opp overfor de berørte. Tall per 6. september fra Arbeids- og velferdsdirektoratet viser at om lag 7 400 personer er rammet av feilpraktiseringen etter 1. juni 2012. Av disse har 1 050 personer saker med urettmessige vedtak om tilbakebetalingskrav, og i overkant av 6 300 personer har saker med urettmessig stans og avslag på ytelser og kortvarige trekk (avkortning) i utbetalingene.

146 personer har søkt erstatning, hvorav 53 personer har fått innvilget erstatning med totalt

ca. 5,5 mill. kroner. Alle innkomne krav er behandlet, men 59 personer har klaget på avslag om erstatning. Den eksterne klagenemnda har mottatt 42 saker til behandling, hvorav 15 saker er ferdig behandlet. Det økonomiske omfanget hittil er ca. 315 mill. kroner inklusiv slettet gjeld.

Når det gjelder berørte med saker før 1. juni 2012, begynte Arbeids- og velferdsetaten å behandle disse sakene da den rettslige avklaringen kom fra Høyesterett 2. juli 2021. Sakene til 37 domfelte personer som har en sammenhengende periode med urettmessig krav om tilbakebetaling både før og etter 1. juni 2012, ble prioritert og er ferdigbehandlet.

Det foreligger ikke anslag på hvor mange som totalt er berørt av feilpraktiseringen før 2012. Per 6. september har 37 personer henvendt seg til Arbeids- og velferdsetaten, etter at EFTA-uttalelsen ble kjent, fordi de mener å være berørt av feiltolkningen før 1. juni 2012, og det er grunn til å tro antallet berørte før 2012 er lavere enn etter 2012.

Regjeringen har etablert særordninger som skal avhjelpe situasjonen for de berørte. Det ble i desember 2019 etablert et særskilt rettshjelpstil-tak som gir berørte personer fri rettshjelp uavhengig av økonomisk behovsprøving. De som vil klage på de nye vedtakene eller ønsker å fremme krav om erstatning, kan benytte seg av fritt retts-råd som er opprettet for disse sakene. Klager på erstatningsvedtak blir behandlet av en egen klagenemnd. Her gis det også rett til advokatbistand for å vurdere og fremme krav om erstatning for dekning av økonomisk tap.

Regjeringen har også opprettet en egen nemnd som behandler klager på erstatningskrav som springer ut av Arbeids- og velferdsetatens feilpraktisering. Det særlige rettshjelpiltaket er utvidet, slik at det også gis advokatbistand til å utarbeide klage til nemnden.

Den strafferettslige oppfølgingen av straffesakene håndteres av påtalemyndigheten. Per 2. september er 54 dommer gjenåpnet.

Etter at saken ble kjent høsten 2019, har departementet igangsatt en rekke oppfølgings- og forbedringspunkter som følge av saken. Regjeringen har hatt en interdepartemental arbeidsgruppe som har sett nærmere på departementenes EØS-arbeid.

**Boks 2.2 Oppfølgingstiltak som følge av Arbeids- og velferdsetatens feilpraktisering av adgangen til å motta sykepenger, arbeidsavklaringspenger og pleiepenger ved opphold i et annet EØS-land – Tiltak for å styrke kompetansen og utvikle styringsdialogen**

*I Arbeids- og velferdsdirektoratet*

- Arbeids- og velferdsdirektoratet har i lys av NOU 2020: 9 igangsatt en rekke oppfølgingspunkter som følges opp av departementet gjennom styringsdialogen:
  1. Klargjøre juridiske funksjoner i Nav
  2. Styrke direktoratets faglige og koordinerende rolle
  3. Styrke sammenhengende og gode brukermøter med Nav, gjennom å styrke de mest kritiske samhandlingspunktene mellom arbeids- og tjenestelinjen og ytelseslinjen
  4. Identifisere områder for regelverksforenklinger
  5. Styrke klarspråk i Nav
  6. Styrke Navs juridiske kompetanse
  7. Styrke Navs forvaltningskultur
  8. Gjennomgå struktur og form for utarbeidelse av rundskriv
  9. Styrke samhandlingen med departementet
  10. Klargjøre rammene for kontakt mellom Nav, Trygderetten og påtalemyndigheten og påse at rutineene følges

*I Trygderetten*

- Trygderetten har iverksatt tiltak for å styrke egen kompetanse på EØS-rett, og for å sikre mer enhetlig saksbehandling rettsriktige avgjørelser.

*I Arbeids- og sosialdepartementet*

I departementet har man iverksatt tiltak for å styrke kompetansen på EØS-rett og for å videreutvikle styringsdialogen med Arbeids- og velferdsdirektoratet.

- Styrking av egen kompetanse og kapasitet bl.a. gjennom:
  - nyansettelser av flere jurister
  - opprettelse av en EØS-trygderettsgruppe i departementet som skal bidra til utvikling av felles forståelse og økt kompetanse på EØS-rettslige spørsmål på trygdeområdet
  - utarbeidelse av nye rutiner for vurdering av EØS-rettslige problemstillinger i interne og eksterne dokumenter
  - læring, utvikling og kompetanseheving gjennom arbeid med oppfølging av Trygdekoordineringsutvalget, jf. omtale over
  - dialog og samarbeid med academia om utvikling av trygderett og EØS-rett og sammenhengen mellom disse. Det er bevilget 5 mill. kroner til formålet i 2021. Disse midlene foreslås videreført i 2022
- Videreutvikle styringsdialogen med Arbeids- og velferdsdirektoratet for å sikre økt kvalitet, raskere avklaringer og god ansvarsdeling.
- Sikre gode rutiner for dokumentasjon av styringsdialogen.
- Økonomi- og virksomhetsinstruks til direktoratet er oppdatert.
- I dialog med direktoratet videreutvikle systematikk for å identifisere risikoområder og oppfølging av disse.

## 3 Sysselsetting, levekår 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. Derfor er det viktig å snu tendensen til fallende sysselsettingsandel for viktige grupper og sikre høy sysselsetting på lang sikt. Sammenlignet med mange andre OECD-land er yrkesdeltakelsen blant kvinner og seniorer fortsatt høy, mens sysselsettingen for menn i alderen 25–54 år er lavere enn gjennomsnittet for OECD. Derfor må vi skape mer og inkludere flere.

Det er fortsatt stor usikkerhet knyttet til konsekvensene av koronapandemien. Tidligere erfaringer, både fra Norge og utlandet, viser at kraftige tilbakeslag i økonomien kan påvirke sysselsettingen over lang tid. Samtidig skiller denne krisen seg vesentlig fra tidligere kriser som skyldtes ubalanser i økonomien, og ledigheten har kommet raskt ned etter hvert som smitteverntiltak har blitt fjernet. Langtidsledigheten er likevel betydelig høyere enn før pandemien. Langvarig høy ledighet kan øke sannsynligheten for at arbeidsledige mister ferdigheter eller motivasjonen til å søke jobb. Det kan gi negative konsekvenser for videre tilknytning til arbeidslivet og øker sannsynligheten for overgang til helserelevante ytelser. Selv om ledigheten har falt markert og sysselsettingen øker, er det risiko for langvarige negative ettervirkninger av pandemien i arbeidsmarkedet.

Den demografiske utviklingen påvirker utfordringene til de rettighetsbaserte ordningene i folketrygden. Vi lever stadig lenger, og befolkningsframskrivninger peker på at denne utviklingen vil fortsette. 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. Med mindre vi jobber lenger vil en stadig større andel av samfunnets ressurser måtte gå til å sikre en trygg og verdig alderdom, noe som vil stille offentlige finanser, pensjonssystemet og de øvrige velferds-

ordningene overfor store utfordringer i årene framover.

Det er for mange i yrkesaktiv alder som står utenfor arbeidslivet og mottar offentlige ytelser. Personer med svake kvalifikasjoner, 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. Andelen mottakere av helserelevante ytelser som andel av befolkningen var lavere ved utgangen av 2019 enn på 2000-tallet. Men bruken av helserelevante ytelser er høy sammenlignet med andre OECD-land.

Det største sosiale skillet i Norge går mellom de som har jobb, og de som står utenfor arbeidslivet. Det er tendenser til økende inntektsforskjeller og økt andel med vedvarende lavinntekt, selv om forskjellene og forekomsten av lavinntekt er mindre i Norge enn i andre land. Norge er blant landene i verden med høyest levestandard og inntektsnivå, noe som betyr at grensen for lavinntekt ligger relativt høyt i Norge. Gratis eller subsidierte offentlige tjenester bidrar også til at situasjonen til personer med lavinntekt i Norge er bedre enn i mange andre land. Siden verdien av offentlige tjenester betyr mer for personer med lave inntekter enn for personer med høye inntekter, er dette i tillegg med på å jevne ut inntektsforskjeller. Skattesystemet, omfattende velferdsordninger og offentlige tjenester bidrar sammen til å redusere forskjeller i levekår.

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

## 3.2 Situasjonen i arbeidsmarkedet

*Koronapandemien har gitt betydelige utslag i arbeidsmarkedet*

Utbruddet av koronaviruset og påfølgende smitteverntiltak har preget norsk økonomi og arbeidsmarked sterkt siden våren 2020. Konsekvensene har vært store for mange personer og bedrifter. Nedstengingen av samfunnet førte til at sysselsettingen falt og den registrerte ledigheten kom opp på det høyeste nivået i fredstid med over 300 000 helt ledige, eller 10,6 pst. av arbeidsstyrken i mars 2020. Oppgangen var i stor grad drevet av permitteringer, se figur 3.1A. Etter hvert som smittespredningen kom under kontroll fram mot sommeren 2020, og smitteverntiltakene ble lempet på, tok aktiviteten seg opp og ledigheten avtok. Men økt smitte og strengere nasjonale og regionale tiltak mot slutten av 2020 og tidlig i 2021 bremsset gjeninnhentingene noe. Siden har den gradvise gjenåpningen av samfunnet, i takt med at flere er vaksinert og smitten redusert, ført til vesentlig økt aktivitet og de fleste har kommet tilbake i arbeid.

Samlet sett har arbeidsledigheten avtatt betydelig siden våren 2020. Ved utgangen av august 2021 var det registrert 75 800 helt ledige, tilsvarende 2,7 pst. av arbeidsstyrken. Fortsatt var om lag én av seks av de helt ledige permitterte. I tillegg var det knapt 50 000 delvis ledige, hvorav om lag 40 pst. var permittert. Totalt var 140 200 personer registrert som arbeidssøkere ved utgangen av august 2021. Det er mer enn 280 000 færre enn toppen i april 2020, og kun 34 000 flere enn i februar 2020.

Utslagene i arbeidsledigheten målt ved Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) har vært mindre enn i den registrerte ledigheten gjennom pandemien (jf. figur 3.1B). Det skyldes bl.a. at permitterte regnes som sysselsatte de tre første månedene av permitteringen i AKU. Samtidig vil ikke personer som har vært langvarig permittert automatisk bli regnet som arbeidsledig i AKU, men kan få status som utenfor arbeidsstyrken hvis de ikke oppfyller kravene for aktiv arbeidssøking. AKU-ledigheten avtok fra 5,1 pst. i 2. halvår 2020 til 4,7 pst. i gjennomsnitt hittil i 2021 (tall t.o.m. august), justert for normale sesongvariasjoner. I tremånedersperioden juni–august, var AKU-varigheten kommet ned til 4,2 pst. av arbeidsstyrken. AKU-ledigheten er normalt høyere enn den registrerte bruttoledigheten bl.a. fordi den fanger opp flere nykommere i arbeidsmarkedet, f.eks. de som ikke har opparbeidet seg dagpengerettigheter og

som av den grunn ikke melder seg ledige hos Arbeids- og velferdsetaten. Usikkerheten i AKU-tallene er særlig stor som følge av en omlegging og dermed brudd i tidsserien i 2021. Registrert ledighet beskriver derfor trolig utviklingen i ledighet bedre.

Smitteverntiltakene har rammet skjevt, og i særlig grad innen personrettet tjenesteyting. Det er bransjer med stort innslag av ufaglært arbeidskraft, og relativt lave lønninger. Dermed ble personer med lav utdanning, lavere tidligere inntekt, unge og innvandrere fra nye EU-land og tredjeland mest utsatt for ledighet og oppsigelser i 2020.<sup>4</sup> Det er grupper som også i en normalsituasjon sliter mest med å få fotfeste i arbeidsmarkedet.

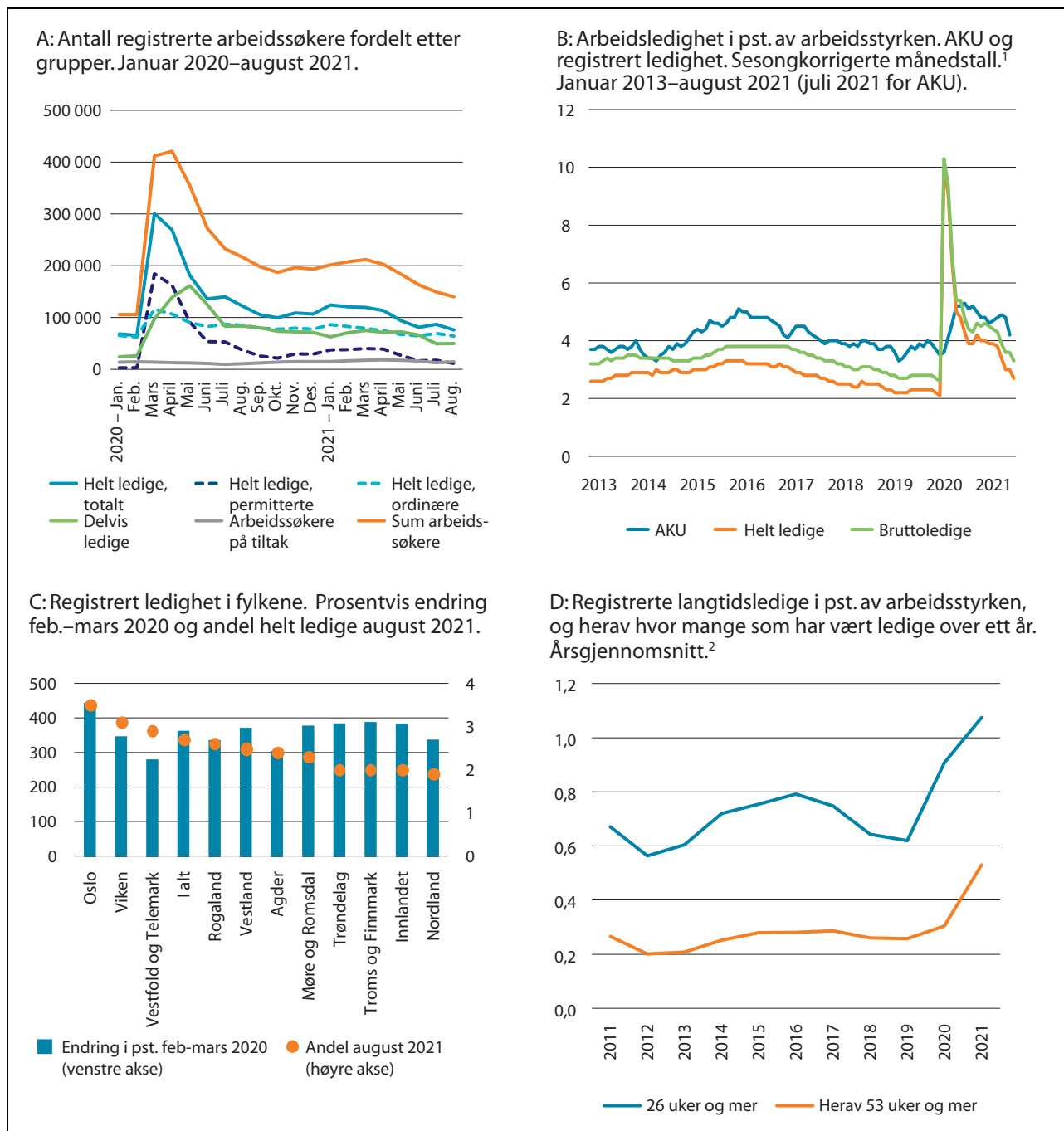
Selv om arbeidsledigheten økte kraftig i hele landet, var det forskjeller på tvers av fylker (se figur 3.1C) og næringer. Også tempoet i den etterfølgende nedgangen har vært ulik, og det er fremdeles store regionale og yrkesvise forskjeller i arbeidsmarkedet. Ledigheten er klart høyest i Oslo, etterfulgt av Viken. Nordland har lavest ledighet, med en ledighetsprosent bare litt over halvparten av nivået i Oslo. Arbeidsledigheten økte mest, og er fremdeles klart høyest, innen reiseliv og transport, hvor 5,2 pst. av arbeidsstyrken var registrert som helt ledige i august. Ledigheten er også høy for enkelte grupper innen kontorarbeid, serviceyrker samt industriarbeid. Innen undervisning, akademiske yrker og helse, pleie og omsorg, som i stor grad er tilknyttet offentlig sektor, har ledigheten holdt seg forholdsvis lav i hele denne perioden.

Mange arbeidssøkere er kun ledige i korte perioder. Av de om lag 30 000 som meldte seg som arbeidssøkere i februar 2021 var over halvparten ute av ledighetsstatistikken tre måneder senere, og hele 80 pst. var ute seks måneder senere. Men det er også en del som har vært lenge uten arbeid. Antallet langtidsledige, dvs. personer som har vært sammenhengende helt ledige i mer enn seks måneder, er 80 pst. høyere enn i februar 2020. Det betyr at om lag 30 200 personer var langtidsledige ved utgangen av august 2021. Det utgjør 1,1 pst. av arbeidsstyrken, og er markert høyere enn nivået de ti siste årene (jf. figur 3.1D). Ettersom det er godt over ett år siden pandemien traff Norge, har flere av de langtidsledige vært ledige i mer enn ett år. Hvis vi også inkluderer de som har vært delvis tilbake i jobb, har nå nær halvparten av arbeidssøkerne vært *arbeidssøkere* (dvs. helt ledig, delvis

<sup>4</sup> Bratsberg, B., Markussen, S., Raaum, O., Røed, K. og Alstadsæter, A. (2021). Sysselsettingsutviklingen 2020. Lysarkserie publisert på Frischsenterets hjemmeside.

ledig eller arbeidssøker på tiltak) i over ett år. Pandemien og det kraftige tilbakeslaget kan få langvarige, negative konsekvenser for arbeidsmarkedet. Langvarig ledighet kan redusere sannsynligheten for å komme tilbake i jobb fordi motivasjonen for å søke jobb faller, ferdigheter reduseres, og fordi langvarig fravær fra arbeidslivet kan være en ulempe ved jobbsøking. Erfaringsmessig kan kraftige tilbakeslag i økonomien bli etterfulgt av

langvarig høyere arbeidsledighet. Det er derimot ikke gitt at disse erfaringene er like relevante i en situasjon hvor mye av arbeidsledigheten kan tilskrives smitteverntiltak og et stort omfang permitterte. Andelen permitterte er fortsatt høy sammenlignet med tidligere nedgangskonjunkturer. Sannsynligheten for å falle ut av arbeidsmarkedet er trolig mindre for dem enn for de ordinært ledige.



Figur 3.1 Arbeidsledighet

<sup>1</sup> Sesong- og bruddjustert serie for AKU-tall f.o.m. desember 2020.

<sup>2</sup> Bortsett fra 2021 hvor tall for august er benyttet.

Kilde: Statistisk sentralbyrå og Arbeids- og velferdsdirektoratet.

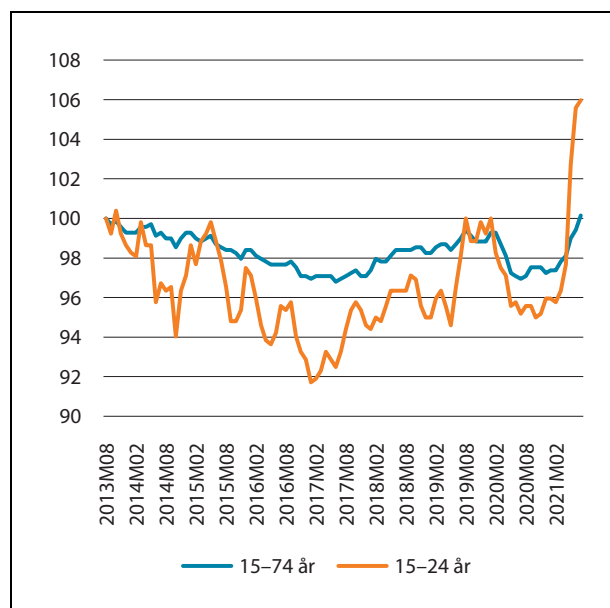
Mens sysselsettingen ifølge nasjonalregnskapet har økt forholdsvis moderat siden 2. halvår 2020, viser AKU en oppgang på hele 57 000 personer fra april til juli justert for brudd og sesongvariasjoner. Dermed er sysselsettingen tilbake til nivået om lag som før koronapandemien, både i antall og som andel av befolkningen i yrkesaktiv alder. Den kraftige økningen må ses delvis i sammenheng med at mange permitterte har kommet tilbake i jobb. Den store oppgangen i AKU-tallene fram mot og gjennom sommeren kan være noe overdrevet, selv om også andre statistikkilder bekrefter, men ikke like stor, oppgang. Det må tas høyde for større usikkerhet enn vanlig i tolkningen av AKU-tallene som følge av statistikkomlegging fra 2021. De største svingningene i sysselsettingsandelen har funnet sted blant de yngste, jf. figur 3.2, et mønster som er typisk fra tidligere konjunkturedganger.

Når sysselsettingsutviklingen ifølge nasjonalregnskapet og AKU er forskjellig, kan en forklaring være at i AKU inngår kun bosatte, mens også ikke-bosatte arbeidstakere inngår i nasjonalregnskapet. Sysselsettingen blant ikke-bosatte har utviklet seg svakt som følge av strenge innreisestriksjoner det siste året, og bidrar dermed til å dempe oppgangen i nasjonalregnskapet.

Som det framgår av figur 3.3, har det vært store forskjeller i sysselsettingsutviklingen mellom næringer. Mens noen bedrifter har måttet redusere aktiviteten som følge av smitteverntiltak, eller som følge av lavere etterspørsel, har noen klart seg godt eller kommet styrket ut av krisen. Innen overnattings- og serveringsvirksomhet har utslagene vært særlig store, men også andre næringer har hatt brå fall i sysselsetting og høy ledighet.

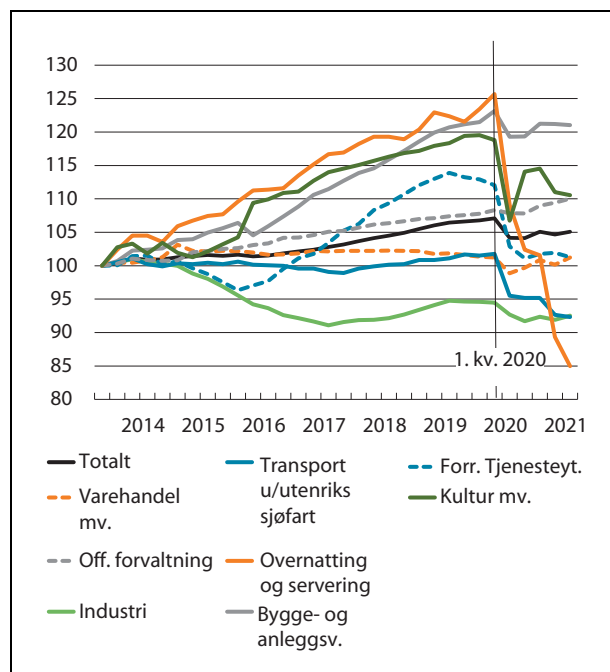
At etterspørselen etter arbeidskraft er på vei opp, vises også i antallet ledige stillinger, som har økt hvert kvartal siden 2. kvartal 2020, og er nå klart høyere enn i 4. kvartal 2019 ifølge sesongjusterte tall fra SSB. Det er særlig innen overnattings- og serveringsvirksomhet det har blitt flere ledige stillinger, men også innen bygge- og anleggsvirksomhet, forretningsmessig tjenesteyting, varehandel og jordbruk, skogbruk og fiske. Utviklingen understreker at behovet for arbeidskraft er betydelig i flere næringer. Samtidig er det klare tegn til økte ubalanser i arbeidsmarkedet. Høy ledighet som sammenfaller med mange ledige stillinger, tyder på manglende samsvar mellom kompetansen de ledige har og kompetansen som etterspørres av arbeidsgivere. Dersom etterspørselen ikke vender tilbake der den har falt

bort, kan det bli vanskeligere for dem som har vært uten jobb i pandemien å komme tilbake i arbeid, selv om økonomien åpner helt opp.



Figur 3.2 Utvikling i sysselsettingsandel, 15–74 år og 15–24 år. Sesongkorrigerede månedstall, AKU. Indeksert august 2013=100.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.



Figur 3.3 Sysselsettingsutvikling i utvalgte næringer. Sesongjusterte kvartalstall, nasjonalregnskapet. Indeks 3. kvartal 2013=100

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Jobbstrømmene i arbeidsmarkedet er betydelige og har vært høyere enn normalt det siste året. Hvert år er det mange jobber som opprettes og mange som opphører, uavhengig av konjunktursituasjonen. Bak en oppgang på rundt 60 000 arbeidsforhold (jobber) fra 2. kvartal 2020 til 2. kvartal 2021, skjuler det seg en bruttovekst på 340 000 nye jobber og et opphør på om lag 280 000 jobber, ifølge tall fra SSB. En av fire av de nye jobbene har kommet i nystartede bedrifter. Kun en tredjedel av jobbveksten i 2. kvartal kom i privat sektor. Mobiliteten i arbeidsmarkedet er enda større når det gjelder arbeidstakeres bevegelser inn i og ut av virksomheter, såkalte arbeidskraftsstrømmer. Arbeidskraftsstrømmer fanger opp at mange skifter jobb fra en virksomhet til en annen, at unge går inn i etablerte jobber, at eldre pensjonerer seg og at syke faller ut av jobb. Jobboppgangen i 2. kvartal 2021 skyldes både flere nyansettelser og færre avsluttede ansettelser, sammenlignet med 2. kvartal 2020.

#### Arbeidstid

Om lag tre av fire sysselsatte arbeider heltid. I enkelte næringer og yrker er deltidsandelen særlig høy. I 2020 falt andelen heltidssysselsatte blant menn, mens den økte noe for kvinner. Det skyldes delvis sammensetningseffekter av de store skiftene i arbeidsmarkedet dette året; at sysselsettingsnedgangen for kvinner kom blant de som jobbet deltid, mens det var motsatt for menn. Fortsatt er det langt flere kvinner enn menn som jobber deltid, men mønsteret er likevel slik at i næringer hvor det er mye deltid for kvinner, er det også mye deltid for menn.

Over tid har forskjellen 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. Fra 2013 til 2020 har det blitt 90 000 flere heltidssysselsatte kvinner, ifølge AKU. I samme periode har andelen deltidsysselsatte kvinner sunket fra 40 pst. til 35 pst.

Deltid er mer utbredt blant innvandrere, personer med kortere utdanning, og blant de yngste og eldste. Høy deltidsandel blant ungdom skyldes i hovedsak at en stor andel har utdanning som sin hovedaktivitet, mens de jobber deltid ved siden av. Omfanget er større blant kvinner enn menn fordi kvinner i større grad fortsetter i høyere utdanning, mens flere menn starter å jobbe heltid i ung alder. Blant de eldste er helsesituasjon og mulig-

heten til å kombinere pensjon og arbeid viktige forklaringer. Dette mønsteret gjenspeiles i tallene. Av de som jobber deltid, oppgir bare noe over 60 pst. at de har sysselsetting som hovedsakelig virksomhet. Nær 25 pst. oppgir skolegang som hovedbeskjeftigelse, mens 7 pst. oppgir at de er alderspensjonister, førtidspensjonister eller uføre, ifølge AKU.

#### Arbeidsmarkedssituasjonen for unge

Arbeidsmarkedet for unge er normalt preget av store konjunktursvingninger. I perioder med høy økonomisk vekst kommer flere unge i arbeid, gjerne på deltid i kombinasjon med utdanning, og i perioder med svak utvikling i etterspørselen etter arbeidskraft blir unge gjerne mer berørt enn eldre aldersgrupper.

Det gjenspeiles i sysselsettingstallene. Det markerte fallet i sysselsettingen våren 2020 ga, som i tidligere nedgangskonjunkturer, størst utslag blant de yngste. Samtidig har sysselsettingsoppgangen gjennom våren og fram mot sommeren vært svært kraftig, og klart størst, blant de unge, jf. figur 3.2. Dermed var andelen sysselsatte i alderen 15–24 år på et rekordhøyt nivå i juni 2021, med nær 55 pst. Kombinasjonen av innreise-restriksjoner, som demper konkurransen fra utenlandske arbeidere, og økt etterspørsel etter arbeidskraft innen deler av tjenestenæringene kan ha bidratt til at flere unge melder seg på i arbeidsmarkedet.

Når mulighetene til jobb avtar, forlater gjerne unge arbeidsstyrken for en periode, til fordel for utdanning. Samtidig har unge kortere ansiennitet og oftere en jobb av mer midlertidig karakter, og er ofte mer utsatt når bedriftene må nedbemanne. Derfor var også utslagene i arbeidsledigheten store for denne aldersgruppen, særlig i starten av krisen. Mange unge jobber i reiselivsbransjen, restaurantnæringen og i butikker. Det er alle bransjer som var de første til å permittere da krisen inntraff. Etter hvert som aktiviteten i samfunnet har tatt seg opp, har ledigheten falt mer blant de unge og forskjellene har avtatt.

På kort sikt svinger sysselsettingen med konjunktorene, men over tid vil strukturelle forhold i stor grad påvirke sysselsettingsandelen. Sysselsettingen blant unge har vist en langvarig nedadgående trend. Det må ses i sammenheng med at det har vært en økning i andelen unge som er under utdanning, jf. figur 3.4A. Samtidig har det blitt færre jobber for lavt kvalifiserte, og konkurransen om jobbene som krever lite utdanning har blitt større. Over tid har økningen i antall arbeids-

innvandrere i denne typen jobber forsterket konkurransen ytterligere, og kan ha ført til fortrengning av unge i arbeidsmarkedet.

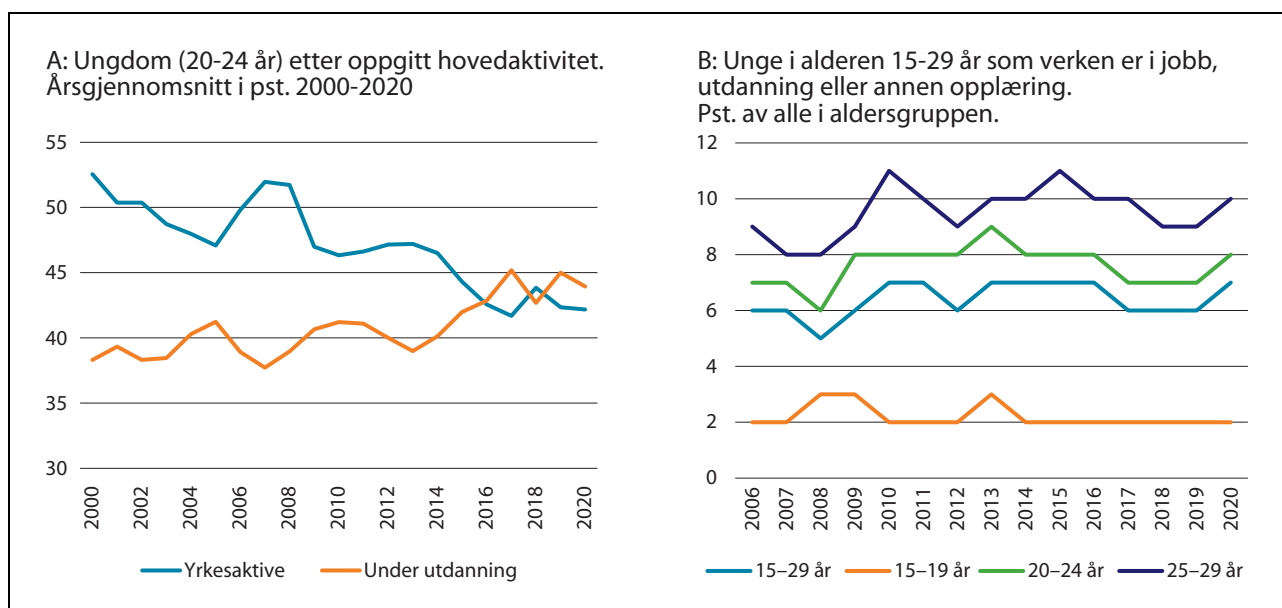
Ungdomsledigheten i Norge er forholdsvis lav i internasjonal sammenheng. Som i alle andre land er unge likevel en mer utsatt gruppe i arbeidsmarkedet, og ungdomsledigheten er høyere enn arbeidsligheten i befolkningen for øvrig. Ved utgangen av august 2021 var den registrerte ledigheten 3,4 pst. i aldersgruppen 20–24 år, og 3,2 pst. blant 25–29-åringene. Til sammenligning var ledigheten i disse aldersgruppene hhv. 3,3 pst. og 3,0 pst. i februar 2020. Langtidsledigheten har økt mest blant de unge. Blant dem i alderen 20–29 år var antallet langtidsledige nær dobbelt så høyt i august 2021, sammenlignet med februar 2020. Oppgangen er derimot fra et lavt nivå, og sannsynligheten for å bli værende arbeidsledig er mindre for yngre enn eldre aldersgrupper.<sup>5</sup> Det er en risiko for at det uvanlig kraftige tilbakeslaget og den høye arbeidsligheten blant unge under koronakrisen kan gi opphav til langvarige negative konsekvenser for den senere yrkeskarrieren. Erfaringsmessig kan dype og lange lavkonjunkturer ha særlig negative konsekvenser for de mest sårbare unge i arbeidsmarkedet. Mange unge som sliter med å komme inn i arbeidsmarkedet har lave formelle kvalifikasjoner

<sup>5</sup> Furuberg, J. (2021) «Kven vart arbeidslause i den første bølga av koronakrisa og korleis har det gått med dei?» Arbeid og velferd 2/2021

og liten arbeidserfaring. Denne gruppen er nå mer utsatt for langvarig ledighet og varig frafall fra arbeidslivet enn før koronapandemien.

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. NEET-raten er nokså lav i internasjonal sammenheng, og det har vært små endringer over tid, jf. figur 3.4B. Som følge av koronapandemien økte andelen NEETs i 2020. Utviklingen i fjor er først og fremst drevet av konjunkturer. Det kan bety at oppgangen reverseres igjen i takt med den generelle bedringen i arbeidsmarkedet, og tallene er nødvendigvis ikke en indikasjon på flere passive unge som står langt unna arbeidsmarkedet.

NEET-gruppen er sammensatt og består av personer i ulike livssituasjoner som har ulike hindringer for å delta i arbeid eller utdanning. Deler av NEET-gruppen er kun midlertidig utenfor utdanning og arbeid. Det kan typisk være unge som tar et friår, eller unge som opplever korte perioder med ledighet. Men det er godt dokumentert at flere i gruppen har problemer med å få fotfeste i arbeidslivet. Noen blir gående ledige over tid og kan etter hvert gi opp jobbsøkingen og falle utenfor arbeidsstyrken. Også unge med helseproblemer har høy sannsynlighet for å forbli utenfor over lang tid.



Figur 3.4 Utviklingen i unge under utdanning og i NEET-raten

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

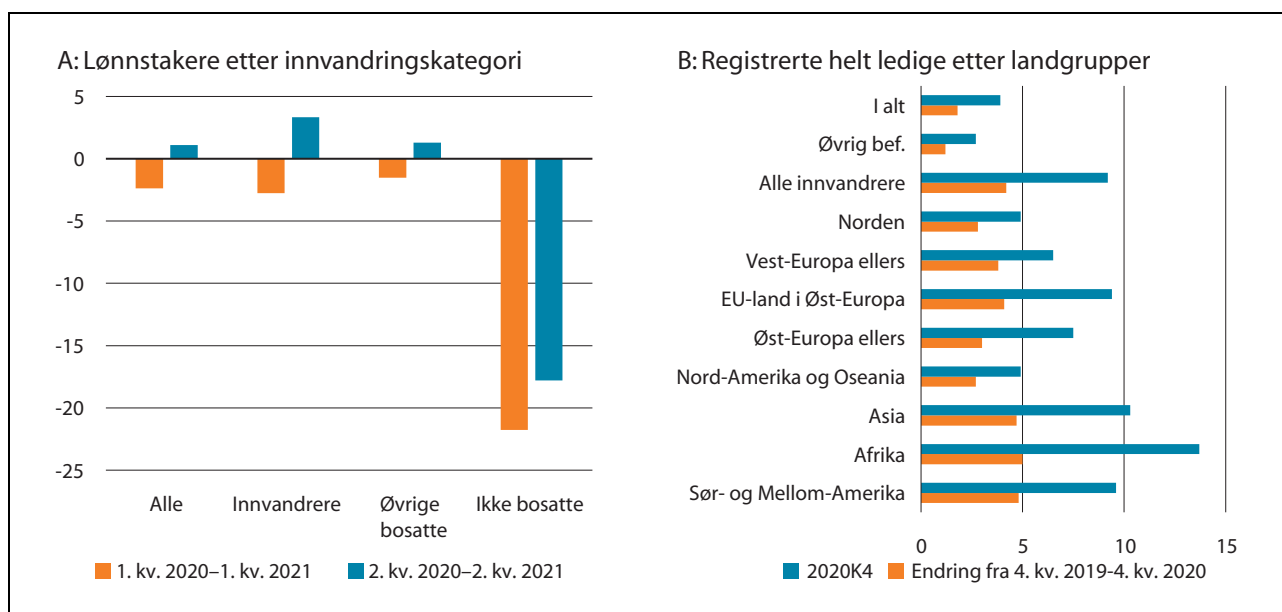


### Arbeidsmarkedssituasjonen for innvandrere

Koronapandemien og den endrede konjunktursituasjonen førte til et kraftig fall i arbeidsinnvandringen i 2020. Nedgangen i antallet arbeidsinnvandrere gjenspeiles også i nedgangen av bosatte lønnstakere, jf. figur 3.5A. Fra 1. kvartal 2020 til 1. kvartal 2021 falt antallet bosatte lønnstakere med i overkant av 11 800 blant innvandrere. Personer fra EU-land i Øst-Europa sto for over 40 pst. av nedgangen. Antallet lønnstakere økte i 2. kvartal 2021, og oppgangen var særlig stor blant bosatte innvandrere.

Samtidig har det vært en betydelig nedgang i antallet arbeidsinnvandrere på korttidsopphold. I

1. kvartal 2021 var det 18 000 færre ikke-bosatte lønnstakere sammenlignet med 1. kvartal 2020, en nedgang på 22 pst. I motsetning til for øvrige grupper, fortsatte den negative trenden blant ikke-bosatte i 2. kvartal 2021. En viktig årsak er at mange lønnstakere på korttidsopphold har vært hindret i å reise til Norge som følge av innreiserestriksjoner under pandemien. Innreiserestriksjonene har påvirket tilgangen på arbeidskraft i flere næringer. Det gjelder særlig i bygge- og anleggsvirksomhet, forretningsmessig tjenesteyting (som bl.a. omfatter utleie av arbeidskraft) og i deler av industrien.



Figur 3.5 Prosentvis endring i lønnstakere etter innvandringskategori, 1. kvartal 2020–1. kvartal 2021 og 2. kvartal 2020–2. kvartal 2021. Registrert ledighet i pst. av arbeidsstyrken 15–74 år etter landgrupper, 4. kvartal 2020 og endring fra 4. kvartal 2019.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Innvandrere deltar i mindre grad i arbeid enn den øvrige befolkningen. Svake norskferdigheter kan gjøre det vanskelig å komme inn i arbeidslivet. Forskjellen har likevel blitt mindre de siste årene, og fram til 2019 økte den prosentvise sysselsettingen blant innvandrere mer enn i majoritetsbefolkningen, og særlig for personer fra Afrika og Asia. Den positive utviklingen snudde brått i 2020. Ifølge Bratsberg mfl. (2021) var fallet i arbeidstimer større blant innvandrere, særlig blant innvandrere fra nye EU-land og lavinntektsland, enn i majoritetsbefolkningen i 2020. Det skyldes i hovedsak at innvandrere jobber i næringer og bedrifter som i større grad har vært utsatt for ledighet og permitteringer.

Ved utgangen av 2020 var sysselsettingsandelen i overkant av 65 pst. blant innvandrere i aldersgruppen 20–66 år, og om lag 78 pst. i majoritetsbefolkningen.

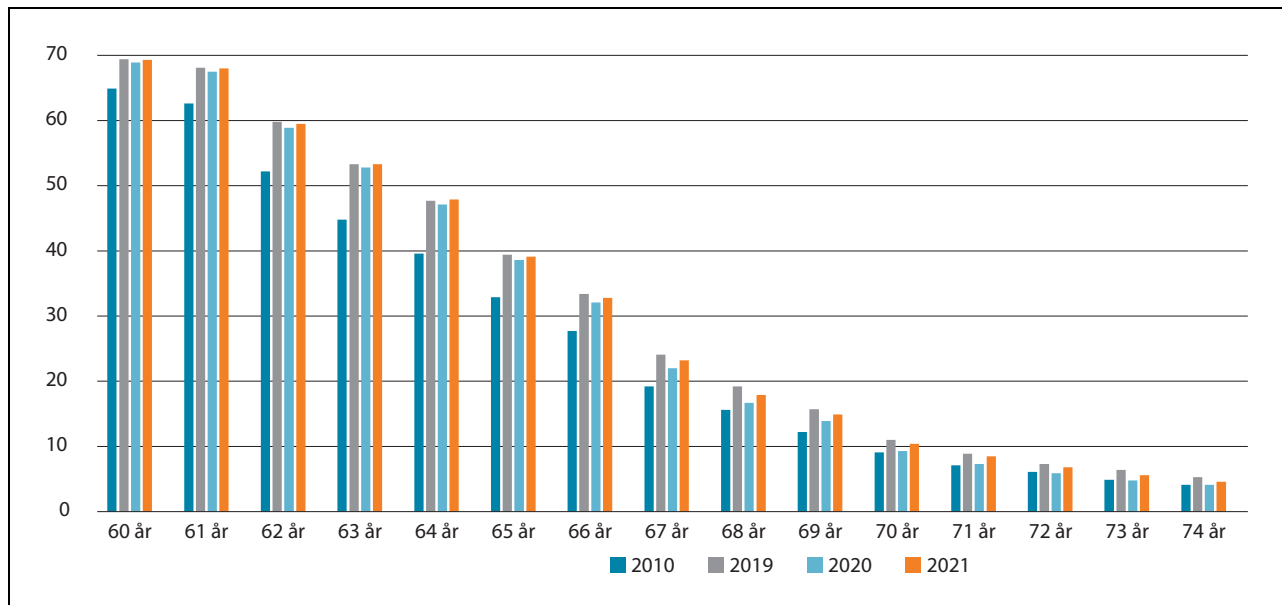
Det er store variasjoner i sysselsettingen blant innvandrere, avhengig av landbakgrunn, kjønn og botid i Norge. Andelen i jobb er forholdsvis høy blant innvandrere fra land i Europa og Nord-Amerika, som i stor grad har kommet som arbeidsinnvandrere, og lav blant innvandrere fra land i Afrika og Asia som har kommet som flyktninger eller ved familiegjenforening. Sysselsettingen er særlig lav blant kvinner i denne gruppen. Sammenlignet med en del andre OECD-land er likevel sysselset-

tingen blant innvandrerkvinner i Norge forholdsvis høy.

Også ledighetstall bekrefter de store utslagene i arbeidsmarkedet blant innvandrere som følge av koronapandemien. Den registrerte ledigheten økte med 4,2 prosentenheter blant innvandrere, mot 1,2 prosentenheter blant majoritetsbefolkningen fra 4. kvartal 2019 til 4. kvartal 2020, ifølge tall fra SSB. Oppgangen var særlig stor blant innvandrere med bakgrunn fra Afrika. Dermed var ledigheten fremdeles klart høyere blant innvandrere enn for den øvrige befolkningen ved utgangen av 2020, selv om det er store forskjeller mellom ulike landgrupper, jf. figur 3.5B. Innvandrere fra Afrika hadde høyest andel helt ledige i 4. kvartal 2020 med nær 14 pst., mens innvandrere fra Norden og Nord-Amerika og Oseania hadde lavest ledighet med om lag 5 pst.

#### Arbeidsmarkedssituasjonen for eldre

Eldre har i stadig større grad deltatt i arbeidslivet de siste 15–20 årene. Andelen lønnstakere har økt for alle årskull i alderen 60–74 år fra 2010 til 2021, se figur 3.6. Kombinasjonen av bedre helse, høyere utdanning og et gjennomgående godt arbeidsmarked er viktige forklaringer. Pensjonsreformen har også bidratt til å øke yrkesaktiviteten, og særlig i den delen av privat sektor som omfattes av AFP. De første årene etter 2010 var økningen spesielt stor for aldersgruppen 62–66 år. Fra 2015 og fram til koronakrisen var økningen spesielt stor for aldersgruppen 67–68 år. De siste årene har det også vært en økning i gjennomsnittlig avtalt arbeidstid for de eldste aldersgruppene. Fra 2019 til 2020 var det en nedgang i andelen lønnstakere i alle aldersgrupper, men den har tatt seg opp igjen i 2021.



Figur 3.6 Lønnstakere etter alder. Pst. av befolkningen i samme aldersgruppe. Bosatte 60–74 år. 2. kvartal 2010–2021

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

Som for de fleste grupper i samfunnet, har koronakrisen ført til økt arbeidsledighet blant eldre over 60 år. Eldre arbeidstakere bytter jobb i mindre grad enn yngre. Samtidig har eldre arbeidsledige større vanskeligheter enn yngre med å komme tilbake i jobb.<sup>6</sup> 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 betrakte som eldre, og derfor vurderes som mindre aktuell for å innkalles til intervju, har økt noe det siste tiåret.

#### Sysselsetting blant personer med nedsatt funksjonsevne

Personer som oppgir å ha en nedsatt funksjonsevne i AKU er i mindre grad sysselsatt enn befolkningen for øvrig. Ifølge tall fra AKU var sysselset-

<sup>6</sup> Furuberg, J. (2021) «Kven vart arbeidslause i den første bølga av koronakrisa og korleis har det gått med dei?» Arbeid og velferd 2/2021

tingen blant personer med funksjonsnedsettelse i overkant av 40 pst. i alderen 15–66 år i 2020. Med unntak av det spesielle året 2020, har denne andelen holdt seg forholdsvis stabil siden midten av forrige tiår. I 2020 ser det ut til at sysselsettingsnedgangen var noe større blant personer med funksjonsnedsettelse enn blant den øvrige befolkningen.

I underkant av 30 pst. av de med nedsatt funksjonsevne som står utenfor arbeidslivet svarer at de ønsker å komme i arbeid ifølge AKU. Denne andelen har ligget stabilt de siste årene. Langt fra alle disse regnes som aktive arbeidssøkere i AKU. Det kan være flere grunner til at mange ikke kommer i jobb selv om de ønsker det. Deriblant er det en betydelig høyere andel som ikke fullfører videregående utdanning blant personer med funksjonsnedsettelse enn blant den øvrige befolkningen. Samtidig viser undersøkelser 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 lavere arbeidsevne pga. sin funksjonsnedsettelse, noe som kan gjøre det vanskeligere å finne arbeid. Samtidig kan de møte 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 i underkant av 60 pst. av de ansatte med funksjonsnedsettelse i AKU at de har fått tilpasset arbeidssituasjonen sin. Det kan være tilpasninger knyttet til fysisk tilrettelegging av arbeidsplassen, men også endringer i arbeidsoppgavene eller i arbeidstiden.

#### *Personer med nedsatt arbeidsevne*

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

Etter innføring av arbeidsavklaringspenger, og begrepet nedsatt arbeidsevne erstattet begrepet yrkeshemmede, ble det i 2011 et kunstig høyt nivå på personer registrert med nedsatt arbeidsevne i Arbeids- og velferdsetaten. Antall personer i gruppen falt deretter sammenhengende fram til begynnelsen av 2019. Fra andre halvdel av 2019 begynte antallet å øke, og økningen tiltok gjennom store deler av 2020. Som en konsekvens av koronapandemien, har antallet og andelen med nedsatt arbeidsevne fortsatt å stige i 2021, dog mer moderat enn året før. I juni 2021 var 196 400 personer registrert med nedsatt arbeidsevne, tilsvarende 5,7 pst. av befolkningen i alderen 18–66 år.

Av de som var registrert med nedsatt arbeidsevne ved utgangen av 2. kvartal mottok 64 pst. arbeidsavklaringspenger, en økning på nær 2 prosentenheter eller 11 900 personer fra samme periode i fjor. Halvparten av de som blir registrert med nedsatt arbeidsevne kommer fra et arbeidsforhold med sykemelding. Mange med nedsatt arbeidsevne kommer over i jobb, men det er også mange som blir uføretrygdet. Av de som sluttet å være registrert med nedsatt arbeidsevne i 3. kvartal 2020, var det noen flere som var i jobb (46 pst.) enn som mottok uføretrygd (35 pst.) seks måneder senere.

#### *Tilknytningsformer*

Andelen som er midlertidig ansatt har falt de siste årene. I 2020 var i gjennomsnitt 7,7 pst. av de sysselsatte i alderen 15–74 år midlertidig ansatt, ifølge AKU. Det er 0,2 prosentenheter lavere enn i 2019 og 1,1 prosentenheter lavere enn toppen i 2016. Nedgangen har vært størst for kvinner de siste årene, men fortsatt er andelen høyere for kvinner enn for menn. Andelen midlertidig ansatte avtar sterkt med alder. Blant unge under 25 år er 25 pst. midlertidig ansatt, mens andelen er i overkant av 12 pst. i gruppen 25–29 år og bare om lag 3 pst. i aldersgruppen 40–54 år.

### **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.<sup>7</sup> STAMIs Faktabok om arbeidsmiljø

<sup>7</sup> Aagestad, C., A.M. Bjerkan og H.M. Gravseth (2017): Arbeidsmiljøet i Norge og Europa – en sammenligning. Rapport 2017: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

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 høy sikkerhet eller risikofritt arbeidsmiljø. Det er fortsatt utfordringer i enkelte 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<sup>8</sup>. Det er særlig tre aspekter som er framtreddende, i ulik grad i ulike næringer; økt jobbsikkerhet og mindre forutsigbarhet, økt smittefare og endringer i arbeidsinnhold i yrker med kritiske samfunnsfunksjoner, samt utbredt bruk av hjemmekontor i store deler av arbeidslivet.<sup>9</sup> Eventuelle langvarige virkninger av dette kjenner vi enda ikke. En gjennomgang av eksisterende forskning om arbeid hjemmefra, og sammenhengen til helse og arbeidsmiljø, viser at vi mangler kunnskap om konsekvenser av hjemmekontorarbeid.<sup>10</sup>

Mye tyder på at arbeidsinnhold og måten å jobbe på vil kunne endre seg videre framover. Teknologit utviklingen 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 jobbgasjement 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. Endringer i nærings- og yrkessammensetning gir også behov for omstilling. Samtidig har Norge, sammenlignet med andre land, fortsatt et stabilt og trygt arbeidsliv.

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

<sup>8</sup> Faggrupperapport 2021: Målene om et mer inkluderende arbeidsliv – status og utviklingstrekk. Rapport 2021. Rapportering fra faggruppen for IA-avtalen.

<sup>9</sup> Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. STAMI

<sup>10</sup> Fløvik, L., et al. Arbeid hjemmefra, helse og arbeidsmiljø. En systematisk kunnskapsoppsummering. STAMI-rapport nr 3, 2021.

### **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 planene 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 muskel- og skjelettplager har vist en svak økning 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.

til emosjonelle krav, rollekonflikter og i enkelte yrkesgrupper; vold og trusler. Undersøkelser<sup>11</sup> 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 arbeidsmiljøinstitutt's overvåkningsdata indikerer at 23 pst. av alle sykefraværstilfellene i løpet av et år kan tilskrives mekaniske eksponeringer og 16 pst. kan tilskrives psykososiale risikofaktorer på arbeidsplassen. 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.<sup>12</sup>

Arbeidsskader antas å utgjøre om lag 11 pst. av alle skadetilfeller i Norge, og det er særlig høy

<sup>11</sup> Hagen, I.M. (2019). *Vold og trusler – et stort arbeidsmiljøproblem i helse- og sosialsektoren. En kunnskapsoppsummering.* Oslo: Fafo.

<sup>12</sup> Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021, STAMI.

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 2020 registrerte Arbeidstilsynet 28 arbeidsskadedødsfall, mot 29 i 2019 og 27 i 2018. Tall fra Risikonivå i norsk petroleumsvirksomhet (RNNP 2020) viser at det på norsk sokkel ble meldt 191 rapporteringspliktige personskader til Petroleumstilsynet i 2020, mot 234 i 2019 og 196 i 2018. 25 av disse skadene ble klassifisert som alvorlige i 2020 mot 33 i 2019 og 25 i 2018. Siden 2010 har det vært to dødsulykker i norsk petroleumsvirksomhet.

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

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

### 3.4 Lavinntekt og levekår

---

#### *Husholdningenes inntektsutvikling*

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

Etter en periode med jevn vekst i realinntekten, kom det en betydelig realinntektsnedgang i 2016. Etter 2016 opplevde husholdningene en liten vekst i realinntektene i 2017, mens nivået

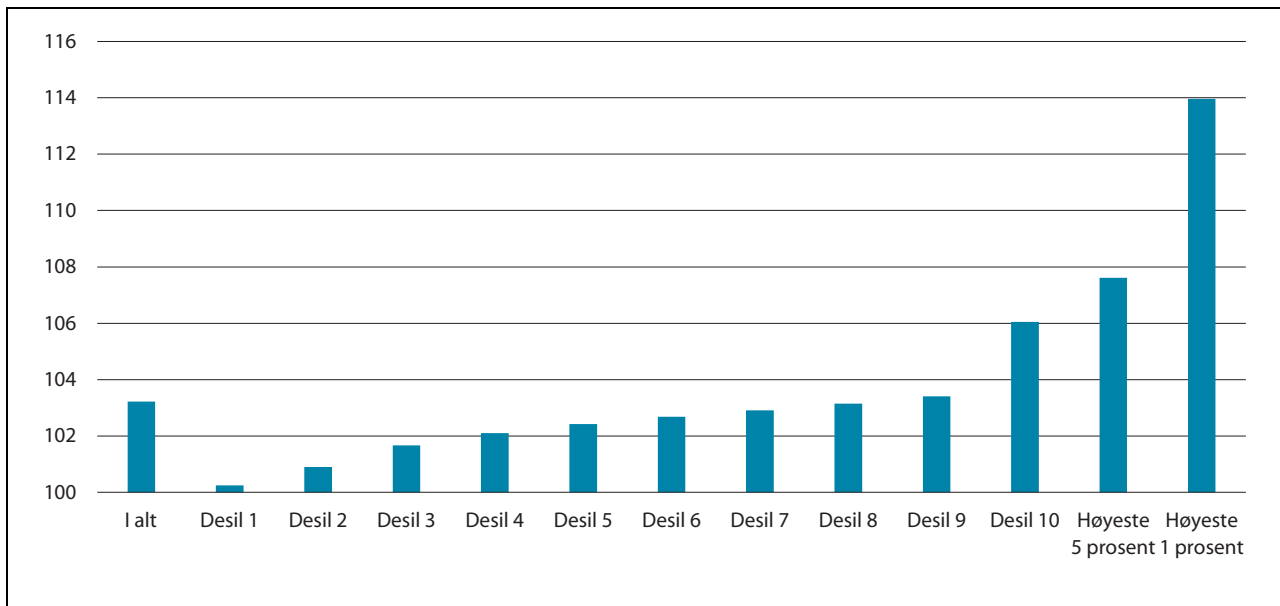
holdt seg stabilt i 2018. SSB måler husholdningenes inntektsvekst ved å se på inntektsveksten for den husholdningen som ligger midt i inntektsfordelingen, den såkalte medianinntekten. I 2019 økte denne med 0,8 pst. fra året før når vi ser på alle husholdninger samlet. Ser man på veksten for enkeltindivider justert for husholdningenes størrelse og sammensetning, den forbruksjusterte veksten,<sup>13</sup> hadde personer i privathusholdninger en realvekst i medianinntekten på 1,8 pst. etter skatt fra 2018 til 2019. Den sterkeste inntektsveksten i perioden 2018–2019 fant sted blant yngre husholdninger, mens det blant de eldre var en svakere vekst. Inntektsveksten kan i stor grad forklares med økte lønnsinntekter, samtidig som færre mottok dagpenger og arbeidsavklaringspenger. Det var også en svakere økning i pensjonsinntektene enn i lønnsinntektene, noe som kan forklare forskjellene mellom yngre og eldre husholdninger.<sup>14</sup>

Veksten i realinntekt er også skjevt fordelt mellom ulike inntektsgrupper. Inntektsutviklingen til husholdningene med de laveste inntektene har vært betydelig svakere enn i resten av befolkningen. De som er i den nederste tidelen av inntektsfordelingen har hatt en økning på 0,2 pst. (eller 400 kroner) fra 2013 til 2019. Til sammenligning har de som er i den øverste tidelen hatt en økning på 6,1 pst. (53 100 kroner) i samme periode.

---

<sup>13</sup> For å kunne sammenligne inntektsnivået til husholdninger av ulik størrelse og sammensetning er det vanlig å justere inntekten ved hjelp av såkalte ekvivalensskalaer eller forbruksvekter.

<sup>14</sup> SSB, Inntekts- og formuesstatistikk for husholdninger.



Figur 3.7 Gjennomsnittlig inntekt etter skatt per forbruksenhet (faste kroner). Prosentvis endring 2013–2019 (2013=100)

Kilde: Statistisk sentralbyrå

### Fordeling av inntekt og formue

Norge er blant landene i verden med minst forskjeller i inntekter og levekår, men også her har inntektsulikheten økt noe siden midten av 1980-tallet. Utviklingen i retning av noe større forskjeller skyldes flere forhold. Kapitalinntektene har økt, og dette er inntekter som i stor grad tilfaller husholdningene på toppen av inntektsfordelingen. Endringer i fordelingen av lønnsinntekt har også trukket i retning av større ulikhet, mens utviklingen for næringsinntekt ser ut til å ha trukket ulikheten ned. Skatter og overføringer bidrar sammen til betydelig omfordeling, og bidraget har vært ganske stabilt de siste 30 årene. Økningen i antall personer med innvandrerbakgrunn,<sup>15</sup> som har større inntektsforskjeller enn majoritetsbefolkningen, har bidratt til å trekke inntektsulikheten noe opp over tid. Inntektsulikheten har endret seg lite fra 2018 til 2019.

Formue utgjør en viktig del av husholdningenes økonomiske ressurser. Som i andre land er formue skjevtere fordelt i Norge enn inntekter, og ulikheten i fordelingen av formue har økt noe over tid.

Fordeling av inntekt og formue har betydning for den enkeltes levekår, men levekår og livskvalitet må vurderes langs flere dimensjoner enn de rent økonomiske. I Meld. St. 13 (2018–2019)

*Muligheter for alle – Fordeling og sosial bærekraft* er det en bred gjennomgang av utviklingen i fordelingen av inntekt og formue og andre forhold som har betydning for ulikhet og muligheter i befolkningen, herunder helse, utdanning, sosiale nettverk, innflytelse og deltakelse i sivilsamfunn og demokratiske prosesser. I Meld. St. 14 (2020–2021) *Perspektivmeldingen 2021* finnes en noe mer oppdatert beskrivelse av situasjonen når det gjelder fattigdom, ulikhet og fordeling i Norge. Offentlig finansierte velferdstjenester som barnehage, skole og utdanning og helse- og omsorgstjenester bidrar 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.

### Omfanget av lavinntekt

Høy sysselsetting, universelle velferdsordninger og offentlige velferdstjenester bidrar til at omfanget av fattigdom og lavinntekt er mindre enn i de fleste andre land. En del av befolkningen har likevel økonomiske ressurser som avviker betydelig fra det generelle inntektsnivået i samfunnet. Noen har så lav inntekt og levestandard at dette begrenser deres forbruksmuligheter og deltagelse i samfunnet. Inntekt er en sentral indikator på fattigdom, men det er også andre levekårsfaktorer som ikke fanges opp av inntektsmålet alene. Et rent

<sup>15</sup> Med innvandrerbakgrunn menes personer som selv har innvandret til Norge eller norskfødte personer med innvandrereforeldre.

### 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 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 sammenset-

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

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

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

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 inn-

tektivvekst. Fra 2013 til 2019 har realinntektsveksten vært svak for de med lavest inntekter.

Økningen i forekomsten av lavinntekt må ses i sammenheng med svekkelsen i arbeidsmarkedet fra 2012 og noen år framover, da lavinntekt henger tett sammen med lav yrkesaktivitet. I treårsperioden 2017–2019 hadde 10,1 pst. av befolkningen, om lag 504 000 personer, en inntekt under 60 pst. av medianinntekten. Dette er en økning på 0,2 prosentpoeng fra forutgående treårsperiode, tilsvarende om lag 20 000 personer.

Forekomsten av vedvarende lavinntekt er høyere blant yngre som bor alene, enslige forsørgere, barnerike familier, personer med innvandrerbak-

grunn og blant aleneboende minstepensjonister, enn i befolkningen for øvrig. Sammensetningen av lavinntektsgruppen har endret seg over tid. Endrede familiemønstre, med flere enslige forsørgere og aleneboende over tid, har isolert sett bidratt til økt forekomst av lavinntekt, ettersom éнинntektshusholdninger er mer utsatt for lavinntekt enn husholdninger med to inntekter. Andelen med lavinntekt har økt blant barnefamilier med små barn og enslige forsørgere, og dette må ses i sammenheng med inntektsutviklingen for disse gruppene, samt økningen i 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 personer med innvandrerbakgrunn*

Forekomsten av vedvarende lavinntekt blant personer med innvandrerbakgrunn ligger fortsatt på et høyt nivå. 29 pst. av alle personer med innvandrerbakgrunn hadde, målt ut fra EU-60, vedvarende lavinntekt i treårsperioden 2017–2019.

Dette er det samme som i forutgående treårsperiode, og andelen har vært stabil de siste årene. Forekomsten av lavinntekt blant personer med innvandrerbakgrunn fra Asia, Afrika og Latin-Amerika, samt Øst-Europa, er enda noe høyere. Forekomsten av lavinntekt blant personer med innvandrerbakgrunn varierer ut fra landbakgrunn, migrasjonsårsak og botid. Mange nyankomne har svak tilknytning til arbeidsmarkedet. I denne gruppen er det mobilitet ut av lavinntekt, etter hvert som en del av disse får en mer etablert tilknytning til arbeidsmarkedet. Noen grupper har høy forekomst av lavinntekt til tross for lang botid. Dette gjelder bl.a. personer med bakgrunn fra Somalia, Irak, Syria og Afghanistan.

#### *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 innvandrerbakgrunn og samtidig svak yrkestilknytning. 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 2017–2019 levde om lag 115 000 barn (11,7 pst. av alle barn) i husholdninger med vedvarende lavinntekt målt med

EU-60. Dette var en økning på 0,4 prosentpoeng fra foregående treårsperiode. Det tilsvarer om lag 4 000 barn. Av alle barn i husholdninger med vedvarende lavinntekt har 58,8 pst. innvandrerbakgrunn.

#### *Lavinntekt blant alderspensjonister*

Lavinntekt i andre grupper, bl.a. for alderspensjonister, har gått betydelig ned. Pensjonister har hatt relativt god inntektsvekst de senere årene. Dette skyldes bl.a. økt yrkesaktivitet blant eldre og høyere pensjonsopptjening blant nye pensjonistkull. Regjeringen har gjennomført flere tiltak for å styrke pensjonistenes økonomi i de to regjeringsperiodene. Økningen i grunnpensjonen til gifte og samboende pensjonister ga en økning på om lag 4 000 kroner per pensjonist. Samtidig økte minste pensjonsnivå for gifte og samboende pensjonister. Videre har minste pensjonsnivå til enslige alderspensjonister økt i flere omganger. Regjeringen har gjennomført betydelige skattelettelser som også har kommet pensjonistene til gode. Aleneboende minstepensjonister er imidlertid fremdeles overrepresentert i lavinntektsgruppen.

#### *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. Situasjonen til personer med lavinntekt er derfor bedre i Norge og andre land med godt utbygde offentlige tjenester, enn i land uten slike. 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. 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. Sammenlignet med andre europeiske land er Norge blant de landene som får en relativt stor reduksjon i anslag for ulikhet og fattigdom.<sup>16</sup>

### 3.5 Helserelevante ytelser

Koronapandemiens påvirkning på de helserelevante ytelsene

For å begrense risikoen for smittespredning, ble det innført flere midlertidige utvidelser i regelverket for sykepenge og omsorgspenger, både i 2020 og 2021. Folketrygden overtok også midlertidig et økt finansieringsansvar for sykefravær som følge av pandemien for å redusere de økonomiske konsekvensene for arbeidsgivere og norsk næringsliv. Samtidig ble langt færre enn først antatt syke. Arbeidsgivere la i stor grad til rette for hjemmekontor,<sup>17</sup> noe som trolig bidro til å holde smittetrykket og bruken av både sykepengedager og omsorgspengedager lavere enn forventet.

For at mottakere av arbeidsavklaringspenger ikke skulle bli skadelidende av redusert mulighet for aktivitet, ble det innført midlertidige utvidelser i regelverket for arbeidsavklaringspenger. For en nærmere omtale av disse regelendringene, se Del II, programkategori 29.50 Inntektssikring ved sykdom og uførhet.

Det sesongjusterte sykefraværet var på 6,3 pst. i 2. kvartal 2021. Etter to kvartaler med nedgang var det en økning på 7,3 pst. fra 1. kvartal 2021. Statistisk sentralbyrå påpeker at det har vært større bevegelser i det sesongjusterte sykefraværet etter at pandemien traff Norge. Det sesong-, influensa- og koronajusterte sykefravæ-

ret var på 5,9 pst. i 2. kvartal 2021, en økning på 4,4 pst. fra kvartalet før.<sup>18</sup>

Før koronapandemien var omsorgspenger i hovedsak et forhold mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Arbeids- og velferdsetaten dekket bare omsorgspenger for personer som hadde rett på dager utover standardkvoten på ti dager, og bruken av dette lå relativt stabilt på i gjennomsnitt 700-800 mottakere per måned. Under pandemien har foreldre fått utvidet rett til omsorgspenger finansiert av folketrygden. Som følge av nedstengningen av skoler og barnehager i mars 2020 og smitteutviklingen utover året, økte antallet mottakere kraftig. I gjennomsnitt mottok 12 800 personer omsorgspenger fra Arbeids- og velferdsetaten hver måned i 2020. For første halvår 2021 ligger gjennomsnittet på 2 500 mottakere per måned.

Koronapandemien har ført til en økning i antall mottakere av arbeidsavklaringspenger, noe som særlig skyldes at avgangen fra arbeidsavklaringspenger er blitt redusert. Dette må både ses i sammenheng med midlertidige regelverksendringer knyttet til forlengelse av ytelsen for de som når maksgrenser, generelle forsinkelser i avklaringsløpene og at arbeidsledigheten har vært høy slik at det har vært vanskeligere å komme i arbeid. Det har også vært en vekst i antall nye mottakere av arbeidsavklaringspenger under pandemien. Dette kan ha sammenheng med at flere kan ha nådd makstid på sykepenge, f.eks. pga. lengre ventetid på behandling pga. pandemien, og med et vanskeligere arbeidsmarked.

Overgangen til uføretrygd fra arbeidsavklaringspenger har vært klart lavere i 2020 og første halvår 2021 sammenliknet med 2018 og 2019. Dette må ses i sammenheng med midlertidige regelverksendringer knyttet til forlengelse av ytelsen for de som når maksgrenser på arbeidsavklaringspenger, og de generelle forsinkelsene i avklaringsløpene for mottakere av arbeidsavklaringspenger. I tillegg var tilgangen til uføretrygd fra arbeidsavklaringspenger i 2018 og 2019 spesielt høy, noe som må ses i sammenheng med regelverksendringen fra 2018 om strengere regler for unntak.

Når det gjelder de midlertidige regelendringene førte disse til en stor økning i folketrygdens utgifter til de helserelevante ytelsene, både i 2020 og hittil i 2021. Samtidig har pande-

<sup>16</sup> Aaberge, R. mfl. (2021) Offentlige tjenester reduserer ulikhet og fattigdom. SSB analyser 2021/13. Oslo/Kongsvinger. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/inntekt-og-formue/artikler/offentlige-tjenester-reducerer-ulikhet-og-fattigdom>

<sup>17</sup> <https://opinion.no/2020/04/ny-uke-med-hjemmekontor-for-norge>

<sup>18</sup> F.o.m. 1. kvartal 2020 er de sesong- og influensajusterte tallene også justert for koronadiagnoser. Se nærmere omtale under hovedmål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting.

mien også hatt effekter utenom disse regelendringene.

Koronapandemien medførte dessuten en kraftig økning i antall permitterte og arbeidsledige. Langvarig ledighet kan gi negative konsekvenser for videre tilknytning til arbeidslivet og øker sannsynligheten for overgang til helserelevante ytelser. Utviklingen i arbeidsmarkedet kan påvirke det legemeldte sykefraværet på ulike måter (se nærmere omtale under Utviklingen i de helserelevante ytelsene de siste tiårene).<sup>19</sup> Dersom det viser seg at gjennomsnittlig varighet i det legemeldte sykefraværet øker og flere bruker opp sykepengeretighetene sine, kan dette igjen føre til en økning i overgangen til arbeidsavklaringspenger og uføretrygd. Dette kan bety at det er fare for negative ettervirkninger av pandemien på disse ytelsene også i årene framover.

Utviklingen i de helserelevante ytelsene de siste tiårene

*Høyt antall mottakere sammenliknet med andre land*  
Andelen mottakere av helserelevante ytelser<sup>20</sup> i Norge ligger høyt sammenliknet med de fleste andre land.<sup>21</sup> Sykefraværet og uføreandelen er klart høyere enn i sammenlignbare land. De helserelevante ytelsene skal sikre økonomisk trygghet når evnen til selvforsørging er bortfalt eller redusert som følge av sykdom, skade eller lyte. Mange stønadsmottakere er dermed 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 innteksrelaterte ytelser, og det påvirker hvilket nivå de kan få på ytelsene. I hvilken grad det er tilgjengelig arbeid for personer med nedsatt arbeids- eller inntektsevne, har også betydning for bruken av helserelevante ytelser. Den høye andelen som mottar en helserelevante ytelse, kan dermed også være et uttrykk for at personer med helsetilstand har utfordringer med å få innpass i arbeidslivet.

### *Overgang mellom ytelsene*

Kjennetegn ved mottakere av arbeidsavklaringspenger og uføretrygd illustrerer også den nære sammenhengen mellom utviklingen i de helserelevante ytelsene. Blant de som startet å motta arbeidsavklaringspenger i 1. kvartal 2021, mottok i underkant av 59 pst. sykepenger to måneder tidligere. Blant de som sluttet å motta arbeidsavklaringspenger i 1. kvartal 2020, mottok i overkant av 40 pst. uføretrygd (uten å kombinere dette med arbeid) seks måneder senere. Den reelle overgangen til uføretrygd var imidlertid høyere, ettersom det i tillegg var i overkant av 12 pst. som da var arbeid i kombinasjon med uføretrygd. Statistikk for nye mottakere av uføretrygd i 1. kvartal 2021 viser dessuten at i overkant av 65 pst. av disse var registrert som mottakere av arbeidsavklaringspenger to måneder forut for uføretrygd.

### *Mange kombinerer en helserelevante ytelse med arbeid*

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

Tilknytningen til arbeidslivet varierer mellom ordningene og gjenspeiler utformingen av dem. I sykepengeordningen er gjennomstrømmingen av mottakere stor,<sup>22</sup> og de aller fleste sykepengemottakere er også i et arbeidsforhold. Drøyt halvparten av alle som ble sykmeldt i 2019, kombinerte til enhver tid arbeid og sykepenger gjennom bruk av gradert sykmelding. Av alle avsluttede tilfeller i 2020 var nesten ni av ti registrert i arbeid (enten kun i arbeid eller i arbeid kombinert med ytelse) seks måneder etter en avsluttet sykmeldingsperiode.

Også for mottakere av arbeidsavklaringspenger er gjennomstrømmingen relativt høy, og nesten halvparten (48,3 pst.) av mottakerne av arbeidsavklaringspenger var i arbeid på ett eller flere tidspunkt i løpet av 2020,<sup>23</sup> en økning på 0,2 prosentpoeng fra 2019. Av de som sluttet å motta

<sup>19</sup> Nossen, J. P. (2014). Utviklingen i sykefraværet: betydningen av arbeidsmarkedet, gradering og regelendringer. Arbeid og velferd 2/2014. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

<sup>20</sup> Sykepenger, arbeidsavklaringspenger og uføretrygd regnes her som helserelevante trygdeytelser.

<sup>21</sup> NOU 2021: 2 Kompetanse, aktivitet og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting.

<sup>22</sup> 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.

arbeidsavklaringspenger i løpet av 2020, var i underkant av 36 pst. i arbeid seks måneder senere. Av disse var om lag 17 pst. kun i arbeid (heltid eller deltid) og i underkant av 19 pst. kombinerte arbeid med en ytelse – i mange tilfeller uføretrygd.

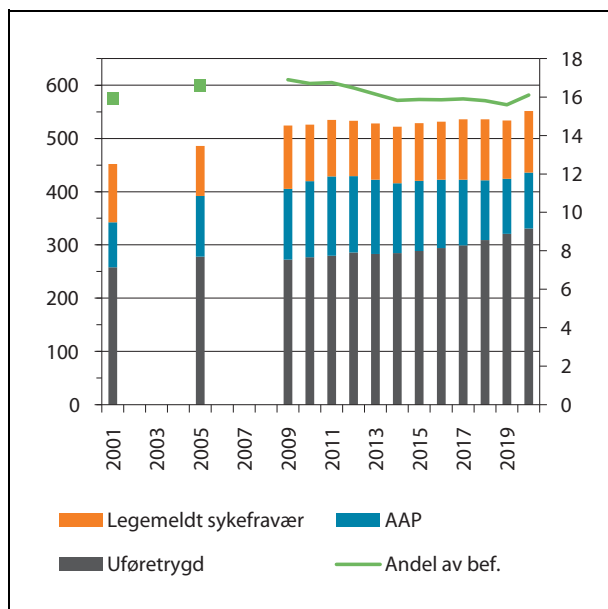
Det er svært få som slutter å motta uføretrygd og har overgang til arbeid, men en del mottakere av uføretrygd vil i perioder kunne arbeide noe ved siden av uføretrygden. I løpet av 2020 var 20 pst. av mottakerne av uføretrygd i arbeid på ett eller flere tidspunkt.<sup>24</sup>

### Mange potensielle årsverk går tapt

Den samfunnsmessige betydningen av mottak av helse relaterte ytelse i befolkningen kan illustreres ved å se på tapte årsverk som følge av mottak av disse ytelsene. I figur 3.8 er det gitt et estimat på utviklingen i denne størrelsen. Med tapte årsverk knyttet til mottak av helse relaterte ytelse menes her hvor mange ekstra årsverk det ville utgjort dersom alle som mottok sykepenger pga. legemeldt fravær, eller som mottok arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd, i stedet hadde vært i heltidsarbeid. I motsetning til statistikken over antall mottakere (se neste avsnitt), tar denne beregningen hensyn til hvor stor andel av en full ytelse hver person mottar og hvor stor andel av året personen mottar denne ytelsen. Tallene gir et mål på en teoretisk arbeidskraftreserve, og kan ikke tolkes som et realistisk anslag på hvor mange som kan komme i arbeid. Det er heller ikke tatt hensyn til hvor mye en person arbeidet før mottaket av den helse relaterte ytelsen startet.

Det er mange personer som står bak de tapte årsverkene presentert i figur 3.8. I 2020 tapte i underkant av 1,36 millioner unike personer hele eller deler av arbeidsåret som følge av mottak av helse relaterte ytelse, mens antall tapte årsverk var 551 000.<sup>25</sup> I gjennomsnitt stod det 2,5 personer bak hvert tapte årsverk. Siden det er store forskjeller i hvor langvarig de ulike ytelsene mottas, er det tilsvarende forskjeller i hvor mange personer som står bak hvert tapte årsverk i de ulike

ordningene. Siden de fleste sykefravær er korte, står det 7,9 personer bak hvert tapte årsverk i kategorien sykefravær. For personer som mottar arbeidsavklaringspenger står det 1,6 personer bak hvert tapte årsverk, mens i kategorien uføretrygd står det 1,1 personer bak hvert tapte årsverk.



Figur 3.8 Estimat på antall tapte årsverk knyttet til mottak av helse relaterte ytelse<sup>1</sup> (venstre akse) og som andel av befolkningen 18–66 år (høyre akse). Antall i tusen. Andel i pst. Tapte årsverk i løpet av året for 2001, 2005, 2009–2020

<sup>1</sup> Det som tidligere het attføringspenger, rehabiliteringspenger og tidsbegrenset uførestønad er i figuren slått sammen til arbeidsavklaringspenger (AAP).

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Som andel av befolkningen i alderen 18–66 år utgjorde tapte årsverk knyttet til mottak av helse relaterte ytelse 16,1 pst. i 2020. Det er 0,2 prosentpoeng høyere enn i 2001. Andelen har variert lite over år, og har avtatt eller vært om lag uendret hvert år fra 2009 til 2019. Fra 2019 til 2020 økte likevel andelen med 0,5 prosentpoeng, og var på det høyeste nivået siden 2013.

Sammenlignet med 2001 har antall tapte årsverk knyttet til mottak av helse relaterte ytelse økt med 22 pst. fram til 2020. Det er tapte årsverk knyttet til mottak av uføretrygd og arbeidsavklaringspenger som står for det meste av økningen siden 2001, mens antall tapte årsverk knyttet til legemeldt sykefravær er mindre endret. I perioden fra 2009 til 2019 var antall tapte årsverk om lag uendret, mens antallet igjen steg fra 2019 til 2020. Det var særlig uføre og personer med sykefravær som bidro til veksten i 2020.

<sup>23</sup> 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.

<sup>24</sup> 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.

<sup>25</sup> Til sammenligning var det i overkant av 2,5 millioner sysselsatte årsverk i hele befolkningen i 2019.

Det siste året har altså tapte årsverk økt både i antall og i pst. av befolkningen. Antall tapte årsverk økte knyttet til alle de tre helse-relaterte ytelsene, se omtale av koronapandemiens påvirkning på de helse-relaterte ytelsene over.

I perioden 2013–2020 ble andelen tapte årsverk redusert fra 16,2 pst. til 16,1 pst., mens antallet tapte årsverk økte med 23 000, fra 528 000 til 551 000.

#### Relativ stabil andel mottakere

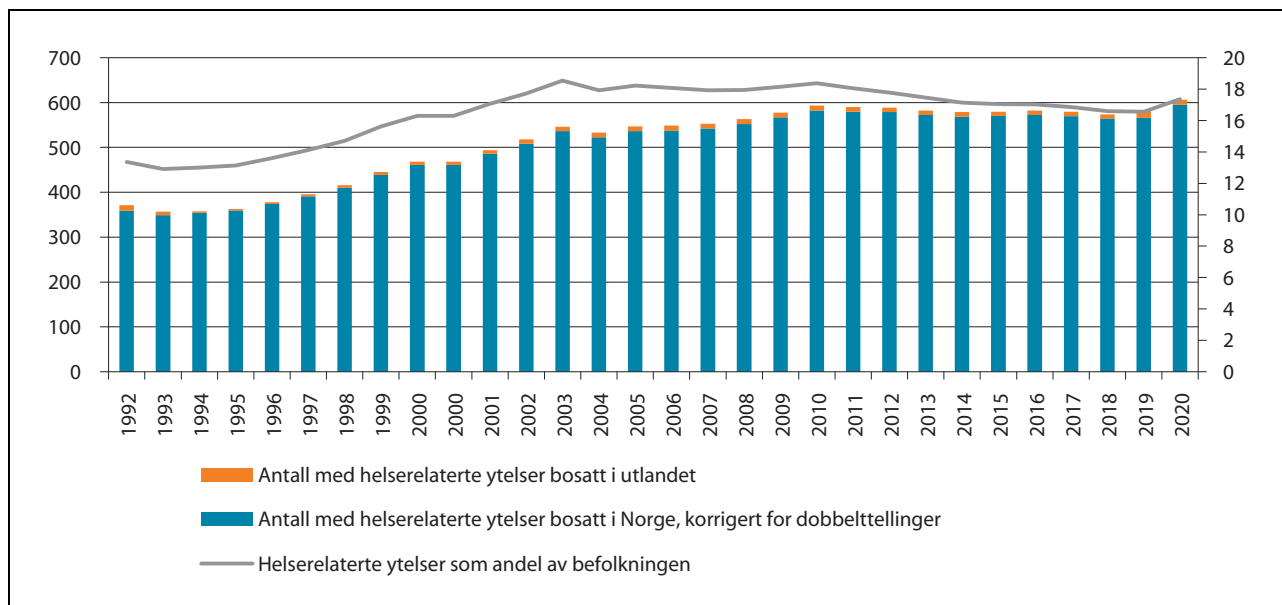
Statistikk over antall og andel mottakere av helse-relaterte ytelser gir informasjon om hvor mange som til enhver tid mottar en helse-relatert ytelse. Figur 3.9 viser tall for dette ved utgangen av hvert år. Andelen mottakere av helse-relaterte ytelser i pst. av befolkningen i alderen 18 til 66 år, var

17,4 pst. ved utgangen av 2020. Det er en økning på 0,8 prosentpoeng fra 2019. Økningen i 2020 må bl.a. ses i sammenheng med koronapandemien. Fra 2001 til 2010 holdt andelen seg relativt stabil på rundt 18 pst., mens i perioden 2010 til 2019 var andelen avtakende.

Antall mottakere av helse-relaterte ytelser<sup>26</sup> var ved utgangen av 2020 om lag 595 000, som er en økning på rundt 30 000 mottakere fra 2019. I perioden 2000 til 2020 har dette antallet økt med om lag 134 000, tilsvarende en økning på 29 pst.

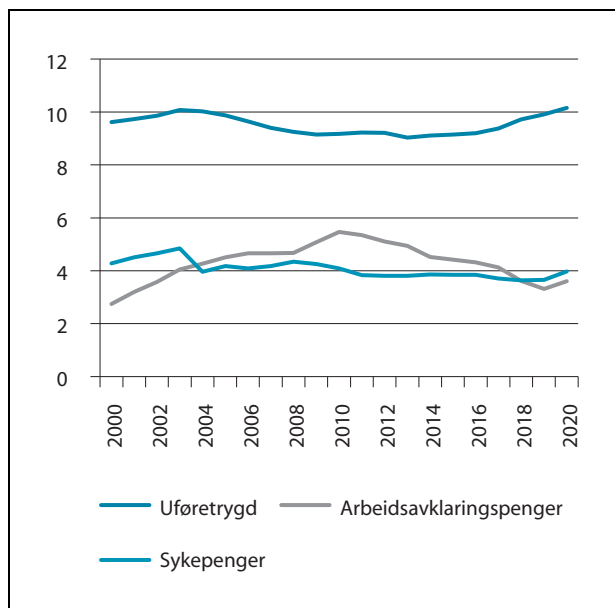
I perioden 2013–2020 ble andelen mottakere av helse-relaterte ytelser redusert fra 17,5 pst. til 17,4 pst., mens antallet mottakere økte med 13 000, fra 572 000 til 595 000.

<sup>26</sup> Bosatt i Norge.



Figur 3.9 Antall mottakere av helse-relaterte trygdeytelser 18–66 år (venstre akse) og mottakere som andel av befolkningen 18–66 år (høyre akse), korrigert for at man kan motta mer enn en ytelse samtidig. Antall i tusen. Andel i pst. Tall ved utgangen av året 2000–2020

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.



Figur 3.10 Bosatte mottakere av sykepenger, arbeidsavklaringspenger og uføretrygd som andel av befolkningen 18–66 år. Andel i pst.<sup>1</sup> Tall ved utgangen av året

<sup>1</sup> 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 arbeidsavklaringspenger har hatt en nedadgående trend siden 2011, før pandemien medførte et trendskifte i 2020 (figur 3.10). Andelen med uføretrygd gikk klart ned fra 2004 til 2009, med innføringen av tidsbegrenset uførestønad. I de påfølgende årene lå andelen relativt stabilt, men andelen har økt de siste årene. Denne økningen må ses i sammenheng med nedgangen i mottak av arbeidsavklaringspenger.<sup>27</sup> Andelen som mottar sykepenger har vært relativt stabil siden 2004, bortsett fra en økning i 2020 som også må ses i sammenheng med koronapandemien.

#### Noen faktorer bak utviklingen

Det er ikke en enkel forklaring på utviklingen i bruken av helserelaterte ytelser over tid. Ettersom det er store forskjeller i mottak av helserelaterte trygdeytelser mellom kjønn, aldersgrupper og befolkningsgrupper, vil endringer i befolknings sammensetningen påvirke utviklingen i andelen som mottar helserelaterte ytelser. Konjunktursituasjonen vil også kunne påvirke utviklin-

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

gen i bruken av ytelsene. I tillegg vil selvsagt regelendringer kunne påvirke både samlet bruk av ytelsene og fordelingen mellom dem.

Siden 2001 har det blitt flere i de eldste aldersgruppene i arbeidsdyktig alder i Norge. Siden helsen blir dårligere med alderen bidrar dette isolert sett til at flere mottar helserelaterte ytelser. I samme periode har forventet levealder økt betydelig, og økt levealder er det tydeligste målet på bedret helsetilstand i befolkningen. Hvis det er blitt lettere å være i arbeidslivet med redusert helse sammenlignet med tidligere, vil det trekke i samme retning.<sup>28</sup>

Det er særlig lavere andel mottakere av helserelaterte ytelser i de eldste aldersgruppene som har trukket den samlede andelen ned etter 2010. Andelen av befolkningen i alderen 18–29 år som mottar en helserelatert ytelse, var i 2020 derimot på sitt høyeste nivå i perioden 2001–2020 med 7,4 pst. Det henger sammen med koronapandemien. Andelen var klart lavere i 2019 (6,8 pst.). Det var i hovedsak en økende trend i denne andelen i perioden 2001–2010 etterfulgt av en nedadgående trend fram til 2019. Siden 2001 er andelen unge mottakere av sykepenger redusert, samtidig som andelen mottakere av arbeidsavklaringspenger og uføretrygd har økt. Noe av økningen i andelen unge uføretrygdde skyldes at flere barn med alvorlige helseproblemer vokser opp og når voksenalderen. I tillegg har fjerningen 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.<sup>29</sup>

Flere analyser viser at utviklingen i sykefraværet har stor betydning for antall nye mottakere til de øvrige helserelaterte ytelsene.<sup>30</sup> Den klare nedgangen i antall mottakere så vi i 2004, noe som bl.a. må ses i sammenheng med fallet i sykefraværet det samme året. Året etter ble antallet som brukte opp sykepengerrettighetene sine redusert

<sup>28</sup> Kalstø, Å. M. og Kann, I. C. (2018) «Færre på helserelaterte ytelser – friskere befolkning?», Arbeid og velferd 4/2018.

<sup>29</sup> Bragstad, T. (2018) «Vekst i uføretrygding blant unge», Arbeid og velferd 2/2018.

<sup>30</sup> Kann, I.C., Brage, S., Kolstad, A., Nossen, J.P. og Thune, O. (2012) «Har gradert sykmelding effekt på sykefraværet?», Arbeid og Velferd 2/2012.

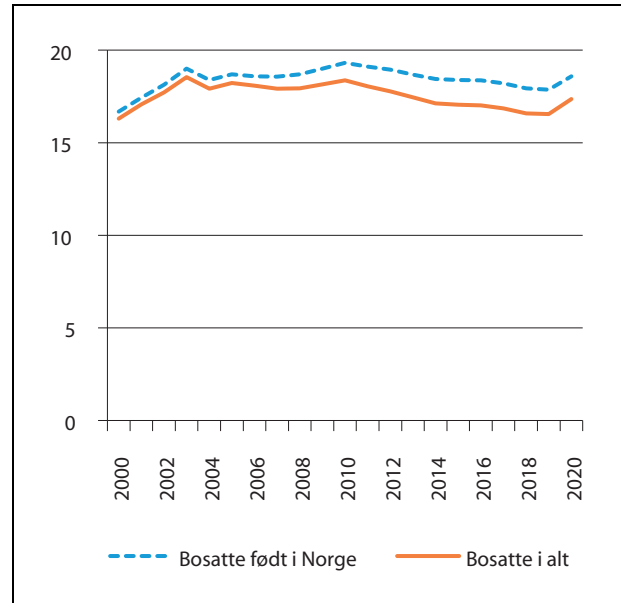
Kann, I. C., Bragstad, T. og Thune, O. (2013) «Stadig flere på trygd?», Arbeid og velferd 3/2013.

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

med 22 pst.<sup>31</sup> Når antallet som bruker opp sykepengerettighetene går ned, blir overgangen til mer langvarige helserelaterte ytelser også redusert.

Analysen gjort av Arbeids- og velferdsdirektoratet<sup>32</sup> viser at nedgangen i andelen av befolkningen som mottar helserelaterte ytelser etter 2004 har kommet på tross av at alderssammensetningen trekker i motsatt retning. Det ser dermed ut til at andre forhold enn endret alderssammensetning i befolkningen forklarer de store endringene i mottak av helserelaterte ytelser de siste 20 årene. Dette kan f.eks. være endringer i befolkningens helse og utdanningsnivå, forhold på arbeidsmarkedet, endringer i regelverk, herunder økt satsing på aktivitetskrav og kontakt med arbeidslivet i sykdomsperioden, og andre forhold som påvirker individuell adferd. En studie har undersøkt betydningen av endringer i alderssammensetning og utdanningsnivå for veksten i helserelaterte ytelser fra 1994 til 2006. Studien finner at selv om en økende andel eldre isolert sett har bidratt til veksten, har samtidig økt utdanningsnivå trukket i motsatt retning. Det konkluderes med at disse langt på vei utlikner hverandre, slik at de samlet kan forklare svært lite, om noe, av endringene i mottak av helserelaterte ytelser i perioden. Disse må derfor forklares av andre forhold.<sup>33</sup>

Et særtrekk ved den demografiske utviklingen er høy arbeidsinnvandring fra midten av 2000-tallet fram til 2011. Den høye arbeidsinnvandringen har bidratt til å trekke ned andelen som mottar helserelaterte ytelser, fordi innvandringen har vært særlig høy i aldersgrupper med lav trygdetilbøyelighet. I tillegg har nyankomne innvandrere i mindre grad opparbeidet seg trygderettigheter. Figur 3.11 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 til og med 2014, og har deretter vært uendret.



Figur 3.11 Mottakere av helserelaterte ytelser som andel av befolkningen i alderen 18–66 år. Bosatte personer født i Norge og alle bosatte. 2000–2020. Pst.

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Studier viser at innvandrere på lengre sikt har fallende sysselsettingsandeler og økt overgang til helserelaterte ytelser.<sup>34</sup> 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.

En rekke analyser utført av Arbeids- og velferdsdirektoratet viser at situasjonen og utviklingen i arbeidsmarkedet har betydning for bruken av helserelaterte ytelser i befolkningen. Funn mellom 2000 og 2012 viser for det første en tendens til at færre nye sykefravær ble påbegynt når ledigheten var høy. For det andre økte den gjennomsnittlige varigheten av sykefraværet som startet i perioder hvor antallet nye arbeidsledige økte.<sup>35</sup> Andre analyser viser også sammenhenger mellom økt ledighet og hhv. en økning i antall personer med oppbrukte sykepengerettigheter,<sup>36</sup> og redusert sannsynlighet for overgang til arbeid for motta-

<sup>31</sup> Kann, I.C., Thune, O. og Galaasen, A.M. (2013) «Gir lavere sykefravær færre på langtidsytelser?», *Arbeid og Velferd* 3/2013.

<sup>32</sup> Kann, I. C., Bragstad, T. og Thune, O. (2013) «Stadig flere på trygd?», *Arbeid og velferd* 3/2013 og Kalstø, Å. M. og Kann, I. C. (2018) «Færre på helserelaterte ytelser – friskere befolkning?», *Arbeid og velferd* 4/2018.

<sup>33</sup> Bratsberg, B. og Røed, K. (2011) «Kan demografi forklare veksten i uførhet?», *Søkelys på arbeidsmarkedet*, nr. 1–2 2011, s. 321.

<sup>34</sup> Bratsberg, B., Raaum, O. og Røed, K. (2011) «Yrkesdelta-taking 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.

<sup>35</sup> Nossen, J. P. (2014) «Utviklingen i sykefraværet: betydningen av arbeidsmarkedet, gradering og regelendringer», *Arbeid og velferd* 2/2014.

kere av arbeidsavklaringspenger.<sup>37</sup> Det foreligger også analyser som peker på at tilgangen til arbeidsavklaringspenger øker når ledigheten øker.<sup>38</sup> Tidligere analyser av ordningene attføringspenger, rehabiliteringspenger og tidsbegrenset uførestønad har vist tilsvarende effekter i kjølvannet av finanskrisen i 2008.

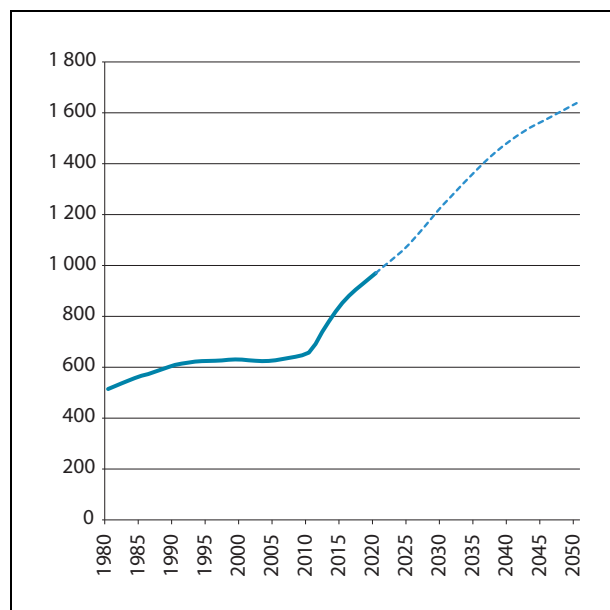
### 3.6 Pensjon

Figur 3.12 viser den historiske utviklingen i antall mottakere av alderspensjon fra folketrygden i perioden 1980–2020, samt framskrivinger til 2050. Ved utgangen av 2020 var det 981 000 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 en pst. per år i 2050.

Fra 2020 til 2030 anslås utgiftene til alderspensjon fra folketrygden å øke fra om lag 260 mrd. kroner til om lag 310 mrd. kroner. Det er en vekst på 50 mrd. kroner, eller 19 pst. Beregninger fra Statistisk sentralbyrå (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.<sup>39</sup>

Utover framskriving 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. Som andel av BNP Fastlands-Norge utgjør dette om lag 3,35.<sup>40</sup>



Figur 3.12 Utviklingen i antall alderspensjonister fra folketrygden, middelbestand. Tusen. Historiske tall 1980–2020. Framskrivinger 2021–2050

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet

Levealderen i befolkningen øker stadig, og dette bidrar til veksten i antall mottakere av alderspensjon. I 1980 var forventet levealder for menn 72 år og for kvinner 79 år. I 2020 hadde menns og kvinners forventede levealder økt til hhv. 81 år og 85 år. Forventet levealder anslås i middelalternativet i SSBs befolkningsframskrivinger 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 2020<sup>41</sup>, 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 2011–2020. I figur 3.13 er de ulike komponentene definert som følger:

<sup>36</sup> Lima, I. A. Å. (2016) «Hvordan har økt ledighet påvirket bruken av helse relaterte ytelser og økonomisk sosialhjelp?», Arbeid og velferd 2/2016 Økningen er noe lavere enn hva befolkningsutviklingen skulle tilsi.

<sup>37</sup> Kann, I. C., Yin, J. og Kristoffersen, P. (2016) «Fra arbeidsavklaringspenger til arbeid», Arbeid og velferd 2/2016.

<sup>38</sup> 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 helse relaterte ytelser og økonomisk sosialhjelp?», Arbeid og velferd 2/2016.

<sup>39</sup> Fredriksen D, Holmøy E, Strøm B og Stølen N. M (2019) «Betydningen av pensjonsreformen for arbeidstilbud og offentlige finanser» Søkelys på arbeidslivet 04/2019.

<sup>40</sup> Røstadsand, J. I., Stølen N. M. og Fredriksen D. (2021) «Opparbeidede pensjonsrettigheter, nasjonale tall 2014–2018» SSB rapport 2021/18.

<sup>41</sup> Tallet påvirkes av at relativt mange alderspensjonister og uføretrygdde samtidig er yrkesaktive.

- 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 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.
  - Innsparinger 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 innsparing som følge av at pensjoner under utbetaling reguleres lavere enn lønnsveksten.

Reformen har samlet anslagsvis bidratt til å øke utgiftene til alderspensjon i folketrygden med 4,1 mrd. kroner i 2020. 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. I 2022 er de årlige pensjonsutgiftene anslått å bli 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 18,3 mrd. kroner i 2020.

Omfanget av tidlig uttak ser nå ut til å stabiliseres, og som følge av de nøytrale uttaksreglene der tidlig uttak gir lavere årlig pensjon, vil de økte utgiftene i form av tidlig uttak på kort sikt motvirkes av reduserte utgifter på lengre sikt. Denne effekten, 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.

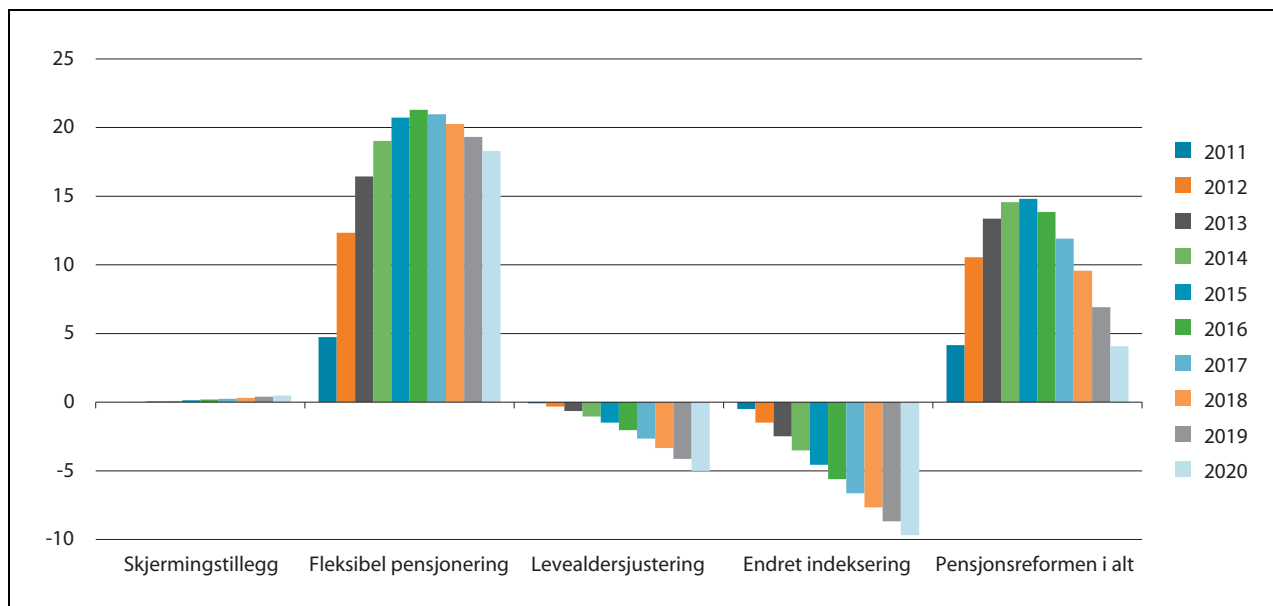
Levealdersjusteringen ved 67 år har foreløpig hatt begrenset effekt da den bare gjelder nye mottakere av alderspensjon fra 2011. Innsparingen som følge av levealdersjusteringen reduseres av at de første årskullene er delvis skjermet for effekten av levealdersjusteringen. Innsparingen knyttet til levealdersjustering ved 67 år er anslått til 5,0 mrd. kroner i 2020. 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 9,7 mrd. kroner i 2020 sammenliknet 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 3.13 Utgiftsvirkning av pensjonsreformen målt i fast G. mrd. 2021-kroner (G = 104 716 kroner)

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet

Regjeringen har gjennomført flere tiltak for å styrke pensjonistenes økonomi de siste årene.

Grunnpensjonen til gifte og samboende pensjonister har blitt økt fra 85 pst. til 90 pst. av grunnbeløpet. Økningen var på om lag 4 000 kroner per pensjonist, dvs. 8 000 kroner per pensjonistpar. Minste pensjonsnivå til enslige alderspensjonister har blitt økt med 4 000 kroner i fire omganger og med 5000 kroner en gang, og minste pensjonsnivå til gifte og samboende har blitt økt med 1 000 kroner. I tillegg har pensjonistene fått betydelig skattelette. Alderspensjonister som gruppe har under denne regjeringen fått en samlet lettelse på over 5 mrd. kroner. Disse tiltakene har bidratt til at pensjonistenes kjøpekraft har økt betydelig mer enn det som isolert sett følger av den årlige reguleringen.

I forbindelse med budsjettavtalen om statsbudsjettet for 2021 og Stortingets behandling av Representantforslag 53 S (2020–2021), ble det besluttet at pensjoner under utbetaling fra folketrygden i 2021 skulle reguleres med et gjennomsnitt av lønns- og prisveksten, men ikke høyere enn lønnsveksten. Videre skulle det gis en kompensasjon for trygdeoppgjøret 2020 tilsvarende differansen mellom dagjeldende regler og regulering med gjennomsnittet av lønns- og prisveksten. Regulering av alderspensjon under utbetaling i 2021 ble i tråd med dette gjennomført med en særskilt regulering, slik at resultatet ble som om reguleringsreglene ble lagt om med gjennomsnitt av lønns- og prisveksten fra 2020. har pensjonene økt mer enn prisveksten i perio-

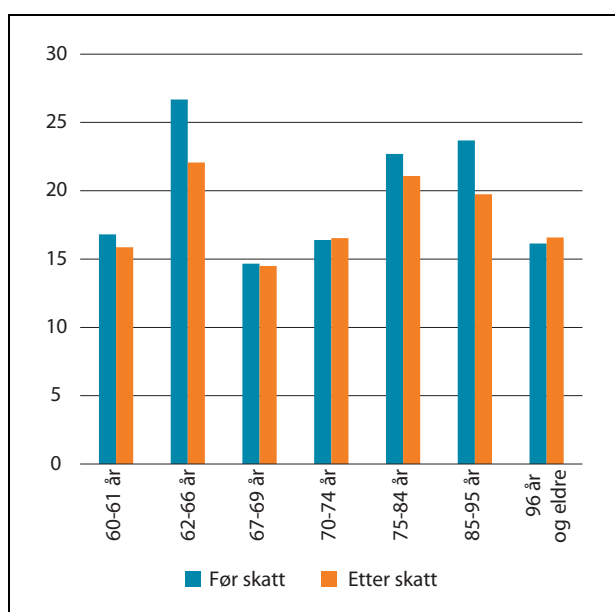
Ved behandlingen av Meld. St. 33 (2020–2021) Regulering av pensjoner i 2021 og pensjonisters inntektsforhold kom stortingsflertallet til at de ønsket en gunstigere regulering av pensjoner under utbetaling enn det som ble lagt til grunn i trygdeoppgjøret. Vedtaket innebærer at årsveksten i løpende alderspensjon i 2021 skal øke fra 3,58 til 3,83 pst. Et utkast til endring i forskrift ble sendt på høring 16. september, med sikte på at endringen kan bli gjennomført før årsskiftet, og at differansen i månedlige utbetalinger fra 1. mai 2021 kan etterbetales. I budsjettanslaget for 2022 er det lagt til grunn at etterbetalingen skjer i 2021.

Figur 3.14 viser realveksten i median samlet inntekt etter skatt for ulike aldersgrupper i perioden 2009–2019. Endringer i median samlet inntekt sier noe om hvordan kjøpekraften har endret seg for medianen i hver aldersgruppe, dvs. den personen som ligger midt i inntektsfordelingen for den aktuelle aldersgruppen. Figuren viser at den eldre befolkningen over 62 år har hatt en klar vekst i realinntekten de siste årene. Dette gjelder for alle aldersintervall over 62 år. Endringer i sammensetningen av pensjonistene og at nye pensjonister har bedre pensjonsopptjening bidrar til å forklare veksten for de eldre aldersgruppene.

For alle over 62 år har realveksten i samlet inntekt etter skatt vært over 14 pst. 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 den.

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.

Skattereglene behandler pensjon gunstigere enn yrkesinntekt: trygdeavgiften er lavere, og det er et fradrag i inntektsskatt og trygdeavgift for pensjonister opp til et visst beløp på pensjonen. 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 3.14 Realvekst i median samlet inntekt før og etter skatt. Pst. 2009–2019

Kilde: Statistisk sentralbyrå

### 3.7 Utvikling i folketrygdens utgifter

Her følger en oversikt over utviklingen i realveksten for de sentrale stønadene på Arbeids- og sosialdepartementets ansvarsområde, samt en oversikt over utviklingen i antall mottakere og gjennomsnittlig ytelse. Direkte og indirekte konsekvenser av koronapandemien har medført en kraftig økning i arbeidsledigheten, og sterk økning i utgiftene til dagpenger, sykepenger, omsorgspenger og pleiepenger. Antall mottakere av arbeidsavklaringspenger har gått kraftig ned de siste årene, men pandemien har medført en betydelig økning i 2020 og så langt i 2021.

Tabellen *Utviklingen i folketrygdens utgifter etter stønadstype 2009–2022* under viser utviklin-

gen i folketrygdens utgifter i nominell verdi og realvekst i pst. Dagpenger mv. er ikke inkludert i tabellen. Beløpene for perioden 2009–2020 er basert på regnskapstall, mens beløpene for 2021 er anslag på regnskap. For 2022 brukes utgiftsanslag som følger av regjeringens budsjettforslag i Gul bok 2022. Den direkte effekten av regelendringene som har kommet som følge av pandemien er anslått til å ha gitt merutgifter i 2020 på 6,3 mrd. kroner for områdene i tabellen, hvorav 5,8 mrd. kroner gjelder sykepenger (inkl. omsorgspenger), mens resterende gjelder arbeidsavklaringspenger og uføretrygd. Av disse regelverkseffektene ventet det at det fortsatt vil være 3,3 mrd. kroner i merutgifter også i 2021. Det skyldes at de fleste endringene er videreført til høsten 2021 og at regelendringene for arbeidsavklaringspenger gir effekter også etter de er avvirket. I 2022 er merutgiftene av regelendringene for arbeidsavklaringspenger anslått til om lag 620 mill. kroner<sup>42</sup>.

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 fraværstilbøyligheten og antall sysselsatte. Økningen i utgiftene til alderspensjon skyldes en økning i antall pensjonister og at nye pensjonister i gjennomsnitt kan ha høyere pensjon enn de som faller fra. For uføretrygd og andre stønader illustrerer tallene hovedsakelig endringer i antall mottakere.

For sykepenger framkommer realveksten ved at utgiftene justeres for lønnsutviklingen. Utgiftene til arbeidsavklaringspenger, uføretrygd, enslige forsørgere og etterlatte justeres for utviklingen i folketrygdens grunnbeløp (G), mens for alderspensjon er det i årene etter 2011 tatt hensyn til at de fleste pensjoner under utbetaling har blitt justert med G fratrukket 0,75 pst.<sup>43</sup> 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.

<sup>42</sup> Beløpet er en netto merutgift som også inkluderer innsparring til uføretrygd ved at enkelte som følge av endringene får utsatt overgang til uføretrygd.

<sup>43</sup> Tilsvarende justering er benyttet også for 2021–2022 selv om reguleringsreglene har blitt endret for disse årene. Effekter av endringer i reguleringsreglene for disse årene (som har gitt høyere pensjonsregulering i 2021 og marginalt svakere i 2022) vil dermed inngå som en del av realveksten.

Samlet sett har det vært en realvekst i folketrygdens utgifter hvert år siden 2009. Utgiftsveksten i disse rettighetsbaserte ordningene har begrenset handlingsrommet i budsjett-

politikken i betydelig grad, og dette forventes å gjelde også i de kommende årene ved en videreføring av dagens regelverk.

*Utviklingen i folketrygdens utgifter etter stønadstype<sup>1</sup> 2009–2022. I nominelle mrd. kroner og gjennomsnittlig årlig realvekst<sup>2</sup>*

Stønadsutgifter	Nominell verdi				Gjennomsnittlig årlig realvekst i pst.		
	2009	2013	2021	2022	2009–2013	2013–2021	2021–2022
Sykepenger	36,3	36,6	48,5	47,9	-3,6	0,8	-4,2
Arbeidsavklaringspenger	30,5	36,5	34,3	33,4	0,5	-3,4	-5,9
Uføretrygd	59,5	71,6	104,6	111,1	0,7	2,0	2,7
Alderspensjon	112,8	164,6	257,2	269,2	6,2	3,6	1,9
Stønad til enslig forsørger og etterlatte	6,1	6,1	4,3	4,3	-3,7	-6,9	-3,2
Stønad til merutgifter <sup>3</sup>	8,7	8,8	10,7	11,0	-1,4	0,1	2,2
<b>Sum</b>	<b>254,0</b>	<b>324,2</b>	<b>459,6</b>	<b>476,9</b>	<b>2,4</b>	<b>2,0</b>	<b>0,8</b>

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Stønad til merutgifter består av Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv. (kap. 2661) 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 årene 2010 til 2012, og var deretter stabilt fra 2013 til 2015, etterfulgt av en ny nedgang fra 2016 til 2018. I 2019 økte det trygdefinansierte sykefraværet med 1,1 pst., mens veksten i 2020 endte på 2,9 pst., før effekt av regelendringer. 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 og 2021 er realveksten sterkt preget av koronarelaterte regelendringer, som har bidratt til 13,0 pst. vekst i 2020 og en nedgang på 7,2 pst. i 2021. Dette gjelder midlertidige endringer for både sykepenger og omsorgspenger. I 2022 ventes avvikling av de midlertidige regelverksendringene for sykepenger og omsorgspenger i forbindelse med koronapandemien å trekke utgiftene på disse områdene ned, sammenheng med at realveksten var 8,0 pst. i

og realveksten anslås å bli -4,2 pst. Det tilsvarer en reduksjon på om lag 2,1 mrd. 2022-kroner.

#### *Arbeidsavklaringspenger*

F.o.m. 1. mars 2010 ble rehabiliteringspenger, attføringspenger og tidsbegrenset uførestønad erstattet av den nye ytelsen arbeidsavklaringspenger. Etter en betydelig vekst de første årene, har det i perioden 2012–2019 vært en reduksjon i antall mottakere av arbeidsavklaringspenger. Dette har gitt lavere utgifter. Antall mottakere økte igjen i 2020 og så langt i 2021. Fra 2022 ventes en ny nedgang i antall mottakere. De midlertidige regelendringene, generelle forsinkelser i avklaringsløpene og økt arbeidsledighet i forbindelse med koronapandemien, har fram til nå bidratt til redusert avgang fra ordningen. Utviklingen ventes å snu i 2022 fordi arbeidsmarkedet bedrer seg, avklaringene på ordningen vil gå lettere, og mange vedtak om arbeidsavklaringspenger vil løpe ut mot slutten av 2021 og i 2022. Realveksten i folketrygdens utgifter til arbeidsavklaringspenger anslås til -5,9 pst. fra 2021 til 2022, tilsvarende en reduksjon på om lag 2,1 mrd. 2022-kroner. Dette må ses i 2021.

### *Uføretrygd*

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 sammenheng med høy tilgang 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 og så langt i 2021 har det vært lavere vekst som følge av de midlertidige regelverksendringene for arbeidsavklaringspenger i 2020, samt at koronapandemien gir forsinkelser i avklaringsløpene for mottakere av arbeidsavklaringspenger. Utviklingen ventes å snu til ny sterk oppgang fra 2022. Realveksten anslås til 2,7 pst. fra 2021 til 2022, tilsvarende en økning på om lag 2,9 mrd. 2022-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. Den årlige veksten i antall alderspensjonister under 67 år har vært avtakende, og omfanget av tidlig uttak ser ut til å ha stabilisert seg de siste årene. Utgiftene til alderspensjon vil likevel øke betydelig også i årene som kommer, hovedsakelig som følge av at det blir flere alderspensjonister over 67 år. I 2022 anslås realveksten i folketrygdens utgifter til alderspensjon til 1,9 pst., tilsvarende en økning på om lag 5,1 mrd. 2022-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. Realveksten i folketrygdens utgifter til enslige forsørgere og etterlattepensjon mv. anslås til -3,2 pst. fra 2021 til 2022, tilsvarende en nedgang på om lag 140 mill. 2022-kroner.

### *Stønader til å dekke merutgifter*

Stønader til å dekke merutgifter inkluderer grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv. samt 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 hjelpestønadens sats 0 i 2018. I 2020 fikk vi en realnedgang på 3,4 pst. Det skyldes hovedsakelig at 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 ventes trenden å snu til betydelig vekst. Realveksten anslås til 2,2 pst. fra 2021 til 2022. Det skyldes flere eldre, og at oppdemmet etterspørsel etter hjelpemidler ventes å bli tatt igjen.

*Mottakere<sup>1</sup> av sentrale ytelser 2015–2022. Gjennomsnittstall for året (utvalgte stønadsgrupper)*

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Pst.vis end- ring fra 2015 til 2022
<i>1. Varig inntektssikring</i>									
Alderspensjon	855 100	882 800	906 700	928 200	948 800	971 700	992 600	1 014 400	18,6
Uføretrygd	312 100	317 400	322 400	332 500	346 800	356 500	360 900	371 700	19,1
Etterlatte- pensjoner <sup>2</sup>	29 700	28 600	27 700	26 900	26 000	25 300	24 800	24 200	-18,6
I alt	1 197 000	1 228 900	1 256 800	1 287 600	1 321 700	1 353 500	1 378 300	1 410 300	17,8
<i>2. Midlertidig inntektssikring</i>									
Sykepenger til arbeidstakere	126 600	124 300	124 800	120 700	129 600	145 400	137 400	132 400	4,6
Arbeidsavkla- ringspenger	150 900	147 400	144 200	132 700	118 600	119 800	131 600	125 240	-17,0
Overgangs- stønad til ens- lige forsørgere	18 400	16 000	13 300	11 800	10 800	10 500	10 200	10 100	-45,4
Dagpenger til arbeidsledige	67 100	75 800	65 900	53 200	46 100	109 200 <sup>3</sup>	106 300	55 100	-18,0
I alt									
<i>3. Kompensasjon for merutgifter</i>									
Grunnstønad	121 000	119 400	118 100	117 400	119 500	125 200	127 200	128 900	6,5
Hjelpstønad	75 200	73 500	71 800	65 900	61 100	62 200	63 100	64 100	-14,8
I alt	196 200	192 900	189 900	183 200	180 600	187 400	190 300	193 000	-1,6

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

<sup>2</sup> Etterlattepensjoner inkluderer mottakere av pensjon til gjenlevende ektefeller, barnpensjon og pensjon til tidligere familiepleiere.

<sup>3</sup> 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 ytelse<sup>1</sup> for mottakere av sentrale ytelser, 2015–2022. Tall i 2022-kroner<sup>2</sup>

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Pst.vis endring fra 2015 til 2022
<b>1. Varig inntektssikring</b>									
Alderspensjon	270 000	270 200	270 800	269 500	268 100	267 000	267 900	265 400	-1,7
Uføretrygd	296 500	297 300	298 700	299 100	299 500	299 300	299 500	298 500	0,6
Etterlatte- pensjoner <sup>3</sup>	91 300	89 000	87 500	85 400	85 000	84 400	83 400	82 200	-9,9
<b>2. Midlertidig inntektssikring</b>									
Sykepenger til arbeidstakere	336 900	333 900	331 100	333 700	318 900	317 600	318 100	318 700	-5,4
Arbeidsavkla- ringspenger <sup>4</sup>	275 100	274 600	274 700	276 400	272 400	269 600	265 200	261 800	-4,8
Overgangs- stønad til ens- lige forsørgere	164 300	169 000	178 900	175 200	173 700	171 300	168 600	168 800	2,7
Dagpenger til arbeidsledige <sup>5</sup>	232 000	242 300	247 500	233 000	221 000	340 400	250 600	222 100	-4,3
<b>3. Kompensasjon for merutgifter</b>									
Grunnstønad	17 600	17 600	17 600	17 600	15 200	13 300	12 800	12 600	-28,1
Hjelpestønad	25 600	25 500	25 300	26 000	26 800	26 900	26 600	26 800	4,7

<sup>1</sup> Gjennomsnittlig ytelse er beregnet som regnskapstall for året dividert med gjennomsnittlig antall mottakere. Tall for 2021 og 2022 er anslag, for sykepenger er også tall for 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Etterlattepensjoner inkluderer pensjon til gjenlevende ektefeller, barnpensjon og pensjon til tidligere familiepleiere.

<sup>4</sup> Omfatter kap. 2651, post 70 (arbeidsavklaringspenger uten tilleggsstønader).

<sup>5</sup> 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. Tallet for 2021 inkluderer feriepenger av dagpenger.

### 3.8 Kommunale stønader

#### Økonomisk sosialhjelp

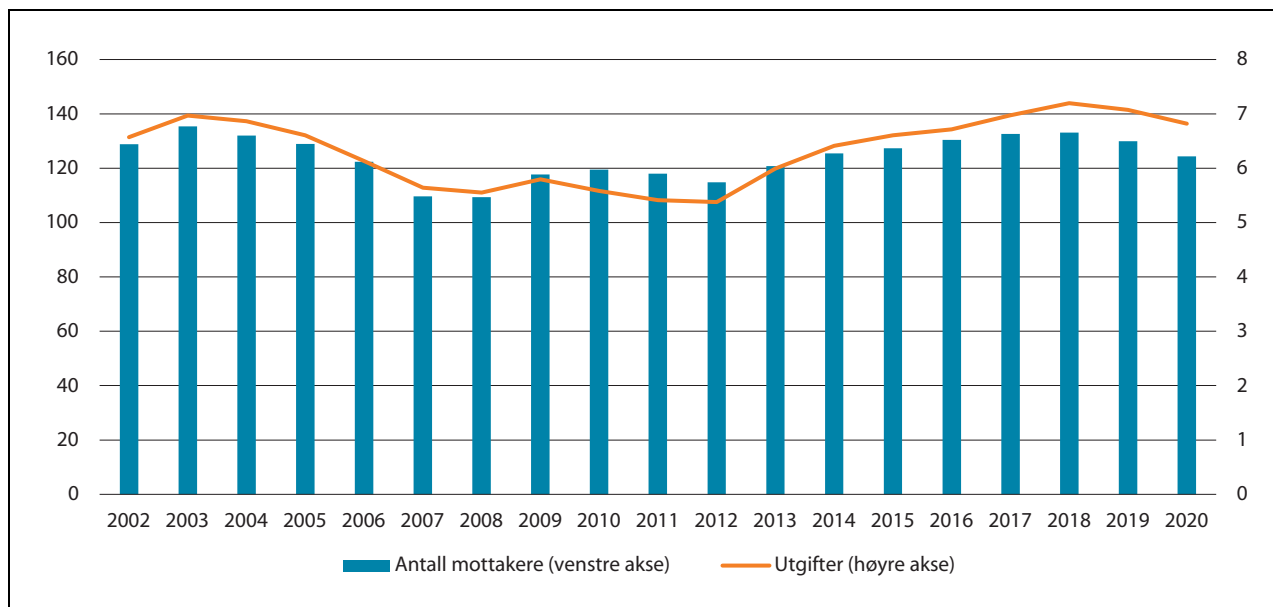
Som følge av koronapandemien er det i forskrift gitt mulighet til unntak fra krav om aktivitet ved tildeling av økonomisk sosialhjelp dersom koronapandemien gjør det vanskelig eller umulig å gjen-

nomføre planlagt aktivitet. Arbeids- og velferdsdirektoratet har videre utarbeidet en veileder for forenklet behandling av vedtak om økonomisk sosialhjelp som følge av koronasituasjonen. Den gir veiledning på hvordan NAV-kontoret kan sikre forsvarlig saksbehandling i en situasjon med større press på de sosiale tjenestene. Videre ble digital søknad om sosialhjelp (DIGISOS) gjort til-

gjengelig for alle landets kommuner i løpet av våren 2020. Per september 2021 har 332 av 356 kommuner tatt i bruk løsningen. Det innebærer at 97 pst. av landets befolkning har digital søknad tilgjengelig. Løsningen har økt tilgjengeligheten til arbeids- og velferdsforvaltningen for dem som har behov for å søke om sosialhjelp. Den har også bidratt til å forenkle saksbehandlingen av søknader om økonomisk sosialhjelp. Tilhørende innsynsløsning for bruker er tilgjengelig for om lag 60 pst. av landets befolkning. Utrullingen til kom-

munene fortsetter i 2021. Innsynsløsningen innebærer at bruker selv kan sjekke status i sak, lese vedtaksbrev og få oversikt over utbetalinger fra arbeids- og velferdsforvaltningen.

Figur 3.15 viser utviklingen i antall stønadsmottakere og utgiftene til økonomisk sosialhjelp i løpet av året for perioden 2002–2020. I 2019 og 2020 var det en nedgang i antall sosialhjelpsmottakere. Det ble utbetalt totalt 6,8 mrd. kroner i økonomisk sosialhjelp i 2020. Dette var en reduksjon på 3,6 pst. i faste priser sammenlignet med 2019.



Figur 3.15 Utgifter til økonomisk sosialhjelp og antall stønadsmottakere gjennom hele året. Antall i tusen. Utgifter i mrd. i faste 2020-kroner. 2002–2020<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Tall for 2003 og 2004 inkluderer mottak av introduksjonsstønad for nyankomne innvandrere.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

I løpet av 2020 mottok i alt 124 400 personer økonomisk sosialhjelp. Det var om lag 5 500 færre som mottok økonomisk sosialhjelp i løpet av 2020 enn i 2019, dvs. en nedgang på 4,3 pst. Fra 2018 til 2019 var nedgangen på 2,4 pst. Tallet 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 3.15 illustrerer antall mottakere som mottar sosialhjelp minst én gang i løpet av året, kan disse tallene ikke sammenlignes med beholdningstall for antall mottakere av helserelevante ytelser eller dagpenger.

I 2020 var 32 pst. av sosialhjelpsmottakerne under 30 år, dvs. på samme nivå som i 2019. Fra 2019 til 2020 ble antall sosialhjelpsmottakere redusert med 1 800 i aldersgruppen under 30 år, og

dette var en nedgang på 4,2 pst. Dette er en fortsettelse av en nedgang gjennom de siste årene.

I 2020 var andelen innvandrere blant sosialhjelpsmottakerne 45 pst. Fram til 2018 økte denne andelen, og den har deretter vært stabil.<sup>44</sup> Stabiliseringen etter 2017 kan bl.a. ha sammenheng med redusert tilstrømning av flyktninger til Norge. I 2010 var 31 pst. av sosialhjelpsmottakerne innvandrere. Denne økningen i innvandrerdelen over tid må ses i sammenheng med økt innvandrerbefolkning. I tillegg er innvandrere overrepresentert blant de som ikke har opptjente rettigheter i folketrygden, bl.a. når det gjelder de helserelevante ytelsene. Isolert sett kan dette føre til at en større

<sup>44</sup> I statistikken definerer SSB innvandrere som utenlandsfødte med to utenlandsfødte foreldre, og inkluderer ikke norskfødte med innvandrerbakgrunn. Sistnevnte gruppe utgjorde i 2020 2 pst. av alle sosialhjelpsmottakere.

andel av innvandrerbefolkningen mottar økonomisk sosialhjelp, enn andelen de utgjør av befolkningen.

Enslige uten barn utgjør en stor andel av sosialhjelpsmottakerne. I 2020 var 40 pst. av mottakerne av økonomisk sosialhjelp enslige menn uten barn, mens 23 pst. var enslige kvinner uten barn. Nær 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 24 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 5,5 måneder i løpet av 2020. Dette var uendret fra 2019. Yngre mottakere har gjennomgående kortere stønadsperioder enn eldre.

For alle sosialhjelpsmottakere sett under ett, var det 39 pst. av mottakerne i 2020 som hadde sosialhjelp som viktigste inntekt i den perioden de mottok stønaden. Dette var knapt 2 prosentpoeng færre enn i 2019. En stor andel av sosialhjelpsmottakerne mottar økonomisk sosialhjelp som supplement til ytelser fra folketrygden. Om lag 28 pst. av mottakerne hadde trygd eller pensjon som hovedinntekt i 2020. Denne andelen har gått ned over tid.<sup>45</sup> Videre hadde i underkant av 4 pst. av mottakerne introduksjonsstønad som hovedinntekt. Dette er en nedgang på i underkant av to prosentpoeng fra 2019, og bak denne nedgangen ligger en reduksjon på 2 500 mottakere med introduksjonsstønad som hovedinntekt fra 2019 til 2020. Fram til og med 2017 økte andelen med introduksjonsstønad som hovedinntekt for hvert år, fra nær 3 pst. i 2008. En stor del av økningen i antall sosialhjelpsmottakere til og med 2017 skyldtes at flere mottok sosialhjelp ved siden av introduksjonsprogrammet. I overkant av 2 pst. av sosial-

hjelpsmottakerne hadde kvalifiseringsstønad som hovedinntekt i 2020.

Det er relativt få av sosialhjelpsmottakerne som har arbeidsinntekt som viktigste inntekt. I 2020 var 15 pst. registrert med enten heltids- eller deltidsarbeid som viktigste arbeidsstatus. Denne andelen har vært ganske stabil de siste ti årene, men har økt noe de siste tre årene. Av disse er det i overkant av fire av ti som arbeider heltid, de øvrige deltid.

#### *Kvalifiseringsstønad*

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

Som følge av koronapandemien er det i forskrift gitt mulighet til unntak fra krav om aktivitet for deltakere i kvalifiseringsprogrammet dersom koronapandemien gjør det vanskelig eller umulig å gjennomføre planlagt aktivitet. I perioden 16. mars til og med 31. desember 2020 var det også gjort unntak fra å iberegne 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 er gjeninnført for perioden 1. juli til og med 30. september 2021. For deltakere i kvalifiseringsprogrammet som nærmer seg slutten av programmet og som ikke har fått utsatt programmet pga. koronapandemien, var det i perioden 16. mars til 31. desember 2020 mulig å innvilge forlengelse på inntil seks måneder, for slik 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 kan gis ytterligere forlengelse på inntil tre måneder.

Ved utgangen av 2020 var det i underkant av 7 000 deltakere i kvalifiseringsprogrammet, en økning fra om lag 6 700 ved utgangen av 2019. Antall deltakere i programmet har i tidligere år ligget mellom 5 000 og 6 000, som var lavere enn ved innføringen av programmet. Av de som gjennomførte eller planmessig avviklet programmet i 2020, gikk 44 pst. til arbeid (heltid, deltid, med eller uten lønnstilskudd) ved programslutt, 7 prosentpoeng mindre enn i 2019. 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.

<sup>45</sup> 2008 er det første året for denne tidsserien. Da var det 33,5 pst. som mottok økonomisk sosialhjelp ved siden av trygd/pensjon.



## 4 Anmodningsvedtak

### *Oversikt over anmodnings- og utredningsvedtak*

Nedenfor gis en oversikt over oppfølging av anmodnings- og utredningsvedtak under Arbeids- og sosialdepartementet. Oversikten inkluderer alle vedtak fra stortingssesjonen 2020–2021, samt de vedtakene fra tidligere stortingssesjoner som

kontroll- og konstitusjonskomiteen i Innst. 580 S (2020–2021) 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)
2020–2021	10	Personer som må bli hjemme fra jobb for å passe barn som konsekvens av nasjonale eller lokale smittevernstiltak, ender opp med å tape inntekt	Ja
2020–2021	11	Øke minstepensjonene	Ja
2020–2021	42	Personell som stiller til beordret tjeneste under lov 23. juni 2000 om helsemessig og sosial beredskap innlemmes i unntaksbestemmelsene om avkortning av pensjon	Ja
2020–2021	192	Veilederen om avhending av bolig eller andre eiendeler for å få innvilget sosialhjelp	Ja
2020–2021	223	Arbeidslivskompetansen ved Nav-kontorene i kommunene og bydelene, og Navs rolle som arbeidsformidler	Nei
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	525	Engangsøkning i minste pensjonsnivå for enslige for de som er pensjonister i 2020	Ja
2020–2021	534	Utvide permitteringsperioden	Ja
2020–2021	535	Forhøyet sats på dagpenger	Ja
2020–2021	536	Utsette arbeidsgiverperiode II	Ja
2020–2021	537	Ventetid for å motta dagpenger	Ja
2020–2021	538	Periode for mottak av dagpenger	Ja
2020–2021	539	Inntektssikring for selvstendig næringsdrivende og frilansere	Ja
2020–2021	540	Inntektssikring for lærlinger	Ja

Sesjon	Vedtak nr.	Stikkord	Rapportering avsluttes (Ja/Nei)
2020–2021	541	Midlertidige regler for sykepenger til arbeidstakere, frilansere og selvstendig næringsdrivende	Ja
2020–2021	542	Veilederen om avhending av bolig eller andre eiendeler for å få innvilget sosialhjelp	Ja
2020–2021	544	Permitterte drosjesjåfører	Ja
2020–2021	545	Om bedriftsintern opplæring kan bli et reelt alternativ til permitteringer	Ja
2020–2021	546	Arbeidsretta tiltaksplasser, oppfølging og veiledning, bedriftsintern opplæring og kompetansetilbud	Ja
2020–2021	601	Sørge for at barn under 18 år ikke trekkes i grunn- eller hjelpestønad	Ja
2020–2021	615	Pensjonsutvalgets vurderinger	Nei
2020–2021	616	Regulering av pensjoner og pensjonisters inntektsforhold	Ja
2020–2021	617	Pensjonsutvalget vurdere hva som er et rimelig minstenivå i folketrygden	Ja
2020–2021	618	Regelfesting i forbindelse med de årlige trygdeoppgjørene	Nei
2020–2021	619	Kompensasjon for trygdeoppgjøret 2020	Ja
2020–2021	620	Økning av minstepensjonen for enslige	Ja
2020–2021	622	Regulere løpende pensjoner	Nei
2020–2021	623	Trygdeoppgjørene legges frem som egen sak	Ja
2020–2021	624	Kvartalsvise møter mellom regjeringen og pensjonistorganisasjonene	Nei
2020–2021	631	Stillingsvernet for ansatte som har fått avvirket sitt arbeidsforhold	Ja
2020–2021	632	Forlenget ventetid på grunnlag av at de har byttet jobb mens de var permitterte	Ja
2020–2021	633	Krav til tapt arbeidstid for å motta dagpenger under permittering	Ja
2020–2021	634	Utsette arbeidsgiverperiode II	Ja
2020–2021	637	Nødvendige endringer for å oppheve ventetid for å motta dagpenger	Ja
2020–2021	638	Utvide permitteringsperioden	Ja
2020–2021	639	Nødvendige endringer for å forlenge forhøyet sats på dagpenger	Ja
2020–2021	640	Nødvendige endringer for å forlenge periode for mottak av dagpenger	Ja
2020–2021	641	Nødvendige endringer for å forlenge ordningen med inntektssikring for lærlinger	Ja
2020–2021	642	Inntektsvilkår for å motta dagpenger	Ja

Sesjon	Vedtak nr.	Stikkord	Rapportering avsluttes (Ja/Nei)
2020–2021	643	Endre dagpengereglene lik den midlertidige forhøyede dagpengesatsen	Ja
2020–2021	644	Feriepenger for dagpenger mottatt i 2020 og 2021	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	Nei
2020–2021	852	Stortingsvedtak nr. 618 gjøres gjeldende med virkning f.o.m. trygdeoppgjøret i 2021	Ja
2020–2021	854	Utbetalte dagpenger i beregningsperioden	Ja
2020–2021	855	Innføres ikke krav om dagpenger i minst 8 uker	Ja
2020–2021	856	Feriepenger for dagpenger mottatt i 2020 og 2021	Ja
2020–2021	857	Innføres ikke makstak på feriepenge	Ja
2020–2021	869	Forenklings- og moderniseringsutvalg som skal gjennomgå og fremme forslag til språklige endringer i arbeidervernlovgivningen	Nei
2020–2021	905	Gjennomgang av utfordringer i Nav for å sikre at Nav yter gode tjenester til befolkningen	Ja
2020–2021	906	Nav settes i stand til å drive effektiv arbeidsformidling i tett samarbeid med arbeidsgivere	Nei
2020–2021	907	Tilbud til dem som trenger varig tilrettelagt arbeid (VTA), opptrappingsplan for VTA-plasser	Nei
2020–2021	908	Samordning av tjenestene i helsesektoren, Nav og utdanningssystemet	Nei
2020–2021	909	Nasjonale retningslinjer som sørger for at de svakeste brukerne er sikret et tilgjengelig og åpent Nav	Nei
2020–2021	910	Kapasitet på kontaktsenteret i Nav	Ja
2020–2021	911	Forenkling av yrkesskadereglene	Nei
2020–2021	912	Kommisjon som skal arbeide frem en kompensasjonsordning for «oljepionerene»	Ja
2020–2021	930	Nav-ombud	Nei

Sesjon	Vedtak nr.	Stikkord	Rapportering avsluttes (Ja/Nei)
2020–2021	1147	Øke den alminnelige aldersgrensen i staten	Ja
2020–2021	1149	Endringer i arbeidsmiljøloven, tilfeldig uttrekk av medlemmere fra hvert av de særskilt arbeidslivskyndige utvalgene	Nei
2020–2021	1157	Dialog med Kielland-nettverket for å dokumentere opplevelsene	Ja
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	Nei
2020–2021	1279	Regulering av pensjoner under utbetaling for 2021	Nei
2020–2021	1282	Trygdeoppgjøret for 2022, midlene til Den kulturelle spaserstokken	Ja
2020–2021	1283	Trygdeoppgjøret for 2022, støtte til Økonomitelefonen og Gjeldsassistanse	Ja
2020–2021	1341	A-krimsentere i Troms og Finnmark	Ja
2020–2021	1342	Evalueringsordning av brillestøtteordningen	Nei
2019–2020	571	Søksmålsfristen ved klage over Trygderettens kjennelser til Sivilombudsmannen	Nei
2019–2020	626	Juridisk og økonomisk medansvar for transportkjøpere/transportbestillere	Nei
2019–2020	627	Håndhevsrett til å stanse kjøretøyer	Nei
2019–2020	656	Straff for påvirkning til trygdemisbruk	Nei
2019–2020	658	Omsorgspenger til foreldre som må være borte fra arbeidet deler av dagen	Nei
2019–2020	689	Flere faste ansatte, rekruttering av lærlinger og videreutvikling av kompetansemiljøer i olje-, gass-, og leverandørindustrien	Ja
2019–2020	698	Rett til kompetanseheving	Nei
2018–2019	129	Manglende rettigheter i ordningen med pleiepenger	Ja
2017–2018	42	Særaldersgrenser for ansatte i staten	Nei
2017–2018	319	Utdanning mens man mottar dagpenger	Ja
2017–2018	321	Overgangsordning for fosterforeldre	Nei
2017–2018	428	Bilstønadordningen for type 1-biler	Ja
2017–2018	511	Vilkår for aktører med drift av helse- og omsorgstjenester	Ja

Sesjon	Vedtak nr.	Stikkord	Rapportering avsluttes (Ja/Nei)
2017–2018	595	Virksomhetsoverdragelse og svekkelse av pensjonsvilkår	Ja
2017–2018	898	Utviklingshemmedes muligheter til et andre år på folkehøgskole	Ja
2017–2018	909	Evalueringsordningen av allmenngjøringsordningen	Ja
2017–2018	911	Omfang og særtrekk ved ulike organiseringer	Ja
2016–2017	737	Utsendte arbeidstakere og varslingsreglene	Nei

### Stortingssesjon (2020–2021)

Personer som må bli hjemme fra jobb for å passe barn som konsekvens av nasjonale eller lokale smittevernstiltak, ender opp med å tape inntekt

Vedtak 10, 6. oktober 2020

*«Stortinget ber regjeringen fremme forslag for å forhindre at personer som må bli hjemme fra jobb for å passe barn som konsekvens av nasjonale eller lokale smittevernstiltak, ender opp med å tape inntekt.»*

Vedtaket ble truffet i trontaledebatten 6. oktober.

Anmodningsvedtaket er fulgt opp bl.a. gjennom behandlingen av Prop. 1 S Tillegg 1 (2020–2021) og Prop. 195 S (2020–2021), jf. Innstilling 15 S (2020–2021) og Innst. 600 S (2020–2021). Forlengelser av midlertidige regler for omsorgspenger iht. anmodningsvedtaket er gjennomført i midlertidig forskrift om unntak fra folketrygdloven og arbeidsmiljøloven i forbindelse med covid-19-pandemien. For 2021 er det gitt dobbelt så mange dager med omsorgspenger som folketrygdloven § 9-6 første og andre ledd gir rett til for et kalenderår. Videre er det 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. Bestemmelsen gjelder både nasjonalt og lokalt besluttede stengninger. Det er også gitt rett til omsorgspenger ut over kvoten dersom det maksimale antall dager med omsorgspenger er brukt opp, og barnet må holdes hjemme pga. særlige smittevernshensyn og når skole eller barnehage er helt eller delvis stengt. Retten til dobbel kvote med omsorgspenger gjelder ut året 2021. Andre særregler er ved kgl.res.

24. september 2021 forlenget ut oktober 2021. Disse reglene er i Prop. 243 S (2020–2021) foreslått forlenget ut året.

Øke minstepensjonene

Vedtak 11, 6. oktober 2020

*«Stortinget ber regjeringen legge frem forslag om å øke minstepensjonene.»*

Vedtaket ble truffet i trontaledebatten 6. oktober.

Vedtaket må ses i sammenheng med Stortingets vedtak 525 fattet 18. desember 2020 ved behandling av Prop. 56 S (2020–2021), Innst. 180 S (2020–2021), og Stortingets vedtak 620 truffet ved behandling av Dokument 8:53 S (2020–2021), Innst. 221 S (2020–2021). Vedtakene er fulgt opp ved forskrift om endring i forskrift 4. september 2020 nr. 1719 om grunnbeløp, reguleringsfaktorer, satser for minste pensjonsnivå og satser for garantipensjon i folketrygden fra 1. mai 2020 og virkningstidspunkt for regulering av kravet til minsteinntekt for rett til ytelse etter folketrygdloven kapitlene 4, 8, 9 og 14, fastsatt ved kongelig resolusjon 30. april 2021.

Personell som stiller til beordret tjeneste under lov 23. juni 2000 om helsemessig og sosial beredskap innlemmes i unntaksbestemmelsene om avkortning av pensjon

Vedtak 42, 20. oktober 2020

*«Stortinget ber regjeringen sikre at personell som stiller til beordret tjeneste under lov 23. juni 2000 nr. 56 om helsemessig og sosial beredskap § 1-3 første ledd bokstav h, innlemmes i unntaksbestemmelsene om avkortning av pensjon.»*

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 2 L (2020–2021), Innst. 29 L (2020–2021), Lovvedtak 5 (2020–2021).

Vedtaket er fulgt opp i Prop. 27 L (2020–2021) *Endringer i folketrygdloven og enkelte andre lover (samleproposisjon høsten 2020)*. Med bakgrunn i proposisjonen ble det gjort endringer i lov om Statens pensjonskasse, lov om pensjonsordning for apotekvirksomhet mv. og lov om pensjonsordning for sykepleiere som fulgte opp vedtaket, jf. Innst. 141 L (2020–2021) og Lovvedtak 42 (2020–2021).

Veilederen om avhending av bolig eller andre eiendeler for å få innvilget sosialhjelp

*Vedtak 192, 3. desember 2020*

*«Stortinget ber regjeringen inntil videre videreføre veilederen om avhending av bolig eller andre eiendeler for å få innvilget sosialhjelp.»*

Vedtaket ble truffet ved behandling av Meld. St. 1 (2020–2021), Innst. 2 S (2020–2021).

Arbeids- og velferdsdirektoratet utarbeidet våren 2020 en veileder for behandling av saker om økonomisk sosialhjelp under pandemien. Den gir veiledning om hvordan NAV-kontoret kan sikre forsvarlig saksbehandling i en situasjon med større press på de sosiale tjenestene. Arbeids- og velferdsdirektoratet har besluttet å videreføre veilederen ut 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). Anmodningsvedtaket er til behandling i departementet, i samarbeid med Arbeids- og velferdsdirektoratet. Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på et senere tidspunkt.

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.

Engangsøkning i minste pensjonsnivå for enslige for de som er pensjonister i 2020

*Vedtak 525, 19. desember 2020*

*«Stortinget ber regjeringen fremme forslag snarest mulig og senest innen utgangen av 1. kvartal 2021 om en engangsøkning på 4 000 kroner i minste pensjonsnivå for enslige for de som er pensjonister i 2020. Dette skal ikke ha varig virkning.»*

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 56 S (2020–2021), Innst. 180 S (2020–2021).

Vedtaket må ses i sammenheng med Stortingets vedtak 620 truffet ved behandling av Dokument 8:53 S (2020–2021), Innst. 221 S (2020–2021). Vedtakene er fulgt opp ved forskrift om endring i forskrift 4. september 2020 nr. 1719 om grunnbeløp, reguleringsfaktorer, satser for minste

pensjonsnivå og satser for garantipensjon i folke-trygden fra 1. mai 2020 og virkningstidspunkt for regulering av kravet til minsteinntekt for rett til ytelser etter folketrygdloven kapitlene 4, 8, 9 og 14, fastsatt ved kongelig resolusjon 30. april 2021.

Utvide permitteringsperioden

*Vedtak 534, 19. januar 2021*

*«Stortinget ber regjeringen utvide permitteringsperioden til 1. oktober 2021.»*

Vedtaket ble truffet ved redegjørelse av statsministeren om håndteringen av koronapandemien.

Anmodningsvedtaket er fulgt opp gjennom behandlingen av Prop. 72 LS (2020–2021), Prop. 75 S (2020–2021) og Prop. 79 S (2020–2021), jf. Innst. 232 S (2020–2021). På bakgrunn av Stortingets vedtak er perioden arbeidsgivere er fritatt fra lønnsplikt under permittering og den tilsvarende perioden permitterte har rett til dagpenger, forlenget til og med 30. september 2021. Ved kgl.res. 17. september 2021 er perioden ytterligere forlenget med en måned, til og med 31. oktober 2021.

Forhøyet sats på dagpenger

*Vedtak 535, 19. januar 2021*

*«Stortinget ber regjeringen forlenge forhøyet sats på dagpenger, 80 % av dagpengegrunnlag opp til 3 G, til 01.10.2021.»*

Vedtaket ble truffet ved redegjørelse av statsministeren om håndteringen av koronapandemien.

Anmodningsvedtaket er fulgt opp gjennom behandlingen av Prop. 72 LS (2020–2021), Prop. 75 S (2020–2021) og Prop. 79 S (2020–2021), jf. Innst. 232 S (2020–2021). Forlengelsen av forhøyet dagpengesats tom. 30. september 2021, er gjennomført ved kgl.res. 19. februar 2021 om endringer i midlertidig forskrift 20. mars 202 nr. 368 om unntak fra folketrygdloven og arbeidsmiljøloven i forbindelse med koronapandemien. Ved kgl.res. 17. september 2021 er den forhøyete satsen ytterligere forlenget med en måned, til og med 31. oktober 2021.

Utsette arbeidsgiverperiode II

*Vedtak 536, 19. januar 2021*

*«Stortinget ber regjeringen vurdere å utsette arbeidsgiverperiode II til 1. juli 2021.»*

Vedtaket ble truffet ved redegjørelse av statsministeren om håndteringen av koronapandemien.

Anmodningsvedtaket er fulgt opp gjennom behandlingen av Prop. 72 LS (2020–2021), Prop. 75 S (2020–2021) og Prop. 79 S (2020–2021), jf. Innst. 232 S (2020–2021). Stortinget vedtok 18. februar 2021 å utsette arbeidsgiverperiode II til 1. juni 2021. Vedtaket ble fulgt opp ved at ikrafttredelsen av forskriftsendringer som gjaldt arbeidsgiverperiode II, ble vedtatt utsatt. Stortinget vedtok i forbindelse med behandlingen av revidert nasjonalbudsjett for 2021, å ikke innføre arbeidsgiverperiode II.

Ventetid for å motta dagpenger

*Vedtak 537, 19. januar 2021*

*«Stortinget ber regjeringen oppheve ventetid på tre dager for å motta dagpenger til 01.10.2021.»*

Vedtaket ble truffet ved redegjørelse av statsministeren om håndteringen av koronapandemien.

Anmodningsvedtaket er fulgt opp gjennom behandlingen av Prop. 72 LS (2020–2021), Prop. 75 S (2020–2021) og Prop. 79 S (2020–2021), jf. Innst. 232 S (2020–2021). Midlertidig oppheving av ventetidsbestemmelsen i folketrygdloven § 4-9 tom. 30. september 2021 er gjennomført ved kgl.res. 19. februar 2021 om endringer i midlertidig forskrift 20. mars 202 nr. 368 om unntak fra folketrygdloven og arbeidsmiljøloven i forbindelse med koronapandemien.

Periode for mottak av dagpenger

*Vedtak 538, 19. januar 2021*

*«Stortinget ber regjeringen forlenge maksimal periode for mottak av dagpenger til 01.10.2021, også for de tilfeller som gikk ut over maksimal periode fra 1. november til datoen endringen er implementert.»*

Vedtaket ble truffet ved redegjørelse av statsministeren om håndteringen av koronapandemien.

Anmodningsvedtaket er fulgt opp gjennom behandlingen av Prop. 72 LS (2020–2021), Prop. 75 S (2020–2021) og Prop. 79 S (2020–2021), jf. Innst. 232 S (2020–2021). Bestemmelser om rett til forlenget dagpengeperiode til og med 30. september 2021, som også inkluderer tilfeller som gikk ut over maksimal periode f.o.m. 1. november 2020, er fastsatt gjennom endringer i midlertidig forskrift 20. mars 202 nr. 368 om unntak fra folke-

trygdloven og arbeidsmiljøloven i forbindelse med koronapandemien, ved kgl. res. 19. februar 2021. Ved kgl.res. 17. september 2021 er perioden ytterligere forlenget med en måned, til og med 31. oktober 2021.

Inntektssikring for selvstendig næringsdrivende og frilansere

*Vedtak 539, 19. januar 2021*

*«Stortinget ber regjeringen forlenge ordningen med inntektssikring for selvstendig næringsdrivende og frilansere til 01.10.21 med sammenligningsgrunnlag 2019.»*

Vedtaket ble truffet ved redegjørelse av statsministeren om håndteringen av koronapandemien.

Anmodningsvedtaket er fulgt opp gjennom Prop. 72 LS (2020–2021) og Prop. 75 S (2020–2021), jf. Innst. 231 L (2020–2021) og Innst. 232 S (2020–2021). I ny midlertidig lov 5. mars 2021 nr. 5 om kompensasjonssytelse for selvstendig næringsdrivende og frilansere som har mistet inntekt som følge av utbrudd av covid-19, er ordningen videreført til og med 30. september 2021.

Inntektssikring for lærlinger

*Vedtak 540, 19. januar 2021*

*«Stortinget ber regjeringen forlenge ordningen med inntektssikring for lærlinger (også for nye tilfeller) frem til 01.10.2021.»*

Vedtaket ble truffet ved redegjørelse av statsministeren om håndteringen av koronapandemien.

Anmodningsvedtaket er fulgt opp gjennom behandlingen av Prop. 72 LS (2020–2021), Prop. 75 S (2020–2021) og Prop. 79 S (2020–2021), jf. Innst. 232 S (2020–2021). Videreføring av den midlertidige inntektssikringsordningen som gir lærlinger en særskilt dagpengerett, er gjennomført iht. anmodningsvedtaket ved kgl. res. 19. februar 2021 om endringer i midlertidig forskrift 20. mars 202 nr. 368 om unntak fra folketrygdloven og arbeidsmiljøloven i forbindelse med koronapandemien.

Midlertidige regler for sykepenger til arbeidstakere, frilansere og selvstendig næringsdrivende

*Vedtak 541, 19. januar 2021*

*«Stortinget ber regjeringen forlenge midlertidige regler for sykepenger til arbeidstakere, frilansere og selvstendig næringsdrivende til 01.07.2021.»*

Vedtaket ble truffet ved redegjørelse av statsministeren om håndteringen av koronapandemien.

Anmodningsvedtaket er fulgt opp gjennom behandlingen av Prop. 79 S (2020–2021), jf. Innst. 233 S (2020–2021). Forlengelse av midlertidige regler for sykepenger iht. anmodningsvedtaket er gjennomført i midlertidig forskrift om unntak fra folketrygdloven og arbeidsmiljøloven i forbindelse med covid-19-pandemien. Særreglene omfatter rett til sykepenger ved fravær fra arbeidet på grunn av covid-19 eller mistanke om slik sykdom, samt at trygden yter sykepenger fra og med fjerde dag til arbeidstakere, selvstendig næringsdrivende og frilansere. Disse reglene ble ytterligere forlenget til og med 30. september 2021, jf. Prop. 195 S (2020–2021) og Innst. 600 S (2020–2021). Ved kgl.res. 24. september 2021 er retten til sykepenger ved fravær fra arbeidet på grunn av covid-19 eller mistanke om slik sykdom forlenget ut oktober 2021. Departementet vil i forskrift forlenge denne bestemmelsen ut året 2021.

Veilederen om avhending av bolig eller andre eiendeler for å få innvilget sosialhjelp

*Vedtak 542, 19. januar 2021*

*«Stortinget ber regjeringen videreføre veilederen om avhending av bolig eller andre eiendeler for å få innvilget sosialhjelp til 01.10.2021.»*

Vedtaket ble truffet ved redegjørelse av statsministeren om håndteringen av koronapandemien.

Viser til omtale under vedtak nr. 192, 10 desember 2020.

Permitterte drosjesjåfører

*Vedtak 544, 19. januar 2021*

*«Stortinget ber regjeringen sørge for at delvis permitterte drosjesjåfører må på meldekort kunne registrere den tid man faktisk har hatt kjøring, ikke all ventetid mellom oppdrag.»*



Vedtaket ble truffet ved redegjørelse av statsministeren om håndteringen av koronapandemien.

Anmodningsvedtaket er fulgt opp gjennom behandlingen av Prop. 72 LS (2020–2021), Prop. 75 S (2020–2021) og Prop. 79 S (2020–2021), jf. Innst. 232 S (2020–2021). Særregler iht. anmodningsvedtaket er gitt ved kgl.res. 19. februar 2021 om endringer i midlertidig forskrift 20. mars 202 nr. 368 om unntak fra folketrygdloven og arbeidsmiljøloven i forbindelse med koronapandemien.

Om bedriftsintern opplæring kan bli et reelt alternativ til permitteringer

Vedtaket 545, 19. januar 2021

*«Stortinget ber regjeringen styrke mulighetene for at bedriftsintern opplæring kan bli et reelt alternativ til permitteringer, også for store industribedrifter.»*

Vedtaket ble truffet ved redegjørelse av statsministeren om håndteringen av koronapandemien.

Anmodningsvedtaket er fulgt opp gjennom behandlingen av Prop. 79 S (2020–2021), jf. Innst. 232 S (2020–2021) og Innst. 233 S (2020–2021). I Prop. 79 S er det redegjort for at fylkeskommunene f.o.m. 2020 har ansvaret for bedriftsintern opplæring, og at dette ikke lenger er et arbeidsmarkedstiltak forvaltet av Arbeids- og velferdsetaten. Stortinget vedtok, i tråd med regjeringens forslag, å øke rammetilskuddet til fylkeskommunene med 200 mill. kroner. Regjeringens forslag var begrunnet med at midlene skal bidra til at fylkeskommunene kan tilpasse innsatsen overfor bedrifter som rammes av virusutbruddet.

Arbeidsretta tiltaksplasser, oppfølging og veiledning, bedriftsintern opplæring og kompetansetiltak

Vedtaket 546, 19. januar 2021

*«Stortinget ber regjeringen i tiltakspakken som er varslet i januar fremme forslag om en pakke på minimum 1 mrd. med forsterkede arbeidsretta tiltaksplasser for arbeidsledige og permitterte, økte ressurser til oppfølging og veiledning av permitterte og arbeidsledige, samt styrking av midlene til bedriftsintern opplæring og partstyrte kompetansetilbud.»*

Vedtaket ble truffet ved redegjørelse av statsministeren om håndteringen av koronapandemien.

Anmodningsvedtaket er fulgt opp gjennom behandlingen av Prop. 79 S (2020–2021), jf. Innst.

232 S (2020–2021) og Innst. 233 S (2020–2021). I Prop. 79 S ble det redegjort for at Regjeringen fremmet en tiltakspakke på i overkant av 1 mrd. kroner for å ivareta hensynene som fremgår av anmodningsvedtak 546. Oppfølgingen må også ses i sammenheng med oppfølgingen av anmodningsvedtak 545 ovenfor.

Sørge for at barn under 18 år ikke trekkes i grunn- eller hjelpestønad

Vedtaket 601, 11. februar 2021

*«Stortinget ber regjeringen fremme nødvendige lovforslag for å sørge for at barn under 18 år ikke trekkes i grunn- eller hjelpestønad som følge av langvarige sykehusopphold.»*

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 8:44 S (2020–2021), Innst. 201 S (2020–2021).

Fra 1. juli 2021 trådte endringer av folketrygdloven § 6-8 i kraft, som innebærer at hjelpestønad ikke lenger bortfaller ved langvarige sykehusopphold, dvs. sykehusopphold utover tre måneder, jf. Prop. 184 L (2020–2021) og Innst. 523 L (2020–2021). Grunnstønad ytes til personer med varig sykdom, skade eller lyte for dekning av visse ekstrautgifter (slitasje på klær og sengetøy, fordyret kosthold, transport, drift av tekniske hjelpemidler og hold av fører- og servicehund). Reglene for grunnstønad under institusjonsopphold er utformet annerledes enn for hjelpestønad, da grunnstønad også ytes under lengre institusjonsopphold dersom ekstrautgiftene faller utenfor forpliktelsene til den ansvarlige institusjonen. Det er dermed bare i den grad den aktuelle utgiften faller bort (f.eks. utgifter til fordyret kosthold), at grunnstønaden i dag skal opphøre. Etter departementets syn er det ikke rimelig å motta grunnstønad for merutgifter som institusjonen dekker og som personen derfor ikke lenger har. Departementet mener derfor at dagens regelverk i tilstrekkelig grad sikrer at både barn og voksne får beholde grunnstønaden under langvarige sykehusopphold.

Anmodningsvedtaket anses med det som fulgt opp.

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 hvor-*

*dan Pensjonsutvalgets innstilling vil bli fulgt opp.»*

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

Pensjonsutvalget skal legge fram sin utredning med tilrådinger for Arbeids- og sosialdepartementet innen 1. mars 2022. Vedtaket vil bli fulgt opp gjennom at Stortinget orienteres om utvalgets vurderinger og hvordan disse vil bli fulgt opp etter at utvalget har levet sin innstilling.

Regulering av pensjoner og pensjonisters inntektsforhold

Vedtak 616, 16. februar 2021

*«Stortinget ber regjeringen om at den årlige meldingen til Stortinget om regulering av pensjoner og pensjonisters inntektsforhold rapporterer om utviklingen i antall mottakere av minste pensjonsnivå, samt utviklingen i lavinntekt blant alderspensjonistene.»*

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

Vedtaket er fulgt opp ved at det ble tatt inn en utvidet omtale i punkt 8 Minste pensjonsnivå og lavinntekt blant alderspensjonistene i Meld. St. 33 (2020–2021) Regulering av pensjoner i 2021 og pensjonisters inntektsforhold.

Pensjonsutvalget vurderer hva som er et rimelig minstenivå i folketrygden

Vedtak 617, 16. februar 2021

*«Stortinget ber regjeringen be Pensjonsutvalget vurdere hva som er et rimelig minstenivå i folketrygden for ulike stønadsgrupper, herunder vurdert opp mot hensynet til sliternes mulighet til å gå av med pensjon fra 62 år, og hva som er rimelig i forhold til yrkesaktives rettmessige forventninger om å få noe igjen for sin innbetaling av trygdeavgift.»*

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

Vedtaket er fulgt opp gjennom brev fra arbeids- og sosialministeren til Pensjonsutvalget 26. mars 2021. I brevet bes utvalget om å vurdere forholdet mellom de ulike minstestytelsene i pensjonssystemet og også hva som er hensiktsmessige minstenivåer. Videre går det fram at utvalget

må vurdere forholdet mellom standardsikringen og minstesikringen i pensjonssystemet og ta hensyn til at nivået på minstestytelsene påvirker muligheten til å ta ut pensjon før 67 år. Utvalget bes også om å vurdere minstestytelsene i pensjonssystemet opp mot andre minstestytelser i folketrygden.

Regelfesting i forbindelse med de årlige trygdeoppgjørene

Vedtak 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).

Slik det fremkommer av Meld. St. 33 (2020–2021), punkt 4 Forhandlinger om andre spørsmål med betydning i for pensjonister vil departementet før trygdeoppgjøret 2022 komme tilbake med nærmere oppfølging av Stortingets vedtak.

Kompensasjon for trygdeoppgjøret 2020

Vedtak 619, 16. februar 2021

*«Stortinget ber regjeringen i forbindelse med trygdeoppgjøret for 2021 legge inn en kompensasjon for trygdeoppgjøret 2020, tilsvarende differansen mellom dagjeldende reguleringsprinsipper og regulering som faktisk gjennomsnitt av lønns- og prisvekst.»*

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

Vedtaket er fulgt opp gjennom at trygdeoppgjøret 2021 ble avvirket med en særskilt regulering. I trygdeoppgjøret ble pensjoner under utbetaling fra 1. mai gitt en vekst tilsvarende det som var nødvendig for at pensjonene kommer opp på det nivået de ville vært på dersom alderspensjon under utbetaling ble regulert med gjennomsnittet av lønns- og prisvekst i 2020 og gjennomsnittet av lønns- og prisvekst, men ikke bedre enn lønnsvekst i 2021. Ved behandlingen av Meld. St. 33 (2020–2021), jf. Innst. 665 S (2020–2021) fattet imidlertid Stortinget vedtak 1279 der Stortinget ber regjeringen endre reguleringen av pensjoner under utbetaling for 2021. Se egen omtale av Vedtak 1279.

## Økning av minstepensjon for enslige

Vedtak 620, 16. februar 2021

«Stortinget ber regjeringen sikre at beløpet på 4 000 kroner vedtatt i desember 2020 videreføres som en permanent økning av minstepensjonen for enslige, fra 1. januar 2021, og legge dette på toppen av trygdeoppgjøret for 2021.»

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

Vedtaket må ses i sammenheng med Stortingets vedtak 525 fattet 18. desember 2020. Vedtakene er fulgt opp ved forskrift om endring i forskrift 4. september 2020 nr. 1719 om grunnbeløp, reguleringsfaktorer, satser for minste pensjonsnivå og satser for garantipensjon i folketrygden fra 1. mai 2020 og virkningstidspunkt for regulering av kravet til minsteinntekt for rett til ytelser etter folketrygdloven kapitlene 4, 8, 9 og 14, fastsatt ved kongelig resolusjon 30. april 2021.

## Regulere løpende pensjoner

Vedtak 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).

16. september sendte departementet et lovforslag om endret regulering av løpende pensjoner på høring. Høringsfristen er 28. oktober. Departementet tar sikte på at lovforslaget fremmes for Stortinget i løpet av 2021 slik at lovendringene kan tre i kraft før trygdeoppgjøret 2022.

## Trygdeoppgjørene legges frem som egen sak

Vedtak 623, 16. februar 2021

«Stortinget ber regjeringen gjeninnføre praksis med at trygdeoppgjørene legges frem som egen sak for Stortinget i vårsesjonen, fra og med trygdeoppgjøret for 2021.»

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

Vedtaket er fulgt opp ved at Meld. St. 33 (2020–2021) Regulering av pensjoner i 2021 og pensjonisters inntektsforhold, Innst. 655 S (2020–

2021), ble fremmet for Stortinget 4. juni 2021 og behandlet i Stortinget 17. juni 2021.

## 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).

Slik det fremkommer av Meld. St. 33 (2020–2021) punkt 4 Forhandlinger om andre spørsmål med betydning i for pensjonister, vil departementet gå i dialog med pensjonistenes organisasjoner for å etablere kvartalsvise møter mellom regjeringen og pensjonistorganisasjonene.

## Stillingsvernet for ansatte som har fått avvirket sitt arbeidsforhold

Vedtak 631, 18. februar 2021

«Stortinget ber regjeringen legge frem forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 14-2 (4) for å sikre midlertidig utvidelse av fortrinnsbestemmelsen med 12 måneder for å styrke stillingsvernet for ansatte som har fått avvirket sitt arbeidsforhold med begrunnelse i pandemien virkninger.»

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 72 LS (2020–2021), Innst. 232 S (2020–2021) S-delen.

Anmodningsvedtaket er fulgt opp gjennom å utvide fortrinnsretten til ny ansettelse for arbeidstakere som har fått avvirket sitt arbeidsforhold pga. virkninger av koronapandemien, jf. Prop. 154 L (2020–2021), Innst. 521 L (2020–2021). Stortinget vedtok endringen 11. juni 2021. Endringen går ut på at fortrinnsretten i arbeidsmiljøloven § 14-2 fjerde ledd i slike tilfeller skal utvides med 12 måneder, dvs. at arbeidstaker vil ha fortrinnsrett til ny ansettelse i perioden fra oppsigelsestidspunktet og i to år fra oppsigelsesfristens utløp. Utvidelsen av fortrinnsretten er midlertidig og vil gjelde for arbeidsforhold som avvikles i perioden fra 1. juli 2021 og til og med 31. desember 2021. Se nærmere omtale i del II under hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Forlenget ventetid på grunnlag av at de har byttet jobb mens de var permitterte

Vedtak 632, 18. februar 2021

*«Stortinget ber regjeringen sikre at permitterte ikke ilegges forlenget ventetid på grunnlag av at de har byttet jobb mens de var permitterte under covid-19-pandemien.»*

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 72 LS (2020–2021), Innst. 232 S (2020–2021) S-delen.

Vedtaket er fulgt opp ved brev fra Arbeids- og sosialdepartementet til Arbeids- og velferdsdirektoratet 23. februar 2021 med anmodning om at «Arbeids- og velferdsetaten skal utvise nødvendig skjønn for å sikre at permitterte arbeidstakere ikke ilegges forlenget ventetid bare fordi de har byttet jobb mens de var permitterte under koronapandemien.»

Krav til tapt arbeidstid for å motta dagpenger under permittering

Vedtak 633, 18. februar 2021

*«Stortinget ber regjeringen umiddelbart redusere krav til tapt arbeidstid for å motta dagpenger under permittering til 40 pst. frem til 1. oktober 2021.»*

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 72 LS (2020–2021), Innst. 232 S (2020–2021) S-delen.

Anmodningsvedtaket er fulgt opp gjennom behandlingen av Prop. 72 LS (2020–2021), Prop. 75 S (2020–2021) og Prop. 79 S (2020–2021), jf. Innst. 232 S (2020–2021). Midlertidig redusert krav til arbeidstidsreduksjon iht. anmodningsvedtaket er gjennomført ved kgl. res. 19. februar 2021 om endringer i midlertidig forskrift 20. mars 202 nr. 368 om unntak fra folketrygdloven og arbeidsmiljøloven i forbindelse med koronapandemien, se § 2-1.

Utsette arbeidsgiverperiode II

Vedtak 634, 18. februar 2021

*«Stortinget ber regjeringen utsette arbeidsgiverperiode II til 1. juni 2021.»*

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 72 LS (2020–2021), Innst. 232 S (2020–2021) S-delen.

Se omtale under vedtak nr. 536, 19. januar 2021.

Nødvendige endringer for å oppheve ventetid for å motta dagpenger

Vedtak 637, 18. februar 2021

*«Stortinget ber regjeringen umiddelbart gjøre nødvendige endringer i midlertidig forskrift 20. mars 2020 nr. 368 om unntak fra folketrygdloven og arbeidsmiljøloven i forbindelse med covid-19-pandemien, for å oppheve ventetid på tre dager for å motta dagpenger til 1. oktober 2021.»*

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 72 LS (2020–2021), Innst. 232 S (2020–2021) S-delen.

Se omtale under vedtak nr. 537, 19. januar 2021.

Utvide permitteringsperioden

Vedtak 638, 18. februar 2021

*«Stortinget ber regjeringen umiddelbart gjøre endringer i forskrift for å utvide permitteringsperioden til 1. oktober 2021.»*

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 72 LS (2020–2021), Innst. 232 S (2020–2021) S-delen.

Se omtale under vedtak nr. 534, 19. januar 2021.

Nødvendige endringer for å forlenge forhøyet sats på dagpenger

Vedtak 639, 18. februar 2021

*«Stortinget ber regjeringen umiddelbart gjøre nødvendige endringer i midlertidig forskrift 20. mars 2020 nr. 368 om unntak fra folketrygdloven og arbeidsmiljøloven i forbindelse med covid-19-pandemien, for å forlenge forhøyet sats på dagpenger, 80 pst. av dagpengegrunnlag opp til 3 G, til 1. oktober 2021.»*

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 72 LS (2020–2021), Innst. 232 S (2020–2021) S-delen.

Se omtale under vedtak nr. 535, 19. januar 2021.

Nødvendige endringer for å forlenge periode for mottak av dagpenger

Vedtak 640, 18. februar 2021

*«Stortinget ber regjeringen umiddelbart gjøre nødvendige endringer i midlertidig forskrift 20.*

*mars 2020 nr. 368 om unntak fra folketrygdloven og arbeidsmiljøloven i forbindelse med covid-19-pandemien, for å forlenge maksimal periode for mottak av dagpenger til 1. oktober 2021, også for de tilfeller som gikk ut over maksimal periode fra 1. november 2020 til datoen endringen er implementert.»*

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 72 LS (2020–2021), Innst. 232 S (2020–2021) S-delen.

Se omtale under vedtak nr. 538, 19. januar 2021.

Nødvendige endringer for å forlenge ordningen med inntektssikring for lærlinger

Vedtaket 641, 18. februar 2021

*«Stortinget ber regjeringen umiddelbart gjøre nødvendige endringer i midlertidig forskrift 20. mars 2020 nr. 368 om unntak fra folketrygdloven og arbeidsmiljøloven i forbindelse med covid-19-pandemien, for å forlenge ordningen med inntektssikring for lærlinger (også for nye tilfeller) frem til 1. oktober 2021.»*

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 72 LS (2020–2021), Innst. 232 S (2020–2021) S-delen.

Se omtale under vedtak nr. 540, 19. januar 2021

Inntektsvilkår for å motta dagpenger

Vedtaket 642, 18. februar 2021

*«Stortinget ber regjeringen umiddelbart forlenge ordningen med lavere inntektsvilkår for å motta dagpenger (0,75 G de siste 12 månedene eller 2,25 G de siste 36 månedene) for nye tilfeller så lenge krisen varer, nå til 1. oktober 2021.»*

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 72 LS (2020–2021), Innst. 232 S (2020–2021) S-delen.

Anmodningsvedtaket er fulgt opp gjennom behandlingen av Prop. 72 LS (2020–2021), Prop. 75 S (2020–2021) og Prop. 79 S (2020–2021), jf. Innst. 232 S (2020–2021). Midlertidig redusert krav til minsteinntekt iht. anmodningsvedtaket, er gjennomført ved kgl. res. 19. februar 2021 om endringer i midlertidig forskrift 20. mars 202 nr. 368 om unntak fra folketrygdloven og arbeidsmiljøloven i forbindelse med koronapandemien, se § 2-2.

Endre dagpengereglene lik den midlertidige forhøyede dagpengesatsen

Vedtaket 643, 18. februar 2021

*«Stortinget ber regjeringen endre dagpengereglene slik at personer som fikk innvilget dagpenger før 20. mars 2020, fra 1. februar 2021 får økte satser lik den midlertidig forhøyede dagpengesatsen.»*

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 72 LS (2020–2021), Innst. 232 S (2020–2021) S-delen.

Anmodningsvedtaket er fulgt opp gjennom behandlingen av Prop. 72 LS (2020–2021), Prop. 75 S (2020–2021) og Prop. 79 S (2020–2021), jf. Innst. 232 S (2020–2021). Midlertidig redusert krav til arbeidstidsreduksjon iht. anmodningsvedtaket, er gjennomført ved kgl. res. 19. februar 2021 om endringer i midlertidig forskrift 20. mars 202 nr. 368 om unntak fra folketrygdloven og arbeidsmiljøloven i forbindelse med koronapandemien, se § 2-1.

Feriepenger for dagpenger mottatt i 2020 og 2021

Vedtaket 644, 18. februar 2021

*«Stortinget ber regjeringen innføre en midlertidig rett til feriepenger for dagpenger mottatt i 2020 og 2021 for utbetaling hhv. sommeren 2021 og 2022. Dette vil gjelde for de som ikke har rett til fortsatt å motta dagpenger og samtidig ta ut ferie.»*

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 72 LS (2020–2021), Innst. 232 S (2020–2021) S-delen.

Anmodningsvedtaket, og vedtak 854-857, 27. april 2021 gjelder etablering av midlertidig rett til feriepenger av dagpenger utbetalt i hhv., 2020 og 2021, for utbetaling hhv. sommeren 2021 og 2022. Vedtakene er fulgt opp gjennom vedtak av ny § 2-10 i midlertidig forskrift 20. mars 202 nr. 368 om unntak fra folketrygdloven og arbeidsmiljøloven i forbindelse med koronapandemien. Endringen ble vedtatt i statsråd 21. mai 2021, v. kgl. res. av samme dato. Med hjemmel i denne bestemmelsen har Arbeids- og velferdsetaten utbetalt feriepenger av dagpenger sommeren 2021. Som det fremgår av kgl.res., vil regjeringen komme tilbake til en hensiktsmessig regulering av feriepenger i 2022 på grunnlag av utbetalte dagpenger i 2021, i overensstemmelse med anmodningsvedtaket. For 2022 vil regjeringen imidlertid foreslå en mer avgrenset ordning enn det som følger av formu-

ringene i vedtak 854-857, rettet mot dem som har hatt de lengste periodene som dagpengemottakere i 2021. Det vises til nærmere omtale under programkategori 33.30 Arbeidsliv.

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 sykepenger  
Vedtak 770, 23. mars 2021

*«Stortinget ber regjeringen på egnet måte redegjøre 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 er til behandling i departementet. Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på et senere tidspunkt.

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

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

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).

Anmodningsvedtaket følges opp ved en redegjørelse for den endelige avklaringen av forholdet mellom folketrygdlovens oppholds krav for kontantytelser ved sykdom og EØS-rettslige bestemmelser, i lys av Høyesteretts dom av 2. juli 2021 (HR-1453-S). Det vises til redegjørelsen under punkt 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer.

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).

Vedtaket er til behandling i departementet, og ses i sammenheng med oppfølgingen av forslag fra Sysselsettingsutvalget. Begge rapportene fra utvalget har vært på offentlig høring med høringsfrist medio juni 2021. Regjeringen vil vurdere forslagene fra utvalget i lys av høringen.

Storingsvedtak nr. 618 gjøres gjeldende med virkning fra og med trygdeoppgjøret i 2021

Vedtak 852, 27. april 2021

*«Stortinget ber regjeringen legge frem nødvendige forslag for å sikre at stortingsvedtak nr. 618 gjøres gjeldende med virkning fra og med trygdeoppgjøret i 2021.»*

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 126 S (2020–2021), Innst. 356 S (2020–2021).

Vedtaket ble fulgt opp ved at organisasjonene fikk lagt fram sine krav til saker av betydning for pensjonister i drøftingsmøtet 19. mai 2021. Det vises til omtale i Meld. St. 33 (2020–2021), punkt 4 Forhandlinger om andre spørsmål med betydning i for pensjonister.

Utbetalte dagpenger i beregningsperioden

Vedtak 854, 27. april 2021

*«Stortinget ber regjeringen sørge for at satsen som benyttes er på 10,2 pst av utbetalte dagpenger i beregningsperioden.»*

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 132 S (2020–2021), Innst. 357 S (2020–2021).

Vi viser til omtale under vedtak 644, 18. februar 2021.

Regjeringen foreslår at vedtak nr. 854 (2021–2022) oppheves. Det vises til forslagsdelen i denne proposisjonen.

Innføres ikke krav om dagpenger i minst 8 uker

Vedtak 855, 27. april 2021

*«Stortinget ber regjeringen sørge for at det ikke innføres krav om at man må ha mottatt dagpenger i minst 8 uker.»*

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 132 S (2020–2021), Innst. 357 S (2020–2021).

Vi viser til omtale under vedtak 644, 18. februar 2021.

Regjeringen foreslår at vedtak nr. 855 (2020–2021) oppheves. Det vises til forslagsdelen i denne proposisjonen.

Feriepenger for dagpenger mottatt i 2020 og 2021

Vedtak 856, 27. april 2021

*«Stortinget ber regjeringen sørge for at det beregnes feriepenger for dagpenger mottatt i hele 2020 og 2021.»*

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 132 S (2020–2021), Innst. 357 S (2020–2021).

Vi viser til omtale under vedtak 644, 18. februar 2021.

Regjeringen foreslår at vedtak nr. 856 (2020–2021) oppheves. Det vises til forslagsdelen i denne proposisjonen.

Innføres ikke makstak på feriepenger

Vedtak 857, 27. april 2021

*«Stortinget ber regjeringen sørge for at det ikke innføres et makstak på feriepenger da beregningsgrunnlaget er den totale summen mottatte dagpenger i hhv. 2020 og 2021.»*

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 132 S (2020–2021), Innst. 357 S (2020–2021).

Vi viser til omtale under vedtak 644, 18. februar 2021.

Regjeringen foreslår at vedtak nr. 857 (2020–2021) oppheves. Det vises til forslagsdelen i denne proposisjonen.

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).

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

Gjennomgang av utfordringer i Nav for å sikre at Nav yter gode tjenester til befolkningen

*Vedtak 905, 11. mai 2021*

*«Stortinget ber regjeringen fremme sak om en gjennomgang av utfordringer i Nav for å sikre at Nav yter gode tjenester til befolkningen. Det må i denne sammenheng vurderes om Nav har tilstrekkelig med økonomiske ressurser til å kunne gjennomføre sitt samfunnsoppdrag.»*

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

Arbeids- og velferdsforvaltningen har de siste årene vært gjennom betydelige endringer for å kunne løse samfunnsoppdraget på best mulig måte, av både organisasjon, tjenesteutvikling gjennom digitalisering og styrking av oppfølgingsarbeidet. Arbeidet med å utvikle forvaltningen og innretning av tjenester og virkemidler fortsetter, og følges tett opp av departementet i styringsdialogen.

Regjeringen har iverksatt flere satsinger med mål om økt overgang til utdanning eller arbeid, og etatens driftsbudsjett har derfor blitt styrket i flere omganger til dette. Etaten har også gjennom sitt IKT-moderniseringsprogram o.a. effektiviseringsarbeid omdisponert ressurser til brukeroppfølgning. Dette har resultert i en økning i antall årsverk i etaten for å drive bedre oppfølgingsarbeid.

Ressursbehovet i Arbeids- og velferdsetaten vil gjennom budsjettprosessene vurderes opp mot de tjenestene og det utviklingsarbeidet som skal leve-

res. Her foreligger det god økonomisk styringsinformasjon fra etaten som gir god innsikt i ressurs-situasjonen ut fra utfordringsbildet. Dette gir et godt grunnlag for å vurdere behovet for ressurser også fremover.

I 2020 og 2021 ble etatens driftsbevilgning midlertidig styrket for å håndtere konsekvenser av koronapandemien. Regjeringen foreslår også en midlertidig styrking i 2022 til dette formålet. Videre foreslår regjeringen å øke driftsbevilgningen i 2022 for å bidra til en styrking av Arbeids- og velferdsetaten og tiltak knyttet til tettere oppfølging.

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).

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

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).

De senere årene (2017–2020) har den årlige veksten i antall plasser i varig tilrettelagt arbeid vært om lag 500 plasser i gjennomsnitt. I Meld. St 32 (2020–2021) *Ingen utenfor* signaliserer regjeringen en fortsatt satsing på VTA, og foreslår å «øke antall plasser i VTA og prioritere utviklingshemmede ved inntak til tiltak. Styrkingen av VTA vurderes i forbindelse med den årlige budsjettprosessen». For 2022 foreslår regjeringen å videreføre styrkingen fra revidert nasjonalbudsjett 2021 på om lag 300 plasser.

Regjeringen vil igangsette en bred gjennomgang av arbeidstilbudet til uføretrygdde med



behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging. Departementet vil deretter, på grunnlag av gjennomgangen, redegjøre for hvordan det kan gis et bedre tilbud til målgruppen for VTA.

Regjeringen ønsker videre å øke bruken av ordinære virksomheter som arrangører av VTA gjennom å styrke oppfølgingen av deltakerne i VTA i ordinær virksomhet. Regjeringen vil vurdere hvordan de skjermede virksomhetene og andre leverandører kan bidra i en slik oppfølging. Regjeringen ønsker også å gjøre det lettere for tilsatte i VTA i skjermet virksomhet å hospitere i ordinære virksomheter.

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).

Anmodningsvedtaket er til behandling i departementet, og knyttes bl.a. opp til ambisjoner i og oppfølging av Meld. St. 32 (2020–2021) *Ingen utenfor*. Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på et senere tidspunkt.

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

Kapasitet på kontaktsenteret i Nav

*Vedtak 910, 11. mai 2021*

*«Stortinget ber regjeringen sikre tilstrekkelig kapasitet på kontaktsenteret i Nav for å unngå unødig lang responstid.»*

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

Utbruddet av koronapandemien fikk store konsekvenser for driften i NAV Kontaktsenter. Gjennom en kombinasjon av et stort volum av henvendelser og en økt kompleksitet knyttet til midlertidige regelverksendringer, steg den gjennomsnittlige ventetiden på telefonen. Arbeids- og velferdsdirektoratet arbeider kontinuerlig med å tilpasse og forbedre tilgjengelighet, kvalitet og svartider på telefon i tråd med behovet. Dette gjøres både gjennom å forbedre alternative tjenester, utvikle kompetansen og øke kapasiteten for å unngå unødig lang responstid. Departementet følger dette arbeidet gjennom styringsdialogen.

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 om saken på et senere tidspunkt.

Kommisjon som skal arbeide frem en kompensasjonsordning for «oljepionerene»

*Vedtak 912, 11. mai 2021*

*«Stortinget ber regjeringen snarest nedsette en kommisjon som skal arbeide frem en kompensasjonsordning for «oljepionerene». Kommisjonen må sikre verifisering av omfang og skader samt en avgrensning av hva som skal omfattes av en kompensasjonsordning. Kommisjonen sammensettes av uavhengige fageksperter samt representanter for berørte parter, herunder representan-*

*ter for relevante arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner og organisasjoner som representerer de arbeidsmiljøskadde «oljepionerene», bl.a. Arbeidsmiljøskaddes Landsforening (A.L.F.). Som følge av at «oljepionerene» er rammet av en urett langt tilbake i tid, haster det med å få avklart kompensasjonsordningen. Kommisjonen forutsettes å være ferdig med sitt arbeid innen utgangen av desember 2022.»*

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

Regjeringen har oppnevnt kommisjonen som, i tråd med Stortingets vedtak, skal arbeide fram en kompensasjonsordning for «oljepionerene».

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).

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

Øke den alminnelige aldersgrensen i staten

Vedtak 1147, 7. juni 2021

*«Stortinget ber regjeringen legge frem et forslag om å øke den alminnelige aldersgrensen i staten til 72 år, slik den er i arbeidsmiljøloven. Stortinget ber regjeringen vurdere ytterligere økning av aldersgrensene i arbeidslivet til 75 år.»*

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 138 L (2020–2021), Innst. 519 L (2020–2021), Lovvedtak 160 (2020–2021).

Forslag om å øke aldersgrensen til 72 år har vært på eksternt høring, med frist 28. februar 2021. Det er lagt fram en lovproposisjon med forslag om å øke aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år, jf. Prop. 227 L (2020–2021).

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.

Dialog med Kielland-nettverket for å dokumentere opplevelsene

Vedtak 1157, 8. juni 2021

*«Stortinget ber regjeringen gå i dialog med Kielland-nettverket og bidra til et arbeid med å samle og gjøre tilgjengelig nettverkets arbeid, dokumentasjon og innsamlet materiell i en historisk dokumentasjon om Alexander L. Kielland-ulykken og arbeidet i etterkant, med den hensikt å dokumentere opplevelsene sett fra overlevende og etterlatte stædet.»*

Vedtaket ble truffet ved behandling av Dokument 3:6 (2020–2021), Innst. 577 S (2020–2021).

Det er for statsbudsjettet 2022 foreslått å bevilge 8 mill. kroner til å gjennomføre en historisk dokumentasjon av Kielland-nettverkets arbeid og de overlevende og etterlattes opplevelser i forbindelse med ulykken på Alexander L. Kielland-plattformen. Regjeringen vil videre, i tråd med Stortingets vedtak, gå i dialog med Kielland-nettverket om videre arbeid.

Uføre fosterforeldre

Vedtak 1200, 10. juni 2021

*«Stortinget ber regjeringen snarest fremme forslag om at uføre fosterforeldre ikke får avkortning 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).

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

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).

Anmodningsvedtaket vil bli fulgt opp i samarbeid med Arbeids- og velferdsdirektoratet. Departementet vil komme tilbake til Stortinget på et senere tidspunkt.

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 har sendt på høring et forslag til endring i forskrift 6. mai 2011 nr. 465 om beregning av lønnsveksten som skal benyttes ved regulering av grunnbeløpet og alderspensjon i folketrygden og endringer i forskrift 21. mai 2021 nr. 1568 om grunnbeløp, reguleringsfaktorer, satser for minstepensjonsnivå og satser for garantipensjon i folketrygden fra 1. mai 2021 og virkningstidspunkt for regulering av kravet til minsteinntekt for rett til ytelser etter folketrygdloven kapitlene 4, 8, 9 og 14.

Trygdeoppgjøret for 2022, midlene til Den kulturelle spaserstokken

Vedtak 1282, 17. juni 2021

*«Stortinget ber regjeringen ved forhandlinger om trygdeoppgjøret for 2022 gjøre vurderinger av om midlene til Den kulturelle spaserstokken bør økes og eller øremerkes i fremtidige budsjetter.»*

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

Den kulturelle spaserstokken var tidligere en ordning som var finansiert av HOD og KUD i felleskap, men er nå lagt inn rammetilskuddet til fylkeskommunen som en frivillig ordning der fylkeskommunene fordeler midler til kommuner. Regjeringens vurdering er at den kulturelle spaserstokken bør videreføres som en frivillig ordning for fylkeskommunene og vil derfor ikke øremerke midler til dette formålet.

Trygdeoppgjøret for 2022, støtte til Økonomitelefonen og Gjeldsassistanse

Vedtak 1283, 17. juni 2021

*«Stortinget ber regjeringen i forbindelse med statsbudsjettet for 2022 eller senest ved forhandlinger om trygdeoppgjøret for 2022 vurdere om det bør innføres en årlig støtte på 3 mill. kroner til Økonomitelefonen og Gjeldsassistanse som Pensjonistforbundet og Nav opprettet i 2017, men som nå videreføres av Pensjonistforbundet.»*

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

Økonomisk rådgivning er et viktig tiltak for å motvirke gjeldsproblemer i private hushold. Alle kommuner har i dag plikt til å ha et tilbud om slik rådgivning som skal gjelde for alle kommunens

innbyggere. I tillegg har Arbeids- og velferdsetaten en landsdekkende telefontjeneste som tilbyr råd og veiledning både overfor personer med gjeldsproblemer og andre økonomiske problemer. Kapasiteten ved økonomirådstelefonen ble utvidet i 2021. Arbeids- og velferdsdirektoratet vil i 2022 igangsette et arbeid med å utvikle digitale løsninger for samhandling mellom brukere og arbeids- og velferdsforvaltningen innen økonomisk rådgivning og gjeldsrådgivning. Se omtale under kap. 621, post 63. De som har alvorlige og varige gjeldsproblemer, kan dessuten søke om gjeldsordning hos namsmannen. På bakgrunn av samtlige av de nevnte ordningene er åpne for alle, mener Regjeringen at det ikke er behov for en særskilt statsstøttet tjeneste overfor pensjonister i tillegg. Det vil også være organisatorisk uhensiktsmessig at staten skal finansiere parallelle og overlappende tjenester av denne typen. Regjeringen vurderer derfor at det ikke bør innføres en årlig støtte til Pensjonistforbundet til dette formål.

A-krimssenter i Troms og Finnmark

Vedtak 1341, 18. juni 2021

*«Stortinget ber regjeringen vurdere etablering av A-krimssenter i Troms og Finnmark, og komme tilbake til Stortinget i forbindelse med statsbudsjettet for 2022.»*

Vedtaket ble truffet ved behandling av Meld. St. 2 (2020–2021), Innst. 600 S (2020–2021). Regjeringen foreslår å bevilge 42 mill. kroner til opprettelse av et nytt a-krimssenter i Troms og Finnmark fra 2022. Med dette anses anmodningsvedtaket som fulgt opp. Se også pkt. 2 Profil og satsingsområder.

Evalueringsavbrillestøtteordningen

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).

Anmodningsvedtaket er til behandling i departementet. Det tas sikte på å lyse ut et evalueringsoppdrag høsten 2021. 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).

Anmodningsvedtaket er til behandling i departementet, og det tas sikte på å komme tilbake til Stortinget på egnet måte i løpet av inneværende år.

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 en departemental arbeidsgruppe i samarbeid mellom Arbeids- og sosialdepartementet 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 en departemental arbeidsgruppe i samarbeid mellom Arbeids- og sosialdepartementet 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).

Anmodningsvedtaket er til behandling i departementet. Spørsmålet vurderes sammen med etatene, og Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på et senere tidspunkt.

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).

En regulering på dette området krever lovendring, og et ev. forslag til lovendring må sendes på høring. Det er i dag ingenting i regelverket eller i arbeids- og velferdsforvaltningens rutiner som er til hinder for at fleksibelt uttak av omsorgspengedager avtales på den enkelte arbeidsplass. Anmodningsvedtaket er til behandling i departementet. Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på et senere tidspunkt.

Flere faste ansatte, rekruttering av lærlinger og videreutvikling av kompetansemiljøer i olje-, gass-, og leverandørindustrien

Vedtak 689, 12. juni 2020

*«Stortinget ber regjeringen ta initiativ til et samarbeid med partene i arbeidslivet for flere faste ansatte, krav til rekruttering av lærlinger, samt videreutvikling av sterke kompetansemiljøer med bakgrunn i olje-, gass-, og leverandørindustrien og med overføringsverdi til fornybare industrier.»*

Vedtaket ble truffet ved behandling av Prop. 113 L (2019–2020), Innst. 351 L (2019–2020), Lovvedtak 135 (2019–2020).

Anmodningsvedtaket anses å være fulgt opp gjennom iverksatte tiltak innen Arbeids- og sosialdepartementets, Kunnskapsdepartementets og Olje- og energidepartementets ansvarsområder. Det vises til en nærmere omtale av tiltakene i del II under hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Rett til kompetanseheving

Vedtak 698, 25. juni 2020

*«Stortinget ber regjeringen nedsette et partssammensatt utvalg for å utrede hvordan arbeidstakere kan opparbeide seg en rett til kompetanseheving gjennom arbeidslivet, og sikre at tillitsvalgte tas med i drøftinger om hvilken kompetanseutvikling virksomheten trenger.»*

Vedtaket ble truffet ved behandling av Meld. St. 14 (2019–2020), Innst. 370 S (2019–2020).

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

### **Stortingssesjon (2018–2019)**

Ikke-opptjente rettigheter i ordningen med pleiepenger

Vedtak 129, 10. desember 2018

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

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

Første del av vedtaket anses fulgt opp ved at Arbeids- og sosialdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet har utredet behov for og mulig innretning av en ordning for å bidra til økonomisk trygghet for foreldre som ikke har opptjent rettigheter i pleiepengeordningen, men som har barn som trenger særlig tilsyn og pleie som følge av sykdom, skade eller lyte.

Regjeringen vil ikke nå foreslå lovendringer med sikte på å innføre en ny økonomisk stønadsordning rettet mot foreldre som har syke barn, men som ikke har tapt inntekt som følge av dette. Det vises til utfyllende redegjørelse under omtalen av Likeverdsreformen under hovedmål om økonomisk og sosial sikkerhet. Regjeringen foreslår at vedtak nr. 129 (2018–2019) oppheves. Det vises til forslagsdelen i denne proposisjonen.

### 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).

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 vil vurdere den videre prosessen med særaldersgrensene.

Utdanning mens man mottar dagpenger

Vedtak nr. 319, 15. desember 2017

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

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

For å gjøre det lettere for helt ledige og helt permitterte å ta opplæring og utdanning i dagpengeperioden, trådte det 1. oktober 2021 i kraft nye regler om adgangen til å ta utdanning med dagpenger. Reformen innebærer en vesentlig utvidelse av mulighetene for dagpengemottakere til å skaffe seg nødvendige kvalifikasjoner for å komme i arbeid.

Anmodningsvedtaket er dermed fulgt opp ved at Stortinget 11. juni 2021 fattet vedtak til lov om endringer i folketrygdloven (adgang til å ta opplæring og utdanning med dagpenger), jf. Lovvedtak 163 (2020–2021), 8. juni 2021. Vedtaket er gjort etter forslag i Prop. 170 L (2020–2021) Endringer i folketrygdloven (adgang til å ta opplæring og utdanning med dagpenger) og Innst. 522 L (2020–2021).

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. Regjeringen viser videre til Fosterhjemsutvalgets utredning, NOU 2018: 18 *Trygge rammer for fosterforeldre*, og at det våren 2021 ble lagt fram en fosterhjemstrategi som følger opp mange av forslagene i NOU 2018: 18. I strategien legges det bl.a. fram faglige anbefalinger om økonomiske rammevilkår for fosterforeldre. Regjeringen vil følge med på virkningen av de faglige anbefalingene og på sikt vurdere Fosterhjemsutvalgets forslag som krever lovendringer, herunder en lovfestet, skattefri stønad som ikke gir opptjening i folketrygden. Det vises for øvrig til vedtak 1200, 10. juni 2021.

Bilstønadordningen for type 1-biler

Vedtak nr. 428, 30. januar 2018

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

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

Departementet la fram sin vurdering av vedtaket i Prop. 1 S (2020–2021). Departementet frarådet da å innføre rett til gruppe 1-bil (ordinær bil) for personer med uføretrygd som deltar i VTA. Departementet viser til Innst. 580 S (2020–2021), hvor komiteen registrerer departementets redegjørelse, men samtidig opprettholder vedtaket og minner om regjeringens rett til å fremme forslag om at vedtaket oppheves. Departementet fremmer i tråd med dette et slikt forslag. Det vises til forslagsdelen i denne proposisjonen.

Vilkår for aktører som drifter helse- og omsorgstjenester

Vedtak nr. 511, 27. februar 2018

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

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

I foreløpige tilbakemeldinger til Stortinget er det vist til at Velferdstjenesteutvalget skulle se hen til anmodningsvedtaket i sitt arbeid. Velferdstjenesteutvalget leverte sin utredning NOU 2020: 13 *Private aktører i velferdsstaten* 1. desember 2020. Utvalget analyserte bl.a. lønns- og arbeidsvilkår på velferdstjenestemrådet fordelt på private og offentlige aktører. Resultatene fra kartleggingen viser at private kommersielle virksomheter samlet i gjennomsnitt ikke har vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår, men at det kan forekomme noe dårligere vilkår i enkelt næringer. Velferdstjenesteutvalget ga ingen generell tilråding om tiltak som vil sikre ansatte hos private leverandører av helse- og omsorgstjenester likere lønns-, arbeids- og pensjonsvilkår som i det offentlige, men anbefalte likevel enkelte tiltak. Regjeringen vil vurdere og eventuelt følge opp disse anbefalingene på egnet måte. Arbeids- og sosialdepar-

tementet anser anmodningsvedtaket som fulgt opp gjennom Velferdstjenesteutvalgets behandling og omtalen i proposisjonen her. Se også omtale i del II under hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv samt omtale av anmodningsvedtak nr. 595 (2017–2018).

Virksomhetsoverdragelse og svekkelse av pensjonsvilkår

Vedtak nr. 595, 10. april 2018

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

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

I foreløpige tilbakemeldinger til Stortinget er det vist til at Velferdstjenesteutvalget, som skulle utrede offentlig finansierte velferdstjenester, skulle se hen til anmodningsvedtaket i sitt arbeid. Anmodningsvedtaket var en del av bakgrunnen for at utvalget ble nedsatt. Utvalget leverte sin utredning 1. desember 2020, jf. NOU 2020: 13 *Private aktører i velferdsstaten*. Utvalget ble ikke bedt om å komme med forslag til hvordan det kan sikres likere arbeids-, lønns- og pensjonsvilkår mellom private og offentlige ansatte, men utvalget kommenterte likevel på generelt grunnlag en del forslag som har vært debattert. Vurderingen framgår av kapittel 25 i utredningen. Utvalget gjør etter departementets vurdering en grundig og balansert vurdering, og det er ikke behov for å utfylle omtalen nærmere. Arbeids- og sosialdepartementet anser derfor anmodningsvedtaket som fulgt opp gjennom Velferdstjenesteutvalgets behandling og omtalen i proposisjonen her. Se også omtale i del II under hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Utviklingshemmedes muligheter til et andre år på folkehøgskole

Vedtak nr. 898, 12. juni 2018

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

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

Regjeringen la fram sin vurdering av vedtaket i Prop. 1 S (2020–2021). Regjeringen frarådet da å foreta en endring i gjeldende regler for folketrygdens stønad til ekstra utgifter ved opphold på folkehøgskole. Regjeringen viser til Innst. 580 S (2020–2021) hvor komiteen registrerer departementets redegjørelse, men samtidig opprettholder vedtaket og minner om regjeringens rett til å fremme forslag om at vedtaket oppheves. Regjeringen fremmer i tråd med dette et slikt forslag. Det vises til forslagsdelen i denne proposisjonen.

#### Evaluering av allmenngjøringsordningen

Vedtak nr. 909, 12. juni 2018

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

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

Allmenngjøring skal sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, og hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet. Ordningen fungerer slik at det i praksis blir innført minstevilkår for alle ansatte som omfattes. Samfunnsøkonomisk analyse (SØA) har på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet gjennomført en evaluering av allmenngjøringsordningen. SØA leverte rapporten «Evaluering av ordningen med allmenngjøring av tariffavtaler» i juni 2021. Rapporten er basert på en spørreundersøkelse og intervju med virksomheter, intervju med myndigheter og arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, samt analyser av registerdata. En referansegruppe med representanter fra partene, Arbeidstilsynet og Tariffnemnda har fulgt prosjektet.

Selv om partene kan ha ulike syn på enkelte sider av ordningen som dokumentasjonskrav, synes allmenngjøringsordningen alt i alt å fungere godt. Den reduserer trolig konkurransevridning og har bidratt til økt lønn for arbeidstakere med lavest lønn. Analysene tyder også på at allmenngjøring generelt ikke har hatt konsekvenser for organisasjonsgraden eller tariffavtaledekningen i de allmenngjorte områdene. Forskerne oppsummerer funnene slik: *«Evalueringen viser at ordningen fungerer etter hensikten, gjennom å hindre sosial dumping og konkurransevridning. Spørreundersøkelse og intervju viser at partene er godt fornøyd, og det har framkommet få konkrete forslag til*

*forbedringer.»* Rapporten inneholder likevel enkelte forslag til justeringer når det gjelder begrepsavklaringer, bedre informasjon, flere tilsyn, bedre system for å følge opp påseplikten og strengere sanksjoner.

Regjeringen vurderer at evalueringen ikke avdekker behov for endringer i ordningen nå, og anmodningsvedtaket anses å være fulgt opp. Regjeringen vil uansett løpende følge med på hvordan ordningen fungerer og vurdere behov for justeringer i ordningen, og vil her trekke på denne evalueringen sammen med annet kunnskapsgrunnlag.

#### Omfang og særtrekk ved ulike organiseringer

Vedtak nr. 911, 12. juni 2018

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

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

Som bidrag til å belyse problemstillingene som ble nevnt i anmodningsvedtaket lyste Arbeids- og sosialdepartementet ut et FoU-oppdrag, som høsten 2019 ble tildelt Fafo i samarbeid med Samfunnsøkonomisk analyse. Rapporten «Franchise og konsern. Omfang og særtrekk i privat tjenesteyting» (Fafo-rapport 2021:08) ble lagt fram i mars 2021. Rapporten viser at om lag halvparten av alle sysselsatte er ansatt i virksomheter som inngår i konsern. Ifølge rapporten var det videre om lag 3 600 virksomheter med franchiseorganisering i 2019, som sysselsatte om lag 51 000 personer. Franchise benyttes i all hovedsak innen detaljhandelen, men også her er konsern den dominerende driftsformen målt i omfang, omsetning og sysselsetting.

I 2019 ble det også nedsatt et offentlig utvalg som skulle vurdere rammeverket for tilknytningsformer og virksomhetsorganisering i arbeidslivet. Fafo-rapporten inngikk som grunnlag i utvalgets arbeid, og temaer knyttet til konsern- og franchiseorganisering er vurdert i utvalgets utredning, jf. NOU 2021: 9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering*. Anmodningsvedtaket anses fulgt opp gjennom disse to arbeidene. Se også omtale av utvalget i del II under hovedmål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting, og nærmere omtale under hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv.



**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).

Anmodningsvedtaket følges opp ved at departementet i juli 2020 sendte på høring et forslag om at utsendte arbeidstakere som er på oppdrag i Norge lengre enn 12 mnd. skal være omfattet av varslingsreglene i arbeidsmiljøloven. Høringsfristen var 1. nov. 2020. Høringen omhandlet også ulike andre sider av reglene for utsendte. Departementet jobber med oppfølgingen og regjeringen vil komme tilbake til Stortinget på egnet måte etter dette.

## 5 Oversiktstabeller

### 5.1 Utgifter og inntekter fordelt på kapitler

Forslag til statsbudsjett for 2022 under programområde 09 Arbeid og sosiale formål, 29 Sosiale formål, folketrygden og 33 Arbeidsliv, folketrygden.

#### Utgifter fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
<b>Administrasjon</b>					
600	Arbeids- og sosialdepartementet	228 899	222 885	228 595	2,6
601	Utredningsvirksomhet, forskning mv.	346 478	369 796	422 610	14,3
	<i>Sum kategori 09.00</i>	<i>575 377</i>	<i>592 681</i>	<i>651 205</i>	<i>9,9</i>
<b>Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken</b>					
604	Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen	307 270	439 447	316 000	-28,1
605	Arbeids- og velferdsetaten	13 125 382	13 059 130	12 823 005	-1,8
606	Trygderetten	88 118	91 232	102 790	12,7
	<i>Sum kategori 09.10</i>	<i>13 520 770</i>	<i>13 589 809</i>	<i>13 241 795</i>	<i>-2,6</i>
<b>Tiltak for bedre levekår mv.</b>					
621	Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering	383 387	384 892	392 800	2,1
	<i>Sum kategori 09.20</i>	<i>383 387</i>	<i>384 892</i>	<i>392 800</i>	<i>2,1</i>
<b>Arbeidsmarked</b>					
634	Arbeidsmarkedstiltak	8 961 698	10 124 920	9 910 890	-2,1
635	Ventelønn	12 168	4 000	2 700	-32,5
	<i>Sum kategori 09.30</i>	<i>8 973 866</i>	<i>10 128 920</i>	<i>9 913 590</i>	<i>-2,1</i>
<b>Arbeidsmiljø og sikkerhet</b>					
640	Arbeidstilsynet	698 826	748 122	770 850	3,0
642	Petroleumstilsynet	320 489	332 307	349 055	5,0
643	Statens arbeidsmiljøinstitutt	151 712	156 133	160 100	2,5

(i 1 000 kr)

Kap.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
646	Pionerdykkere i Nordsjøen	3 388	3 496	3 085	-11,8
648	Arbeidsretten, Riksmekleren mv.	24 584	24 134	25 015	3,7
649	Treparts bransjeprogrammer	995	2 473		-100,0
	<i>Sum kategori 09.40</i>	<i>1 199 994</i>	<i>1 266 665</i>	<i>1 308 105</i>	<i>3,3</i>
	<b>Pensjoner mv. under Statens pensjonskasse</b>				
611	Pensjoner av statskassen	16 577	16 400	16 800	2,4
612	Tilskudd til Statens pensjonskasse	5 049 171	9 615 000	9 089 246	-5,5
613	Arbeidsgiveravgift til folketrygden	25 000	22 000	5 000	-77,3
614	Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	7 187 502	5 134 000		-100,0
615	Yrkesskadeforsikring	62 803	70 000		-100,0
616	Gruppelivsforsikring	174 503	187 000		-100,0
2470	Statens pensjonskasse	134 511	146 640	147 495	0,6
	<i>Sum kategori 09.50</i>	<i>12 650 067</i>	<i>15 191 040</i>	<i>9 258 541</i>	<i>-39,1</i>
	<b>Kontantytelser</b>				
660	Krigspensjon	179 386	159 000	129 000	-18,9
664	Pensjonstrygden for sjømenn	35 000	29 000	25 900	-10,7
665	Pensjonstrygden for fiskere	30 800	42 900	35 500	-17,2
666	Avtalefestet pensjon (AFP)	2 755 162	3 010 000	3 310 000	10,0
667	Supplerende stønad til personer over 67 år	315 213	349 800	400 000	14,4
	<i>Sum kategori 09.60</i>	<i>3 315 561</i>	<i>3 590 700</i>	<i>3 900 400</i>	<i>8,6</i>
	<i>Sum programområde 09</i>	<i>40 619 022</i>	<i>44 744 707</i>	<i>38 666 436</i>	<i>-13,6</i>
	<b>Enslige forsørgere</b>				
2620	Stønad til enslig mor eller far	2 514 641	2 513 000	2 491 000	-0,9
	<i>Sum kategori 29.20</i>	<i>2 514 641</i>	<i>2 513 000</i>	<i>2 491 000</i>	<i>-0,9</i>
	<b>Inntektssikring ved sykdom, arbeidsavklaring og uførhet</b>				
2650	Sykepenger	50 376 436	46 420 265	47 905 260	3,2
2651	Arbeidsavklaringspenger	30 564 841	31 926 000	33 359 000	4,5
2655	Uførhet	99 474 840	104 058 000	111 051 000	6,7
	<i>Sum kategori 29.50</i>	<i>180 416 117</i>	<i>182 404 265</i>	<i>192 315 260</i>	<i>5,4</i>
	<b>Kompensasjon for merutgifter ved nedsatt funksjonsevne m.v.</b>				
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	10 019 804	10 822 410	10 780 097	-0,4
	<i>Sum kategori 29.60</i>	<i>10 019 804</i>	<i>10 822 410</i>	<i>10 780 097</i>	<i>-0,4</i>

(i 1 000 kr)

Kap.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
<b>Alderdom</b>					
2670	Alderdom	241 253 945	253 252 000	269 226 000	6,3
	<i>Sum kategori 29.70</i>	<i>241 253 945</i>	<i>253 252 000</i>	<i>269 226 000</i>	<i>6,3</i>
<b>Forsørgertap m.v.</b>					
2680	Etterlatte	1 991 671	1 952 000	1 989 800	1,9
2686	Stønad ved gravferd	232 263	235 000	260 000	10,6
	<i>Sum kategori 29.80</i>	<i>2 223 934</i>	<i>2 187 000</i>	<i>2 249 800</i>	<i>2,9</i>
	<i>Sum programområde 29</i>	<i>436 428 441</i>	<i>451 178 675</i>	<i>477 062 157</i>	<i>5,7</i>
<b>Arbeidsliv</b>					
2541	Dagpenger	38 562 808	19 087 000	12 940 000	-32,2
2542	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv.	992 445	1 170 000	895 000	-23,5
2543	Midlertidige stønadsordninger for selvstendig næringsdrivende, frilansere og lærlinger	1 656 666	290 000		-100,0
	<i>Sum kategori 33.30</i>	<i>41 211 919</i>	<i>20 547 000</i>	<i>13 835 000</i>	<i>-32,7</i>
	<i>Sum programområde 33</i>	<i>41 211 919</i>	<i>20 547 000</i>	<i>13 835 000</i>	<i>-32,7</i>
	<i>Sum utgifter</i>	<i>518 259 382</i>	<i>516 470 382</i>	<i>529 563 593</i>	<i>2,5</i>

**Inntekter fordelt på kapitler**

(i 1 000 kr)

Kap.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
<b>Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken</b>					
3605	Arbeids- og velferdsetaten	55 221	65 883	60 915	-7,5
	<i>Sum kategori 09.10</i>	<i>55 221</i>	<i>65 883</i>	<i>60 915</i>	<i>-7,5</i>
<b>Arbeidsmarked</b>					
3634	Arbeidsmarkedstiltak	7 679	3 000	5 000	66,7
3635	Ventelønn mv.	4 446	3 000	2 700	-10,0
	<i>Sum kategori 09.30</i>	<i>12 125</i>	<i>6 000</i>	<i>7 700</i>	<i>28,3</i>

(i 1 000 kr)

Kap.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
<b>Arbeidsmiljø og sikkerhet</b>					
3640	Arbeidstilsynet	81 991	82 300	84 441	2,6
3642	Petroleumstilsynet	77 450	85 820	88 050	2,6
5571	Sektoravgifter under Arbeids- og sosialdepartementet	109 597	122 130	128 710	5,4
	<i>Sum kategori 09.40</i>	<i>269 038</i>	<i>290 250</i>	<i>301 201</i>	<i>3,8</i>
<b>Pensjoner mv. under Statens pensjonskasse</b>					
3614	Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	13 480 037	10 328 000		-100,0
3615	Yrkesskadeforsikring	100 055	79 000		-100,0
3616	Gruppelivsforsikring	99 696	100 000		-100,0
5470	Statens pensjonskasse	67 000	60 000	37 000	-38,3
5607	Renter av boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	943 406	378 000		-100,0
	<i>Sum kategori 09.50</i>	<i>14 690 194</i>	<i>10 945 000</i>	<i>37 000</i>	<i>-99,7</i>
	<i>Sum programområde 09</i>	<i>15 026 578</i>	<i>11 307 133</i>	<i>406 816</i>	<i>-96,4</i>
<b>Diverse inntekter</b>					
5701	Diverse inntekter	2 712 450	2 512 900	2 448 300	-2,6
	<i>Sum kategori 29.90</i>	<i>2 712 450</i>	<i>2 512 900</i>	<i>2 448 300</i>	<i>-2,6</i>
	<i>Sum programområde 29</i>	<i>2 712 450</i>	<i>2 512 900</i>	<i>2 448 300</i>	<i>-2,6</i>
<b>Arbeidsliv</b>					
5704	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs	223 588	225 000	210 000	-6,7
5705	Refusjon av dagpenger	26 181	27 100	930 300	3332,8
	<i>Sum kategori 33.30</i>	<i>249 769</i>	<i>252 100</i>	<i>1 140 300</i>	<i>352,3</i>
	<i>Sum programområde 33</i>	<i>249 769</i>	<i>252 100</i>	<i>1 140 300</i>	<i>352,3</i>
	<i>Sum inntekter</i>	<i>17 988 797</i>	<i>14 072 133</i>	<i>3 995 416</i>	<i>-71,6</i>

## 5.2 Bruk av stikkordet kan overføres

*Under Arbeids- og sosialdepartementet blir stikkordet «kan overføres» foreslått knyttet til disse postene utenom postgruppe 30-49*

			(i 1 000 kr)	
Kap.	Post	Betegnelse	Overført til 2021	Forslag 2022
601	22	Kunnskapsutvikling i IA-avtalen mv.	26 878	29 160
601	71	Tilskudd til bransjeprogrammer under IA-avtalen mv.		70 000
604	21	Spesielle driftsutgifter		148 130
621	63	Sosiale tjenester og tiltak for vanskeligstilte	11 863	156 040
621	70	Frivillig arbeid		133 620
634	21	Forsøk med tilrettelagt videregående opplæring		32 600
634	76	Tiltak for arbeidssøkere	150 000	7 499 235
634	77	Varig tilrettelagt arbeid	25 614	1 770 695
642	01	Driftsutgifter		249 620
646	72	Tilskudd		3 085
648	21	Spesielle driftsutgifter	1 579	555
2650	76	Tilskudd til ekspertbistand og kompetansetiltak for sykmeldte		105 260

*Del II*  
*Budsjettforslag*





## 6 Arbeids- og sosialdepartementets budsjettforslag for 2022

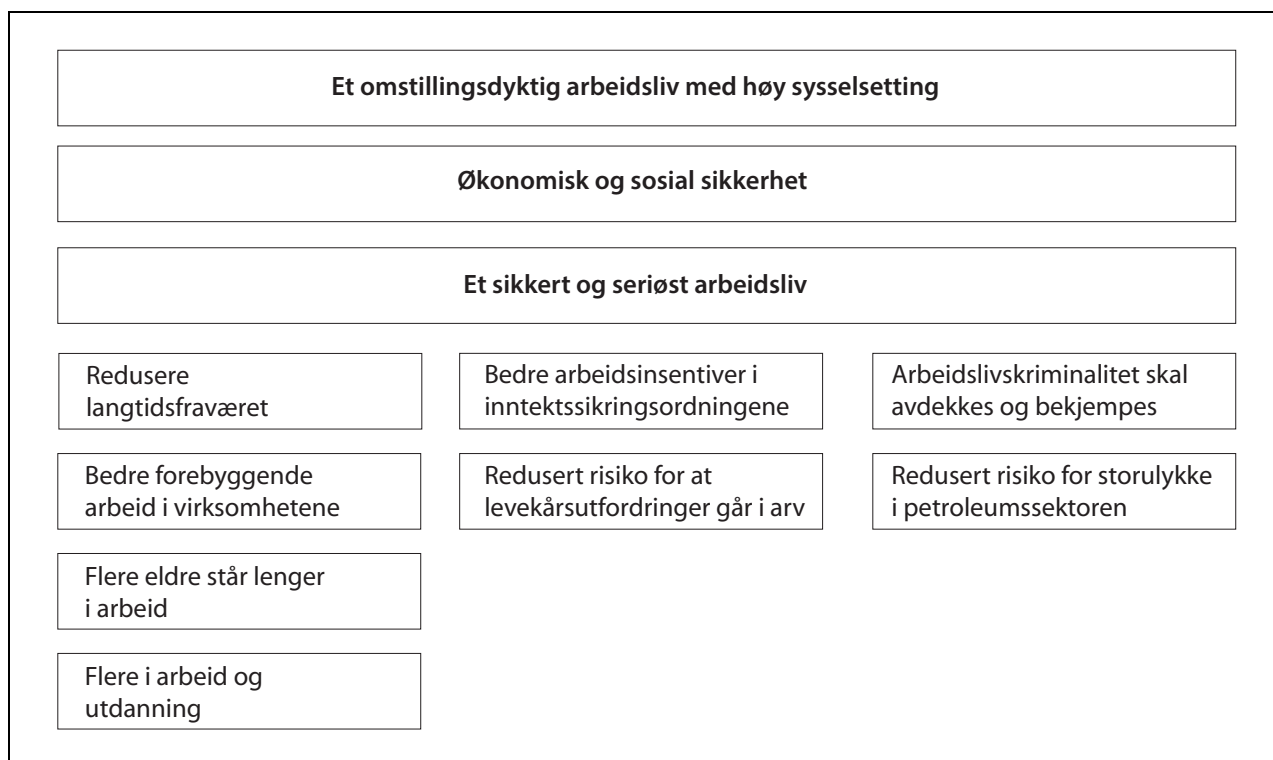
I omtalen av regjeringens mål i del I vises det til følgende tre hovedmål for arbeids- og velferdspolitikken:

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

De tre hovedmålene påvirker hverandre gjensidig. Det er nær sammenheng mellom arbeid og velferd, både for den enkelte og for samfunnet. Høy sysselsetting og god produktivitetsutvikling er grunnlaget for verdiskapingen, og dermed avgjørende for å opprettholde et høyt velferdsnivå.

Økonomisk og sosial sikkerhet gjennom gode velferds- og inntektssikringsordninger er viktig både for den enkelte og for arbeidslivets omstillings-evne. Et sikkert og seriøst arbeidsliv vil bidra til gode rammevilkår for både arbeidstakere og virksomheter. Det vil videre bidra til å forebygge frafall og å hindre at de seriøse virksomhetene opplever urimelig konkurranse med useriøse virksomheter som ikke følger lover og regler.

Under de tre hovedmålene er det fastsatt åtte delmål. De enkelte delmålene understøtter ikke bare ett enkelt hovedmål, men skal sammen bidra til de tre hovedmålene. En oversikt over hovedmål og delmål er vist i figur 6.1.



Figur 6.1 Arbeids- og sosialdepartementets mål for sektoren

Smitteverntiltakene som ble iverksatt for å begrense koronautbruddet, hadde store konsekvenser for aktiviteten i mange næringer. Det økonomiske tilbakeslaget som følge av virusutbruddet, forsterket utfordringene knyttet til å

inkludere flere i arbeid. Etter hvert som aktiviteten tar seg opp igjen, er det viktig at velferdsordningene støtter opp om arbeidslinjen og nødvendig omstilling. Det må skapes flere jobber, særlig i privat sektor. Det blir også viktig å være oppmerk-

som på hvordan pandemien påvirker arbeidsforhold og arbeidsmiljø. Andelen fullvaksinerte i befolkningen har økt raskt. 25. september gikk vi over til en normal hverdag med økt beredskap. Samtidig er det mange som har vært arbeidsledige eller permitterte lenge, som kan ha behov for bistand til å komme i arbeid. Koronapandemien vil derfor kunne påvirke innsats og måloppnåelse også i 2022. Dette er nærmere omtalt under de enkelte målene og innsatsene.

## 6.1 Et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting

Høy sysselsetting og lav arbeidsledighet er sentrale mål i arbeidsmarkedspolitikken. Et omstillingsdyktig arbeidsliv tilpasser seg raskt endret etterspørsel og bidrar til at bedriftene får tilstrekkelig tilgang på kompetent arbeidskraft, både for å sikre produksjon og unngå presstendenser i økonomien.

Arbeidsmarkedet er i klar bedring, med lavere ledighet og økt etterspørsel etter arbeidskraft. Samtidig er usikkerheten fremdeles stor. Arbeidsledigheten ligger fortsatt over nivået før pandemien, og langtidsledigheten er høy. Det er også en del avvik mellom bransjene med størst tilgang av ledige stillinger og hvilken yrkesbakgrunn de ledige har. Det gjør det mer krevende å nå regjeringens mål om høy sysselsetting og lav arbeidsledighet. Regjeringen legger stor vekt på at flest mulig skal kunne delta i arbeidslivet. Særlig utsatte grupper risikerer å tape konkurransen om de ledige stillingene. Koronapandemien har ført til store yrkesmessige og geografiske forskjeller i arbeidsmarkedet.

Inntektssikringsordningene har en viktig rolle som automatiske stabilisatorer for å holde etterspørselen oppe, og dermed bidra til å begrense den økonomiske nedgangen. De midlertidige utvidelsene i inntektssikringsordningene i forbindelse med pandemien har forsterket ordningenes stabiliserende rolle. De kraftfulle krisepakkene har lagt til rette for at aktiviteten i norsk økonomi har kunnet ta seg opp igjen raskt fra et svært lavt nivå. Tiltakene som er satt i verk for å møte situasjonen, skal bidra til å hjelpe personer og virksomheter gjennom en vanskelig periode, og samtidig legge til rette for omstilling slik at vi er godt rustet framover.

I en situasjon hvor arbeidsmarkedet er svekket er det særlig viktig at utsatte grupper ikke skyves lenger unna arbeidsmarkedet. Regjeringen vil legge til rette for at arbeidsledige kan ta arbeid

innenfor nye yrker, gjennom omskolering og opplæring. Regjeringen har gjennomført endringer i dagpengeregelverket som utvider muligheten til å ta opplæring i ledighetsperioden. Utdanningssektoren har blitt styrket, og Arbeids- og velferdsetaten har utvidet sitt tilbud på dette området.

Regjeringen vil videreføre innsatsen i inkluderingsdugnaden for å få flere av dem som står utenfor arbeidslivet, inn i arbeid. Målet om at minst 5 pst. av nyansatte i staten skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en ligger fast.

Unge er mer utsatt enn eldre aldersgrupper i arbeidsmarkedet. De yngste rammes sterkere når økonomien er svak, som nå. Kostnaden ved at ungdom blir stående varig utenfor utdanning og arbeidsliv er høy, både for den enkelte og samfunnet. Det er derfor viktig at flere unge kommer i arbeid og utdanning. Den forsterkede ungdomsinnsatsen som regjeringen iverksatte fra 2017, er et sentralt virkemiddel for å få flere unge i utdanning og arbeid.

Innvandrere, særlig flyktninger og kvinner med innvandrerbakgrunn, har i gjennomsnitt lavere deltakelse i arbeidsmarkedet enn andre grupper. Koronapandemien har rammet flere innvandrergruppers tilknytning til arbeidslivet hardt. Regjeringens integreringsløft skal, sammen med arbeidsmarkedspolitikken og utdanningspolitikken, legge til rette for at flere innvandrere kommer i jobb.

Risikoen for å bli stående varig utenfor arbeidslivet øker med lengden på fraværet. Det er derfor særlig viktig å redusere det langvarige sykefraværet. Myndighetene og partene i arbeidslivet har fra 2001 inngått flere avtaler om et mer inkluderende arbeidsliv med mål om å bidra til høy sysselsetting gjennom å forebygge og redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Den siste avtalen gjelder perioden 2019–2022, se omtale i punkt 6.1.2.

Et godt rammeverk er en forutsetning for et fortsatt omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting. Regjeringen legger til rette for et arbeidsliv med både trygghet og fleksibilitet for arbeidstakere, seriøse arbeidsgivere og et velfungerende trepartssamarbeid. Et partssammensatt utvalg har vurdert ulike tilknytningsformer og virksomhetsorganisering i arbeidslivet. Utvalget leverte 23. juni 2021 sin utredning NOU 2021: 9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering*. Utvalget legger den norske modellen til grunn for sine anbefalinger, og vektlegger at rammeverket for arbeidslivet skal legge til rette

for fortsatt høy andel faste ansettelser og et organisert arbeidsliv forankret i tariffavtaler, sammen med gode vilkår for verdiskaping i virksomhetene. Utredningen med utvalgets forslag er sendt på høring med høringsfrist 1. november 2021.

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

#### Sysselsettingsutvalget

Regjeringen satte i januar 2018 ned et sysselsettingsutvalg som skulle analysere utviklingen i sysselsettingen i Norge og mottak av inntektssikringsytelser. Videre ble utvalget bedt om å foreslå tiltak som kan bidra til at flere kommer i arbeid, at flere får utnyttet sin arbeidsevne og at færre får unødig langvarige stønadsforløp eller faller utenfor arbeidslivet på en varig stønad. Sysselsettingsutvalgets ekspertgruppe la fram sine forslag i mars 2019 ved overleveringen av NOU 2019: 7 *Arbeid og inntektssikring – Tiltak for økt inntektssikring*. I andre fase av arbeidet, som startet opp i april 2019, fortsatte partene i arbeidslivet og fag-ekspertene drøftingene i utvalget. Utvalget avgjorde i februar 2021 NOU 2021: 2 *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting*.

Sysselsettingen i Norge er relativt høy sammenlignet med mange andre land, og nærmere 80 pst. av befolkningen mellom 20 og 64 år er sysselsatt. Utvalget peker likevel på utviklingstrekk som bekymrer. Skillet mellom de som er innenfor og de som er utenfor arbeidsmarkedet, er blitt skarpere over tid. Blant unge har andelen som mottar langvarige helserelaterte ytelser fra det offentlige økt.

Utvalget viser til at kravene til kompetanse i norsk arbeidsliv har økt over tid. Derfor er det viktig at flere av de unge fullfører videregående opplæring, og at yrkesfaglig utdanning styrkes. Det er også økende behov for opplæring og kompetanseutvikling i arbeidslivet.

Utvalget mener det bør føres en mer aktiv arbeidsmarkedspolitik, hvor flere enn i dag får tett oppfølging og tilbud om arbeidsmarkedstiltak. Det er særlig viktig å øke innsatsen overfor unge, gjennom økt satsing på kvalifisering, utdanning og opplæring, samt økte ressurser til oppfølging og arbeidsrettede tiltak. Videre mener utvalget at bruken av lønnstilskudd bør øke betydelig og være målrettet mot grupper med særskilte problemer med å få innpass i arbeidslivet.

En god sykepengeordning med hovedsakelig statlig finansiering, framheves som et viktig velferdsgode og et sentralt element i den norske modellen. Norge har høyt sykefravær sammenlignet med andre land, men samtidig færre arbeidsledige, færre på sosialhjelp og færre familieforsørgede. Sykefravær innebærer store kostnader for arbeidstakere, arbeidsgivere og samfunnet for øvrig. Langvarig sykdom med fravær fra arbeidet kan føre til at arbeidstakere kommer over på andre helserelaterte ytelser og etter hvert mister tilknytningen til arbeidslivet. Utvalget har diskutert en modell som tar sikte på å redusere sykefraværet, og særlig langtidsfraværet, og dermed også redusere risikoen for frafall fra arbeidsmarkedet. Et flertall i utvalget foreslår at denne modellen utredes videre.

Utvalget advarer mot at unge personer som ikke kommer inn og får fotfeste i arbeidsmarkedet, risikerer å bli stående varig utenfor. Utdanningssystemet må sette unge i stand til å møte arbeidslivets krav, og de unge som likevel møter vanskeligheter i arbeidsmarkedet, må få hensiktsmessig hjelp raskest mulig. Hjelpen bør være tilpasset individuelle behov, uavhengig av hvilken offentlig inntektssikring de eventuelt mottar, med sikte på å komme i arbeid. For å motvirke at andre problemer gis en medisinsk forklaring og behandling, er det viktig at det er et godt aktivitetstilbud uavhengig av om den enkelte har nedsatt arbeidsevne eller ikke. Utvalget peker på at det er ønskelig at flere unge som i dag mottar arbeidsavklaringspenger, i stedet kan motta en ytelse som ikke krever en medisinsk diagnose.

Utvalget peker også på at for å øke sysselsettingen blant eldre må det arbeides for at færre skal slutte i den jobben de har, samtidig som det må bli lettere for seniorer som er ledige, å få jobb.

Utvalget anbefaler altså en bredt anlagt politikk, slik at inngangen til arbeidslivet blir lettere for de som står utenfor og frafallet fra arbeidslivet reduseres. I NOU 2021: 2 kom utvalget med forslag og vurderinger på en rekke områder for å bidra til dette:

- Kompetanse og kvalifisering, slik at framtidige og nåværende arbeidstakere blir bedre kvalifisert til å ta del i arbeidslivet og gjøre sine arbeidsoppgaver.
- Oppfølging og aktivisering, for å styrke den arbeidsrettede aktiviteten blant de som er utenfor arbeidslivet.
- Innpass og inkludering, for at utsatte grupper lettere skal komme i jobb, dvs. tiltak for å stimulere etterspørselen etter arbeidskraft.
- Arbeidsmiljø og forebygging, for å forebygge og redusere sykefravær og frafall og legge til rette for inkludering og forlengede yrkeskarrierer.
- En sykepengeordning og tiltak knyttet til oppfølging av sykmeldte, som bidrar til å redusere sykefraværet og fremmer inkludering.
- Et forsøk med arbeidsorientert uføretrygd for å styrke uføretrygdedes muligheter i arbeidsmarkedet, til fordel både for dem selv og samfunnet for øvrig.
- Tiltak for unge utenfor arbeid, utdanning eller opplæring, for å motvirke at de blir stående varig utenfor.
- Tiltak for økt sysselsetting blant seniorer og eldre.

Begge rapportene fra utvalget har vært på offentlig høring med høringsfrist medio juni 2021. Departementet har i alt mottatt 64 høringsvar, hvorav åtte var fra partene i arbeidslivet som deltok i den andre fasen av arbeidet. På tross av at det i begge NOU-ene foreslås en rekke tiltak på et bredt område, er høringsvarene i hovedsak relativt korte. Det er først og fremst forslagene i NOU 2021: 2 som kommenteres, mens det er få høringsinstanser som kommenterer forslagene fra den første fasen av arbeidet (NOU 2019: 7). På flere av utvalgets forslag til tiltak er det få eller ingen høringsinstanser som har innspill. Det er flest høringsvar som tar opp de store temaene i rapporten fra den andre fasen, nemlig «Lettere innpass i arbeidslivet», «Kompetanse og kvalifisering», «Arbeidsorientert uføretrygd», «Sykepenge» og «Unge». Om lag to tredeler av høringsinstansene omtaler disse temaene.

Flere av høringsinstansene trekker fram at de er kritiske til utvalgets mandat eller sammensetning, som at representanter for de som står utenfor arbeidslivet ikke var med i utvalget. Mange av partene som deltok i den andre fasen av arbeidet kommer med kritikk av tofase-sporet, eller peker på at forslagene i den andre fasen av arbeidet er bedre og mer balanserte enn i den første fasen av arbeidet. Flere presiserer at de stiller seg bak

ulike forslag i den andre fasen av arbeidet, fordi de ser at kompromisser er viktige i en slik prosess. Flere av partene skriver at de forventer at myndighetene i oppfølgingen bygger videre på grunnlaget i den andre fasen av arbeidet, og understreker viktigheten av at partene blir tett involvert i videre utredningsarbeid.

Det er flere som roser utvalget for mange relevante og gode forslag, eller trekker fram gode analyser i utvalgets arbeid. Det er også flere høringsinstanser som skriver at de i all hovedsak støtter forslagene som er foreslått, men har enkelte merknader som de trekker fram. Samtidig er det mange, særlig bruker- og interesseorganisasjoner, som påpeker at de savner analyser og forslag på sine områder.

Om forslag som krever mer ressurser, går høringsvarene i samme retning. Det er mange som peker på at det er behov for mer ressurser til NAV for at de bl.a. skal kunne drive tettere oppfølging, flere er positive til lønnstilskudd, og alle som uttaler seg om kompetanse og kvalifisering støtter forslag som øker kvaliteten og tilgjengeligheten. Alle støtter en økt satsing på tettere oppfølging og arbeidsmarkedstiltak, og at bruken av opplæringstiltak og lønnstilskudd bør prioriteres. Flere er også positive til at flere grupper enn i dag bør vurderes for arbeidsmarkedstiltak. Bedre muligheter til å ta utdanning når man mottar dagpenger får betydelig støtte. Mange trekker også fram behovet for mer kunnskap om hva som virker, i tråd med sysselsettingsutvalgets forslag.

Forslagene knyttet til endringer i de helserelevante folketrygdytelsene får en mer blandet mottakelse. Flertallet av høringsinstansene som har kommentert forslaget til ny sykepengeordning er kritiske til en forskyvning av arbeidsgivers finansieringsansvar, mens et flertall støtter forslagene knyttet til synliggjøring og forsterkning av sykmeldtes medvirkningsplikt. Av de som uttaler seg om tiltaket om å innføre en innsatsperiode før AAP for de under 30 år, er det et klart flertall av høringsvarene som er kritiske til dette. Mange uttaler at de støtter og ønsker mer bruk av kvalifiseringsprogrammet. Forsøket med arbeidsorientert uføretrygd får støtte av de fleste som uttaler seg om forslaget, men det er også flere som er skeptiske.

Regjeringen fører en aktiv politikk på områdene utvalget er særlig opptatt av og har iverksatt flere tiltak som er i tråd med anbefalingene til utvalget. Det vises her til at regjeringen har lagt fram Meld. St. 32 (2020–2021) *Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv* (jf. nærmere omtale under kapittel

6.2.1) og Meld. St. 21 (2020–2021) *Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden* (jf. nærmere omtale under kapittel 6.1.1). Regjeringen vil videre vurdere forslagene fra utvalget i lys av høringen, og ser også behov for en del videre utredninger, herunder:

- Utrede forslaget til ny sykepengemodell videre, slik utvalget foreslår. Regjeringen har igangsatt et arbeid med å få utredet enkelte av de forhold utvalget peker på at krever mer utredning, jf. omtalen under kapittel 6.1.2 Innsats for å motvirke frafall og sykefravær i arbeidslivet, Redusere langtidsfraværet.
- Vurdere et avgrenset forsøk med arbeidsorientert uføretrygd, herunder rammene for en ev. oppstart av et slikt forsøk, jf. omtale under kapittel 6.2.3 Inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet, Innsats for personer med nedsatt arbeidsevne.
- Endre avkortingsreglene i uføreordningen, jf. omtale under kapittel 6.2.1 Inntektssikring for de i yrkesaktiv alder, Bedre arbeidsinsentiver i inntektssikringsordningene.
- Utrede forslaget om en innsatsperiode for unge AAP-mottakere.
- Vurdere økt bruk av ordningen med lønnstilskudd, jf. omtale under kapittel 634 Arbeidsmarkedstiltak.
- Innhente mer kunnskap om effekter av ulike typer arbeidsmarkedstiltak for arbeidssøkere og personer med nedsatt arbeidsevne i ulike situasjoner, jf. omtale under kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak.
- Det er fra 1. oktober 2021 gjort endringer i dagpengeregelverket som gir helt ledige og helt permitterte utvidede muligheter til å ta opplæring og utdanning i dagpengeperioden, jf. nærmere omtale under Dagpengeordningen og Kompetanse for inkludering og omstilling.

### 6.1.1 Bidra til et velfungerende arbeidsmarked med god utnyttelse av arbeidskraften

Høy sysselsetting og god bruk av arbeidskraften er en forutsetning for høy verdiskaping og for å sikre et bærekraftig velferdssamfunn. For å oppnå det må vi ha høy yrkesdeltakelse og et velfungerende arbeidsmarked som gir lav arbeidsledighet og god tilgang til arbeidskraft for virksomhetene. Det er viktig å forebygge langvarig ledighet og varig utenforskap, slik at alle som kan, får delta i arbeidslivet.

I august 2019 satte Regjeringen ned et partsammensatt utvalg som skulle vurdere ulike til-

#### Boks 6.1 Tilknytningsformer i arbeidslivet

De fleste arbeidstakere jobber under gode og forsvarlige arbeidsforhold.

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

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

knytningsformer og virksomhetsorganisering i arbeidslivet. Utvalget avga 23. juni 2021 NOU 2021: 9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering*. Utvalget legger den norske modellen til grunn for sine anbefalinger, med mål om at den norske arbeidslivmodellen skal styrkes og videreutvikles. Utvalget vektlegger at rammeverket for arbeidslivet skal legge til rette for fortsatt høy andel faste ansettelser og et organisert arbeidsliv forankret i tariffavtaler, sammen med gode vilkår for verdiskaping i virksomhetene. Utvalget samlet et bredt kunnskapsgrunnlag, med beskrivelse av drivkrefter og tilstandsbeskrivelse, som grunnlag for å vurdere det gjeldende rammeverket for tilknytningsformer og virksomhetsorganisering i arbeidslivet. Utvalget trekker særlig fram teknologisk utvikling, globalisering, endringer i befolkningssammensetning, klima og miljø, samt samspillet mellom disse, som viktige drivkrefter som påvirker arbeidslivet. Et flertall i utvalget, bestående av arbeidstakerorganisasjonene og de uavhengige medlemmene i utvalget, foreslår en rekke endringer i arbeidsmiljøloven. Flertallet foreslår bl.a. en revisjon av arbeidstakerdefinisjonen i arbeidsmiljøloven, utvidet arbeidsgiveransvar for visse arbeidsgiverfunksjoner for selskap som inngår i konsern, lovfesting av den ulovfestede læren om delt arbeidsgiveransvar, opphevelse av den generelle adgangen til midlertidig ansettelse, definisjon av innleie for å tydeliggjøre grensen mellom innleie og entrepris, flere ulike tiltak som er ment å styrke medvirkning og arbeidsmiljø for personer med alternative tilknytningsformer, og lovfeste domstolenes ulovfestede adgang til å sette til side dis-

posisjoner som innebærer en omgåelse av loven (lovfeste en gjennomskjæringsnorm).

Rapporten er på offentlig høring med høringsfrist 1. november 2021.

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

#### Dagpengeordningen

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

For å møte situasjonen med høy ledighet og mange permitterte som følge av koronapandemien, ble det gjort midlertidige endringer i regelverket for dagpenger. Bl.a. ble kompensasjonsgraden i dagpengeordningen økt, og kravet til minsteinntekt ble redusert. Dagpengeperioden har vært forlenget i flere omganger. En del tiltak ble avvirket høsten 2020, men gjeninnført i 1. halvår 2021 i forbindelse med at smitten økte i starten av året. De fleste særordningene avvirkles hhv. 1. oktober og 1. november 2021.

Det ble fra april 2020 innført en midlertidig ordning som gjorde det lettere å ta opplæring og samtidig beholde retten til dagpenger. Et nytt, permanent regelverk som regulerer adgangen til å ta opplæring i dagpengeperioden trådte i kraft 1. oktober 2021, jf. omtalen nedenfor under Kompetanse for inkludering og omstilling.

Stortinget har vedtatt en midlertidig ordning med feriepenge basert på dagpenger utbetalt i 2020 og 2021, som utbetales sommeren 2021 og 2022. Ordningen gjelder dem som har vært ledige og har mottatt dagpenger i mindre enn 52 uker. Regjeringen varslet i Prop. 132 S (2020–2021) at den ville komme tilbake i statsbudsjettet for 2022 når det gjelder utbetaling i 2022. For 2022 foreslår regjeringen at ordningen i større grad målrettes mot dem som har vært lenge ledige.

For å sikre rask tilgang på arbeidskraft der behovet er, legges det vekt på at arbeidssøkere må være villige til å bytte bosted eller skifte yrke. Under koronapandemien har det av hensyn til smittevern vært grunnlag for en mindre restriktiv

praktisering av mobilitetskravene. Med en gradvis gjenåpning av samfunnet, legges det til grunn at mobilitetskravene i dagpengeregelverket igjen skal praktiseres strengt og konsekvent for å understreke at de som mottar dagpenger skal være reelle arbeidssøkere. Dette gjelder i særlig grad for yrkesmessig mobilitet. Hensynet til smittevern vil imidlertid fortsatt kunne gi begrensninger på geografisk mobilitet en stund fremover.

For fiskerinæringen gjør en særregel det mulig å legge til grunn næringsinntekt fra fangst og fiske ved søknad om dagpenger for personer ved arbeidsløshet fra annet arbeid. Det foreslås å oppheve denne særregelen fra 1. januar 2022.

Se programkategori 33.30 Arbeidsliv for nærmere omtale av dagpengeordningen.

#### Permitteringsordningen

Permitteringsordningen gjør det mulig for bedrifter å tilpasse arbeidskraftkostnadene i ekstraordinære situasjoner, og samtidig holde på kompetent arbeidskraft ved midlertidige innskrenkninger. Permitteringsregelverket skal også ta hensyn til at ledig arbeidskraft ikke bør gå uvirksom i tider med høy etterspørsel. Av hensyn til mobiliteten i arbeidsmarkedet er det viktig at arbeidsgiverne grundig vurderer behovet for permittering.

Kostnadene ved permitteringer blir fordelt mellom arbeidsgivere, arbeidstakere og staten. Arbeidsgiver har en begrenset lønnsplikt under permittering, permitterte arbeidstakere får gjennom å motta dagpenger redusert sin inntekt, og staten utbetaler dagpenger.

Som følge av den uvanlig store økningen i antallet permitteringer under koronapandemien, ble det i løpet av 2020 og 2021 gjort en rekke regelverksendringer for å ivareta både arbeidsgivere og arbeidstakere. Permitteringsregelverket bidrar til å balansere bedriftenes behov for å sikre seg mot midlertidig og uforutsett driftsstans med samfunnets behov for å utnytte arbeidskraften på en effektiv måte. Kostnaden for samfunnet ved at arbeidskraft bindes opp i permitterende bedrifter er ikke konstant over tid, men varierer med hvor knappe arbeidskraftsressursene er. Derfor bør også regelverket variere over konjunktorene.

Parallelt med at etterspørselen etter arbeidskraft har tatt seg opp, og bedriftene rapporterer om økte problemer med å rekruttere arbeidskraft, vil den forlengede maksimalperioden i permitteringsregelverket opphøre ved utgangen av oktober. Om man hadde videreført en forlenget maksimalperiode i en situasjon med økende etterspørsel etter arbeidskraft, ville det hatt store negative kon-

sekvenser. En lang maksimal permitteringsperiode fastholder ansatte i inaktivitet og i jobber med usikker framtid, og bidrar dermed til å forsinke omstillinger og gjøre at det tar lengre tid før permitterte kommer tilbake i ordinært arbeid.

Oslo Economics (2018) har vurdert effekten av et permitteringsregelverk med lange maksimalperioder og finner at økt maksimal varighet leder til økt bruk av permitteringer og lengre permitteringsperioder. Jo lenger en permittering varer, jo lavere er sannsynligheten for å komme tilbake i jobb, og jo høyere er sannsynligheten for at permitteringsperioden avsluttes med overgang til ordinær ledighet. Sammenlignet med ordinært ledige har permitterte lavere overgang til ny jobb.<sup>43</sup> Arbeids- og velferdsdirektoratet har også drøftet de uheldige sidene ved en lang maksimalperiode. Arbeids- og velferdsdirektoratet peker bl.a. på at det at regelverket har en så tydelig effekt på hvor lenge de permitterte er arbeidsledige, indikerer at både arbeidsgiver og de permitterte tilpasser seg permitteringsregelverket. Permitterte begynner i liten grad å søke ny jobb før permitteringsperioden går mot slutten, dermed reduseres sannsynligheten for å komme i jobb. Arbeidsgivere, på sin side, velger å permittere i en lengre periode ved en utvidelse av maksimalperioden, og motsatt ved en innstramming.<sup>44</sup>

Det gjelder i dag en rekke særregler for permitteringer i fiskeindustrien. Permitterte i fiskeindustrien har bl.a. kunnet motta dagpenger under permittering i en lengre periode enn permitterte for øvrig. I tråd med forslaget i Prop. 1 S (2019–2020), vedtok Stortinget i desember 2019 å redusere perioden med dagpenger under permitteringer i fiskeindustrien fra 1. juli 2020. I Prop. 127 S (2019–2020) varslet regjeringen at iverksettingen ble utsatt. Iverksettningstidspunktet for redusert permitteringsperiode i fiskeindustrien foreslås nå satt til 1. januar 2022.

Se programkategori 33.30 Arbeidsliv for nærmere omtale.

### Motvirke langtidsledighet

De fleste som blir arbeidsledige kommer raskt over i arbeid igjen, men for en del blir ledigheten langvarig. Personer som har vært helt arbeidsledige i minst seks måneder regnes tradisjonelt som langtidsledige. Gjennom høsten 2020 mer enn

doblet antallet langtidsledige seg. Siden har langtidsledigheten holdt seg høy, og mange har nå vært uten jobb i mer enn ett år. Overgangen til arbeid synker normalt med ledighetsperiodens lengde, men tiltar igjen ved utløpet av perioden med dagpenger. Utviklingen og sammensetningen av langtidsledige er presentert under del I, punkt 3.2 Situasjonen i arbeidsmarkedet.

Fra 2017 styrket regjeringen oppfølgingen av dagpengemottakere med kort tid igjen av dagpengeperioden. Innsatsen innebærer at dagpengemottakere med om lag et halvt år igjen av dagpengeperioden vil få oppfølgingssamtaler fra NAV-kontoret for å motiveres til forsterket jobbsøking. Informasjon om ledige stillinger, jobbsøkningsaktiviteter, avklaring av rettigheter til livsopphold og andre tiltak med sikte på overgang til arbeid, er aktuelle tema for oppfølgingssamtalen. Ved utgangen av 2020 var det registrert om lag 13 900 dagpengemottakere med mindre enn seks måneder igjen av dagpengeperioden, noe som er en økning på 87 pst. siden utgangen av 2019. Ved utgangen av juni 2021 var det i alt om lag 23 100 dagpengemottakere med mindre enn seks måneder igjen av dagpengeperioden. Økningen gjennom 1. halvår 2021 har sammenheng med at færre har gått fra ledighet til jobb etter virusutbruddet, og at tidsbegrensingen på to år for å motta dagpenger midlertidig ble opphevet. Den forsterkede innsatsen videreføres i 2022.

Arbeids- og velferdsdirektoratet tar sikte på å utlyse en effektanalyse av ordningen med forsterket innsats for dagpengemottakere med kort tid igjen av dagpengeperioden høsten 2021.

I forbindelse med Prop. 79 S (2020–2021) ble bevilgningen under kap. 634, post 01 til forsterket oppfølging i regi av Arbeids- og velferdsetaten styrket for at NAV-kontor bedre kan følge opp langtidsledige og permitterte med kort tid igjen av dagpengeperioden. Hensikten er at flere skal komme i arbeid innen utløpet av dagpengeperioden. Innsatsen videreføres i 2022. NAV-kontoret kan bistå med bl.a. oppfølgingssamtaler, digitale jobbklubber, kartlegging av behovet for ny kompetanse og eventuelt tilby kurs eller annen opplæring.

### Arbeidsmarkedstiltak

I en situasjon med høyere ledighet og mange langtidsledige må arbeidsmarkedspolitikken innrettes særlig med sikte på å unngå at langtidsledigheten forblir på et høyt nivå, og sikre at utsatte grupper får den bistanden de trenger for å komme i arbeid.

<sup>43</sup> Skrove Falch m. fl.: *Virkninger av endringer i permitteringsregelverket*, Rapport 2/2018, Oslo Economics.

<sup>44</sup> *Arbeid og velferd* nr. 1, 2017, Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Arbeidsmarkedstiltakene er sentrale virkemidler for å få flere i arbeid. Tiltakene kan bidra til å gjøre personer som står utenfor arbeidslivet bedre kvalifisert, og forhindre at utsatte personer varig faller ut av arbeidsmarkedet. Det er viktig at tiltakene understøtter aktivitet og jobbsøking. En betydelig andel av tiltaksplassene tildeles personer med nedsatt arbeidsevne. Omfanget av arbeidsmarkedstiltakene tilpasses situasjonen i arbeidsmarkedet.

Arbeidsledigheten steg kraftig i 2020 som følge av utbruddet av koronaviruset og innføring av smitteverntiltak. Lettelser i smitteverntiltak i 2021 har ført til at ledigheten har gått markert ned og anslås å falle videre i 2022. Det samlede behovet for arbeidsmarkedstiltak vil dermed være lavere i 2022 enn i 2021. Regjeringen foreslår derfor en reduksjon i bevilgningene til arbeidsmarkedstiltak rettet mot arbeidssøkere med 580 mill. kroner for 2022. Forslaget til bevilgning gir fortsatt et høyt tiltaksnivå som vil ivareta behovet for arbeidsmarkedstiltak til de som står utenfor. Forslaget gir grunnlag for å videreføre innsatsen innenfor inkluderingsdugnaden og ungdomsinnsatsen.

Noen grupper kan være særlig utsatte i arbeidsmarkedet, som ungdom, innvandrere fra land utenfor EØS-området og personer som har stått lenge uten arbeid. Disse gruppene er prioritert for deltakelse i arbeidsmarkedstiltak.

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 skjermet virksomhet, eller på en ordinær arbeidsplass med oppfølging. VTA er det viktigste arbeidsmarkedstiltaket for utviklingshemmede. Antall plasser i VTA er økt vesentlig de siste årene. For å videreføre styrkingen av tiltaket fra Revidert nasjonalbudsjett 2021, er det foreslått en økning av bevilgningen til VTA i 2022.

Se programkategori 09.30 Arbeidsmarked for nærmere omtale av arbeidsmarkedstiltakene.

### Tiltakspenger

Tiltakspenger kan gis til tiltaksdeltakere som ikke mottar stønader til livsopphold fra folketrygden. Det er ikke krav om tidligere arbeidsinntekt. Minste dagsats for tiltakspenger er i dag noe høyere enn minstesats for dagpenger. Det kan virke urimelig at en som ikke har jobbet nok til å opptjene seg rett til dagpenger, kan få en høyere ytelse enn en som har vært i arbeid og tjent opp rett til dag-

penger. For å harmonisere tiltakspengene med dagpengene, foreslår regjeringen at det fra 1. januar 2022 innføres en felles dagsats for alle som mottar tiltakspenger, tilsvarende minste sats på dagpenger. Forslaget innebærer en reduksjon i utgiftene til tiltakspenger under kap. 634, post 76, se nærmere omtale under programkategori 09.30 Arbeidsmarked. Samtidig innebærer forslaget en økning til kommunenes rammetilskudd i 2022 for å kompensere for merkostnader til økonomisk sosialhjelp som forslaget antas å gi, se også omtale i Prop. 1 S (2021–2022) for Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

### Kompetanse for inkludering og omstilling

Regjeringen vil gjøre det lettere for arbeidssøkere som trenger det, å få oppdatert eller ny kompetanse. Det kan bidra til å styrke omstillingsevnen i norsk økonomi og inkludere flere i arbeidslivet. For ledige og permitterte med lite eller ingen formell utdanning er det særlig viktig med kompetanseheving. Det gjelder særlig gruppen uten fullført videregående opplæring.

Det er fra 1. oktober 2021 gjort endringer i dagpengeregelverket som gir helt ledige og helt permitterte utvidede muligheter til å ta opplæring og utdanning i dagpengeperioden, jf. Prop. 170 L (2020–2021) *Endringer i folketrygdloven (adgang til å ta opplæring og utdanning med dagpenger)*. Mulighetene for å skaffe seg ny kunnskap er spesielt tilrettelagt for dem som ikke har fullført grunnskole og videregående opplæring. Særlig prioriteres fag- og yrkesopplæring fra videregående nivå og utdanning fra fagskoler, siden etterspørselen etter slik utdanning antas å øke i årene framover. Dagpengemottakere er sikret fulle dagpengerettigheter under opplæringen.

Regjeringen har lagt fram en rekke tiltak som skal reformere videregående opplæring og legge til rette for at flere fullfører opplæringsløpet. I Meld. St. 21 (2020–2021) *Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden*, inngår bl.a. forslag om rett til å fullføre videregående opplæring fram mot studie- eller yrkeskompetanse, rett til yrkesfaglig rekvalifisering, vektlegging av tidligere innsats for å motvirke frafall, og forslag om modulstrukturert opplæring som hovedmodell for opplæring av voksne.

Inkluderingsdugnaden inneholder også flere tiltak knyttet til opplæring og kompetanse. Se samlet omtale av inkluderingsdugnaden under.

For å lykkes med regjeringens satsing på kompetanse og legge til rette for at alle skal kunne lære hele livet, må det være et tett samarbeid mel-



### Boks 6.2 Strategi for økt innovasjon og bedre tjenester på arbeids- og velferdsfeltet

Frivillige organisasjoner, private stiftelser og sosiale entreprenører yter viktige bidrag i arbeidet for å inkludere utsatte grupper i arbeids- og samfunnsliv. Regjeringen ønsker å legge bedre til rette for at flere gode krefter får bidra med nye, innovative løsninger på arbeids- og velferdsfeltet.

Regjeringen la i august 2021 fram en strategi for økt innovasjon og bedre tjenester på arbeids- og velferdsfeltet. Strategien følger opp tiltak og anbefalinger om å sikre økt innovasjon i arbeids- og velferdsforvaltningen i Meld. St. 32 (2020–2021) *Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv*, jf. nærmere omtale under hovedmålet om Økonomisk og sosial sikkerhet. Et viktig budskap i meldingen er at selv om vi i Norge har et godt velferdsapparat, står vi overfor en rekke utfordringer som gjør det nødvendig å satse på nytenking og innovasjon. Særlig er det behov for å legge bedre til rette for at flere gode krefter får bidra med nye, innovative løsninger på arbeids- og velferdsfeltet. Strategien følger også delvis opp Granavolden-plattformen der det er lagt opp til å invitere ideelle leverandører på arbeids- og velferdsfeltet for å utvikle en strategi som sikrer utvikling av ideell sektors rolle og tilbud.<sup>1</sup>

Mange av de som står utenfor arbeidslivet, opplever flere ulike barrierer for å komme i jobb, slik som helseproblemer og kompetanseutfordringer. At mange møter flere typer barrierer samtidig, gjør arbeidet med å utvikle gode tjenester krevende. Samarbeid med flere ulike typer leverandører, både kommersielle og ideelle, herunder sosiale entreprenører, er viktig for å sikre mangfold og et variert tilbud innenfor arbeidsmarkedstiltakene. Gjennom økt bruk av mer innovative anskaffelser skal det legges til

rette for et bedre tilpasset tilbud til mange av dem som står utenfor arbeidsmarkedet. Mer skreddersydde løsninger og nye metoder vil kunne legge grunnlag for bedre resultater og flere i arbeid og aktivitet. Strategien vil bidra til mer fleksibilitet, kreativitet og lokale løsninger i arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV). Målet er et bedre tilbud til brukere av arbeids- og velferdsforvaltningens tjenester og flere i jobb eller utdanning.

Strategien omhandler i hovedsak videreutvikling av arbeidsmarkedstiltakene, men også andre av arbeids- og velferdsforvaltningens tjenester. Strategien består av fire innsatsområder: Øke bruken av innovative anskaffelser for arbeidsmarkedstiltak, øke kunnskapen om innovative anskaffelser og sosialt entreprenørskap, prøve ut nye finansieringsmodeller for sosial innovasjon, samt særskilte tiltak for å utvikle ideell sektors rolle og tilbud på arbeids- og velferdsfeltet. Under hvert innsatsområde beskriver strategien konkrete tiltak som skal gjennomføres. Det er Arbeids- og velferdsdirektoratet som i all hovedsak vil følge opp at tiltakene i strategien realiseres over tid. Arbeids- og velferdsetatens driftskapittel (kap. 605.01) foreslås styrket i 2022 for oppfølging av strategien.

<sup>1</sup> Gjennom Granavolden-plattformen har regjeringen lagt opp til å invitere ideelle leverandører for å utvikle en strategi som sikrer utvikling av ideell sektors rolle og tilbud på arbeids- og velferdsfeltet. Som ledd i dette ga Arbeids- og sosialdepartementet Arbeids- og velferdsdirektoratet i oppdrag å nedsette en arbeidsgruppe med paraplyorganisasjoner for ideelle virksomheter høsten 2020. Arbeidsgruppen ga sine innspill til departementet i mai 2021. Arbeidet følges dels opp gjennom regjeringens strategi for bedre tjenester og innovasjon på arbeids- og velferdsfeltet, og dels ved å fortsette dialogen med ideell sektor.

lom de sentrale aktørene og partene i arbeidslivet, både nasjonalt, regionalt og lokalt.

#### Arbeidsinnvandring

Arbeidsinnvandrere tilfører det norske samfunnet viktig kompetanse og bidrar til å dekke mangel på arbeidskraft i ulike sektorer. 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.

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. I forbindelse med etableringen av det europeiske arbeidsmarkedsbyrået (Euro-

pean Labour Authority, ELA) skal noen av EURES-aktivitetene følges opp av ELA, jf. også omtale under programkategori 09:00 Administrasjon.

For å begrense importsmitte av koronaviruset, har norske myndigheter innført strenge innreise-restriksjoner til Norge. Innreiserestriksjoner har gjort arbeid på tvers av landegrensene vanskeligere gjennom koronapandemien, og mange arbeidsgivere har måttet dekke sitt behov for arbeidskraft på andre måter. Restriksjonene gjelder for arbeidsinnvandrere fra både EØS-land og fra land utenfor EØS. De midlertidige begrensningene vurderes fortløpende. Regjeringen har lettet på restriksjonene i flere omganger på bakgrunn av smittevernfarene vurderinger.

Innreiserestriksjonene har ført til at mange utenlandske pendlere ikke har kunnet møte på jobb i Norge, og dermed ikke få utbetalt lønn. Det er derfor innført en ny kompensasjonsordning basert på sykelønnsordningen for utestengte EØS-arbeidstakere, jf. omtale under programkategori 29.50 Inntektssikring ved sykdom og uførhet.

Rekruttering av arbeidskraft fra land utenfor EØS omfatter i hovedsak faglært arbeidskraft, utsendte tjenesteytere og sesongarbeidere. Disse må ha oppholdstillatelse for å kunne arbeide i Norge. Søknad om oppholdstillatelse behandles av Utlendingsdirektoratet (UDI).

Innreiserestriksjonene i Norge og i andre land har også ført til utfordringer for sesongarbeidere, særlig i landbruket. Utlendingsregelverket er midlertidig endret, slik at sesongarbeidere som allerede oppholder seg i Norge, kan få fornyet oppholdstillatelse i årets sesong. I tillegg samarbeider Arbeids- og velferdsetaten med landbruket for å tilby arbeidskraft til næringen. Det er også etablert en egen ordning for å dekke opplæringskostnader for norske og uerfarne sesongarbeidere som vil jobbe i landbruket og grøntnæringen.

Den årlige kvoten på 5 000 tillatelser til faglærte arbeidstakere etter forenklet prosedyre synes så langt å være godt tilpasset behovet. Fra 1. januar 2021 er britiske borgere omfattet av regelverket for arbeidsinnvandring fra land utenfor EØS. Det kan få betydning for senere vurdering av kvotens størrelse. Departementet vil følge utviklingen.

Regjeringen har gjort endringer i utlendingsforskriften § 6-18 om oppholdstillatelse til selvstendig næringsdrivende. Endringene skal bidra til raskere og enklere saksbehandling hos utlendingsmyndighetene og bedre tilrettelegging for gründere. Disse endringene er en oppfølging av

Granavolden-plattformen der regjeringen foreslår at det skal legges til rette for arbeidsinnvandrere med relevant kompetanse fra land utenfor EØS-området. I den forbindelse varslet regjeringen for- enklinger i prosedyrene for å søke om visum og oppholdstillatelse pga. arbeid, samt fornyelse av slike oppholdstillatelser.

Høsten 2021 har regjeringen nedsatt et offentlig utvalg som skal se nærmere på hvordan arbeidsinnvandrere og deres familiemedlemmer kan bli bedre integrert i norsk arbeids- og samfunnsliv.

### 6.1.2 Innsats for å motvirke frafall og sykefravær i arbeidslivet

Norge har et høyere sykefravær enn land det er naturlig å sammenligne seg med, og det samlede sykefraværet har vært stabilt høyt over flere år. Analyser viser at utviklingen i langtidssykefraværet følger utviklingen i det samlede sykefraværet tett. Antall personer som har overgang til andre helserelaterte ytelser følger i stor grad utviklingen i langtidssykefraværet, jf. omtale i del I, punkt 3.5 Helserelaterte ytelser. Det betyr at å redusere sykefraværet også vil være et viktig bidrag for å hindre frafall fra arbeidslivet og overgang til mer langvarige helserelaterte ytelser. Særlig er det viktig å redusere langtidssykefraværet. Det er både fordi flest dagsverk går tapt i forbindelse med lengre fravær, men også fordi sannsynligheten for frafall fra arbeidslivet øker med fraværets varighet.

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv er et sentralt virkemiddel for å bidra til å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Avtalen omtales nærmere i boks 6.3 nedenfor.

Det samlede sykefraværet har vært relativt stabilt siden 2012. I 2020 utgjorde sykefraværet 6,1 pst. av alle avtalte dagsverk (årgjennomsnitt av sesongjusterte tall), en økning fra 5,8 pst. 2019.<sup>45</sup> Utviklingen må ses i sammenheng med koronapandemien. Justert for sesong, influensa og korona utgjorde sykefraværet i 2020 5,9 pst., uendret fra 2019.<sup>46</sup> Siste tilgjengelige statistikk viser at det sesong-, influensa- og koronajusterte sykefraværet var på 5,9 pst. i 2. kvartal 2021, en økning på 4,4 pst. fra 1. kvartal 2021. Det sesong-

<sup>45</sup> F.o.m. publisering av sykefraværstall for 1. kvartal 2021 er det gjort endringer i metoden for beregning av arbeidstid. Endringene innebærer at sykefraværprosenten har gått noe ned. Sesongjusterte tall basert på ny metode er oppdatert tilbake til 1. kvartal 2000. Innføringen av ny metode for arbeidstid endrer utgangspunktet for IA-avtalen (sykefraværet i 2018) fra 5,8 pst. til 5,7 pst.

justerte sykefraværet (ikke influensa- og koronajustert) økte med 7,3 pst. i samme periode, til 6,3 pst. i 2. kvartal 2021.

For å kunne vurdere målet i IA-avtalen om redusert frafall fra arbeidslivet, er det utviklet flere frafallsindikatorer, jf. nærmere omtale i boks 6.3 nedenfor. Målt som andel av alle sysselsatte lønnstakere var frafallet fra aktivt arbeidsforhold etter langtidssykefravær 0,61 pst. i 2020. Målt som andel av alle med langtidssykefravær var frafallet etter langtidssykefravær 33 pst. i 2020. Statistikk for årene 2015–2020 viser at om lag en av tre har frafall fra et aktivt arbeidsforhold etter langtids- sykmelding i hele perioden, men andelen var noe høyere i 2020 enn i de foregående årene. Næringer med høyt sykefravær har typisk også høyt frafall. Unntaket er helse- og omsorgssektoren, hvor det er en større andel som etter langtidssykefravær går tilbake til arbeid eller kombinerer arbeid og trygd enn i arbeidslivet for øvrig.

Indikatoren for frafall som andel av sysselsatte, viser et høyere frafall for kvinner enn menn. Forskjellen er likevel noe mindre enn forskjellen i sykefravær. Det er altså høyere frafall blant menn enn blant kvinner målt som andel av langtids- sykmeldte. Her har faggruppen for IA-avtalen konkludert med at det er behov for flere analyser for å kunne tolke utviklingen.

Frafall fra langtids- sykmelding som andel av sysselsatte stiger med alderen, fra 0,05 pst. i den yngste aldergruppen til 1,5 pst. i den eldste i 2020. Dette samsvarer med mønsteret i sykefraværet.

Å redusere frafall for eldre gjøres bl.a. gjennom å stimulere eldre til å stå lenger i arbeid. En nærmere omtale av yrkesaktiviteten blant eldre er omtalt i avsnittet *Flere eldre står lenger i arbeid* nedenfor.

#### Redusere langtidssykefraværet

Reduksjon av langtidssykefraværet krever målrettet innsats fra alle de fire sentrale sykefraværsaktørene – den sykmeldte, arbeidsgiver, sykmelder og Arbeids- og velferdsetaten. Det har over flere år vært et omfattende lovregulert system for de ulike

aktørenes roller i oppfølging av sykefravær. Et godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid legger grunnlaget for et godt og hensiktsmessig system for oppfølging av sykefravær i virksomhetene. Tidlig innsats, tett oppfølging, tilrettelegging og utprøving av arbeidsevne skal bidra til redusert sykefravær.

Arbeids- og velferdsetaten arbeider med utvikling av digitale løsninger for å sikre både bedre oppfølging og bedre brukermøter for sykmeldte. Det pågår en omfattende digitalisering av etatens arbeid med sykefravær, i regi av Arbeids- og velferdsetaten. I 2018 ble det innført digital sykmelding og digital søknad om sykepenger over hele landet. Det er 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. En sykmeldt som gjenopptar arbeidet før sykmeldingsperioden er utløpt, vil være dekket av yrkesskadeforsikringen så langt det er avtalt med arbeidsgiver at den sykmeldte skal gjenoppta arbeidet. Bruk av 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.

Økt og bedre bruk av gradert sykmelding er et sentralt virkemiddel, da økt bruk av gradert sykmelding kan gi høyere yrkesdeltakelse og kortere sykefravær. Den gjennomsnittlige sykmeldingsgraden<sup>47</sup> er litt redusert de siste tjue årene – fra 88 pst. i 2001 til 85,6 pst. i 2020. Gjennomsnittlig sykmeldingsgrad avtok mye i 2004 da det ble innført aktivitetskrav etter åtte ukers sykmelding, og legene ble pålagt å alltid vurdere gradert sykmelding. Gjennomsnittlig sykmeldingsgrad fortsatte å avta fram til 2015, før den økte noe fram til og med 2020.

Konsekvent håndheving av aktivitetskravet for rett til sykepenger ved åtte ukers sykmelding kan bidra til å redusere sykefraværet. Arbeids- og velferdsetatens oppfølging av sykmeldte har de senere årene blitt styrket 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. Hensikten med dialogmøte 2 er å snakke sammen om hva som skal til for å hindre at sykefraværet blir unødig langva-

<sup>46</sup> Fo.m. 1. kvartal 2020 er de sesong- og influensajusterte tallene også justert for koronadiagnoser. Med denne metoden korrigeres det for den direkte effekten av legemeldinger med koronadiagnoser, men ikke for andre diagnoser som med stor sannsynlighet også dels henger sammen med koronautbruddet. Det finnes ikke diagnoser knyttet til det egenmeldte sykefraværet, og i korrigeringen legges det til grunn at andelen influensa- og koronadiagnoser er den samme for egenmeldt som for legemeldt sykefravær. SSB påpeker at denne metoden er særlig usikker pga. koronapandemien.

<sup>47</sup> Gjennomsnittlig sykmeldingsgrad per tapte dagsverk er det beste målet på gradering. Et nivå på 100 pst. betyr at ingenting av fraværet er gradert, mens et nivå på 50 pst. innebærer at alt fravær i gjennomsnitt er gradert med 50 pst.

### Boks 6.3 IA-avtalen 2019–2022

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

IA-avtalen 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 redusert frafall.

En nedgang i sykefraværsprosenten på 10 pst. tilsvarer, dersom antallet avtalte dagsverk holder seg stabilt, en nedgang på 12 400 tapte årsverk per år.<sup>1</sup> Dersom det legges til grunn at både det trygdefinansierte og det arbeidsgiverfinansierte fraværet blir redusert med 10 pst., vil dette kunne gi en årlig besparelse for folketrygden på 4,4 mrd. kroner og om lag 2,7 mrd. kroner for arbeidsgiverne.

For å kunne vurdere målet om redusert frafall fra arbeidslivet ble den partssammensatte faggruppen under IA-avtalen bedt om å identifisere indikator(er) for frafall etter langtidssykefravær og ved tidligpensjonering. Faggruppens rapport for 2021 presenterer indikatorsett for frafall fra aktivt arbeidsforhold etter langtidssykemelding. Indikatorene er under utvikling, og faggruppen jobber videre med både definisjoner og forståelsen av dem. Frafall etter langtidssykefravær er definert som det totale antallet som har

falt fra et aktivt arbeidsforhold seks måneder etter ni måneders sammenhengende sykefravær. I tillegg presenteres statistikk som viser status og utviklingen i disse indikatorene i perioden 2016 til 2020. Statistikk som viser frafall ved tidligpensjonering er ennå ikke ferdigstilt og vil først bli presentert i faggruppens rapport 2022.

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 arbeidsmiljøsatsingen. For nærmere omtale se kap. 601, post 22.

IA-avtalen 2019–2022 omfatter følgende virkemidler:

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

Virkemidlene er nærmere omtalt i avsnittene *Redusere langtidsfraværet* og *Bedre forebyggende arbeid i virksomhetene*.

<sup>1</sup> Dersom antallet avtalte dagsverk er stabilt, vil en oppnå en reduksjon i sykefraværsprosenten på 10 pst. ved å redusere de tapte dagsverkene med 10 pst. Beregningen er foretatt med utgangspunkt i antallet tapte dagsverk som følge av egenmeldt og legemeldt sykefravær i 2018.

rig. Aktørene skal sammen se på muligheter og begrensninger og legge planer for det videre oppfølgingsarbeidet. I løpet av 2020 ble dialogmøte 2 avholdt nærmere 25 800 ganger, en betydelig nedgang fra 2019 hvor det ble avholdt 40 100 dialogmøte 2. Gjennomføringen av dialogmøter i 2020 ble naturlig nok påvirket av koranapandemien. I løpet av 1. tertial 2021 ble dialogmøte 2 avholdt nærmere 12 700 ganger. Antall gjennomførte dialogmøter er høyere enn i 2020, men på et lavere

nivå enn i 2019. Over tid har det vært en utvikling i retning av at Arbeids- og velferdsetaten gjennomfører færre dialogmøter. Dette har bl.a. sammenheng med mer systematisk avklaring av behov for møtene i dialog med arbeidsgiver og den sykmeldte.

En ny studie fra Frischsenteret<sup>48</sup> antyder at dialogmøte 2 ikke reduserer gjennomsnittlig antall sykefraværsdager. Vider viser studien at verken tidlige eller sene møter reduserer fraværet

og at det heller ikke er av betydning når innkalling til møtet sendes. Studien står i motsetning til tidligere studier som har funnet slike effekter.<sup>49</sup> Da kunnskapsgrunnlaget om dialogmøtets virkninger er begrenset og gjennomførte studier peker i ulike retninger, er det i 2021 iverksatt forsøk med behovsprøvd oppfølging av sykmeldte for å innhente mer sikker kunnskap.

Beslutningsstøttesystem for sykmeldere skal gi faglig støtte til sykmeldere og sikre større forutsigbarhet og likebehandling i sykmeldingsprosessen. Utviklingsprosjektet ble avsluttet i 2019. Systemet består bl.a. av beskrivelser av anbefalt sykmeldingslengde og gradering/arbeidsbelastning for om lag 250 ulike diagnoser, generelle råd om sykemeldingsarbeid og en forbedret statistikk-løsning hvor hver enkelt sykmelder får kunnskap om egen sykmeldingspraksis. Fortsatt gjenstår noe arbeid knyttet til integrasjon med fastlegenes elektroniske pasientjournalssystemer (EPJ). Arbeids- og velferdsdirektoratet og Helsedirektoratet har i sluttrapport for prosjektet konkludert med at det er mulig at innføringen av beslutningsstøtte har ført til en liten reduksjon i variasjonen mellom fylkene med hensyn til gjennomsnittlig varighet av sykefraværene. Beslutningsstøtteverktøyene oppleves som et viktig bidrag i kvalitetsutvikling av sykmeldingsarbeidet. For at verktøyene skal oppleves nyttige for sykmeldere, må de være oppdaterte og til enhver tid faglig forankret. Det er etablert en forvaltningsgruppe med representanter fra myndigheter (Arbeids- og velferdsdirektoratet og Helsedirektoratet) og aktuelle brukere (sykmeldere).

Som en oppfølging av IA-avtalen fikk Senter for kvalitet i Legekontor (SKIL) i 2019 i oppdrag å utvikle en kursmodul i sykemeldingsarbeid. Utviklingsarbeidet har vært gjennomført i samarbeid med Arbeids- og velferdsdirektoratet, Helsedirektoratet og partene i arbeidslivet. Målgruppen for kursmodulen er leger med rett til å sykmelde. Kursmodulen skal bygge på eksisterende faglige støtteverktøy for sykmeldere og skal understøtte IA-avtalens mål om lavere sykefravær og redusert frafall fra arbeidslivet. Kursmodulene omfatter følgende tema: grunnleggende regler for sykmelding, sykmeldingsforløpet, sykmeldingen,

arbeidsaktivitet, dialog med de ulike aktørene og utfordrende situasjoner. SKIL skal innen utgangen av 2021 oversende rapport til Arbeids- og sosialdepartementet om effekter av gjennomførte kursmoduler på legers sykmeldingspraksis.

Etter vanlige regler er e-konsultasjon i dag ikke tillatt ved sykmelding. For å få rett til sykepenger er utgangspunktet krav om personlig oppmøte hos lege for at lege skal kunne vurdere om vilkårene er oppfylt. Dette er knyttet til legens portvokterrolle for sykepenger. I forbindelse med koronapandemien er det i midlertidig forskrift gitt adgang til at sykemelding kan gis etter e-konsultasjon og uten fysisk oppmøte. Nasjonalt senter for e-helseforskning har gjennomført en evaluering av bruken og erfaringene med bruk av e-konsultasjon ved sykmelding. I perioden 12. mars–30. oktober 2020 ble det skrevet ut om lag 845 000 sykmeldinger over e-konsultasjon. Dette tilsvarer ca. hver tredje sykmelding. Halvparten av e-konsultasjonene er telefonkonsultasjon, en fjerdedel er tekstbasert og den resterende fjerdedelen er videokonsultasjon. Både leger og pasienter erfarer at hovedfordelene med sykmelding over e-konsultasjon er økt effektivitet og fleksibilitet for fastlegen, redusert smittefare både for fastlegen og pasienten, samt tidsbesparelser for pasienten. Legene vurderer at videokonsultasjon gir et bedre beslutningsgrunnlag enn andre ikke-fysiske konsultasjonsformer. Rapporten anbefaler at sykmeldinger for nyoppståtte helseproblemer i utgangspunktet ikke bør skrives ut over e-konsultasjon, men at e-konsultasjon kan være aktuelt når pasienten og problemstillingen er kjent for legen. Arbeids- og sosialdepartementet vil vurdere hvordan anbefalingene i rapporten bør følges opp.

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». Rapporten anbefaler å fortsette arbeid med å digitalisere dialogen mellom Arbeids- og velferdsetaten og fastleger og annet helsepersonell, herunder økt utveksling av informasjon med leverandører av EPJ-systemer. Videre anbefales det å se nærmere på redigert journaluttrekk i yrkesskade- og sykdomssaker, samt å vurdere om utnyttelse av dialogmeldinger kan erstatte bruken av enkelte skjema. Rapporten poengterer at det største forbedringspotensialet i informasjonsutvekslingen mellom Arbeids- og velferdsetaten og fastleger ikke ligger i skjemaenes innhold og oppgavene som skal gjennomføres, men mer i hvordan informasjonsinnhenting gjennomføres, her-

<sup>48</sup> Matteo Alpino, Karen Evelyn Hauge, Andreas Kotsadam and Simen Markussen (2020). Effects of dialogue meetings on sickness absence – evidence from a large field experiment.

<sup>49</sup> Simen Markussen, Knut Røed og Ragnhild Schreiner (2017). Can compulsory dialogues nudge sick-listed workers back to work? *Economic Journal*, 128 (610), pp 1276-1303.

under prosessen for dialog og samhandling. Arbeids- og sosialdepartementet vil i dialog med Helse- og omsorgsdepartementet vurdere hvordan anbefalingene skal følges opp.

NAV Arbeidslivssenter er et virkemiddel i IA-arbeidet. For i størst mulig grad å bidra til å nå målene i IA-avtalen, er innsatsen fra NAV Arbeidslivssenter rettet mot prioriterte virksomheter med høyest sykefravær og størst potensiale for reduksjon. Siden gjeldende IA-avtale omfatter hele arbeidslivet, er rollen til NAV Arbeidslivssenter endret sammenlignet med tidligere. For å sikre best mulige tjenester for virksomhetene, tilpasses tjenestene etter behovene til de ulike virksomhetene.

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 6.1.3.

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.

Sysselsettingsutvalget har i sine rapporter diskutert justeringer i sykepengeordningen for å bidra til å redusere sykefraværet. Det er særlig lagt vekt på å redusere langtidsfraværet, og dermed også redusere risikoen for frafall fra arbeidslivet. Ekspertgruppen (utvalgets fase 1) tilrødde en modell med sterkere insentiver både for arbeidstakere og arbeidsgivere, i tillegg til tiltak for en mer effektiv sykefraværsoppfølging. Utvalgets flertall (fase 2) foreslår å utrede videre en modell med synliggjøring og forsterking av sykmeldtes medvirkningsplikt, styrket samspill mellom arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder og Arbeids- og velferdsetaten i sykefraværsoppfølgingen, og en delvis forskyvning av arbeidsgivers finansieringsansvar fra korttidsfravær til langtidsfravær. De økonomiske insentivene for arbeidstakere endres ikke sammenliknet med dagens regler. Utvalgets flertall mener bl.a. at en forskyvning av finansieringsansvaret vil forsterke arbeidsgivers insentiv til å redusere langtidsfraværet, samtidig som en styrking av medvirkningsplikten vil gi arbeidsgiver bedre virkemidler til å redusere langtidsfraværet. Regjeringen er enig i at flere forhold ved modellen bør vurderes nær-

mere. Arbeids- og sosialdepartementet har startet arbeidet med dette, og har bl.a. lyst ut et utredningsoppdrag knyttet til en tilpasset skjermingsordning og forsikringsordning. Partene i arbeidslivet vil bli involvert i det videre arbeidet med å vurdere modellen.

#### Bedre forebyggende arbeid i virksomhetene

Virksomhetene er selv ansvarlige for at arbeidsmiljøet på den enkelte arbeidsplass er fullt forsvarlig. Forbedret arbeidsmiljø handler om hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet.

For mer effektivt å forebygge negative arbeidsmiljøforhold og eksponeringer og utvikle trygge, gode og produktive arbeidsplasser, må virksomhetene gjøre kartlegginger og risikovurderinger 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 implementeres systematisk og inngå i virksomhetens drift, knyttet til de konkrete arbeidsoppgavene på arbeidsplassen.

I forbindelse med koronapandemien har ansatte i enkelte bransjer stått i en krevende situasjon som har utfordret både arbeidsmiljøet og ansattes arbeidshelse. Viktigheten av å rette fokuset på arbeidsmiljøarbeid og betydningen av godt partssamarbeid forsterkes ytterligere i en slik situasjon.

Det er godt dokumentert at det foreligger årsakssammenhenger mellom arbeidsmiljøeksponeringer og redusert helse, jobbengasjement og sykefravær hos arbeidstakere. Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021 (STAMI),<sup>50</sup> viser at om lag 34 pst. av de med minst ett sykefravær på mer enn 14 dager siste år, oppga at fraværet var arbeidsrelatert. Det er store forskjeller mellom bransjer/yrker og virksomheter. Det er også tydelige sammenhenger mellom arbeidsmiljøforhold og evne eller beslutning om å stå lenger i arbeid. Arbeidsmiljøforhold har samtidig vesentlig betydning for bærekraftig inkludering, og kan bidra til å realisere potensialet i at arbeid skal gi god helse.

Det er også solid vitenskapelig dokumentasjon på at dårlig arbeidsmiljø er kostbart for samfunnet og for virksomhetene. Nyere forskning og kunnskapsoppsummeringer av bl.a. STAMI, viser at gode arbeidsmiljøforhold bidrar positivt til virk-

<sup>50</sup> Basert bl.a. på Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2019 (SSB).

somhetenes resultater og produktivitet, såfremt arbeidsmiljøtiltakene er behovsprøvde og kunnskapsbaserte. Dette fordrer imidlertid at arbeidsmiljøet utvikles på basis av reelle behov på den enkelte arbeidsplass, og at tiltakene som iverksettes er knyttet til planlegging, organisering og gjennomføring av selve arbeidet. Dette er avgjørende for at arbeidsmiljøtiltakene skal ha virkning, og bør være styrende for det systematiske arbeidsmiljøarbeidet.

IA-avtalen setter arbeidsplassene i sentrum. Bedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid er et satsingsområde i avtalen. Arbeidsmiljøloven, som et av virkemidlene, bidrar gjennom en rekke forskjellige tiltak til kunnskap, kompetanse og verktøy for virksomhetene. Hensikten er å utvikle målrettet bransje- og arbeidsplassrettet kunnskapsutvikling, formidling og veivisning i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Arbeidet skal bidra til virksomhetenes forebyggende arbeidsmiljøarbeid på de områder som i størst grad bidrar til å redusere sykefravær og frafall. Det er etablert en nettbasert arbeidsmiljøportal for å formidle mest mulig målrettet og bransjerettet kunnskap, og bidra med økt kompetanse om verktøy og effektivt forebyggende arbeidsmiljøarbeid til ulike bransjer/sektorer og virksomheter. I første fase retter portalen seg mot åtte bransjer: sykehus, sykehjem, barnehage, næringsmiddelindustri, rutebuss og persontrafikk, bygg og anlegg. I tillegg er det utviklet egen bransjeside for petroleumsvirksomheten for bransjespesifikk informasjon. Innholdet på portalen er utviklet i samarbeid mellom Arbeidstilsynet, STAMI, Arbeids- og velferdsetaten, Petroleumstilsynet og partene i arbeidslivet. Arbeidsmiljøportalen er et langsiktig arbeid som vil bygges ut over tid. Det er igangsatt en følgeevaluering av arbeidsmiljøloven som utføres av Agenda Kaupang.

Den bransje- og sektorvise utviklingen innen arbeidsmiljø, sykefravær og frafall er viktig for å nå IA-avtalens nasjonale mål. I samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet er det etablert bransjeprogrammer i syv bransjer med særlig potensiale for å bedre det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet og redusere sykefravær og frafall. Det gjelder følgende bransjer: sykehus, sykehjem, barnehager, leverandørindustrien olje og gass, næringsmiddelindustrien, rutebuss og persontrafikk, og bygg og anlegg. Bransjeprogrammene prøver ut ulike målrettede og kunnskapsbaserte tiltak rettet mot reelle behov på den enkelte arbeidsplass. Gjennomføring og oppfølging av bransjeprogrammene skjer først og fremst i regi av hovedorganisasjonene i arbeidslivet og

organisasjoner på bransjenivå, og i samarbeid mellom partene på arbeidsplassene. Relevante etater bidrar på strategisk nivå.

Knyttet til bransjeprogrammene under IA-avtalen inngikk Arbeids- og sosialdepartementet i 2020 en flerårig avtale med Deloitte om evaluering av treparts bransjeprogram som virkemiddel i IA-avtalen. Videre er STAMI tildelt midler for å gjennomføre arbeidsmiljøkartlegginger av bransjeprogrammene. Sluttrapporter for disse prosjektene vil foreligge i 2023.

For omtale av Arbeidsmiljøtilstanden, se del I, punkt 3.3. For nærmere omtale av arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet, se hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv. For omtale av Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet og Statens arbeidsmiljøinstitutt, se Programkategori 09.40 Arbeidsmiljø og sikkerhet.

#### Flere eldre står lenger i arbeid

Ettersom det blir en større andel eldre i befolkningen, blir yrkesaktiviteten blant eldre stadig viktigere i årene som kommer. IA-avtalen for 2019–2022 har mål om å legge til rette for at så mange som mulig kan arbeide så mye som mulig, så lenge som mulig.

Som følge av økt levealder, bedre helse og insentiver i pensjonssystemet er det grunn til å forvente økt arbeidstilbud fra eldre arbeidstakere. Kunnskap om pensjon, holdninger til eldre arbeidstakere og forebyggende tiltak som legger til rette for at folk ikke faller ut av arbeidslivet pga. manglende kompetanse og skadelige arbeidsmiljøbelastninger er sentralt for at flere skal kunne stå lenger i arbeid. Betydningen av en målrettet seniorpolitikk og arenaer for å synliggjøre seniorenes ressurser i arbeidslivet vil øke framover.

Et sentralt mål med pensjonsreformen er å stimulere eldre til å stå lenger i arbeid, og regelverket er utformet med det siktemålet. AFP og tjenestepensjonsordningene i privat sektor er lagt om slik at de støtter opp under prinsippene i folketrygdens alderspensjon og i 2018 ble det enighet om en omlegging av AFP og tjenestepensjonsordningene i offentlig sektor som vil stimulere til å stå lenger i arbeid. De nye ordningene gjelder fra 2020 og omfatter årskull født f.o.m. 1963. Endringene vil dermed gradvis få effekt på uttak av pensjon fra 2025 og framover.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har utarbeidet en indikator for «forventet yrkesaktivitet etter 50 år». Ved beregning av indikatoren tas det hensyn til stillingsandel, slik at indikatoren viser forventet antall årsverk etter fylte 50 år som et gjennomsnitt

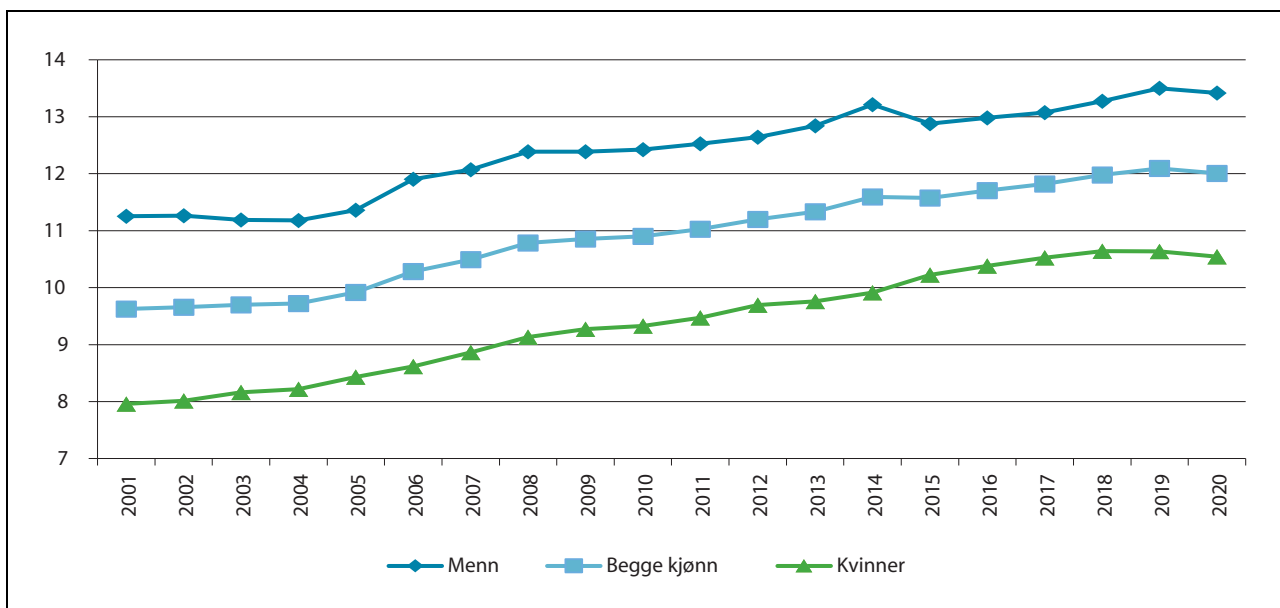
for hele befolkningen, ikke bare for de som var i arbeid. Indikatoren viser at det har vært en klar vekst i yrkesaktiviteten blant eldre de siste årene. I perioden før pensjonsreformen, fra 2001 til 2010, økte forventet yrkesaktivitet med 1,3 år. Fra 2011 til 2020 økte antall forventete yrkesaktive år etter 50 år med ytterligere 1,0 år, jf. figur 6.2. I 2020 kunne en 50-åring forvente å ha 12 gjenstående årsverk i arbeidslivet.

Figur 6.2 viser at forventet yrkesaktivitet etter 50 år er høyere for menn enn for kvinner, men økningen har vært noe sterkere for kvinner enn for menn siden 2001. Kjønnforskjellene har dermed blitt noe redusert over denne perioden. De siste årene har imidlertid økning i forventet gjenstående yrkesaktivitet vært sterkere for menn enn kvinner.

I 2020 var det en nedgang i forventet yrkesaktivitet etter fylte 50 år. Nedgangen kan knyttes til koronautbruddet og de påfølgende nasjonale smitteverntiltakene som ble iverksatt i mars 2020.

Arbeidsledigheten steg kraftig for alle aldersgrupper over 50 år. Mange av disse har allerede kommet tilbake på jobb eller vil sannsynligvis gjøre det i løpet av 2021. Noe av nedgangen vil derfor sannsynligvis også ha en midlertidig effekt.

En tilleggsforklaring er at noen eldre valgte å gå av med pensjon tidligere i forbindelse med nedbemanning på arbeidsplassen. Ifølge registertall fra SSB var nedgangen i antall jobber størst blant de eldste etter utbruddet av koronapandemien og de påfølgende smitteverntiltakene. Fra 2. kvartal 2019 til 2. kvartal 2020 falt antallet jobber med 14,5 pst. blant de over 67 år. Nedgangen skyldtes først og fremst en stor økning i avsluttede ansettelser, noe som kan forklares med at en del eldre valgte å gå av med pensjon tidligere i forbindelse med nedbemanning. Antallet jobber har tatt seg betydelig opp fra 2. kvartal 2020 til 2. kvartal 2021, og oppgangen har vært særlig stor blant de over 67 år. Likevel er nivået i 2. kvartal fremdeles under nivået før koronakrisen.



Figur 6.2 Forventet yrkesaktivitet i årsverk etter fylte 50 år

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

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet

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

- Pensjonsreformen fra 2011 har gjort det mer gunstig å stå lenger i jobb, spesielt har arbeidsinsentivene blitt forbedret for arbeidstakere i privat sektor med rett til AFP
- Levealderen øker over tid, og dette har også medført en økning i antall friske leveår
- Kvinner er generelt mer yrkesaktive enn tidligere, og dette bidrar til å øke yrkesaktiviteten blant eldre kvinner
- Sysselsettingen blant seniorer øker med utdanningsnivået, og andelen med høyere utdanning har økt også blant de eldre
- Bedre helse, høyere utdanning og økt andel seniorer i arbeidsstyrken kan ha bidratt til mer positive holdninger til eldre arbeidstakere



Pensjonsreformen har bidratt til å styrke bærekraften ved at de framtidige pensjonsutbetalingene er knyttet opp mot utviklingen i levealder. For å opprettholde gode pensjonsnivåer for yngre årskull er det imidlertid viktig at det er en sammenheng mellom sysselsettingen blant eldre og utviklingen i levealder. Økt sysselsetting blant eldre vil også bidra til økt verdiskapning og økte skatteinntekter. I løpet av de siste 20 årene, dvs. fra 2001 til 2020, har antallet gjenstående yrkesaktive år økt med 2,4 år for en 50-åring. I samme periode økte til sammenligning forventet gjenstående levetid for en 50-åring med 3,5 år. De siste 10 årene, fra 2011 til 2020, økte antall gjenstående yrkesaktive år for en 50-åring med 1,0 år, mens forventet gjenstående levetid økte med 1,6 år.

Aldersgrensen i arbeidsmiljøloven ble hevet til 72 år i 2015 for å understøtte økt sysselsetting blant de eldste. Samtidig ble det innført en nedre grense på 70 år for såkalte bedriftsinterne aldersgrenser. Tidligere praktiserte mange bedrifter en aldersgrense på 67 år.

Innsatsen for å øke sysselsettingen blant seniorer og eldre arbeidstakere bør forsterkes ytterligere. I Granavolden-plattformen heter det at regjeringen vil øke den alminnelige aldersgrensen i staten til 72 år, slik den er i arbeidsmiljøloven. Departementet fremmet 3. september 2021 en lovproposisjon med forslag om å øke den generelle aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år, slik det er i arbeidsmiljøloven, jf. Prop. 227 L (2020–2021) Endringer i lov om aldersgrenser for statsansatte m.fl. og lov om Statens pensjonskasse (økning av den alminnelige aldersgrensen i staten fra 70 til 72 år).

Stortinget vedtok 7. juni endringer i aldersgrenseloven og sykepleierpensjonsloven, jf. lovvedtak 160 (2020–2021), Prop. 138 L (2020–2021) og Innst. 519 L (2020–2021). Endringene innebærer at personer med særaldersgrense 60, 63 eller 65 år fra 1. juli 2021 har rett til å fortsette i stillingen etter aldersgrensen og fram til den alminnelige aldersgrensen på 70 år. Opphevelsen av plikten til å fratrukke ved særaldersgrense innebærer ingen endringer i rettighetene til pensjon for personer med særaldersgrense.

Koronapandemien har påvirket sysselsettingen også blant seniorer, det vises til del I, punkt 3.2.

### 6.1.3 Inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet

Flere i arbeid og utdanning

Regjeringen legger stor vekt på målet om et arbeidsliv hvor alle kan delta. Koronapandemien har gitt et vanskeligere arbeidsmarked, som har gjort det mer krevende å nå målet. Gjennom pandemien har regjeringen derfor satset på tiltak for å få flere i arbeid og utdanning, også de som er særlig utsatt i arbeidsmarkedet.

#### *Inkluderingsdugnad*

I 2018 tok regjeringen initiativ til en inkluderingsdugnad for å bidra til at flere med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en kommer over i ordinært arbeid. De første årene var det viktig å utnytte den positive utviklingen i arbeidsmarkedet til å få inkludert flest mulig i ordinært arbeidsliv fra grupper som over tid hadde stått svakt på arbeidsmarkedet.

Fra mars 2020 førte koronapandemien og de omfattende smitteverntiltakene til store endringer i arbeidsmarkedet. Antallet permitterte og ledige økte, og noen bransjer ble rammet svært hardt. Dette ga også konsekvenser for inkluderingsdugnaden. For regjeringen var det viktig å intensivere innsatsen for å få flere fra inkluderingsdugnadens målgrupper i arbeid og dugnaden ble betydelig styrket i 2021. Innsatsen videreføres i 2022.

#### *Satsinger og tiltak som ledd i inkluderingsdugnaden i 2018–2021*

For å senke terskelen inn i arbeidslivet og gjøre det lettere for arbeidsgivere å ansette personer fra inkluderingsdugnadens målgrupper, ble Arbeids- og velferdsetatens rekrutteringsbistand til arbeidsgivere styrket fra 2. halvår 2018. Styrkingen ble videreført i årene etter og har gitt grunnlag for flere markedskontakter i etaten. Markedskontaktene skal skaffe oversikt over virksomhetenes behov for arbeidskraft, finne kandidater som kan være aktuelle for jobb i virksomhetene og sikre koordinert innsats for virksomheter med samarbeidsavtale om rekruttering og inkludering. Arbeids- og velferdsetaten har inngått flere samarbeidsavtaler om rekruttering, kvalifisering og inkludering med store nasjonale virksomheter, og avtalene gir også grunnlag for samarbeid lokalt. Oppfølging av de nasjonale avtalene har variert

**Boks 6.4 Inkluderingsdugnaden**

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

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

Regjeringen har satt et ambisiøst mål om at 5 pst. av nyansatte i staten skal være personer med nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en.

noe i 2020 og 2021, da enkelte bransjer og virksomheter har vært hardt rammet av koronakrisen. Dette har påvirket bedriftenes evne til å inkludere utsatte grupper.

Fra 1. juli 2019 ble det innført endringer i regelverket for ordningen med lønnstilskudd slik at den blir enklere for arbeidsgivere å ta i bruk. Lønnstilskudd er et effektivt virkemiddel for å få flere arbeidssøkere med redusert eller varierende produktivitet i arbeid. Så langt er det mye som tyder på at endringene, med innføring av faste satser, har virket i tråd med hensikten, og bruken av lønnstilskudd har økt gjennom 2. halvår 2020 og 1. halvår 2021.

Regjeringen har som ledd i inkluderingsdugnaden satt et ambisiøst mål om at minimum 5 pst. av alle nyansatte i staten skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. De statlige virksomhetene rapporterer om resultater fra arbeidet med inkluderingsdugnaden og 5 pst.-

målet i årsrapportene. Samlet for departementene og de underliggende virksomhetene var 2,2 pst. av alle ansettelsene fra målgruppen i 2019, mens tallet ble redusert til 2 pst. i 2020. Innsatsen for å nå 5 pst. -målet er følgeevaluert av Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ). Av evalueringen framgår det at statlige virksomheter har hatt en klar økning i antallet nyansettelser fra målgruppen etter at regjeringen innførte inkluderingsdugnaden, og at det jobbes aktivt med tiltak for å rekruttere flere fra målgruppen. De statlige virksomhetslederene er tilfredse med regjeringens tiltak for å inkludere flere, herunder traineeprogrammet. Samtidig er det slik at et flertall av de statlige virksomhetene ikke når 5 pst.-målet, og det etterlyses flere tiltak, herunder lønnstilskudd. Regjeringen har pålagt departementene å utarbeide og følge opp handlingsplaner for inkluderingsdugnaden på egne departementsområder. Regjeringen har også bedt de statlige virksomhetene om å aktivt benytte seg av veiledning, traineordningen og andre verktøy. Forslag som skal legge til rette for økt bruk av lønnstilskudd ved ansettelser fra inkluderingsdugnadens målgrupper i staten, er sendt på høring. For nærmere omtale, se Prop. 1 S (2021–2022) for Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Flere av dem som har hull i CV-en, mangler den kompetansen som arbeidslivet etterspør. Et sentralt innsatsområde i inkluderingsdugnaden er å styrke mulighetene for opplæring slik at flere kvalifiseres til arbeid. Det er med virkning fra 1. juli 2019 gjort endringer i reglene for opplæringstiltakene i Arbeids- og velferdsetaten som innebærer at flere brukere får tilgang til et bedre opplæringstilbud som gir formell kompetanse, bl.a. innen fag- og yrkesopplæring. Ifølge Arbeids- og velferdsdirektoratet har bruken av fag- og yrkesopplæring som arbeidsmarkedstiltak økt blant ledige og prioriterte grupper blant disse, mens den totale bruken av opplæringstiltak har gått ned, hovedsakelig fordi færre med nedsatt arbeidsevne deltar i utdanningstiltak. Arbeids- og sosialdepartementet vil følge den videre utviklingen på dette området.

For å lykkes med å gi flere et godt og tilrettelagt opplæringstilbud er det avgjørende å legge til rette for et godt samarbeid mellom Arbeids- og velferdsetaten og fylkeskommunene. Det vises her til samarbeidet mellom Arbeids- og velferdsetaten og Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse om tilrettelagte opplæringstilbud, både gjennom bruk av opplæringstiltak i Arbeids- og velferdsetaten og gjennom Utdanningsløftet for ledige og permitterte.

Arbeids- og velferdsdirektoratet og Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (tidligere Kompetanse Norge) inngikk i 2021 et samarbeid med sikte på å styrke opplæringstilbudet til arbeidsledige, permitterte og personer med nedsett arbeidsevne. Samarbeidet omfatter bl.a. utprøving av tilpassede opplæringstiltak, spredning av gode modeller for tilbud og samarbeid, mer systematisk realkompetansevurdering og vurdering av forhold rundt informasjonsdeling på tvers av sektorene.

For å sørge for at flere får et hensiktsmessig opplæringsopplegg, ble det i 2021 bevilget midler til å opprette egne opplæringskoordinatorstillinger i Arbeids- og velferdsetaten. Disse koordinatorene skal være med på å styrke samarbeidet mellom Arbeids- og velferdsetaten og fylkeskommunen, og sørge for at flere får tilrettelagte tilbud om fag- og yrkesopplæring. Det ble også opprettet tiltaks koordinatorene i fylkene som skal legge til rette for økt bruk av inkluderings tiltak som lønns-tilskudd, inkluderings-tilskudd og mentor.

Som en del av inkluderingsdugnaden er det også gitt midler til utvikling av nye moduler for videregående opplæring med lærefag innen helse- og oppvekstfag og bygg- og anleggsteknikk. Modulstrukturert opplæring skal gjøre det enklere å kombinere opplæring og andre forpliktelser, og bidra til å redusere risikoen for at deltakerne ikke klarer å gjennomføre opplæringen. Ved utgangen av 2020 var det 417 deltakere i forsøket. Koronapandemien har påvirket rekrutteringen til bedrifter og lærefag som har vært ekstra utsatt under pandemien. Rekrutteringen til forsøket har derfor vært lavere enn ønsket i denne perioden.

Kompetansepluss, en tilskuddsordning for opplæring i grunnleggende ferdigheter, er også blitt styrket gjennom inkluderingsdugnaden. Kompetansepluss skal bidra til at voksne får nødvendig kompetanse til å mestre krav og omstilling i arbeidslivet. Økningen har medført at flere får tilbud om kurs i grunnleggende ferdigheter på arbeidsplassen. For nærmere omtale, se Prop. 1 S (2021–2022) for Kunnskapsdepartementet.

Mange står utenfor arbeidslivet pga. psykiske helseproblemer. Gjennom individuell jobbstøtte (IPS) skal flere med moderate til alvorlige psykiske lidelser og rusproblemer få innpass i arbeidslivet og gis et integrert og samtidig tilbud om helsemessig og arbeidsrettet oppfølging. Se nærmere omtale av individuell jobbstøtte (IPS) under *Arbeid og helse* nedenfor. For å videreutvikle og styrke tilbudet for arbeidssøkere med psykiske lidelser, ble Arbeids- og velferdsetaten i 2019 til-

delt midler til å ansette flere jobbspesialister for å bistå personer med psykiske lidelser og/eller rusproblemer med deltakelse i arbeidslivet. Innsatsen ble videreført og ytterligere forsterket i 2020 og 2021. I 2021 gikk deler av satsingen til etablering av forsøk med IPS ung. Målgruppen for IPS ung er personer under 30 år med moderate til alvorlige psykiske lidelser og/eller rusproblemer. Hensikten med forsøket er å få flere til å gjennomføre utdanning /læreløp og komme over i lønnet arbeid. Satsingen på IPS ung har gitt grunnlag for om lag 100 jobbspesialister i Arbeids- og velferdsetaten, og avtaler er inngått lokalt mellom samarbeidspartene.

Helsedirektoratet forvalter en tilskuddsordning med støtte til implementering av individuell jobbstøtte i helsetjenesten. I 2020 innvilget Helsedirektoratet tilskuddsmidler til 63 virksomheter. Det rapporteres om at aktiviteten har vært preget av koronapandemien, med en reduksjon i tilbudene.

Ansatte tilknyttet individuell jobbstøtte benytter seg i meget stor grad av det eksisterende kurs- og opplæringstilbudet, som gjennomføres i et samarbeid mellom fagmiljøer i Arbeids- og velferdsetaten, helse- og omsorgstjenesten og NAPHA (Nasjonalt kompetansesenter for psykisk helsearbeid). I 2020 er opplæringstilbudet blitt redusert, men det er gjort gode erfaringer med digitale tilbud. For nærmere omtale, se Prop. 1 S (2021–2022) for Helse- og omsorgsdepartementet.

Samarbeidet mellom Arbeids- og velferdsetaten og helsetjenesten om individuell jobbstøtte er evaluert av Norce (2021) på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet. Undersøkelsen omfatter også et utvalg av IPS-brukere og arbeidsgivere. Evalueringen viser at mye fungerer godt i samarbeidet mellom Arbeids- og velferdsetaten og helsetjenestene om IPS. Samtidig identifiseres forhold som motvirker godt samarbeid og integrering av tjenestene. Det dreier seg bl.a. om formelle barrierer, manglende felles forståelse og profesjonsmotsetninger, svak informasjonsflyt og manglende lederforankring. Resultatene i undersøkelsen vil følges opp nærmere i samarbeid mellom Arbeids- og sosialdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet.

Partene i arbeidslivet spiller en vesentlig rolle for å fremme inkludering i arbeidslivet. Gjennom samarbeidsprosjektet med Arbeids- og velferdsetaten og partene i arbeidslivet, *Vi inkluderer!*, er målet å utvikle og prøve ut en samlande modell for inkludering i arbeid. Prosjektet pågår i NAV Vestland, NAV Trøndelag og NAV Oslo. Prosjektet ble

i en periode stilt i bero som følge av koronapandemien, men ble tatt opp igjen høsten 2020. En prosessevaluering foretatt av Oslo Economics viser at prosjektet har kommet langt i å utvikle og demonstrere gode arbeidsformer for inkludering i arbeidslivet, men har ikke kommet så langt når det gjelder målet om flere ansettelser. Evaluator anbefaler at prosjektet videreføres.

Partene i arbeidslivet, brukerorganisasjoner, sosiale entreprenører og andre med engasjement for inkludering var sentrale bidragsyttere i en kampanje for økt inkludering i arbeidslivet som ble gjennomført våren 2021, #*Se muligheter*. Hensikten med kampanjen var å informere, motivere og bevisstgjøre arbeidsgivere og andre om muligheter for og viktigheten av økt inkludering i arbeid.

#### *Satsinger og tiltak som ledd i inkluderingsdugnaden i 2022*

Arbeidsmarkedet svekket seg som følge av koronapandemien og smitteverntiltakene som ble satt i verk, og fortsatt sliter flere utsatte grupper med å komme i jobb. Regjeringen viderefører innsatsen i inkluderingsdugnaden i 2022 for at målgruppene i større grad inkluderes når aktiviteten i arbeidsmarkedet tar seg opp.

Satsingen på markedsarbeid i Arbeids- og velferdsetaten opprettholdes. Innsatsen blir særlig viktig etter hvert som samfunnet i økende grad åpner opp og flere bransjer og virksomheter trenger arbeidskraft. Regjeringen viderefører satsingen på opplæringskoordinatorer og egne opplæringssteam i fylkene. Tiltakskoordinatorenes innsats for å legge til rette for økt bruk av inkluderingsvirkemidler opprettholdes. Samarbeidsprosjektet *Vi inkluderer!* mellom Arbeids- og velferdsetaten og partene i arbeidslivet videreføres i 2022.

Satsingen på individuell jobbstøtte opprettholdes, og forsøket med IPS ung, som skal bidra til å kvalifisere flere unge med psykiske lidelser og rusproblemer til arbeid, videreføres i 2022.

Regjeringen foreslår å styrke ordningen med arbeids- og utdanningsreiser og ordningen med funksjonsassistanse i arbeidslivet i 2022. Styrkingen skal gjøre det mulig for flere med nedsatt funksjonsevne å delta i arbeid og/eller utdanning. For nærmere omtale, se kap. 634, post 78 og post 79.

Flere av Arbeids- og velferdsetatens brukere har ikke gjennomført videregående opplæring, og dette kan øke risikoen for langvarig ledighet og utenforskap. Et tettere samarbeid mellom fylkeskommunen og Arbeids- og velferdsetaten om

bedret tilrettelegging er viktig for at flere arbeidssøkere skal kunne fullføre videregående opplæring.

I Meld. St. 32 (2020–2021) *Ingen utenfor* foreslår regjeringen å vurdere iverksettelse av et forsøk hvor tilrettelegging av opplæringstilbudet finansieres gjennom felles midler som kan disponeres av Arbeids- og velferdsetaten og fylkeskommunen. Iverksettelse av forsøket vil følges opp i 2022. Midlene skal stimulere til tettere samarbeid om et bedre og mer tilrettelagt opplæringstilbud for ledige og personer med nedsatt arbeidsevne som trenger det, og det tas sikte på at forvaltningen av midlene underlegges felles styrings- og prioriteringssignaler fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse og Arbeids- og velferdsetaten. Forsøket vil bli evaluert. For nærmere omtale, se kap. 634, post 21.

Arbeids- og velferdsetatens opplæringstiltak har en maksimal varighet på inntil tre år (med mulighet for inntil ett års forlengelse dersom tiltaksdeltaker av særlige grunner ikke kan gjennomføre utdanningen i løpet av tre år). For grupper med svake språklige og faglige forutsetninger for å begynne på en fag- og yrkesopplæring er ikke tre år nødvendigvis nok tid til å få tilstrekkelige norskerferdigheter og yrkeskvalifisering. Flere som står uten arbeid med svake grunnleggende kvalifikasjoner og ferdigheter, kan ha behov for opplæring av lengre varighet. For å gi disse brukergruppene et bedre tilbud, foreslår regjeringen å etablere et forsøk med opplæring utover dagens tidsbegrensning i opplæringstiltaket. For nærmere omtale, se kap. 605, post 01. Tiltaket inngår i Meld. St. 32 (2020–2021).

Innsatsen under inkluderingsdugnaden må ses i sammenheng med andre tiltak og satsinger for målgruppene, herunder strategi (2020–2030) og handlingsplan (2020–2025) for likestilling av mennesker med funksjonsnedsettelse, handlingsplan for universell utforming (2021–2025) mv. Det vises til nærmere omtale av politikken for personer med funksjonsnedsettelse i Prop. 1 S (2021–2022) for Kulturdepartementet.

#### *Innsats for personer med nedsatt arbeidsevne*

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

Med begrepet nedsatt arbeidsevne menes personer som pga. sykdom, skade eller andre hind-

ringer har behov for ekstra oppfølging fra arbeids- og velferdsforvaltningen for å få eller beholde arbeid. I juni 2021 var om lag 196 400 personer i alderen 18-66 år registrert med nedsatt arbeidsevne. Dette er en økning på 13 600 personer, eller 7,4 pst. fra samme tid i fjor. Andelen personer med nedsatt arbeidsevne som mottar arbeidsavklaringspenger var 64,3 pst. ved utgangen av 2. kvartal 2021. Dette er en økning på om lag to prosentenheter sammenlignet med samme periode i 2020.

Arbeids- og velferdsforvaltningen har ansvar for å tilby arbeidsrettet oppfølging til personer som trenger bistand for å komme i arbeid eller fortsette i et arbeidsforhold. Den enkeltes bistandsbehov fastsettes etter en arbeidsevnevurdering, og kan omfatte arbeidsrettede tilbud og annen oppfølging som medisinsk behandling, rehabilitering, sosial trening/oppfølging og tilrettelegging. En betydelig andel av arbeidsmarkedstiltakene tildeles personer med nedsatt arbeidsevne. Det er betydelig variasjon i hvilke behov den enkelte bruker har for bistand.

En stor andel av gruppen har behov for medisinsk oppfølging og rehabilitering før de kan være aktuelle for jobb eller arbeidsrettede tiltak. For andre er det mulig og hensiktsmessig å komme i gang med arbeidsrettede tiltak samtidig med at de mottar medisinsk behandling, jf. omtalen nedenfor om *Arbeid og helse*. Den arbeidsrettede bistanden til personer med nedsatt arbeidsevne skal være helhetlig og individuelt tilpasset for å bidra til raskere overgang til arbeid.

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

Flertallet i Sysselsettingsutvalget foreslo at arbeidsorientert uføretrygd prøves ut som et avgrenset forsøk, og at arbeidsorientert uføretrygd blir hovedregelen for nye søkere av uføretrygd som er født etter et bestemt år, f.eks. personer som er 30 år eller yngre når forsøket starter. Et sentralt element er en trygdejustert lønn, som vil redusere lønnskostnadene for en person med arbeidsorientert uføretrygd. Utvalgets flertall peker på at det også bør gjøres andre tiltak for å bedre jobbmulighetene, som tilrettelegging og oppfølging, bistand til å finne jobb i privat sektor eller mulighet for ansettelse med trygdejustert lønn i offentlig sektor. De anbefaler også at Arbeids- og velferdsetaten får tilført økte adminis-

trative ressurser, slik at forsøket ikke går utover oppfølgingen av andre brukergrupper. Regjeringen er positive til forslaget fra utvalget, og har startet et forberedende arbeid knyttet til å vurdere et forsøk med arbeidsorientert uføretrygd med trygdejustert lønn. Partene i arbeidslivet vil bli involvert i arbeidet. Se del I for samlet omtale av Sysselsettingsutvalgets rapporter.

#### *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 at målet om økt arbeidsdeltakelse og bedre helse skal nås. 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 sosialdepartementet vil i 2022 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 med ulike helseproblemer skal kunne delta i arbeidslivet.

Helsedirektoratet og Arbeids- og velferdsdirektoratet arbeider med å videreutvikle arbeid- og helseområdet som fagfelt. Som et ledd i dette arbeidet, utarbeidet direktoratene i 2016 en felles strategi, som for tiden revideres. Strategiarbeidet har vært gjenstand for bred involvering av fagfeltet og ventes ferdigstilt i løpet av 2021. Direktoratene har satt ned et nasjonalt fagråd for arbeid og helse, som skal styrke myndighetenes fagrolle ved å gi kunnskapsbaserte råd. Direktoratene er også i gang med å utarbeide felles nasjonale faglige anbefalinger for tjenesteutøvere innen fagområdet. Anbefalingene vil ha en temabasert oppbygging. I første omgang er det lagt opp til at IPS vil utgjøre temadel 1, mens HelseArbeid vil være temadel 2.

Statsforvalteren i samarbeid med NAV fylke skal i 2021 kartlegge tjenestesamhandling som er etablert mellom NAV-kontor og helse- og omsorgstjenester om tjenestemottakere og pasienter som har behov for samtidige tjenester. Denne kartleggingen vil bidra med innsikt i hva som er etablert av samarbeid, og til dels hva som hemmer og fremmer god tjenestesamhandling lokalt.

Behovet for bedre samarbeid mellom arbeids- og velferdstjenestene og helse- og omsorgstjenestene er framhevet i Meld. St. 32 (2020–2021) *Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv*. Det er særlig pekt på behovet for å videreutvikle samarbeidet mellom Arbeids- og velferdsetaten og de kommunale helse- og omsorgstjenestene. Som varslet i stortingsmeldingen har direktoratene derfor fått et felles oppdrag om å undersøke barrierer og mulige tiltak for tettere og mer systematisk tjenestesamhandling. Oppdraget omfatter også utprøving av nye modeller for tjenestesamhandling. Utprøvingen vil særlig rette seg mot personer med psykiske helseutfordringer og/eller ruslidelser. Å videreutvikle samarbeidet mellom helse- og arbeidsrettede tjenester er også et sentralt tema i inkluderingsdugnaden, der målet er å videreutvikle og styrke tilbudet for arbeidssøkere med psykiske lidelser og/eller rusmiddelproblemer slik at flere kan delta i arbeidslivet samtidig som de mottar behandling. Inkluderingsdugnaden er nærmere omtalt ovenfor.

I alle fylkene er det inngått samarbeidsavtaler mellom NAV fylke og spesialisthelsetjenesten. Avtalene handler i hovedsak om felles oppfølging og tiltak rettet mot brukere med psykiske lidelser, rusmiddelproblemer og/eller muskel- og skjelettlidelser. Det samarbeides også om felles opplærings- og kompetansetiltak bl.a. gjennom at ansatte fra Arbeids- og velferdsetaten underviser om arbeid og helse og trygdemedisinsk arbeid i helsefaglige utdanninger.

I 2020 var det etablert et samarbeid mellom helse- og omsorgstjenesten og Arbeids- og velferdsetaten om arbeidsrettet rehabilitering til personer med psykiske lidelser og/eller rusmiddelproblemer/-avhengighet i 63 pst. av kommunene/bydelene.<sup>51</sup>

Det er godt dokumentert at tiltaket individuell jobbstøtte (IPS – Individual placement and support) gir gode resultater.<sup>52</sup> Tiltaket er basert på at personer med moderate til alvorlige psykiske lidelser skal raskest mulig over i ordinært, lønnet arbeid med bistand fra en jobbspesialist. Individuell jobbstøtte tilbys brukere som er under

behandling i psykisk helsevern eller tverrfaglig spesialisert rusbehandling (TSB) i spesialisthelsetjenesten, og psykisk helse- og rustjenester i kommunen. Bruker får individuell oppfølging fra en jobbspesialist for å komme i arbeid. Behandler er også en viktig del av oppfølgingen både frem mot og i jobb, og kan også være den som bidrar til jobbfastholdelse. Jobbspesialistene er en integrert del av behandlingsteamene i spesialisthelsetjenesten eller helsetjenesten i kommunen. Behandlingsteamet jobber sammen om at deltaker kommer i en jobb som de kan stå i over tid. I tillegg til å være en del av behandlingsteamet er jobbspesialisten også en del av et jobbspesialistteam, bestående av andre jobbspesialister og en felles faglig teamleder (metodeveileder).

Tiltaket er nærmere omtalt under *Inkluderingsdugnad* ovenfor. For informasjon om tilskuddsordningen, vises det til omtale i Helse- og omsorgsdepartementets budsjettproposisjon under kap. 765, post 73.

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 Rogaland, Møre og Romsdal, Vestland og Trøndelag kan HelseIArbeid tilbys i liten skala. I Agder, Vestfold og Telemark, Vest-Viken, Øst-Viken og Oslo er individtiltaket tilgjengelig i begrenset omfang. Som det framgår av IA-avtalen 2019–2022, er det ønskelig at tiltaket gjennomføres i større omfang enn i dag, men innenfor rammen av dagens regelverk og prioriteringsforskriften. Arbeidslivssentrene deltar i dette arbeidet.

Det vises også til omtale av arbeid og helse i Helse- og omsorgsdepartementets budsjettproposisjon kap. 781, post 21 og kap. 765, post 73.

#### *Innsats for unge*

Koronapandemien førte til et markert fall i sysselsettingen, og som i tidligere nedgangskonjunkturer har utslagene vært størst for de yngste. Erfaringsmessig kan dype og lange lavkonjunkturer ha særlig langvarige, negative konsekvenser for de mest sårbare unge i arbeidsmarkedet. Unge har potensielt et langt arbeidsliv foran seg. Tapet er derfor stort, både for den enkelte og for samfunnet, dersom personer allerede fra ung alder blir stående utenfor arbeidslivet.

<sup>51</sup> Ose, S. O. og Kaspersen, S. L. (2020) *Kommunalt psykisk helse- og rusarbeid 2020: Årsverk, kompetanse og innhold i tjenestene*, Sintef.

<sup>52</sup> 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.

Mange unge som strever med å komme tilbake i jobb, har lave formelle kvalifikasjoner og lite arbeidserfaring, og mange har nå vært utenfor arbeid over lang tid. Denne gruppen er nå mer utsatt for varig frafall fra arbeidslivet enn før koronapandemien. Se også omtale av arbeidsmarkeds-situasjonen for unge i del I, punkt 3.2 Situasjonen i arbeidsmarkedet.

I regjeringens periode og under koronapandemien har regjeringen styrket innsatsen overfor utsatte unge. For at unge skal kunne følge flere veier til utdanning og arbeid, er det bl.a. lagt vekt på individuelt tilpasset oppfølging og individuelt tilpassede løp. Dette med utgangspunkt i den enkeltes ressurser og behov, og for å legge til rette for motivasjon og mestring.

Unge er en prioritert målgruppe både ved til- deling av arbeidsmarkedstiltak og gjennom for- sterket oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten. Den forsterkede ungdomsinnsatsen som regjerin- gen iverksatte i regi av Arbeids- og velferdsetaten fra 2017 har vært et sentralt virkemiddel for å få flere unge i utdanning og arbeid. Ungdomsinnsat- sen skal bidra til at unge under 30 år senest innen åtte uker tilbys en individuelt tilpasset arbeidsret- tet oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten. Gjen- nom tidlig innsats skal unge motiveres til å søke arbeid og raskt komme over i arbeid, utdanning eller annen hensiktsmessig aktivitet.

Andelen unge som kommer raskt i aktivitet har økt fra 2019 til 2021, til tross for at resultatene i 2021 er preget av koronasituasjonen. Andelen unge under 30 år, som hadde behov for bistand (situasjonsbestemt eller spesielt tilpasset innsats) fra Arbeids- og velferdsetaten for å komme i arbeid, og som er i arbeidsrettet aktivitet eller medisinsk behandling åtte uker etter at de ble registrert hos Arbeids- og velferdsetaten, har økt fra 78 pst. i 1. tertial 2019 til 82 pst. i 1. tertial 2021.<sup>53</sup> Overgangen til arbeid blant unge arbeids- søkere når dette kontrolleres mot aktive arbeids- forhold seks måneder senere, var på 74 pst. i 2020, en økning på ni prosentpoeng fra 2019. For unge med nedsatt arbeidsevne var andelen med over- gang til arbeid på 41 pst. i 2020, som er om lag det samme som for 2019.<sup>54</sup>

Unge som er registrert i Arbeids- og velferdse- taten følges opp av ungdomsveiledere eller tverr- faglige team. Ungdomsveiledere har færre bru- kere i sin portefølje enn andre veiledere ved NAV- kontorene. Målet er å kunne gi helhetlige og koor- dinerte tjenester til unge, og sikre at unge blir pri- oritert og får tett oppfølging. Arbeids- og vel- ferdsetaten har også lagt vekt på å etablere gode samarbeidsrelasjoner med andre aktører som videregående skoler, helsesektoren, barnevernet og lokale arbeidsgivere for at unge med sammen- satte behov skal komme i utdanning og arbeid. Rapporteringen fra Arbeids- og velferdsetaten tyder på at det har vært en positiv utvikling i sam- arbeidet med andre aktører som utdannings- og helsesektoren og øvrige kommunale tjenester om unge som er registrert i Arbeids- og velferdseta- ten. Både ordinære arbeidsmarkedstiltak og lokalt initierte ungdomstiltak og aktiviteter som er spe- sielt tilpasset unges behov, er tatt i bruk.

Det ble bevilget midler til forsterket oppføl- ging av unge mottakere av arbeidsavklaringspen- ger i 2020. Ressursene ble benyttet til å øke veile- dertettheten for å gi unge AAP-mottakere en tet- tere oppfølging gjennom hele avklaringsperio- den. Styrkingen skjedde parallelt med at minste- telsen i ordningen for nye mottakere under 25 år ble redusert for å bringe nivået nærmere gjen- nomsnittlig inntekt for de i samme aldergruppe som ikke mottar trygd. Unge mottakere av arbeidsavklaringspenger har ofte en sammensatt og diffus problematikk som ligger til grunn for deres nedsatte arbeidsevne. Tett, god og treffsik- ker oppfølging er særlig viktig for å kunne bedre unges arbeidsevne og hjelpe dem inn i arbeid eller utdanning.

Gjennom økt bevilgning til arbeidsmarkedstil- tak i 2021 er det prioritert tiltak som gir unge arbeidserfaring og formell kompetanse. Unge har særlig nytte av opplæringstiltak, og i løpet av 1. tertial 2021 har antall tiltaksdeltakere under 30 år på opplæringstiltak økt jevnt. Flere har også fått tilbud om arbeidstrening i kombinasjon med men- tor og/eller inkluderingstilskudd.

I 2021 er det innført et tilskudd til offentlige og private virksomheter som tar inn unge fra Arbeids- og velferdsetaten på en fire ukers som- merjobb. Formålet med tiltaket er å gi unge arbeidssøkere arbeidserfaring og motivasjon for videre deltakelse og aktivitet. Målgruppen er per- soner under 30 år som er under oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten, og som har problemer med å få sommerjobb på ordinære vilkår. Tiltaket kan også benyttes for unge som har falt ut eller som står i fare for å falle ut av videregående opp-

<sup>53</sup> Tallet er basert på data fra digital aktivitetsplan og er ikke direkte sammenlignbart med tidligere indikator for status ved åtte uker.

<sup>54</sup> Indikatorene for overgang til arbeid viser status seks måne- der etter avgang. Deretter påløper to måneders produks- jonstid for å ferdigstille statistikken. Det gjør at resulta- tene bare delvis gjenspeiler de store endringene i arbeids- markedet i løpet av året som følge av koronapandemien.

læring, og unge fra lavinntektsfamilier. Sommeren 2021 deltok 1 345 unge på tiltaket sommerjobb.

Det er nylig sendt på høring et forslag om å innføre en midlertidig forskrift om forsøk med avklaring og arbeidsutprøving på skip som er ute på tokt. Tilbudet skal rettes mot unge som står utenfor arbeid og utdanning, og som har behov for et miljøskifte for å prøve ut arbeidsevnen og bli mer bevisst egne ressurser.

Det er i forbindelse med inkluderingsdugnaden iverksatt et forsøk med individuell jobbstøtte rettet mot unge under 30 år med psykiske helseproblemer og/eller rusproblemer, IPS-ung. Se nærmere omtale under inkluderingsdugnaden over.

For å styrke oppfølgingen av unge som deltar på opplæringstiltak, ble Arbeids- og velferdsetatens tiltak i egen regi styrket i 2021, jf. Prop. 79 S (2020–2021). Hensikten med innsatsen er å bidra til høyere fullføring av videregående opplæring, og at flere får kompetanse som er etterspurt i arbeidsmarkedet. I lys av situasjonen i arbeidsmarkedet foreslår regjeringen å videreføre Arbeids- og velferdsetatens oppfølgingsinnsats overfor unge med bistandsbehov som gjennomfører opplæring som arbeidsmarkedstiltak i 2022. Målet med oppfølgingen er at flere unge skal fullføre fag- og yrkesopplæring på videregående nivå.

Regjeringen vil styrke innsatsen for å forebygge at unge i videregående opplæring slutter og blir inaktive. Gjennom *fullføringsreformen* har regjeringen foreslått at oppfølgingstjenesten skal jobbe forebyggende for å motvirke frafall fra videregående opplæring. I Meld. St. 32 (2020–2021) følger regjeringen opp med forslag om at det opprettes en pilot for å prøve ut hvordan oppfølgings-tjenesten kan samarbeide med Arbeids- og velferdsetaten og andre tjenester, som f.eks. skolehelsetjenesten, om forebyggende arbeid. Regjeringen foreslår en styrking av Arbeids- og velferdsetatens driftsbudsjett i 2022 for oppfølging av satsingen, jf. kap. 605, post 01.

Unge skal oppleve mestring og at deres kompetanse tas i bruk. Noen unge bruker mye tid på dataspill og gaming. Det er viktig å forhindre at disse ungdommene faller ut av skolesystemet. Samtidig kan det være et potensiale for å videreutvikle og bedre nyttiggjøre seg unges gameres digitale kompetanse i arbeidslivet, og koble dem opp mot bedrifter som trenger arbeidskraft. Regjeringen vil sette i gang et arbeid for å styrke Arbeids- og velferdsetatens tilbud til denne gruppen. Det skal bl.a. opprettes piloter i to fylker med sikte på å videreutvikle og forsterke tilbudet til unge

gamere. Regjeringen foreslår en styrking av Arbeids- og velferdsetatens driftsbudsjett i 2022 for oppfølging av satsingen, jf. kap. 605, post 01.

Se nærmere omtale i programkategori 09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken og 09.30 Arbeidsmarked.

Innsatsen for utsatte unge må også ses i sammenheng med oppfølgingen av FN's bærekraftsmål, delmål 8.6 om å redusere prosentandelen unge som verken er i arbeid, under utdanning eller opplæring vesentlig. Oppfølging av bærekraftsmålene omtales samlet i del III.

#### *Innsats for innvandrere*

Arbeidstakere med innvandrerbakgrunn er overrepresentert i de næringene som ble hardest rammet av koronapandemien, og en større andel personer med innvandrerbakgrunn mistet jobben sammenlignet med befolkningen for øvrig i 2020. Innvandrere som har problemer med å skaffe seg arbeid på egen hånd, vil kunne motta arbeidsrettet bistand fra NAV-kontoret. Innvandrere fra land utenfor EØS-området er blant dem som prioriteres ved tildeling av arbeidsmarkedstiltak.

Som en oppfølging av regjeringens integreringsstrategi, *Integrering gjennom kunnskap – Regjeringens integreringsstrategi (2019–2022)* gjennomfører regjeringen en større integreringsreform. Sentralt for reformen er innføring av lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid (integreringsloven), som trådte i kraft 1. januar 2021. Integreringsloven er den største endringen i integreringspolitikken siden innføringen av introduksjonsprogrammet for flyktninger i 2003. Loven skal bidra til at de som kommer til Norge og får opphold her, får benyttet kunnskapene og evnene sine og delta i arbeids- og samfunnsliv. Satsing på utdanning, kvalifisering og kompetanse står sentralt i loven, som samlet skal bidra til at flere innvandrere, og særlig flyktninger, raskt integreres i det norske samfunnet, får en varig tilknytning til arbeidslivet og blir økonomisk selvstendige. Se nærmere omtale i Prop. 1 S (2021–2022) for Kunnskapsdepartementet.

Arbeids- og velferdsetaten skal samarbeide med kommunen om introduksjonsordningen for nyankomne innvandrere, herunder hurtigsporet som f.o.m. 2021 er omgjort til et standardisert element i introduksjonsprogrammet.

For en vellykket integrering er det viktig at de som bor i Norge, lærer seg norsk og kommer i arbeid eller utdanning. Regjeringen har i Granvolden-plattformen sagt at den vil stille krav om å delta i norskopplæring for mottakere av økono-



misk sosialhjelp som pga. manglende norskerdigheter ikke er selvhjulpne. På bakgrunn av dette fremmet regjeringen høsten 2020 en lovproposisjon med forslag om endringer i aktivitetsplikten i sosialtjenesteloven for å bidra til at kommunen tar ansvar for å hjelpe og stille krav til mottakere av økonomisk sosialhjelp som trenger bedre norskkunnskaper for å komme i arbeid. De foreslåtte endringene om norskopplæringsplikt og vurderingsplikt ved vedtak om økonomisk sosialhjelp trådte i kraft 1. januar 2021.

Riksrevisjonens hovedanbefaling i Dokument 3:4 (2019–2020) om myndighetenes arbeid med å integrere flyktninger og innvandrere, var at Justis- og beredskapsdepartementet, Kunnskapsdepartementet og Arbeids- og sosialdepartementet i fellesskap går gjennom det samlede virkemiddelapparatet og vurderer hvordan tiltak og samarbeid mellom etater og kommuner kan bedres med siktemål å styrke arbeidet med å integrere innvandrere gjennom kvalifisering og arbeid. En interdepartemental arbeidsgruppe ledet av Kunnskapsdepartementet har fulgt opp denne anbefalingen og kommet med vurderinger og råd om tiltak og samarbeid. Det legges bl.a. opp til etablering av en fast koordinerings- og rådgivningsgruppe for integrering av innvandrere gjennom kvalifisering og arbeid, hvor både kunnskaps-, arbeids- og justis-sektoren er representert. Dette skal styrke samarbeidet på tvers og se flere virkemidler i sammenheng.

## 6.2 Økonomisk og sosial sikkerhet

Gode velferds- og inntektssikringsordninger er viktige for å gi den enkelte økonomisk trygghet. Inntektssikringsordningene skal også bidra til utjevning av inntekt og levekår. Mange av de som i perioder står utenfor arbeidslivet mottar helserelevante ytelser. Inntektssikringsordningene må samtidig stimulere til arbeid og gjøre det lønnsomt for den enkelte å utnytte sin arbeidsevne. Et økonomisk og sosialt sikkerhetsnett er også viktig for å øke evnen og viljen til å ta risiko og for arbeidslivets omstillingsevne. De sosiale tjenestene i arbeids- og velferdsforvaltningen er det nedre sikkerhetsnettet i velferdsordningene. Tjenestene skal bidra til økonomisk og sosial trygghet, og fremme overgang til arbeid, sosial inkludering og aktiv deltakelse i samfunnet.

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

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

Utover hensynene til insentiver og fordeling spiller også velferdsordningene en rolle som økonomiske stabilisatorer, og koronapandemien har vist dette. Folketrygdens regelstyrte utgifter har økt som følge av lavere aktivitet og høyere ledighet. Omfattende midlertidige endringer i ordningene har styrket velferdsordningenes rolle som stabilisator ytterligere ved at kraftfulle krisepakker har lagt til rette for at aktiviteten i norsk økonomi har kunnet ta seg opp igjen fra et svært lavt nivå. I tillegg har tiltakene bidratt til å støtte oppunder smitteverntiltakene og redusere smittespredningen.

### 6.2.1 En politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv

Regjeringen la våren 2021 fram Meld. St. 32 (2020–2021) *Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv*. Meldingen peker på flere faresignaler som kan føre til økt utenforskap på sikt. For mange står utenfor utdanning og arbeid. I 2019 sto nesten 620 000 personer i alderen 18–66 år utenfor arbeid og utdanning. Gruppen som ikke er sysselsatt består i stadig større grad av personer som har stått lenge utenfor arbeidsmarkedet eller som aldri har vært i arbeid. Barn i familier med vedvarende lavinntekt har høyere risiko enn andre barn for en rekke påkjenninger i oppveksten. Det er tegn til at det over tid har blitt større risiko for at barn og unge som vokser opp i familier med lav inntekt blir værende i den samme gruppen når de blir voksne. Helseproblemer og/eller manglende kompetanse er for mange barrierer for å komme i jobb. Ulikheter i organisering og prioriteringer, eller mangelfullt samarbeid mellom arbeid, utdanning og helse, gir i en del tilfeller et tjenestetilbud som i sum ikke treffer den enkelte godt nok. Komplexiteten i utfordringene enkelte står overfor gjør arbeidet med å utvikle gode tjenester krevende. Disse gruppene trenger helhetlige og individuelt tilpassede tjenester. Også aktører utenfor offentlig sektor spiller viktige roller i å utvikle nye eller mer målrettede løsninger for utfordringene enkelte brukergrupper står overfor. For nystartede virksomheter eller mindre aktører kan det samtidig være krevende å oppfylle formelle vilkår og nå opp i konkurranse med etablerte aktører.

Å motvirke at folk blir stående utenfor arbeidslivet og samfunnslivet ellers, krever innsats på

flere områder. Meldingen foreslår derfor tiltak på seks områder hvor regjeringen mener det er et særlig behov for å videreutvikle og styrke innsatsen:

- Tidlig og samordnet innsats overfor barn og unge for å forebygge utenforskap
- Arbeidsorientert inntektssikring og lettere innpass i arbeidslivet
- Bedre samhandling mellom utdanning, arbeid og helse
- Bedre forebyggende sosialt arbeid, sosiale tjenester og sosial inkludering
- Mer helhetlige og individuelt tilpassede tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen
- Mer innovasjon i arbeids- og velferdsforvaltningens tjenester og tiltak

Meldingen tar bl.a. for seg regjeringens innsatser for å sikre gode oppvekstvilkår og trygge familier, for økt mestring og fullføring i skolen, og for at barn, unge og familier med sammensatte utfordringer skal få et koordinert og helhetlig tjenestetilbud. Meldingen drøfter ulike sider ved inntektssikringsordningene, og varsler at regjeringen vil starte et arbeid knyttet til flere av sysselsetningsutvalgets forslag. Videre sees det på hvordan det kan legges til rette for at flere med sammensatte og komplekse utfordringer kan komme i arbeid. Regjeringen foreslår en rekke tiltak for å bedre samhandlingen mellom utdanning, arbeid og helse. Meldingen presenterer også tiltak for å styrke og videreutvikle forebyggende sosialt arbeid, sosiale tjenester og tiltak for sosial inkludering, samt tiltak for å styrke arbeids- og velferdsforvaltningens evne og mulighet til å gi helhetlig og tilpasset bistand til brukere med behov for oppfølging. Regjeringen vil åpne for nye aktører gjennom flere innovative anskaffelser av arbeidsmarkedstiltak for å få et bedre og mer treffsikkert tilbud til brukere med ulike behov. Regjeringen har startet arbeidet med flere av tiltakene i meldingen:

- Utarbeide en strategi for økt innovasjon og bedre tjenester på arbeids- og velferdsfeltet. Regjeringen la i august 2021 fram en slik strategi, jf. nærmere omtale under hovedmålet om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting.
- Legge til rette for tettere og mer systematisk samhandling mellom arbeidsrettede tjenester og helse- og omsorgstjenestene. Arbeids- og velferdsdirektoratet og Helsedirektoratet har fått et felles oppdrag om å undersøke barrierer og mulige tiltak for tettere og mer systematisk tjenestesamhandling. Oppdraget omfatter også

utprøving av nye modeller for tjenestesamhandling, jf. omtale under hovedmålet om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting.

- Ta initiativ til et program for å styrke og videreutvikle forebyggende sosialt arbeid og helhetlig forebyggende innsats lokalt. Arbeids- og velferdsdirektoratet skal ha ansvar for programmet som skal bidra til at kommunene i større grad forebygger utenforskap og sosiale problemer slik at færre blir stående permanent utenfor arbeids- og samfunnsliv, jf. omtale under kap. 621, post 21.
- Styrke innsatsen for å forebygge at unge i videregående opplæring slutter og blir gående inaktive. I Meld. St. 21 (2020–2021) Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden varsler regjeringen at det skal vurderes om oppfølgingstjenesten skal jobbe forebyggende. Utdanningsdirektoratet og Arbeids- og velferdsdirektoratet gis i oppdrag å kartlegge samarbeidsflater og ev. barrierer knyttet til dette, samt etablere en pilot som prøver ut hvordan fylkeskommunene ved oppfølgingstjenesten kan samarbeide med Arbeids- og velferdsetaten og andre tjenester, som f.eks. skolehelsetjenesten, om forebyggende arbeid. Regjeringen foreslår en styrking av Arbeids- og velferdsetatens driftsbudsjett i 2022 på 3 mill. kroner for oppfølging av satsingen, jf. omtale under hovedmålet om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting.
- Vurdere å sette i gang et forsøk hvor tilrettede opplæringstilbud kan finansieres gjennom felles tilskuddsmidler. Regjeringen foreslår å bevilge 32,6 mill. kroner til forsøk med en ny finansieringsordning for å understøtte tilrettelagt videregående opplæring for Arbeids- og velferdsetatens brukere, jf. omtale under kap. 634, post 21.
- Etablere et avgrenset forsøk i Arbeids- og velferdsetaten med opplæring for personer som har så svake grunnleggende ferdigheter at de trenger grunnopplæring av lengre varighet enn det opplæringstiltaket nå gir adgang til. Regjeringen foreslår å bevilge 3,8 mill. kroner til et opplæringsforsøk rettet mot personer med svake kvalifikasjoner som trenger opplæring av lengre varighet, jf. kap. 605, post 01.
- Sette i gang et arbeid for å videreutvikle og benytte kompetansen til unge gamere som står utenfor arbeidslivet, og koble denne opp mot bedrifter som trenger digital kompetanse. Regjeringen foreslår å bevilge 3 mill. kroner til pilotprosjekter for å videreutvikle og benytte

kompetansen til unge gamere som står utenfor arbeidslivet, jf. kap. 605, post 01.

- Igangsette et arbeid med å utvikle digitale løsninger for samhandling mellom brukere og arbeids- og velferdsforvaltningen innen økonomisk rådgivning, jf. omtale under kap. 621, post 63.

### 6.2.2 Inntektssikring for de i yrkesaktiv alder

Noen mennesker er ikke i stand til å ta eller stå i inntektsgivende arbeid av helsemessige årsaker. Andre vil i perioder ikke finne arbeid. Inntektssikringsordningene i folketrygden gir økonomisk trygghet ved å sikre den enkelte inntekt. Dette gjelder både ved midlertidig inntektstap som f.eks. ved arbeidsledighet eller sykdom, og når man trer ut av arbeidslivet pga. alder eller varig svikt i arbeidsevnen. Folketrygdens system for å sikre inntekt ved sykdom og ledighet er utformet slik at man i hovedsak opparbeider rettigheter gjennom arbeid. For flere ytelser er tidligere arbeidsinntekt også en forutsetning for å komme inn under ordningen. Ved at retten til og størrelsen på stønadsinntekter ofte avhenger av tidligere arbeidsinntekt, bidrar også inntektssikringsordningene til å fremme arbeidsdeltakelse. Samtidig gir mulighet for minstepensjoner i enkelte ordninger, og sosialhjelp uavhengig av tidligere inntekt, et sikkerhetsnett for alle.

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.

Inntektssikringsordningene skal sikre et romslig velferdssamfunn som legger til rette for sosial og økonomisk utjevning. Ordningene må samtidig støtte opp under arbeidslinja og målet om høy sysselsetting ved at det skal lønne seg å arbeide og forsørge seg selv.

I forbindelse med koronapandemien ble reglene for sykepenge, omsorgspenge og arbeidsavklaringspenge midlertidig endret for å sikre inntekten til de som er syke, er i karantene, har omsorg for små barn eller som får sin arbeidsevne avklart av Arbeids- og velferdsetaten. Det ble videre gitt mulighet for forlengelse av kvalifiseringsprogrammet. Dagpenge- og permitteringsregelverket ble også midlertidig endret for å styrke inntektssikringen til dem som har blitt ledige og permitterte i forbindelse med koronapandemien, og for å redusere bedriftenes kostnader.

Midlertidige tiltak i forbindelse med koronapandemien er nærmere omtalt under Programkategori 29.50 Inntektssikring ved sykdom og uføret og Programkategori 33.30 Arbeidsliv.

### Bedre arbeidsinsentiver i inntektssikringsordningene

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

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

Inntektssikringsordningene må tilpasses og justeres i tråd med erfaringer og stadig ny kunnskap om hvordan arbeidsinsentivene kan styrkes i ordningene. Sysselsettingsutvalgets rapporter<sup>55</sup> er viktige bidrag inn i dette kunnskapsgrunnlaget.

Et av formålene med uføreforhøringen i 2015 var å gjøre det enklere å kombinere uføretrygd med arbeid. Både Riksrevisjonen<sup>56</sup> og studier<sup>57</sup> av

<sup>55</sup> NOU 2019: 7 Arbeid og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting og NOU 2021: 2 Kompetanse, aktivitet og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting

<sup>56</sup> Riksrevisjonen (2017) Revisjonsrapport for 2017 om uføreforhøringen

effekten av reformen har vist at uføres arbeidsinnsats ikke har økt i betydelig grad. Sysselsettingsutvalget har påpekt at 100 pst. uføre i mange tilfeller har lite å tjene økonomisk på å komme i jobb. Utvalget viste til at uføre etter reduksjon av trygd og skatt kun sitter igjen med i overkant av 20 pst. av inntekt over fribeløpet. Utvalget pekte videre på at den høye effektive marginals-katten ved inntekt utover fribeløpet kan framstå som en barriere mot å arbeide mer.

For å stimulere uføretrygdde til å arbeide mer, har Sysselsettingsutvalget foreslått å erstatte fribeløpet med en lavere reduksjon av uføretrygd mot inntekt over et lengre inntektsintervall, nærmere bestemt halv reduksjon opptil 1 G og 1,2 G (hhv. NOU 2019: 7 og NOU 2021: 2). På bakgrunn av dette sendte Arbeids- og sosialdepartementet i juni 2021 fire ulike modeller for reduksjon av uføretrygd fra folketrygden og uførepensjon fra offentlige og private tjenestepensjonsordninger mot arbeidsinntekt på høring med høringsfrist 1. september 2021. I tillegg til de to modellene fra Sysselsettingsutvalget, ble en videreføring av dagens regler og en modell med fribeløp på 0,1 G og halv reduksjon opptil 1,2 G beskrevet. Det ble bedt om høringsinstansenes syn på de tre alternative modellene sett opp mot dagens regelverk. Det ble videre bedt om synspunkter både med hensyn til arbeidsinsentiver for de som allerede mottar en uføreytelse, men også med hensyn til at flest mulig med delvis inntektsevne skal få innvilget en gradert uføreytelse når de søker om ytelsen.

Ved innvilgelse av uføretrygd fastsettes det en inntektsgrense, som tilsvarer 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.

Regjeringen mener at uføre bør ha gode insentiver til å utnytte en eventuell restinntektsevne, og mener i tråd med Sysselsettingsutvalgets vurderinger, at uføre bør sitte igjen med en større del av inntekten ved kombinasjon av uføretrygd og arbeid. Forskning har vist at sterkere økonomiske

insentiver kan ha en betydelig positiv virkning på arbeidsinntekten for uføretrygdde.<sup>58</sup> Lavere reduksjon av uføretrygd mot inntekt vil styrke uføres insentiver til økt arbeidsinnsats, og vil kunne stimulere flere uføre til å komme i jobb. Samtidig er det gunstig å jobbe inntil fribeløpet på 0,4 G. Ved inntekt utover dette reduseres uføretrygden som nevnt med den enkeltes kompensasjonsgrad, som typisk vil være 66 pst. Som nevnt over, påpekte Sysselsettingsutvalget at den høye effektive marginals-katten ved arbeidsinntekt ut over fribeløpet kan fungere som en barriere mot å øke arbeidsinnsatsen. Inntektsopplysninger for uføre fra Arbeids- og velferdsdirektoratet, samt studier,<sup>59</sup> tyder på en tilpasning rundt fribeløpet på 0,4 G. Dette kan være en indikasjon på at fribeløpet som det er i dag har betydelige terskeeffekter.

Regjeringen foreslår derfor å erstatte dagens fribeløp på 0,4 G, med en modell med halv reduksjon opptil 1,2 G. Forslaget vil styrke arbeidsinsentivene ved at uføre med arbeidsinntekt får beholde en større del av uføretrygden i et lengre inntektsintervall. Det vil samtidig redusere terskelen ved fribeløpet, som i dag kan ha en begrensende virkning på uføres arbeidsinnsats.

Med dagens fribeløp vil det være en fordel å få fastsatt uføregraden høyere enn hva den reelle restinntektsevnen tilsier, for så å begynne å jobbe og dra nytte av fribeløpet. En slik fordel vil videreføres med forslaget, og kan trekke mot mindre bruk av gradert uføretrygd og dermed redusert arbeidsinnsats blant uføre. Regjeringen vektlegger imidlertid hensynet til å styrke uføres arbeidsinsentiver gjennom lavere reduksjon av uføretrygd mot arbeidsinntekt. Dette er også i tråd med Sysselsettingsutvalgets vurderinger.

Regjeringen foreslår derfor at fribeløpet til uføretrygden erstattes med halv reduksjon ved inntekt opptil 1,2 G fra 1. januar 2022. Det foreslås at endringene også skal gjelde for de lovfestede offentlige tjenestepensjonsordningene og i rammelovene for privat tjenestepensjon. Det foreslås at deltakere i tiltaket Varig tilrettelagt arbeid (VTA) fortsatt skal ha et fribeløp på 1 G og deretter ordinær reduksjon.

Det foreslås videre at det skal være tilstrekkelig for rett til hjelpemidler i ordinært arbeid at det er sannsynlig at slik stønad vil føre til at uføretryg-

<sup>57</sup> Ragnar Alne (2018) Uføretrygd og arbeid: jobber de uføre mer etter reformen i 2015? Arbeid og velferd 3/2018

Alne, R. H. (2016). Jobber de uføretrygdde mer etter uførefor reformen i 2015? Arbeid og velferd, 2016(3).

Bråthen, M. og Nielsen, R. A. (2016). Uførefor reformen. Konsekvenser for yrkesaktiviteten. Rapport 2016:27. Oslo: Fafo

<sup>58</sup> Kostøl, A. R. og Mogstad, M. (2014). How financial incentives induce disability insurance recipients to return to work. *American Economic Review*, 104(2).

<sup>59</sup> Ragnar Alne (2018) Uføretrygd og arbeid: jobber de uføre mer etter reformen i 2015? Arbeid og velferd 3/2018

den vil bli redusert mot inntekt. Det innebærer en større rett enn i dag. For stønad til bil i gruppe 1 foreslås det en minimumsinntekt på 1 G. Se 6.2.3 Kompensasjon for merutgifter ved nedsatt funksjonsevne for en nærmere omtale.

Regjeringen vil om kort tid legge fram en lovproposisjon for Stortinget med forslag om nye regler for reduksjon av uføretrygd fra folketrygden og uførepensjon fra de lovfestede offentlige tjenstepensjonsordningene og i rammelovene for privat tjenstepensjon, samt rett til hjelpemidler i arbeidslivet for uføretrygdede. Det vises til nevnte lovproposisjon for en nærmere gjennomgang av høringen.

Den høye andelen som mottar helserelaterte ytelser, kan også være et uttrykk for at personer med helseproblemer og/eller manglende kompetanse har utfordringer med å få innpass i arbeidslivet. Sysselsettingsutvalget har bl.a. foreslått å innføre et forsøk med arbeidsorientert uføretrygd og trygdejustert lønn for å redusere arbeidsgivers terskel for å ansette personer med varig nedsatt inntektsevne. Forslaget er nærmere omtalt under punkt 6.1.3.

#### Regelverket for arbeidsavklaringspenger

En rekke endringer i regelverket for arbeidsavklaringspenger ble iverksatt i 2018. Hovedmålsettingene var raskere avklaring av mottakernes arbeidsevne og økt overgang til arbeid. Endringene i lovverket i 2018 innebar tre hovedgrep – en smalere inngang til ordningen, et strammere stønadsløp og styrkede arbeidsinsentiver i ordningen. Samtidig skulle det iverksettes tiltak for å styrke og målrette det arbeidsrettede tilbudet til mottakerne. Sentralt her står tidligere igangsetting av arbeidsrettet aktivitet, større grad av samtidighet mellom behandling og arbeidsrettet aktivitet, og tettere og mer målrettet oppfølging. Helheten i dette skal bidra til å nå de overordnede målsettingene for endringene fra 2018. Regelendringene iverksatt i 2018 vil ha effekt på ulike tidspunkt, og det vil derfor ta tid før en får mer fullstendig kunnskap om effekter av alle sider av regelverksendringene. Dette vil en først kunne få etter at de ulike endringene har virket fullt ut.

Fra 1. februar 2020 ble minsteytelsen for arbeidsavklaringspenger til nye mottakere under 25 år redusert fra 2 G til 2/3 av 2 G, og ung uførtillegget ble avviklet for alle nye mottakere av arbeidsavklaringspenger, uavhengig av alder. Departementet følger effektene av de siste års regelverksendringer for arbeidsavklaringspenger

tett, og det er gitt egne evalueringsoppdrag til Arbeids- og velferdsdirektoratet i tildelingsbrevet for 2018 og 2020. Dette omtales nærmere under Programkategori 29.50 Inntektssikring ved sykdom og uførhet, kap. 2651.

Stønadsperioden for arbeidsavklaringspenger er avgrenset til tre år, med mulighet for forlengelse i inntil to år etter særlige unntaksregler. Bl.a. kan det gis forlengelse dersom mottaker først etter langvarig utredning har begynt med medisinsk behandling og/eller arbeidsrettet aktivitet. Lang ventetid på behandling gir derimot ikke rett til forlengelse etter gjeldende regelverk. Lang ventetid i helsevesenet er ofte forhold verken mottaker eller Arbeids- og velferdsetaten kan påvirke. Det kan virke urimelig at mottaker skal bære byrden for ventetid i helsevesenet, dersom ventetiden ikke skyldes forhold mottaker selv rår over. Regjeringen sendte derfor et høringsnotat om *forslag til nytt unntak fra maksimal varighet for arbeidsavklaringspenger – mulighet til forlengelse av stønadsperioden ved langvarig ventetid på behandling* på høring med høringsfrist 23. juli 2021. Det kom 39 høringsvar. Høringsinstansene stiller seg i all hovedsak positive til lovforslaget, men flere har innspill til enkelte deler av innretningen av unntaket.

Forslaget innebærer at mottakere av arbeidsavklaringspenger som først etter lang ventetid på behandling har begynt med hensiktsmessig medisinsk behandling og/eller arbeidsrettet tiltak, skal kunne få rett til forlenget stønadsperiode. Med lang ventetid menes ventetid som har vart om lag ett år. Det foreslås også at ventetid på behandling og tid som har gått med til utredning vurderes samlet. Det vil si at det kan bli gitt unntak selv om ventetiden på behandling og tid som har gått med til utredning hver for seg ikke er å anse som langvarige. Muligheten til forlenget stønadsperiode vil være inntil to år, på linje med gjeldende unntaksregler.

Regjeringen vil om kort tid legge fram en lovproposisjon for Stortinget med forslag om å innføre et nytt unntak fra maksimal varighet for arbeidsavklaringspenger med virkning fra 1. juli 2022 hvor det gis mulighet til forlengelse av stønadsperioden ved lang ventetid på behandling.

#### Likeverdsreformen

Regjeringen vil gjøre hverdagen enklere for familier som venter eller har barn med behov for sammensatte tjenester. Flere av disse familiene opplever at samfunnet ikke i tilstrekkelig grad stiller opp. Regjeringen vil skape et samfunn som har

bruk for alle og har derfor lagt fram en likeverdsreform. Involverte departementer har ansvar for tiltak innenfor sin sektor.

Arbeids- og sosialdepartementet har gjennomført, og vil fortsette å gjøre endringer og tiltak som kan forenkle dokumentasjonskravene for målgruppen. Dette gjøres dels gjennom endringer i lov og forskrifter og dels ved endringer i praksis i forbindelse med arbeids- og velferdsforvaltningens utvikling av nye løsninger for søknadsbehandling.

Departementet har i samarbeid med Helse- og omsorgsdepartementet utredet behov for og mulig innretning av en ordning med formål å bidra til økonomisk trygghet for foreldre som ikke har opptjent rettigheter i pleiepengeordningen, men som har barn som trenger særlig tilsyn og pleie som følge av sykdom, skade eller lyte.

Departementene har vurdert de aktuelle målgruppene og mulig stønadsnivå for en slik ordning. Eksisterende støtteordninger, som pleiepenger, hjelpestønad, omsorgspenger og omsorgsstønad, samt pleie- og omsorgstjenester og andre virkemidler utgjør et omfattende og finmasket sikkerhetsnett for syke barn og deres foreldre. Dette sikkerhetsnettet ved langvarig sykdom favner om både foreldre med og uten (tidligere) tilknytning til arbeidslivet.

På denne bakgrunn har regjeringen besluttet at den ikke nå vil foreslå lovendringer med sikte på å innføre en ny økonomisk stønadsordning rettet mot foreldre som har syke barn, men som ikke har tapt inntekt som følge av dette. En omfattende evaluering av pleiepengeordningen skal leveres til Arbeids- og sosialdepartementet i oktober 2022. Spørsmålet vil bli vurdert igjen i lys av denne evalueringen. Regjeringen vil også arbeide for videre utvikling av tjenestetilbudet, og viser til forslaget om rett til barnekoordinator, som omtales nedenfor.

Kunnskapsdepartementet fremmet våren 2021 Prop. 100 L (2020–2021) med en rekke lovendringer for å gi bedre velferdstjenester for barn og unge som har behov for et samordnet tjenestetilbud. Forslagene omfattet endringer i helse- og omsorgstjenesteloven, spesialisthelsetjenesteloven, psykisk helsevernloven, pasient- og brukerrettighetsloven, barnevernloven, barnehageloven, opplæringsloven, friskoleloven, sosialtjenesteloven, NAV-loven, krisesenterloven, familievernkontorloven, integreringsloven og tannhelsetjenesteloven. Arbeidet med lovforslagene er gjort av Arbeids- og sosialdepartementet, Barne- og familiedepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, Kommunal- og moderniseringsdepartemen-

tet og Kunnskapsdepartementet. Forslagene går ut på å harmonisere og styrke samarbeidsbestemmelser og reglene om individuell plan, og lovfeste en tydelig plikt for kommunen til å samordne tjenestetilbudet overfor barn og unge. Det ble bl.a. også forslått å innføre en rett til barnekoordinator for familier med barn eller som venter barn med alvorlig sykdom, skade eller nedsatt funksjonsevne. Forslagene i proposisjonen ble vedtatt av Stortinget 2. juni 2021. Det foreslås at lovendringene trer i kraft fra 1. august 2022.

### 6.2.3 Kompensasjon for merutgifter ved nedsatt funksjonsevne

#### Hjelpemidler

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

#### *Styrking av tolketjenesten for hørselshemmede, døve og døvblinde*

Tolking for hørselshemmede, døve og døvblinde utføres både av fast ansatte tolker ved NAV Hjelpemiddelsentral og av frilanstolker. Retten til tolk er hjemlet i folketrygdloven. Det har over lengre tid vært misnøye på tolkeområdet, både blant brukere og tolker. Brukerorganisasjonene har bl.a. påpekt at tjenesten ikke er forutsigbar, fordi ikke alle innmeldte tolkeoppdrag blir dekket og at tolketjenestene ikke er av god nok kvalitet.

For å legge til rette for kvalitativt bedre tolketjenester, økt forutsigbarhet for brukeren og bedre muligheter for å ivareta prioriterte oppdrag, ble driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten styrket med 31,8 mill. kroner i 2021, som innebar at antall fast ansatte tolker kunne økes med inntil 34 årsverk fra 2021. For ytterligere å styrke tolketjenesten, foreslås driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten økt med 23,7 mill. kroner i 2022. Dette vil innebære at antall fast ansatte tolker kan økes med inntil 25 årsverk i 2022. Dette innebærer en samlet økning på inntil 59 årsverk i 2021 og 2022. En må forvente noe mindre bruk av frilanstolker og anslaget for folketrygdens utgifter til tolking i regi av frilanstolker er noe redusert som følge av økningen i antall fast ansatte tolker.

Arbeids- og velferdsetaten har utviklet en ny digital formidlingsløsning som ble innført i hele

landet i 2020, slik at formidling av tolkeoppdrag blir bedre og mer effektiv. Etaten har også tatt i bruk en ny løsning for fjerntolking, som vil være et godt og ressurseffektivt alternativ til fremmøtetolking i en del tilfeller. Slik fjerntolking vil kunne øke tilgjengeligheten til tolketjenester.

#### *Ortopediske hjelpemidler*

Med virkning fra 1. september 2021 er det foretatt endring av forskrift om stønad til ortopediske hjelpemidler, brystprotese, ansiktsdefektprotese, øyeprotese og parykk. Dette innebærer at det for personer med kjønnsinkongruens er tilstrekkelig med erklæring fra lege eller annet helsepersonell for å få dekket brystprotese og parykk, og at det ikke lenger er påkrevd med tilsagn fra sykehus om kjønnskifteoperasjon og at hormonbehandling er igangsatt. Formålet med endringen er å sikre hjelpemidler som et mindre inngripende alternativ til kjønnsbekreftende hjelp enn operasjon og hormonbehandling.

#### *Styrking av retten til hjelpemidler i arbeid for uføretrygdede*

Som det framgår av punkt 2.2.8 i del I foreslår regjeringen at fribeløpet til uføretrygden erstattes med halvert avkorting opptil 1,2 G fra 1. januar 2022. Retten til hjelpemidler til bruk i arbeid for uføretrygdede er betinget av at uføretrygden blir redusert mot inntekt eller gradert. For personer med 100 pst. uføregrad innebærer det i dag at de må ha inntekt over 0,4 G. Når reglene for avkorting av uføretrygden endres fra 1. januar 2022 foreslår regjeringen at dagens inntektskrav på 0,4 G oppheves og at det skal være tilstrekkelig å sannsynliggjøre at uføretrygden vil bli redusert for rett til arbeidshjelpemidler. Det foreslås at det for stønad til bil i gruppe 1 må være sannsynlig at stønaden vil føre til en minimumsinntekt på 1 G. Dette er til dels begrunnet med hjelpemidlets verdi, men også stønadens innretning.

#### *Endringer i ordningen med aktivitetshjelpemidler for personer over 26 år*

Ordnningen med aktivitetshjelpemidler for personer over 26 år ble innført fra 1. juli 2014 som en rammestyrte ordning. Mottakerne av aktivitetshjelpemidler betaler en egenandel på 10 pst. av kjøpesummen for hjelpemiddelet, begrenset oppad til 4 000 kroner. Det er ingen egenandel for spesialtilpasninger og reparasjon av aktivitetshjelpemidler. Utgiftene har vært økende siden ordningen ble

innført. Siden ordningen er rammestyrte, kan det gis avslag på søknad om aktivitetshjelpemidler hvis bevilgningen er brukt opp selv om vilkårene for å få tildelt aktivitetshjelpemidler er oppfylt.

Oslo Economics ferdigstilte i juni 2020 en evalueringsrapport om ordningen med aktivitetshjelpemidler for personer over 26 år.<sup>60</sup> I rapporten påpeker Oslo Economics at ordningen har stor nytteverdi da denne har positiv innvirkning på brukernes livskvalitet og helse, og fremmer på denne måten folkehelse og likestilling. Oslo Economics skisserer enkelte mulige endringer i innretningen av ordningen, herunder bl.a. å justere egenandelen noe, å begrense antall aktivitetshjelpemidler per person til maksimalt to, eventuelt innenfor en tidsavgrenset periode, og å øke kravet til fysisk aktivitet ved f.eks. å utelate aktivitetshjelpemidler med hjelpemotor eller behov for ledsager fra ordningen.

Det foreslås at egenandelstaket økes fra 4 000 til 5 000 kroner fra 1. januar 2022. Samtidig foreslås det innført strengere krav til utprøving og plan for bruk før utlevering av aktivitetshjelpemiddelet for å unngå at tildelte hjelpemidler ikke benyttes eller benyttes svært sjeldent.

#### *Helhetlig gjennomgang av transportordninger for personer med funksjonsnedsettelse*

I desember 2019 ferdigstilte SINTEF en rapport der de har foretatt en helhetlig gjennomgang av transportordningene for personer med funksjonsnedsettelse.<sup>61</sup> Etter departementets vurdering, viser rapporten at dagens ordninger i det alt vesentlige fungerer godt for brukerne. Rapporten inneholder enkelte anbefalinger og forslag til endringer, som er vurdert av departementet.

Stønad til bil gir rett til grunnstønad til transport. For å sikre tilstrekkelig samordning av disse to ytelsene, vil departementet be Arbeids- og velferdsdirektoratet om å legge til rette for en forenklet og samordnet søkeprosess for stønad til bil over folketrygden og tilhørende grunnstønad.

For bedre å målrette ordningen med stønad til bil over folketrygden, ble kriteriene for stønad til gruppe 2-bil, dvs. i hovedsak ombygde kassebiler, utvidet fra 1. januar 2015 til å omfatte personer med sterkt begrenset gangfunksjon. Bakgrunnen

<sup>60</sup> Aktivitetshjelpemidler til personer med fysisk funksjonsnedsettelse – Evaluering av stønadsordning for personer over 26 år, på oppdrag for Arbeids- og sosialdepartementet. Oslo Economics, Juni 2020.

<sup>61</sup> Jan Wilhelm Lippestad mfl. (2019). Utredning om transportordninger for personer med funksjonsnedsettelse. SINTEF-RAPPORT. SINTEF Digital.

for endringen var at en del brukere med store behov ikke oppfylte vilkårene for gruppe 2-ordningen. Samtidig ble stønaden til gruppe 1-biler, dvs. ordinære biler, begrenset til personer som trenger bilen i forbindelse med arbeid eller utdanning. SINTEF vurderer at økt fokus på gruppe 2-biler og at overføring av midler som tidligere var brukt til gruppe 1-biler var en riktig prioritering fordi brukere av gruppe 2 bil har de største utfordringene og det største bistandsbehovet. SINTEF anbefaler at det gjennomføres en gjennomgang av hele bilordningen for å se om det har skjedd en slik omprioritering. Imidlertid har det vært utfordringer de senere årene med levering av biler som egner seg for gruppe 2-ordningen, som påpekt i rapporten til SINTEF, og smittevernstilltak i 2020 og 2021 i forbindelse med koronapandemien har medført forsinkelser i tildelingen av biler. Dette innebærer at en eventuell gjennomgang av ordningen bør avvente til etter at det har vært et normalår i forhold til tildeling av gruppe 2-biler.

I tillegg har Nordlandsforskning AS gjennomført en egen evaluering av ordningen Arbeids- og utdanningsreiser<sup>62</sup>. Evalueringen konkluderer med at ordningen 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 ansatte i NAV, brukerorganisasjonene og brukere i målgruppen som ikke allerede har ordningen. Det pekes også på tiltak som kan bidra til økt fleksibilitet i ordningen. Departementet vil vurdere forslagene nærmere. Se nærmere omtale under kap. 634, post 78.

#### 6.2.4 Pensjon

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

Det er fra 2011 gjennomført en omfattende reform av pensjonssystemet som trygger framti-

dens pensjoner og bidrar til å styrke bærekraften. Reformen stimulerer til høy yrkesdeltakelse som igjen øker offentlige inntekter. Yrkesaktiviteten blant eldre har økt etter 2010, samtidig som reformen gir mulighet for en fleksibel overgang mellom arbeid og pensjon. Utgiftene til alderspensjon blir på lang sikt lavere enn om reformen ikke hadde blitt gjennomført, men utgiftene vil, selv med pensjonsreformen, fortsette å øke sterkt i årene framover som følge av 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. Den nye reguleringen av alderspensjon fra 2011 gjelder for alle alderspensjonister og demper utgiftsveksten de første årene. Det er rimelig at også dagens eldre bidrar til å sikre et bærekraftig pensjonssystem, slik at hele regningen ikke sendes til neste generasjon.

Departementet viser til at regjeringen 12. juni 2020 oppnevnte et utvalg som skal evaluere om de langsiktige målene for reformen vil kunne nås, og vurdere behovet for justeringer som kan bidra til å sikre pensjonssystemets økonomiske og sosiale bærekraft. Som en del av sitt mandat fikk utvalget i oppgave å vurdere den praktiske gjennomføringen av reguleringen av pensjoner under utbetaling og eventuelt komme med alternative forslag til reguleringsregler som ikke svekker bærekraften i pensjonssystemet. Utvalget skal legge fram sin utredning med tilrådinger for Arbeids- og sosialdepartementet innen 1. mars 2022.

Ved behandlingen av Dokument 8:53 S (2020–2021) fattet Stortinget vedtak 622 hvor de ber regjeringen om å legge fram et lovforslag for Stortinget om å regulere løpende pensjoner med gjennomsnittet av pris- og lønnsvekst, som får virkning fra 2022. Departementet sendte 16. september på høring forslag til endringer i bestemmelsene om regulering av løpende pensjon fra folketrygden, i tråd med vedtak 622. Departementet tar sikte på å fremme en lovproposisjon om endret regulering høsten 2021 slik at endringene kan få virkning for trygdeoppgjøret i 2022.

Etter pensjonsreformen henger ulike deler av folketrygdens alderspensjonssystem tett sammen. Endring av reglene for regulering av alderspensjon under utbetaling fordrer en helhetlig gjennomgang av pensjonssystemet for å sikre fortsatt konsistens og nøytralitet i uttakssystemet. Dette er sentralt for å opprettholde arbeidsinsentivene og bærekraften i pensjonssystemet. Som følge av Stortingets anmodningsvedtak om at regjeringen skal legge fram et forslag om omlegging av reguleringsreglene til

<sup>62</sup> Kirsti Granås Bardal m.fl. (2020) Muligheten til å leve et normalt liv – Evaluering av arbeids- og utdanningsreiser. NF rapport nr. 15/2020. Nordlandsforskning. Bodø.



gjennomsnitt av lønns- og prisvekst, ble det i brev til Pensjonsutvalget 26. mars 2021 presisert at utvalget skal utrede et konkret forslag til hvordan en slik omlegging kan gjennomføres, og vurdere om omleggingen tilsier at det bør gjøres andre endringer i pensjonssystemet.

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

### Offentlig tjenestepensjon

Regjeringen og partene i offentlig sektor kom til enighet om en ny pensjonsløsning for offentlig sektor 3. mars 2018. 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 ordningene gjelder fra 2020 og omfatter årskull født f.o.m. 1963. 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. Lovforslag om ny AFP i offentlig sektor, i tråd med pensjonsavtalen 3. mars 2018 med partene i offentlig sektor, gjenstår og må bl.a. ses i sammenheng med utredningen av reformert AFP i privat sektor.

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 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 har ikke lyktes med å oppnå enighet om nye pensjonsregler for personer med særaldersgrense.

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 fratre stilling ved aldersgrensen for personer med særaldersgrense 60, 63 eller 65 år. Opphevelsen av plikten til å fratre ved særaldersgrense innebærer ingen endringer i rettighetene til pensjon for personer med særaldersgrense og det innebærer ingen endringer i selve aldersgrensene. Plikten til å fratre ved særaldersgrense er ikke en del av pensjonsavtalen fra 3. mars 2018.

### 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. Dette gjelder bl.a. at AFP-ytelsen kan være uforutsigbar for arbeidstakerne og arbeidsgiverne, og at de ufonderte forpliktelsene i AFP-ordningen med uendret premie forventes å øke i årene framover. I evalueringsrapporten er dette synliggjort ved beregninger som anslår at de ufonderte forpliktelsene kan øke fra 13 mrd. kroner i 2016 til mellom 40 og 60 mrd. kroner i 2040.

LO og NHO ble i tariffoppgjøret i 2018 enige om å 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. Arbeids- og sosialdepartementet og Finansdepartementet har bistått partene i utredningsarbeidet. Det er forutsatt at ny AFP-ordning har et bærekraftig finansielt grunnlag over tid, understøtter målene med pensjonsreformen, herunder ved at den gir insentiver til å være i arbeid, og fungerer godt som en del av det samlede pensjonssystemet, jf. statsministerens brev til Riksmegleren 8. april 2018. Det er videre forutsatt at statens økonomiske bidrag begrenses til det som med realistiske forutsetninger følger av en videreføring av dagens ordning.

Utredningsarbeidet har bestått i å identifisere et mulig handlingsrom og etablere rammene 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.

### Reform av ytelser til etterlatte

Regjeringen oppnevnte 2. oktober 2015 et offentlig utvalg med oppdrag å utrede etterlatteytelsene

i folketrygden. Utvalget hadde i mandat å vurdere behovet for de enkelte etterlatteytelsene, og komme med tilråding om hvilke etterlatteytelser folketrygden skal ha i framtiden 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.

Regjeringen la 16. oktober 2020 fram et lovforslag, Prop. 13 L (2020–2021) Endringer i folketrygdloven (nye etterlatteytelser), som ble vedtatt ved lov 18. desember 2020 nr. 139. Som et ledd i pensjonsreformen foreslo regjeringen i lovforslaget en omfattende omlegging av folketrygdens ytelser til etterlatte. For barn som mister en eller begge foreldre, vil regjeringen forenkle og styrke ytelsene, mens ytelsene til gjenlevende ektefeller yngre enn 67 år foreslås omgjort til en tidsbegrenset omstillingsytelse. Antall ektefeller som mottar etterlatteytelser har falt betydelig de siste 40 årene, i takt med at stadig flere kvinner har kommet inn i arbeidslivet. Etterlatteytelsene til personer under 67 år 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. Omstillingsstønaden gis inntil tre år, med mulighet for inntil to år ekstra når den etterlatte har behov for utdanning eller tiltak for å komme i jobb.

I påvente av reformen ble det gitt midlertidige regler om et særskilt gjenlevendetillegg til en gjenlevende som mottar uføretrygd og til den delen av en gjenlevendes alderspensjon som gis etter folketrygdloven kapittel 20. Gjenlevendetillegget til uføretrygden er tidsbegrenset og gis for en periode på inntil fem år. Tillegget som gis til alderspensjonen etter folketrygdloven kapittel 20, gis bare til gjenlevende som er født i årene 1954 til og med 1957, og som tok ut pensjon innen utgangen av 2019. En vurdering av om gjenlevendetillegg skal gis til en gjenlevende som mottar uføretrygd og om tillegget til alderspensjon etter kapittel 20 skal utvides til å gjelde for flere årskull enn dem som i dag er omfattet, var en del av de spørsmålene som ble vurdert i lovproposisjonen. Når de gjelder ytelser til etterlatte alderspensjonister, innføres det ikke særfordeler for etterlatte alderspensjonister i ny alderspensjon, og verdien av «gjenlevendefordeler» i gammel alderspensjon videreføres som varige tillegg til alderspensjonen, men gis ikke årlige oppreguleringer. For etterlatte uføretrygdede medfører lovforslaget at det ikke innføres særfordeler for etterlatte i ny uføretrygd, og at gjenlevendetillegg til uføre-

trygd beholdes som varige tillegg, men gis ikke årlige oppreguleringer.

Ved lov 20. desember 2019 ble det vedtatt at de særlige reglene som folketrygden har for ytelser til flyktninger, skulle oppheves. Lovvedtaket omfattet ikke de særlige reglene som gjelder for flyktningers rett til etterlatteytelser fra folketrygden og til AFP i alderen 62 til og med 64 år for medlemmer i en offentlig tjenstepensjonsordning. Det ble i en egen lovproposisjon lagt fram forslag om at de særlige reglene for flyktninger for de nevnte ytelsene skulle oppheves, slik at opphevelsen kan tre i kraft samtidig som de øvrige særlige reglene for flyktninger. Framlegget ble gjort i Prop. 27 L (2020–2021) Endringer i folketrygdloven og enkelte andre lover (samleproposisjon høsten 2020).

I Prop. 13 L (2020–2021) uttalte departementet at det var nødvendig å følge opp de nye lovreglene for etterlatte på flere måter. Det er gitt flere forskriftshjemler som vil kunne utfylle de nye reglene, 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.

På grunn av nødvendige administrative forberedelser kan endringene tidligst tre i kraft fra 2023.

#### Alderspensjon til forsørgere

Stortinget vedtok 14. desember 2020 å avvikle reglene om tillegg i alderspensjon for forsørgere som gir høyere alderspensjon til pensjonister som forsørger ektefelle eller barn, jf. lovvedtak 40 (2020–2021), Prop. 15 L (2020–2021) og Innst. 127 L (2020–2021).

Lovvedtak 40 (2020–2021) om endringer i folketrygdloven (utfasing av forsørgingstillegg til alderspensjon) ble vedtatt med ikrafttredelse 1. mars 2021.

Hovedpunktene i lovvedtaket er:

- Det innføres ikke ordninger i ny alderspensjon som gir høyere alderspensjon til pensjonister som forsørger ektefelle eller barn
- Fra 2022 innvilges ikke nye forsørgingstillegg, allerede innvilgede forsørgingstillegg avvikles gradvis fra 2023 og f.o.m. 1. januar 2025 bortfaller alle forsørgingstillegg
- Forhøyet minstepensjon ved forsørgingstillegg for ektefelle over 60 år fases gradvis ut med årskullene 1954–1962 i tråd med utfasingen av de gamle opptjeningsreglene i folketrygden

### Alderspensjon til uføre

Levealdersjustering av alderspensjonen innebærer at en må arbeide noe lenger for å få samme pensjon når befolkningens levealder øker, alternativt akseptere lavere pensjon. Dagens yrkesaktive er forventet å leve lenger enn tidligere generasjoner, og bedre helsetilstand i kombinasjon med lavere pensjonsnivåer for en gitt uttaksalder, vil sannsynligvis medføre at flere kommer til å stå lenger i arbeid og dermed kompensere for hele eller deler av levealdersjusteringen. Personer som mottar uføretrygd har varig nedsatt inntektsevne, og har dermed ikke samme muligheten til å kompensere for effekten av levealdersjusteringen. En utvikling med forlenget yrkesaktivitet blant arbeidsføre vil dermed kunne føre til økende forskjell mellom uføres og arbeidsføres alderspensjonsnivå dersom opptjeningsreglene for uføre holdes uendret. På lengre sikt antar derfor Arbeids- og sosialdepartementet at det vil være behov for å skjerme uføre for deler av levealdersjusteringen eller på annen måte sikre et rimelig forhold mellom uføres og arbeidsføres alderspensjon.

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

Dersom arbeidsføre i yngre årskull velger å stå lenger i arbeid, vil dette over tid gi større forskjeller i pensjonsnivåer mellom uføre og arbeidsføre. Før pensjonsreformen fikk uføre en alderspensjon på nivå med det de ville fått dersom de hadde stått i arbeid fram til normal pensjonsalder, som da var 67 år. Et slikt prinsipp er mer krevende å legge til grunn i et system med fleksibelt pensjonstidspunkt – en kan ikke uten videre anta at flertallet av de uføre ville stått i arbeid til akkurat 67 år dersom uførheten ikke hadde inntruffet. Av den grunn bør de arbeidsføres normale avgangsalder være en sentral indikator i vurderingen av nivået på uføres alderspensjon og graden av en eventuell skjerming for levealdersjusteringen.

I lys av avgangsmønsteret som en så langt har observert etter pensjonsreformen, vurderer departementet at aldersgrensene for opptjening og overgang til alderspensjon for uføre fortsatt vir-

ker rimelig. Det er derfor ikke fremmet forslag om å utvide dagens skjermingstillegg til også å omfatte årskull født 1954 og senere.

Virkningen av levealdersjustering er relativt liten hvert enkelt år, men den kan bli vesentlig over tid dersom levalderen øker slik befolkningsframskrivningene viser. Det er grunn til å forvente at arbeidsføre i framtiden vil stå lenger i arbeid. Selv om uføre på kort sikt får en god alderspensjon sammenliknet med de som ikke blir uføre, kan dette endres over tid. Departementet vil følge utviklingen i avgangsmønster og gjennomsnittlige pensjonsnivåer videre, med mål om å sikre rimelige pensjonsnivåer etter hvert som levalderen øker.

Regjeringen har nedsatt et utvalg som skal evaluere pensjonsreformen og vurdere behovet for justeringer som kan bidra til å sikre pensjonssystemets økonomiske og sosiale bærekraft. I mandatet bes utvalget om å utrede effekten av levealdersjusteringen for ulike grupper i samfunnet, herunder personer som mottar uføretrygd ved overgang til alderspensjon. Utvalget skal videre vurdere konkrete løsninger som kan sikre et rimelig forhold mellom alderspensjonsnivået til uføre og arbeidsføre.

### Pensjonstrygden for fiskere

Pensjonstrygden for fiskere er en lovbestemt, pliktig tidligpensjonsordning (avtrappingspensjon) fra 60 til 67 år for personer som har eller har hatt fiske som hovednæring. Fiskere er normalt ikke ordinære lønsmottakere (arbeidstakere) med fast inntekt. Fiskere som helt eller delvis har inntekt i form av lott, blir i dag regnet som selvstendige næringsdrivende skatte- og trygderettslig. Pensjonstrygden er utligningsfinansiert, dvs. at ordningens inntekter i et år skal dekke pensjonsutgiftene i det samme året. Pensjonstrygden er garantert av staten. Dvs. at dersom inntektene ikke er tilstrekkelige til å dekke pensjonsutgiftene, plikter staten å dekke underskuddet dersom trygdens likviditetsfond er oppbrukt.

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

Pensjonstrygdens utgifter til pensjon finansieres av en medlemspremie, en omsetningsavgift på salg av fisk og et bidrag fra pensjonstrygdens likviditetsfond. I løpet av 2020 var likviditetsfondet brukt opp og staten har gjennom statsgarantien måttet yte tilskudd til ordningen. For å sikre en bedre balanse i kostnadsdelingen mellom næringsen og staten, er medlemspremien de siste to årene økte med 25 pst. ut over den årlige reguleringen som skal skje i takt med folketrygdens grunnbeløp. I samme tidsrom er omsetningsavgiften økt med 0,10 prosentpoeng. Medlemspremien og omsetningsavgiften utgjør i 2021 hhv. 11 749 kroner og 0,35 pst.

I 2020 ble det bevilget om lag 35 mill. kroner til Pensjonstrygden for fiskere som følge av statsgarantien. Med økningen av medlemspremie og omsetningsavgift som ble vedtatt i statsbudsjettene for 2020 og 2021, er underdekningen beregnet til om lag 41,5 mill. kroner for 2021 og deretter om lag 31,5 mill. kroner per år for årene 2022–2025. Uten endringer i dagens ordning forventes den ut fra visse forutsetninger å komme i balanse igjen mot midten av 2030-tallet. Med dagens ordning er nåverdien av statens forventede garantiansvar i perioden fram til midten av 2030-tallet beregnet til om lag 360 mill. kroner.

Arbeids- og sosialdepartementet varslet i statsbudsjettet for 2020 en gjennomgang av pensjonstrygden for fiskere med sikte på å finne fram til en varig løsning. Bakgrunnen for dette er dels at ordningen må tilpasses pensjonsreformen og dels at den er underfinansiert. Departementet har igangsatt arbeidet med dette og sendte 16. september 2021 på høring et forslag om lukking av ordningen. Fiskerpensjonen, slik den nå er innrettet, har en rekke svakheter, i tillegg til at den er underfinansiert. Å skulle foreta tilpasninger og forbedringer vil medføre økte kostnader som igjen vil utløse et behov for ytterligere økning i premie og avgifter. I høringsnotatet foreslås det derfor at ordningen lukkes, slik at den på sikt blir avviklet. I høringsnotatet er det pekt på mulige alternative lukkevarianter. Det er også redegjort for mulige løsninger knyttet til en eventuell videreføring av eksisterende ordning. I tillegg er det redegjort for private pensjonssparingsløsninger. Høringsfrist er satt til 16. desember 2021.

#### Regulering av grunnbeløp og pensjoner

I budsjettavtalen mellom regjeringspartiene og Fremskrittspartiet om statsbudsjettet for 2021 ble det enighet om at alderspensjon under utbetaling fra folketrygden i 2021 skulle reguleres med et

gjennomsnitt av pris- og lønnsvekst, men ikke høyere enn lønnsvekst. Videre fattet Stortinget ved behandlingen av Dokument 8: 53 S (2020–2021), Innst. 221 S (2020–2021), vedtak om at regjeringen i forbindelse med trygdeoppgjøret for 2021 skulle legge inn en kompensasjon for trygdeoppgjøret 2020, tilsvarende differansen mellom dagjeldende reguleringsprinsipper og regulering som faktisk gjennomsnitt av lønns- og prisvekst.

Den 26. mars 2021 fremmet regjeringen Prop. 126 S (2020–2021) der regjeringen bl.a. redegjorde for hvordan man ville følge opp dette, og proposisjonen foreslo nødvendige bevilgningsendringer. Reguleringsfaktoren ble fastsatt slik at pensjonene fikk en vekst tilsvarende det som var nødvendig for at pensjonene skulle komme opp på det nivået de ville vært på dersom alderspensjon under utbetaling ble regulert med gjennomsnittet av lønns- og prisvekst i 2020 og gjennomsnittet av lønns- og prisvekst, men ikke bedre enn lønnsvekst i 2021. Vedtaket ble fulgt opp gjennom en ny § 3 a i forskrift 6. mai 2011 nr. 465 om beregning av lønnsveksten som skal benyttes ved regulering av grunnbeløpet og alderspensjon i folketrygden. Forskriftsendringen ble vedtatt ved kongelig resolusjon 30. april 2021.

Trygdeoppgjøret ble gjennomført 19. og 21. mai 2021 i tråd med vedtatte regler. Ny G fra 1. mai er 106 399, en økning på 4,98 pst. Alderspensjon under opptjening, uføretrygd og andre ytelser som reguleres med G, øker i gjennomsnitt med 4,98 pst. fra 1. mai, noe som gir en årsvekst på 3,83 pst. Med de føringer som følger av Stortingets vedtak i forbindelse med behandlingen av Dokument 8: 53 S (2020–2021) og Prop. 126 S (2020–2021) vil alderspensjon under utbetaling øke med 4,99 pst. fra 1. mai, som gir en årsvekst på 3,58 pst.

Stortinget vedtok 17. juni 2021, ved behandlingen av Meld. St. 33 (2020–2021) Regulering av pensjoner 2021 og pensjonisters inntektsforhold, jf. Innst. 665 S (2020–2021), at trygdeoppgjøret i 2021 skulle gi 3,83 pst. årsvekst for løpende alderspensjoner. Oppfølgingen av vedtaket krever forskriftsendring, og betydelige administrative forberedelser i Arbeids- og velferdsetaten og i leverandører av offentlig tjenstepensjon. Forslag om endring i forskrift ble sendt på høring 16. september 2021.

Stortinget vedtok også ved behandlingen av Dok. 8: 53 (2020–2021), jf. Innst. 221 S (2020–2021), vedtak 622 om at regjeringen skulle legge fram et lovforslag om å regulere pensjoner under utbetaling med et gjennomsnitt av pris- og lønnsvekst med virkning fra 2022. Departementet

sendte 16. september et lovforslag på høring med forslag til endringer i bestemmelsene om regulering av løpende pensjon fra folketrygden, i tråd med vedtak 622. I høringsnotatet foreslås det også at lovfestede pensjonsordninger som i dag har samme reguleringsbestemmelser som i folketrygden, eller har bestemmelser som viser direkte til reguleringsbestemmelsene i folketrygdloven, fra 2022 fortsatt skal regulere pensjoner under utbetaling på samme måte som i folketrygden. Når det gjelder ordninger og ytelser basert på tariffavtaler som i dag har samme reguleringsregler som i folketrygden, legges det til grunn at partene i ordningene vil følge opp med eventuelle endringer. Departementet vil fremme en lovproposisjon om endret regulering høsten 2021 slik at endringene kan få virkning for trygdeoppgjøret i 2022.

#### Økt minste pensjonsnivå til enslige alderspensjonister

Det ble i Stortingets budsjettvedtak 16. desember 2020, i tråd med budsjettavtalen mellom regjeringenspartiene og Fremskrittspartiet om statsbudsjettet for 2021 besluttet å øke minste pensjonsnivå til enslige minstepensjonister med 5 000 kroner med virkning fra 1. juli 2021.

Videre fattet Stortinget 18. desember 2020 ved behandlingen av ny salderingen av statsbudsjettet 2020 vedtak 525 om at regjeringen skulle fremme forslag snarest mulig og senest innen utgangen av 1. kvartal 2021 om en engangsøkning på 4 000 kroner i minste pensjonsnivå for enslige for de som er pensjonister i 2020. Økningen skulle ikke ha varig virkning.

I forlengelsen av dette fattet Stortinget ved behandling av Dok. 8: 53 S (2020–2021), Innst. 221 S (2020–2021), vedtak 620 om at beløpet på 4 000 kroner vedtatt i desember 2020 skulle videreføres som en permanent økning av minstepensjonen for enslige, fra 1. januar 2021, og legge dette på toppen av trygdeoppgjøret for 2021.

Departementet foreslo i tråd med disse vedtakene at den særskilte satsen til enslige pensjonister skulle øke med 4 000 kroner med virkning fra 1. mai 2020, og at økningen for perioden 1. mai 2020–30. april 2021 skulle etterbetales som en engangssum i 2021.

Vedtakene er omtalt i Prop. 126 S (2020–2021), og behandlet av Stortinget på bakgrunn av Innst. 356 S (2020–2021).

#### Melding om trygdeoppgjøret

Under behandlingen av Dok. 8: 53 S (2020–2021), jf. Innst. 221 S (2020–2021), fattet Stortinget bl.a. vedtak 618, 623 og 624.

Vedtak 618 lyder:

«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.»

Vedtak 623 lyder:

«Stortinget ber regjeringen gjeninnføre praksis med at trygdeoppgjørene legges frem som egen sak for Stortinget i vårsesjonen, fra og med trygdeoppgjøret for 2021.»

Vedtak 624 lyder:

«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.»

Til Stortingsbehandlingen av Prop. 126 S (2020–2021), jf. Innst. 356 S (2020–2021), hadde flertallet i komiteen denne tilrådingen:

«Stortinget ber regjeringen legge frem nødvendige forslag for å sikre at stortingsvedtak nr. 618 gjøres gjeldende med virkning f.o.m. trygdeoppgjøret i 2021.»

Som følge av dette la partene fram sine krav til saker av betydning for pensjonistene i drøftingsmøtet 19. mai 2021. Den videre oppfølgingen av vedtakene er omtalt i St. Meld. 33 (2020–2021) punkt 4:

«Departementet vil før trygdeoppgjøret 2022 komme tilbake med nærmere oppfølging av Stortingets vedtak 618. Departementet vil også gå i dialog med pensjonistenes organisasjoner for å etablere kvartalsvise møter mellom regjeringen og pensjonistorganisasjonene, der saker av betydning for pensjonister kan drøftes, jf. Stortingets vedtak 624, se punkt 2.»

Departementet har igangsatt en prosess for å følge opp vedtakene.

Som følge av vedtak 623 ble Meld. St. 33 (2020–2021) Regulering av pensjoner 2021 og pensjonisters inntektsforhold lagt fram for Stortinget i vårsesjonen i stedet for i forbindelse med Prop. 1 S. Meldingen ble behandlet i Stortinget 17. juni 2021. Meldingen inneholdt en redegjørelse for gjennomføringen og resultatet av trygdeoppjøret, samt en redegjørelse for pensjonister inntektsforhold og utviklingen i antall mottakere av minste pensjonsnivå og lavinntekt blant alderspensjonister.

Ved behandlingen av Meld. St. 33 (2020–2021) ble det fattet fire vedtak, jf. Innst. 665 S (2020–2021). Vedtak 1281 og 1284 følges opp i Prop. 1 S (2021–2022) under Helse- og omsorgsdepartementet. Vedtak 1282 og 1283 faller under Arbeids- og sosialdepartementet.

Vedtaket 1282 lyder:

«Stortinget ber regjeringen ved forhandlinger om trygdeoppjøret for 2022 gjøre vurderinger av om midlene til Den kulturelle spaserstokken bør økes og eller øremerkes i fremtidige budsjetter.»

Den kulturelle spaserstokken var tidligere en ordning som var finansiert av Helse- og omsorgsdepartementet og Kulturdepartementet i fellesskap, men er nå lagt inn i rammetilskuddet til fylkeskommunen som en frivillig ordning der fylkeskommunene fordeler midler til kommuner. Regjeringens vurdering er at den kulturelle spaserstokken bør videreføres som en frivillig ordning for fylkeskommunene og vil derfor ikke øremerke midler til dette formålet.

Vedtaket 1283 lyder:

«Stortinget ber regjeringen i forbindelse med statsbudsjettet for 2022 eller senest ved forhandlinger om trygdeoppjøret for 2022 vurdere om det bør innføres en årlig støtte på 3 mill. kroner til Økonomitelefona og Gjeldsassistanse som Pensjonistforbundet og Nav opprettet i 2017, men som nå videreføres av Pensjonistforbundet.»

Økonomisk rådgivning er et viktig tiltak for å motvirke gjeldsproblemer i private hushold. Alle kommuner har i dag plikt til å ha et tilbud om slik rådgivning som skal gjelde for alle kommunens innbyggere. I tillegg har Arbeids- og velferdsetaten opprettet en landsdekkende telefontjeneste som tilbyr råd og veiledning både overfor personer med gjeldsproblemer og andre økonomiske problemer. Kapasiteten ved økonomirådstelefonen

ble utvidet i 2021. Arbeids- og velferdsdirektoratet vil i 2022 igangsette et arbeid med å utvikle digitale løsninger for samhandling mellom brukere og arbeids- og velferdsforvaltningen innen økonomisk rådgivning og gjeldsrådgivning. Se omtale under kap. 621, post 63. De som har alvorlige og varige gjeldsproblemer kan dessuten søke om gjeldsordning hos namsmannen. På bakgrunn av samtlige av de nevnte ordningene er åpne for alle, antar vi at det ikke er behov for en særskilt statsstøttet tjeneste overfor pensjonister i tillegg. Det vil også være organisatorisk uhensiktsmessig at staten skal finansiere parallelle og overlappende tjenester av denne typen. Regjeringen vurderer derfor at det ikke bør innføres en årlig støtte til Pensjonistforbundet til dette formål.

### 6.2.5 Det sosiale sikkerhetsnett

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

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

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.

Redusert risiko for at levekårsutfordringer går i arv

Norge er et land med høy sosial mobilitet, og tendensen til at ulikhet går i arv er mindre enn i mange andre land. Økonomisk vekst som har kommet brede lag av befolkningen til gode, høy sysselsetting og omfattende velferdsordninger har bidratt til at risikoen for fattigdom er mindre i Norge enn i de fleste andre land. Likevel rammes enkeltpersoner og familier av fattigdom og lavinntekt også i Norge. Fattigdom kan ramme helse, utdanningsmuligheter og sosialt liv.

Regjeringens mål er å bevare et samfunn med små forskjeller. Regjeringen vil redusere fattigdom og øke den sosiale mobiliteten gjennom å inkludere flere i arbeidslivet. Regjeringens førsteprioritet i velferdspolitikken er å bekjempe fattigdom, særlig blant barnefamilier, og sørge for at færre faller utenfor samfunns- og arbeidsliv. For å lykkes med å redusere fattigdom og risikoen for

at levekårsutfordringer går i arv, kreves en innsats på flere politikkområder. Den samlede og tverrsektorielle innsatsen mot fattigdom er nærmere omtalt i del III i denne proposisjonen.

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 fattigdom og motvirke ulikhet. Regjeringen la i juni 2021 fram Meld. St. 40 (2020–2021) *Mål med mening — Norges handlingsplan for å nå bærekraftsmålene innen 2030*.

Kunnskap, kompetanse og utdanning er de viktigste enkeltfaktorene som påvirker sosial mobilitet. Gratis utdanning og gode studiefinansieringsordninger demper betydningen av familiebakgrunn og øker den sosiale mobiliteten. Barnehager og skoler som løfter alle barn, uavhengig av foreldrenes bakgrunn, er viktig for å skape like muligheter for alle. Regjeringen har gitt barnehagepolitikken en tydeligere sosial profil gjennom flere tiltak for å fjerne økonomiske hindringer for at barn får gå i barnehage. Gjennomføring av videregående opplæring er viktig for å få en stabil tilknytning til arbeidslivet. Regjeringen har lagt fram en fullføringsreform for at flere skal fullføre og bestå videregående opplæring. Regjeringen gjennomfører en kompetansereform som legger til rette for å lære hele livet.

Deltakelse i arbeidslivet gir enkeltmennesker et selvstendig økonomisk livsgrunnlag, sosial tilhørighet og fellesskap. Svak eller manglende tilknytning til arbeidslivet er en viktig årsak til lav inntekt, og kan føre til dårligere levekår, helse og livskvalitet. Bred deltakelse i arbeidslivet bidrar til å motvirke økonomiske og sosiale forskjeller. Se omtale av inkluderingsdugnaden, ungdomsinnsatsen og andre tiltak for å inkludere flere i arbeidslivet under hovedmål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting. Et av målene for regjeringens integreringsstrategi er at flere innvandrere får et stabilt og godt fotfeste i arbeidslivet. 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 norsk kunnskaper.

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. svak økonomi og dårlige levekår. Det har over en tid vært en økning i andelen barn i husholdninger med lavinntekt. Regjeringen vektlegger tiltak som bidrar til at foreldrene kommer i

arbeid. Dette vil bedre barnas og familiens levekår og muligheter både på kort og lang sikt. Regjeringen har iverksatt målrettede tiltak som bidrar til at barn i lavinntektsfamilier får delta i barnehage og SFO, og tiltak for å inkludere flere barn og unge i ferie- og fritidsaktiviteter.

Langvarig lavinntekt henger ofte sammen med andre levekårsutfordringer som familien har. Utfordringer knyttet til språk, helse, bolig og andre sosiale forhold kan hindre barna fra å delta på sosiale arenaer sammen med jevnaldrende. Dette kan ha negative konsekvenser for barnas levekår og livskvalitet, og påvirke barnas utvikling og livsmuligheter på lengre sikt. I oktober 2020 la regjeringen fram en ny samarbeidsstrategi for barn og ungdom i lavinntektsfamilier (2020–2023) *Like muligheter i oppveksten*. Strategien har som mål å fremme deltakelse og styrke mulighetene til barn som vokser opp i familier med lavinntekt, og bidra til å forebygge at fattigdom går i arv. Strategien inneholder tiltak som skal gi barna like muligheter som jevnaldrende til å gjennomføre utdanningsløp, ha gode og trygge boforhold, delta i organiserte fritidsaktiviteter og få bedre tilgang til helsetjenester. Det er innført ordninger for redusert foreldrebetaling og gratis kjernetid i barnehage for familier med lav inntekt. Det er innført inntektsgradert foreldrebetaling i SFO, og ordningen med gratis SFO for familier med lav inntekt i utvalgte kommuner utvides i 2022. Tilskuddsordningen til inkludering av barn og unge i ferie- og fritidstilbud styrkes ytterligere i 2022, og det settes av midler til å starte utrulling av fritidskortet for barn fra seks til 18 år fra høsten 2022.

Det sosiale sikkerhetsnettet og den forebyggende innsatsen rundt utsatte familier er styrket. Innsatsen omfatter barnevernet, familievernnet, helsestasjons- og skolehelsetjenesten, rus- og psykiatrisorg, oppfølging av barn av psykisk syke og barn av rusmisbrukere, og innsats mot vold og overgrep. Regjeringen har økt barnetrygden og engangsstøtten for foreldre uten rett på foreldrepenger.

Mange som står utenfor arbeidsmarkedet med langvarig lav inntekt har helseproblemer og utfordringer knyttet til psykisk helse og rus. Helsetjenestene inkludert tjenestetilbudet til rusavhengige og tiltak innen psykisk helse bidrar til bedre levekår og til å styrke den enkeltes forutsetninger for å delta i arbeidslivet. Regjeringen har gjennomført en opptrappingsplan for rusfeltet (2016–2020).

Innsatsen for å skape trygge og gode boforhold for alle og den boligsosiale innsatsen er viktig for å bedre levekårene for vanskeligstilte.

Regjeringen har lagt fram en ny nasjonal strategi for den sosiale boligpolitikken (2021–2024). Staten bidrar til områdesatsinger i enkelte områder i storbyene med særskilte levekårsutfordringer.

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. Skattesystemet bidrar til omfordeling gjennom finansieringen av offentlige tjenester og overføringer.

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.

#### *De sosiale tjenestene i NAV-kontoret*

Kommunene har gjennom sitt ansvar for de sosiale tjenestene i arbeids- og velferdsforvaltningen en sentral rolle i å fremme sosial og økonomisk trygghet. Dette ansvaret omfatter forebyggende sosialt arbeid og de individuelle tjenestene opplysning, råd og veiledning, økonomisk stønad, midlertidig botilbud, individuell plan og kvalifiseringsprogram. Et flertall av mottakere av økonomisk stønad har et midlertidig og forbigående hjelpebehov, og mottar stønad kun i en kort periode, noe som også er i tråd med formålet med ordningen. Et betydelig mindretall mottar imidlertid stønad over lengre tid og har høy grad av stønadsavhengighet. Disse har gjennomgående svak eller ingen tilknytning til arbeidslivet, og mange har helsemessige og sosiale problemer i tillegg.

Arbeids- og velferdsdirektoratet er fagdirektoratet for de kommunale sosiale tjenestene, og skal gjennom kompetansehevende og tilretteleggende tiltak bidra til at kommunene ivaretar sitt ansvar for de sosiale tjenestene på en god måte. Viktige innsatsområder også i 2022 skal være tiltak som understøtter lovens krav om individuelle vurderinger, barne- og familieperspektivet og tilgjengelighet til tjenestene.

Regjeringen varsler i Meld. St. 32 (2020–2021) *Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv* at man vil ta initiativ til et program for å styrke og videreutvikle forebyggende sosialt arbeid og helhetlig forebyggende innsats lokalt. Programmet skal bidra til at kommunene i større grad forebygger utenforskap og sosiale problemer slik at færre blir stående per-

manent utenfor arbeids- og samfunnsliv. Kommunene skal få bedre kompetanse i forebyggende sosialt arbeid og kvaliteten på de individuelle sosiale tjenestene skal øke. Arbeids- og velferdsdirektoratet skal ha hovedansvaret for gjennomføring av programmet.

Kvalifiseringsprogrammet er en lovpålagt oppgave for alle kommuner. 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. Deltakelse i kvalifiseringsprogrammet er en rettighet for de som fyller vilkårene i loven. Fra 1. januar 2019 ble det innført enkelte endringer i regelverket for kvalifiseringsprogrammet. Endringene gjelder inngangsvilkår, varighet og innhold i programmet, og skal samlet sett bidra til å gjøre programmet mer fleksibelt og tilgjengelig.

Antall deltakere i programmet økte fra i underkant av 5 500 ved utgangen av 2018 til om lag 6 700 ved utgangen av 2019. Ved utgangen av 2020 var antall deltakere i underkant av 7 000. Det framgår av en rapport fra Arbeids- og velferdsdirektoratet at det er stor variasjon i hvordan NAV-kontorene arbeider med programmet. Det rapporteres om flere utfordringer, bl.a. knyttet til identifisering og kartlegging av potensielle deltakere, manglende kompetanse om programmet og de mulighetene det gir, og prioritering av ressurser til arbeidet med programmet. 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. Videre har det under pandemien vært vanskelig å fylle programmet med innhold og følge opp deltakerne godt nok.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har sammen med statsforvalterne siden innføring av programmet gjennomført en rekke kompetansehevende og andre tilretteleggende tiltak overfor kommunene. På regionalt nivå samarbeider statsforvalterne med Arbeids- og velferdsetatens fylkesledd om erfaringssamlinger, felles kompetanseplaner, strategier for fagutvikling, mv. Dette arbeidet videreføres og forsterkes i 2022. Partnerskapsmøtene mellom stat og kommunene vil også være en viktig arena for å drøfte mulige tiltak for å løse utfordringene knyttet til kvalifiseringsprogrammet.

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



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

Det foreligger to delrapporter fra evalueringen av lovendringen. En første delrapport fra juni 2019 basert på casestudier fra seks NAV-kontor beskriver hvordan lovendringen har blitt implementert, hva som har fungert godt og områder hvor ansatte og brukere mener det er rom for forbedringer. Forskerne konkluderer med at det ser ut til at aktivitetsplikten bidrar til bedre oppfølging av brukergruppen, men at det er en generell og betydelig mangel at få NAV-kontor evner å gi meningsfull og velegnet aktivitet til hele bredden av en meget sammensatt brukergruppe. En andre delrapport fra våren 2021 omhandler hvorvidtplikten for kommunene til å stille vilkår om aktivitet til sosialhjelpsmottakere under 30 år har påvirket den enkeltes muligheter for overgang til arbeid eller utdanning, eller for å bli selvhjulpne på annen måte, og om den har hatt andre, utilsiktede konsekvenser.<sup>63</sup> Resultatene som helhet tyder ikke på noen systematiske virkninger av lovendringen. Forskerne mener at resultatene ikke gir grunnlag for å konkludere om innføringen av aktivitetsplikt var vellykket eller ikke. Plikten, både for kommunen og for tjenestemottakeren, kan likevel være et nyttig hjelpemiddel i det sosialfaglige arbeidet.

Regjeringen mener at det å være i aktivitet har en verdi i seg selv og at det bør stilles krav og forventninger også til de som mottar økonomisk sosialhjelp. Arbeids- og sosialdepartementet vil i lys av erfaringene så langt med lovendringen fra 2017 vurdere hvordan man kan gjøre aktivitetsplikten for sosialhjelpsmottakere til et bedre virkemiddel for å få flere i arbeid og til å bli selvforsørget.

For en vellykket integrering er det viktig at de som bor i Norge lærer seg norsk og kommer i arbeid eller utdanning. Regjeringen har i Granavolden-plattformen sagt at den vil stille krav om å delta i norskopplæring for mottakere av økonomisk sosialhjelp som pga. manglende norskferdigheter ikke er selvhjulpne. På bakgrunn av

dette fremmet departementet høsten 2020 en lovproposisjon med forslag om endringer i aktivitetsplikten i sosialtjenesteloven for å bidra til at kommunen tar ansvar for å hjelpe og stille krav til mottakere av økonomisk sosialhjelp som trenger bedre norskkunnskaper for å komme i arbeid. De foreslåtte endringene om norskopplæringsplikt og vurderingsplikt ved vedtak om økonomisk sosialhjelp trådte i kraft 1. januar 2021.

Statsforvalterne har i 2020–2021 gjennomført en landsomfattende undersøkelse med tilgjengeligheten til sosiale tjenester i NAV-kontoret, via personlig oppmøte på NAV-kontoret, telefon og digitale løsninger. Det skal i 2022 og 2023 gjennomføres landsomfattende tilsyn med NAV-kontorets ansvar for å ivareta barns behov ved tildeling av sosiale tjenester.

Det er behov for å bedre det offentlige hjelpe-tilbudet til personer med gjeldsproblemer. Det er grunn til å tro at presset på den økonomiske rådgivningstjenesten i arbeids- og velferdsforvaltningen vil øke i kjølvannet av koronapandemien. Det er iverksatt tiltak for å bedre tilbudet og tilgjengeligheten til økonomisk rådgivning og gjeldsrådgivning i arbeids- og velferdsforvaltningen. Arbeids- og velferdsdirektoratet vil i 2022 igangsette et arbeid med å utvikle digitale løsninger for samhandling mellom brukere og arbeids- og velferdsforvaltningen innen økonomisk rådgivning.

I Granavolden-plattformen fastslås det at barnetrygden for barn fra null til fylte seks år skal økes i stortingsperioden, og at regjeringen vil sørge for at dette også kan komme familier som er avhengige av økonomisk sosialhjelp til gode. Dette ble fulgt opp i statsbudsjettet for 2020 og 2021. For å tydeliggjøre at kommunene skal la dette komme sosialhjelpsmottakere til gode, har de statlige veiledende satsene for økonomisk stønad til livsopphold for kategorien barn 0-5 år blitt økt tilsvarende økningen i barnetrygden. Kommunene har uansett rett og plikt til alltid å gjøre individuelle vurderinger av behov, og til å bruke skjønn ved utmåling av stønad. Med unntak av barns inntekter, har kommunene også rett til å vurdere inntektsgrunnlaget, herunder om barnetrygden skal inkluderes.

0–24-samarbeidet (2015–2020) har hatt som mål å styrke oppfølgingen av utsatte barn og unge i alderen 0–24 år gjennom bedre samarbeid mellom tjenestene for å hindre frafall i videregående opplæring og senere utenforskap i samfunnet. Samarbeidet ble avsluttet i sin nåværende form i april 2021. Kunnskapsdepartementet har ledet samarbeidet, der Helse- og omsorgsdepartementet, Barne- og familiedepartementet, Arbeids- og

<sup>63</sup> 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.

sosialdepartementet og Justis- og beredskapsdepartementet deltok. Underliggende direktorater har jobbet med å skape et felles kunnskapsgrunnlag, samordne virkemidler, tverrfaglige utviklings tiltak, og å bygge kapasitet for varig innsats på tvers av sektorer. Direktoratene har levert sluttrapport og gitt anbefalinger om videre arbeid med tverrsektoriell samordning. Det er et stort behov for å koordinere samarbeid om utsatte barn og unge som overskrider sektorområder og forvaltningsnivåer. I *Strategi for utvikling av departementsfellesskapet – Gode hver for oss. Best sammen.* (2021–2025) lanseres kjernegrupper som en ny arbeidsform for å sikre flerfaglig samarbeid og forankring ved gjenstridige problemer. Kjernegrupper skal ivareta samordnet utvikling og gjennomføring av tverrgående politikk på komplekse områder. Det er under etablering en kjernegruppepilot for samordning av arbeidet for utsatte barn og unge. Det videre samarbeidet om utsatte barn og unge vil tas inn i kjernegruppepiloten.

#### Sosialt entreprenørskap

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

I Meld. St. 32 (2020–2021) *Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv* presenteres flere nye tiltak. Målet er å legge til rette for samarbeid med flere ulike typer leverandører, deriblant sosiale entreprenører. Som leverandør av arbeidsmarkedstjenester kan sosiale entreprenører konkurrere om utlyste oppdrag, og slik være med å øke både mangfoldet og kvaliteten i tilbudet. Arbeids- og sosialministeren har i forlengelsen av meldingen lagt fram en strategi for økt innovasjon og bedre tjenester på arbeids- og velferdsfeltet. Strategien inneholder fire innsatsområder: Øke bruken av innovative anskaffelser (innkjøp) for arbeidsmarkedstiltak, øke kunnskapen og kompetansen om innovative anskaffelser og sosialt entreprenørskap, prøve ut nye finansieringsmodeller for sosial innovasjon, og særskilte tiltak for å øke involveringen av ideelle aktører på arbeids- og velferdsfeltet. Målet er et bedre tilbud til brukere av arbeids- og velferdsforvaltningens tjenester og flere i jobb eller utdanning. Regjeringen vil også vurdere endringer i regelverk og forvaltning av tilskudds-

ordningen til sosialt entreprenørskap rettet mot fattigdom og sosial eksklusjon og andre endringer som kan bidra til at samarbeid med sosiale entreprenører i større grad inngås i utvikling av de sosiale tjenestene. Se nærmere omtale under kap. 621, post 70.

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

Kommunene/NAV-kontorene skal i 2022 gis mulighet til å søke om tilskudd til lokale prosjekt med effektkontrakter eller liknende modeller for finansiering og utvikling av nyskapende løsninger på sosiale problemer. Det settes av 5 mill. kroner til formålet. Se nærmere omtale under kap. 621, post 63.

### 6.3 Et sikkert og seriøst arbeidsliv

De fleste i Norge arbeider under gode og forsvarlige arbeidsforhold. Arbeidsforholdene er jevnt over bedre enn i andre land. Selv om flertallet av arbeidstakere trives på jobben og jobber under gode arbeidsforhold, og de fleste virksomheter drives seriøst, gjelder ikke dette for alle arbeidstakere og alle virksomheter. Det er utfordringer i deler av arbeidslivet, spesielt i enkelte yrker og næringer. Useriøse virksomheter og kriminelle aktører kan forårsake alvorlige konsekvenser i form av utnyttelse av arbeidstakere, manglende HMS-tiltak som igjen kan gi økt risiko for skade, samt undergrave velferdsordningene ved å unndra av skatter og avgifter. Videre kan seriøse virksomheter oppleve urimelig konkurranse med useriøse virksomheter som ikke følger lover og regler. Et sikkert og seriøst arbeidsliv er derfor viktig både for arbeidstakerne, virksomhetene og samfunnet.

Vi står fortsatt overfor viktige utfordringer når det gjelder å bidra til et seriøst, trygt og fleksibelt arbeidsliv. I tillegg til innsatsen mot useriøsitet og arbeidslivskriminalitet, samt myndighetenes oppfølging og regulering av arbeidsforhold og sikker-

het, vil også innsatsen knyttet til det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet bidra til målet om et sikkert og seriøst arbeidsliv.

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

### 6.3.1 Fleksibilitet og trygge rammer i arbeidslivet

Regjeringen har som mål å legge til rette for et arbeidsliv med både trygghet og fleksibilitet for arbeidstakere og seriøse arbeidsgivere, og et vel fungerende trepartssamarbeid med høy organisasjonsgrad.

Norsk arbeidsliv kjennetegnes generelt av raske omstillinger og høye krav i jobben, samtidig som de fleste arbeidstakere opplever stor grad av selvbestemmelse i sin arbeidssituasjon.<sup>64</sup> Utviklingen går i retning av økende spesialisering og høyere krav til kompetanse. Behovet for, og mulighetene til, mer fleksibilitet i arbeidslivet er økende. Mange arbeidstakere ønsker mer fleksibilitet for å gjøre det enklere å kombinere jobb og privatliv. Regjeringen vil legge til rette for at flest mulig skal kunne delta i arbeidslivet, og vil fortsette arbeidet med å modernisere og tilpasse regelverket til et omstillingsdyktig og velfungerende arbeidsliv.

Konsekvensene av koronapandemien og de iverksatte nødvendige smitteverntiltakene har påvirket deler av arbeidslivet også i 2021. Regjeringen har fulgt opp med flere midlertidige kompenserende tiltak, bl.a. knyttet til utvidelse av fortrinnsrettsbestemmelsen i arbeidsmiljøloven.

Stillingsvernet for ansatte som har fått avvirket sitt arbeidsforhold med begrunnelse i pandemien

Ved behandling av Prop. 72 LS (2020–2021), Innst. 232 S (2020–2021) S-delen, fattet Stortinget følgende vedtak (nr. 631, 18. februar 2021):

«Stortinget ber regjeringen legge frem forslag til endringer i arbeidsmiljøloven § 14-2 (4) for å sikre midlertidig utvidelse av fortrinnsbestemmelsen med 12 måneder for å styrke stillingsvernet for ansatte som har fått avvirket sitt arbeidsforhold med begrunnelse i pandemiens virkninger.»

På bakgrunn av anmodningsvedtaket fremmet departementet våren 2021 forslag om å utvide fortrinnsretten til ny ansettelse for arbeidstakere som har fått avvirket sitt arbeidsforhold pga. virkninger av koronapandemien, jf. Prop. 154 L (2020–2021). Stortinget vedtok endringen, som trådte i kraft 1. juli 2021. Endringen går ut på at fortrinnsretten i arbeidsmiljøloven § 14-2 fjerde ledd i slike tilfeller skal utvides med 12 måneder, det vil si at arbeidstaker vil ha fortrinnsrett til ny ansettelse i perioden fra oppsigelsestidspunktet og i to år fra oppsigelsesfristens utløp. Utvidelsen av fortrinnsretten er midlertidig og vil gjelde for arbeidsforhold som avvikles i perioden fra 1. juli 2021 til og med 31. desember 2021. Anmodningsvedtaket anses med dette fulgt opp.

For omtale av de midlertidige endringene knyttet til arbeidsmarkedsområdet, se nærmere omtale i del I og under hovedmål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting. For nærmere omtale av Arbeidstilsynets oppfølging av karantene- og smittevernreglene i arbeidslivet, se omtale under kap. 640 Arbeidstilsynet.

### Tilknytningsformer i arbeidslivet

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er at arbeidstakere skal ha fast ansettelse. Slik er det også i praksis. Nærmere 80 pst. av alle sysselsatte har enten fast ansettelse i heltidsstilling, fast ansettelse i deltidstilling over 20 timer i uken eller er selvstendig med egne ansatte eller arbeider innen primærnæringene. Andelen med fast tilknytning til arbeidslivet er høyere i Norge enn gjennomsnittet for OECD- og EU-landene.<sup>65</sup> Registerdata viser en jevn økning i andelen fast ansatte de siste 20-25 årene, og det er ingen tegn til at det totale omfanget av andre tilknytningsformer har økt.<sup>66</sup> Departementet vil følge utviklingen på området videre og gjennomfører et kartleggingsprosjekt som gjelder perioden fram til 2023.

Midlertidig ansatte utgjorde 7,7 pst. av alle ansatte i 2020.<sup>67</sup> Kartlegginger viser at det har vært små endringer i bruken av midlertidig ansettelse siden lovendringen i 2015, da det ble innført en generell adgang til midlertidig ansettelse i inn-til tolv måneder, jf. tabell nedenfor. Det ble samtidig innført regler om karantene og kvote for

<sup>65</sup> Nergaard, K. (2018). Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Fafo-rapport 2018:38.

<sup>66</sup> Strøm, M. og von Simson, K. (2020). Atypisk arbeid i Norge 1995–2018. Institutt for samfunnsforskning. Rapport 2020:12.

<sup>67</sup> Arbeidskraftundersøkelsen, SSB, aldersgruppen 15–74 år.

<sup>64</sup> Faktabok om arbeidsmiljø og helse. Status og utviklingstrekk. STAMI, 2021.

denne adgangen. Rundt 40–50 pst. av de midlertidig ansatte går over i fast jobb etter ett år. Denne andelen har vært stigende de siste 20–25 årene. Sannsynligheten for å gå over i fast stilling er lavere for innvandrere og personer med lite utdanning.<sup>68</sup>

Om lag 1,5–2 pst. av årsverkene i norsk arbeidsliv utføres av arbeidstakere som leies ut fra bemanningsforetak. Registerdata viser at innleie fra bemanningsforetak økte fra under 0,4 pst. i 1995 til om lag 1,5 pst. av samlet sysselsetting i 2018.<sup>69</sup> Arbeidsinnvandrere fra nye EU-land har utgjort en økende andel av lønnstakerne i bemanningsforetakene. Tall fra bemanningsbransjen i NHO Service og Handel viser at omfanget av innleie er blitt redusert siden 2019, med en betydelig nedgang innen byggenæringen. Også SSBs statistikk viser en viss reduksjon i sysselsettingen innen arbeidskrafttjenester fra 2019 til 2020. Bransjens egne tall for 2021 tyder på at nedgangen nå har stanset. Den statistikken som foreligger om innleie fanger ikke opp hele bildet, bl.a. er det ikke tall for omfanget av leie av arbeidskraft som skjer mellom produksjonsvirksomheter.

Det er bred enighet om at bruk av innleie av arbeidskraft ikke skal erstatte faste ansettelser, men være et supplement i særskilte situasjoner. Regelverket ble endret med virkning fra 1. januar 2019. Endringene omfatter en presisering i arbeidsmiljøloven av hva fast ansettelse innebærer, samt en presisering av at arbeidsavtalen skal gi forutsigbarhet for når arbeid skal utføres også der arbeid skal utføres periodevis. Det ble også vedtatt at alle virksomheter som ønsker å inngå lokal avtale om tidsbegrenset innleie, må være bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven. Departementet har satt i gang et arbeid for å kartlegge konsekvenser av nytt regelverk.

Med virkning fra 1. juli 2020 ble det gitt kompetanse til Arbeidstilsynet (samt Petroleumstilsynet og Luftfartstilsynet på sine områder) for å føre tilsyn med at vilkårene for innleie er til stede og at kravet til likebehandling av utleide arbeidstakere etterlevs. Tilsynsmyndighetene skal kunne gi pålegg til virksomheter om å stanse ulovlig innleie og gi vilkår som innebærer likebehandling. Tilsynsmyndighetene kan imidlertid ikke gi pålegg om fast ansettelse eller utbetaling av korrekt lønn,

og dette må fortsatt håndheves privatrettslig av den enkelte. I statsbudsjettet for 2021 ble, bl.a. på bakgrunn av dette, bevilgningene til tilsynsmyndighetene økt. Arbeidstilsynet har gjennomført et pilotprosjekt ved bygge- og anleggsvirksomheter i Oslo og omegn. Erfaringer fra denne tilsynsaktiviteten var at det viste seg nødvendig å innhente dokumentasjon fra virksomhetene i flere omganger og at det var utfordrende å vurdere om innleie var lovlig eller ikke basert på den framlagte dokumentasjonen. Se nærmere omtale om Arbeidstilsynet under kap. 640.

Regjeringen satte i august 2019 ned et utvalg som skulle vurdere ulike tilknytningsformer og virksomhetsorganisering i arbeidslivet. Utvalget ble bl.a. bedt om å beskrive og vurdere relevante utviklingstrekk og eventuelle utfordringer i arbeidslivet når det gjelder tilknytningsformer og virksomhetsorganisering, herunder vurdere om det gjeldende rammeverket for tilknytningsformer er tilstrekkelig tydelig, hensiktsmessig og tilpassningsdyktig for dagens og framtidens arbeidsliv. Utvalget leverte sin utredning 23. juni 2021, NOU 2021: 9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering*. Utredningen er sendt på høring med frist 1. november 2021.

#### Utviklingen i andel midlertidig ansatte for perioden 2013–2020

Midlertidig ansatte i pst. av alle sysselsatte, 15–74 år.	Totalt
2013	8,4
2014	7,9
2015	8,0
2016	8,8
2017	8,4
2018	8,4
2019	7,9
2020	7,7

Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen, Statistisk Sentralbyrå.

I perioden 2013–2020 har antallet midlertidig ansatte endret seg lite, mens andelen er blitt lavere som følge av flere sysselsatte. Pga. omlegging av statistikken foreligger det ikke oppdaterte tall for 2021.

<sup>68</sup> Strøm, M. og von Simson, K. (2020). Atypisk arbeid i Norge 1995–2018. Institutt for samfunnsforskning. Rapport 2020:12.

<sup>69</sup> Strøm, M. og von Simson, K. (2020). Atypisk arbeid i Norge 1995–2018. Institutt for samfunnsforskning. Rapport 2020:12.

*Utviklingen i andel deltidsansatte for perioden  
2013–2020*

Deltidsansatte i pst. av alle sysselsatte (avrundet), 15–74 år	Menn	Kvinner
2013	14	40
2014	15	39
2015	15	38
2016	15	38
2017	15	37
2018	14	37
2019	15	36
2020	15	35

Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen, Statistisk sentralbyrå.

Fra 2013 til 2020 økte antallet kvinner som arbeider heltid med om lag 90 000 personer. Pga. omlegging av statistikken foreligger det ikke oppdaterte tall for 2021.

Særtrekk og omfang ved konsern- og franchiseorganisering

Ved behandling av Dokument 8:204 S (2017–2018), Innst. 392 S (2017–2018), gjorde Stortinget følgende vedtak (nr. 911, 12. juni 2018):

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

Departementet har gjennomført en ekstern utredning som viser at organiseringer i konsern har et betydelig omfang.<sup>70</sup> Konserndannelser innebærer at to eller flere rettslig sett selvstendige selskaper er knyttet sammen som mor- og datterselskaper. Antallet virksomheter med sysselsatte som inngår i konsern har økt fra om lag 32 000 i 2009 til om lag 45 000 i 2019. Antallet ansatte i slike virksomheter har økt fra om lag 1,1 millioner til 1,4 millioner i samme tidsrom. Dette innebærer at om lag halvparten av alle sysselsatte er ansatt i konsern.

<sup>70</sup> Franchise og konsern. Omfang og særtrekk i privat tjenestetting. Fafo-rapport 2021:08.

Franchiseorganisering innebærer et avtaleregulert forhold mellom virksomheter der et foretak som er franchisegiver utarbeider et forretningskonsept som franchisetaker får rett til å gjøre bruk av mot vederlag. Ifølge utredningen var det om lag 3 600 virksomheter med franchiseorganisering i 2019, som sysselsatte om lag 51 000 personer. Franchise benyttes i all hovedsak innen detaljhandelen, men også i disse bransjene er det konsern som er den dominerende driftsformen målt i omfang, omsetning og sysselsetting.

Varehandel er en stor næring med mange sysselsatte. Karakteristisk for næringen er at det er mange unge arbeidstakere, stor utskifting i arbeidsstokken, mange som arbeider deltid, færre organiserte arbeidstakere og virksomheter og lavere utbredelse av tariffavtaler. Dette preger også virksomhetene med franchiseorganisering. Utredningen som er gjort tyder på at lønnsnivået i franchisetilknyttede virksomheter er lavere enn gjennomsnittet, mens det ligger høyere for ansatte tilknyttet konsern, hvor det også er en høyere andel virksomheter med tariffavtale.

Temaer knyttet til konsern- og franchiseorganisering er vurdert i NOU 2021: 9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering*. Et flertall i utvalget har fremmet enkelte forslag til endringer som vedrører regelverket for arbeidstakere i konsern. Flertallet anmoder om at det gjøres videre utredninger når det gjelder hvordan nye selskapsstrukturer og avtalerelasjoner mellom virksomheter kan utfordre maktrelasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstakere. I sin innstilling peker for øvrig utvalget på at arbeidstakere innen franchisevirksomheter ikke har de samme mulighetene som arbeidstakere i konsern til representasjon og medvirkning overfor andre som har påvirkning på rammebetingelsene for virksomhetene. På den andre siden viser utvalget til at det er forskjeller mellom disse driftsformene. Mens konsernorganisering innebærer et kontrollerende eierskap er franchise basert på kontrakter mellom uavhengige virksomheter.

Departementet viser til den kunnskapen som er lagt fram gjennom den eksterne utredningen om konsern og franchise og anser at anmodningsvedtaket med dette er fulgt opp.

Styrke det organiserte arbeidslivet

Organisasjonsgraden for arbeidstakere i Norge er lavest i Norden, men høy i internasjonal sammenheng. De siste ti årene har andel fagorganiserte arbeidstakere ligget stabilt på rundt 50 pst. I peri-

oden 2013–2020 har antallet medlemmer i norske fagforeninger økt med nesten 200.000.<sup>71</sup>

Samtidig er det utviklingstrekk som gjør at det kan være grunn til å se nærmere på utfordringer med å opprettholde, og eventuelt styrke, organisasjonsgradene i arbeidslivet. Organisasjonsgraden på arbeidsgiversiden i privat sektor har vært økende, fra om lag 50 pst. på 1980-tallet til i overkant av 70 pst. i dag. Tariffavtaledekningen i privat sektor har samtidig gått noe ned. Under halvparten av arbeidstakerne i privat sektor arbeider i virksomheter som er omfattet av tariffavtaler.<sup>72</sup> Når det gjelder offentlig sektor antas alle virksomheter å være medlem av en arbeidsgiverorganisasjon eller tilsvarende ordning.

Utfordringene med å opprettholde og styrke det organiserte arbeidslivet er tatt opp i drøftinger mellom myndighetene og partene i arbeidslivet i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd. I 2019 ble det satt ned en arbeidsgruppe med formål om å se på organisasjonsgradene i arbeidslivet, både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Arbeidsgruppen fikk i oppgave å jobbe fram et grunnlag for en diskusjon i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd om felles innsats for økt organisasjonsgrad. Arbeidsgruppens rapport ble behandlet i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd i juni 2021. I rapporten pekes det på mulige tiltak og områder som det kan være aktuelt å arbeide videre med, særlig når det gjelder å styrke kunnskapen om det organiserte arbeidslivet. Saken er til oppfølging i departementet og vil bli drøftet videre med hovedorganisasjonene i arbeidslivet.

Etter initiativ fra arbeidsgruppen ble det igangsatt et FoU-prosjekt som har belyst hva som påvirker organiseringen av arbeidsgiverne og deres bruk av og holdninger til tariffavtaler. Rapporten viser at den prinsipielle oppslutningen om den norske modellen er høy. I vurdering av medlemskap legger medlemmene av arbeidsgiverorganisasjonene vekt på råd og bistand de kan få i rollen som arbeidsgiver, bransjefellesskapet og rollen arbeidsgiverorganisasjonene spiller som aktører i nærings- og bransjepolitikken. I tillegg vektlegger de organiserte virksomhetene viktigheten av å støtte opp om det organiserte arbeidslivet.<sup>73</sup>

Departementet følger utviklingen videre. I samarbeid med partene i arbeidslivet er det også gjennomført flere andre forskningsprosjekter for

å få oppdatert kunnskap om det organiserte arbeidslivet, erfaringer med allmenngjøringsordningen, medvirkning og medbestemmelsesordninger og utviklingen i bruken av ulike tilknytningsformer i arbeidslivet.

#### Heltid/deltid

Arbeidsstyrken er samfunnets viktigste ressurs. Det er ikke nødvendigvis et mål i seg selv at deltidsandelen skal være så lav som mulig, men det er viktig å motvirke ufrivillig deltid og legge til rette for mer heltid der deltid er utbredt i dag. Det er derfor viktig for regjeringen å legge til rette for en heltidskultur i arbeidslivet. Andelen deltidsansatte i norsk arbeidsliv er om lag 25 pst. De aller fleste som jobber deltid i Norge, svarer i undersøkelser at de ikke aktivt har søkt om høyere stillingsprosent. Om lag 82 000 deltidsansatte var undersysselsatte i 2020, som betyr at de forsøkte å få lengre avtalt arbeidstid og var disponible for å arbeide flere timer. I 2020 utgjorde undersysselsatte i overkant av tolv pst. av alle deltidsansatte og tre pst. av alle sysselsatte. 52 000 av disse var kvinner og to av tre var under 40 år. Om lag én av tre undersysselsatte jobbet innen helse- og sosialtjenester.

Det er flest kvinner som arbeider deltid. Mønsteret er likevel slik at i de deler av arbeidsmarkedet der det er mye deltid for kvinner er det også mye deltid blant menn. Over tid har forskjellen mellom menn og kvinner avtatt, bl.a. i takt med at flere kvinner har tatt høyere utdanning. For kvinner har deltidsandelen avtatt fra nærmere 40 pst. i 2013 til om lag 35 pst. i 2020. For menn har deltidsandelen økt fra i overkant av 14 pst. i 2013 til i overkant av 15 pst. i 2020. Særlig i 2020 falt deltidsandelen blant kvinner, mens den økte noe for menn. Dette må ses i sammenheng med koronapandemien og bortfall av typisk deltidsjobber med en overvekt av kvinner. For menn var det til en viss grad motsatt. I gjennomsnitt for 2020 var det 90 000 flere heltidssysselsatte kvinner enn i 2013. Jf. også tabell over, samt nærmere omtale under del I, punkt 3.2 Situasjonen i arbeidsmarkedet.

Arbeidsmiljøloven har siden 2005 hatt regler som gir deltidsansatte rett til å få utvidet sin stilling framfor at arbeidsgiver gjør en ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten er et av flere virkemidler for å legge til rette for heltidsarbeid. En lovendring fra 2014 gir deltidsansatte som de siste tolv månedene jevnlig har arbeidet utover den avtalte arbeidstiden, rett til å få utvidet sin stilling tilsvarende det som har vært den faktiske arbeidstiden. En lovendring som trådte i kraft 1. januar

<sup>71</sup> Nergaard, K. (2020). Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2018/2019. Fafo-notat 2020:12.

<sup>72</sup> Ibid.

<sup>73</sup> Alsos, K., m.fl. (2021). Arbeids-giverorganisering og tariffavtaler. Fafo-rapport 2021:07.

2019 fastslår at en deltidsansatt også kan ha fortrinnsrett til bare en del av en utlyst stilling.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven er styrket med flere forpliktelser. Alle offentlige og større private arbeidsgivere skal kartlegge bruken av ufrivillig deltidsarbeid i virksomheten, og redegjøre for dette. Dette skal gjøres hvert annet år. Kartleggingen av ufrivillig deltidsarbeid skal gjennomføres første gang senest i 2021, og det skal redegjøres for dette senest i virksomhetenes årsberetning/årsrapport for regnskapsåret 2021. For departementets egen omtale vises til del III, og for omtale av eventuelle konsekvenser for likestilling knyttet til ufrivillig deltid vises også til omtalen i del I.

#### Arbeidstid, ferie og hjemmearbeid

Arbeidstidsbestemmelsene i lov og avtaleverk skal sikre vern av arbeidstakere. Reglene ivaretar også arbeidstakernes og virksomhetenes behov og ønsker om fleksibilitet. Regjeringen har fulgt opp Arbeidstidsutvalgets vesentligste anbefalinger fra NOU 2016: 1 *Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet*. Departementet følger også utviklingen på området videre, og Statens arbeidsmiljøinstitutt har i 2021 fått i oppdrag å opprette et nasjonalt arbeidstidsregister. Registeret skal gi bedre data- og kunnskapsgrunnlag om hvordan arbeidstidsordninger påvirker helse og sikkerhet blant norske arbeidstakere.

Departementet har satt ned et partssammen satt utvalg som skal vurdere behovet for sikring av feriepenger og eventuelle løsninger for dette. Utvalget skal belyse hvordan virksomhetene organiserer og planlegger sine feriepengeutbetalinger. Det skal også belyses i hvilket omfang ansatte eventuelt ikke får utbetalt opptjente feriepenger fra arbeidsgiver og årsakene til dette, herunder om koronautbruddet har hatt noen betydning. Utvalget skal avgi sin rapport innen 1. desember 2021.

Etter at koronapandemien brøt ut har mange arbeidstakere arbeidet fra hjemmekontor. Dette har reist ulike spørsmål, bl.a. knyttet til regelverket på området. Det gjelder en egen forskrift fra 2002 om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem (forskrift 5. juli 2002 nr. 715). Denne har blitt særlig aktualisert i forbindelse med pandemien og økt bruk av hjemmekontor. I april 2021 sendte departementet på høring et forslag til endringer i forskriften. Høringsfristen var 23. juli 2021, og saken er under oppfølging i departementet.

For å styrke kunnskapsgrunnlaget på området er det gjennomført en systematisk kunnskapsopp-

summering av eksisterende forskning, samt igangsatt en kartlegging for å undersøke omfang, utviklingstrekk og konsekvenser ved bruk av hjemmekontor og annet fjernarbeid. Sluttrapporten fra kartleggingen skal foreligge i mars 2022.

#### Vold og trakassering

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. Konvensjonen har et bredt anvendelsesområde og detaljerte bestemmelser om lovverk og virkemidler.

I forbindelse med arbeidet med å utrede norsk gjennomføring av konvensjonen har departementet hatt en arbeidsgruppe med partene i arbeidslivet. Kulturdepartementet deltok også i arbeidsgruppen. Partene har gitt innspill til det videre arbeidet med konvensjonen, og departementet følger opp saken videre.

#### Varsling

Stortinget vedtok våren 2021 endringer i arbeidsmiljøloven og diskrimineringsombudsloven som gir Diskrimineringsnemnda myndighet til å behandle saker om gjengjeldelse etter varsling etter arbeidsmiljøloven. Endringene ble fremmet av regjeringen i Prop. 154 L (2020–2021), og er en oppfølging av Varslingsutvalgets innstilling.<sup>74</sup> Lovendringene trådte i kraft 1. juli 2021.

EU har vedtatt et direktiv om vern av personer som varsler om brudd på nærmere angitt EU-regelverk. Regjeringen er i gang med å vurdere om, og eventuelt i hvilken grad, dette er EØS-relevant og hvilke konsekvenser det vil ha for det norske regelverket ved en eventuell innlemmelse i EØS-avtalen.

#### 6.3.2 Seriose og anstendige arbeidsvilkår

De aller fleste i Norge har gode og anstendige arbeidsvilkår. Useriøsitet er likevel en utfordring i deler av arbeidslivet, og innebærer brudd på bestemmelser i arbeidsmiljøloven om arbeidskontrakter, arbeidstid, overtid mv. Det kan også inne-

<sup>74</sup> NOU 2018: 6 *Varsling – verdier og vern*.

bære mangler ved opplæring, sikkerhetstiltak og innkvartering som arbeidsgiver har ansvar for. Utenlandske arbeidstakere med begrensede språkkunnskaper og manglende kunnskap om rettigheter og plikter i det norske arbeidslivet er særlig utsatt for useriøse virksomheter.

Konsekvensene av useriøsitet er alvorlige. Det kan føre til utnyttelse av arbeidstakere, virke konkurransevridende, svekke rekrutteringen til utsatte yrker og bransjer og seriøse virksomheter kan tape oppdrag og kunder til useriøse aktører. Utfordringene krever kontinuerlig og bred innsats.

Koronapandemien har medført økt etterspørsel etter tjenester i bransjer som er særlig belastet med useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Useriøse virksomheter kan i enkelte tilfeller presse kostnader ved at arbeidstakere utnyttes for å vinne konkurranse om kunder og anskaffelser. Regjeringen vil fortsette å legge til rette for at det skal bli lettere å drive seriøst, gjennom at de useriøse arbeidsgiverne som tøyer og bryter reglene ikke skal vinne i konkurransen mot de seriøse, og at de useriøse og kriminelle aktørene skal tas.

Regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet, som sist ble revidert i 2021, inneholder flere tiltak for å fremme seriøsiteten i arbeidslivet. Se nærmere omtale av strategien i punkt 6.3.3 om innsatsen mot arbeidslivskriminalitet.

Et viktig mål for Regjeringen er å redusere markedet for de kriminelle aktørene. Det må bli lettere å finne fram til de seriøse aktørene og vanskeligere for de useriøse aktørene å tilby sine tjenester. Dette skal bl.a. skje gjennom å ta i bruk digitale løsninger for å gjøre informasjon om virksomheter lettere tilgjengelig for offentlige oppdragsgivere, private virksomheter og forbrukere, slik at de kan velge seriøse og lovlige leverandører. Det er utarbeidet et tverretattlig felles rammeverk for å tilgjengeliggjøre seriøsitetsinformasjon til dette formålet. Nærings- og fiskeridepartementet koordinerer arbeidet med juridiske avklaringer og rammer for deling av informasjon for dette.

Offentlig sektor er en betydelig markedsaktør og har et særlig ansvar for å sørge for ryddige og seriøse forhold i norsk arbeidsliv. I 2018 og 2019 ble det gitt en fellesføring i tildelingsbrevene til alle statlige virksomheter om at de skal gjennomføre anskaffelsene sine på en måte som motvirker arbeidslivskriminalitet. I 2018 lanserte Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ)<sup>75</sup> en digital veileder til forskriften om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter. DFØ har gjennom-

ført flere ulike veiledningsaktiviteter knyttet til veilederen, bl.a. i samarbeid med Arbeidstilsynet.

Arbeids- og sosialdepartementet og Nærings- og fiskeridepartementet vil innlede dialog med næringslivs- og arbeidstakerorganisasjoner, offentlige oppdragsgivere og andre aktuelle aktører for å vurdere behovet og mulighetene for felles generelle anbefalinger om seriøsitetskrav innenfor offentlige anskaffelser. Arbeids- og sosialdepartementet har også lyst ut et oppdrag for å få mer kunnskap om hvordan offentlige innkjøp, herunder profesjonalisering av innkjøp og regelverk, bidrar til å fremme seriøsitet hos leverandører til det offentlige.

Regjeringen sendte i desember 2020 på høring et forslag om å etablere en godkjenningsordning for virksomheter i bilbransjen. Forslag til forskriftshjemmel for å etablere en godkjenningsordning for virksomheter som tilbyr «tjenester innen vedlikehold og reparasjon av motorvogn», ble vedtatt av Stortinget ved lovvedtak 161 (2020–2021). Arbeids- og sosialdepartementet tar sikte på å fastsette forskrift for å etablere godkjenningsordningen i løpet av høsten 2021.

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. Etter krav fra en arbeidstaker eller arbeidsgiverorganisasjon kan Tariffnemnda fastsette at lønns- og arbeidsvilkår som følger av en tariffavtale skal gjelde for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art som avtalen omfatter. Det betyr at det er et lønnsnivå framforhandlet av tariffpartene som blir minstelønn i hele området, og ikke myndighetene som fastsetter minstelønn. Det er nå allmenngjorte forskrifter i ni bransjer. Arbeidstilsynet fører tilsyn med etterlevelsen av forskriftene.

Statens vegvesen fikk i 2020 myndighet til å innhente opplysninger som Arbeidstilsynet trenger for tilsyn med gjeldende allmenngjøringsforskrifter for veitransport, og til å overføre disse opplysningene til Arbeidstilsynet. Samarbeidet med Statens vegvesen gir Arbeidstilsynet et bedre grunnlag for å velge ut virksomheter for kontroll

<sup>75</sup> Tidligere Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi). To avdelinger i Difi ble 1. januar 2020 en del av DFØ, som endret navn fra Direktoratet for økonomistyring til Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) fra 1. september 2020.



og styrker dermed tilsynet med de allmenngjorte kravene til minstelønn og diett.

Det er viktig at utenlandske arbeidstakere og arbeidsgivere kjenner til sine plikter og rettigheter i det norske arbeidslivet. Arbeidstilsynet, Skatteetaten, politiet, Utlendingsdirektoratet og Arbeids- og velferdsetaten driver et informasjonsarbeid overfor denne gruppen og informasjonstilbudet er blitt styrket de senere år. Gjennom Servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA) samarbeider Arbeidstilsynet, Skatteetaten, politiet og Utlendingsdirektoratet om å gi informasjon og veiledning til utenlandske arbeidstakere og deres arbeidsgivere. SUA er også viktig for å avdekke ulovlige arbeidsforhold og identitetsjuks. Etatene arbeider med å styrke og videreutvikle disse servicesentrene. Det nye Europeiske arbeidsmarkedsbyrået (ELA) vil bl.a. også kunne bidra til bedre informasjon til utenlandske arbeidstakere og virksomheter.

Treparts bransjeprogrammer – samarbeid om innsats i utsatte bransjer

Treparts bransjeprogrammer er et viktig virkemiddel for å målrette innsatsen overfor de deler av arbeidslivet hvor utfordringene er størst. Treparts bransjeprogrammer mobiliserer arbeidsgivere, arbeidstakere og myndigheter til i felleskap å dokumentere og ta fatt i felles erkjente utfordringer knyttet til arbeidsforhold og arbeidsmiljø.

Det første bransjeprogrammet ble etablert som et pilotprosjekt i renholdsbransjen fra høsten 2010, og ble en etablert ordning fra 2012. I 2014 ble det etablert bransjeprogrammer innen uteliv og deler av transportnæringen, og fra høsten 2018 for bilbransjen. Bransjeprogrammene har gjennomført og iverksatt flere informasjons- og veiledningstiltak for å bedre arbeidsforholdene i bransjene, og de gir forslag til tiltak for å oppnå ryddige lønns- og arbeidsforhold.

Treparts bransjeprogrammer er etablert som en langsiktig satsing. Selv om flere av bransjeprogrammene har vært operative i flere år, gjenstår det fortsatt utfordringer i disse bransjene. På oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet har Deloitte AS gjennomført en evaluering av treparts bransjeprogram som arbeidsform. Resultatene fra evalueringen blir fulgt opp i samarbeid med partene i arbeidslivet.

Vilkår for aktører med drift av helse- og omsorgstjenester

Ved behandling av Dokument 8:32 S (2017–2018), Innst. 123 S (2017–2018), fattet Stortinget følgende vedtak (nr. 511, 27. februar 2018):

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

I foreløpige tilbakemeldinger til Stortinget er det vist til at Velferdstjenesteutvalget, som skulle utrede offentlig finansierte velferdstjenester, skulle se hen til anmodningsvedtaket i sitt arbeid. Anmodningsvedtaket var en del av bakgrunnen for at utvalget ble nedsatt. Utvalget leverte sin utredning NOU 2020: 13 *Private aktører i velferdstaten* 1. desember 2020.

Ifølge mandatet skulle Velferdstjenesteutvalgets gjøre «en kartlegging av lønns- og arbeids- og pensjonsvilkårene hos leverandørene, for om mulig få et bilde av om det er store forskjeller mellom ansatte i offentlig og privat sektor når det gjelder disse forholdene». Utvalget gir i utredningen en oppsummering av lønns- og arbeidsvilkår basert på statistikk bestilt fra Statistisk sentralbyrå (SSB), Skatteetaten og Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI). Næringene spesialisthelsetjenester, kommunale helse- og omsorgstjenester, barnehager, friskoler, barnevern, arbeidsmarkedstiltak og asylmottak, samt undergrupper av disse, er analysert. Pensjonsvilkår og -kostnader er i liten grad analysert da SSB ikke hadde gode nok data på dette. Når det gjelder pensjonsvilkår vises det til omtalen av anmodningsvedtak nr. 595 (2017–2018).

Velferdstjenesteutvalgets analyser viser at private kommersielle virksomheter samlet i gjennomsnitt ikke har vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår, men at det kan forekomme noe dårligere vilkår i enkelt næringer. Utvalget så bl.a. på lønn, fordeling mellom heltids- og deltidsansatte, andel selvstendige oppdragstakere samt utdanning og alderssammensetning. Når det gjelder lønn viste analysene at ansatte i kommersielle virksomheter samlet sett hadde i gjennomsnitt ni pst. lavere lønn enn i det offentlige, mens ideelle produsenter i gjennomsnitt har tilnærmet likt nivå som det offentlige.

Velferdstjenesteutvalget ga ingen generell tilråding om tiltak som vil sikre ansatte hos private leverandører av helse- og omsorgstjenester likere

lønns-, arbeids- og pensjonsvilkår som i det offentlige. Utvalget viste bl.a. til at slike tiltak lett vil være et inngrep i lønnsdannelsen og utfordre avtalefrihet til arbeidslivets parter. Utvalget kom likevel med tilrådinger knyttet til bl.a. bruk av offentlig innkjøpsmakt til å kontraktfeste at det brukerretnede arbeidet i kontrakten hovedsakelig skal utføres av arbeidstakere, og å vurdere endringer i sektorregelverk slik at virksomheter som mottar tilskudd som et minimum skal følge lønns- og arbeidsvilkår i relevante landsomfattende tariffavtaler. Disse tilrådingene vil regjeringen vurdere og eventuelt følge opp på egnet måte.

Regjeringen vil peke på at de offentlige oppdragsgiverne har et særlige ansvar for å bidra til ryddige og seriøse forhold i norsk arbeidsliv i arbeidet for å hindre useriøsitet og arbeidslivskriminalitet. Det er etter dagens regelverk mulig å stille krav og kriterier som fremmer seriøsitet hos leverandørene. Anskaffelsesregelverket pålegger også på visse vilkår offentlige oppdragsgivere å stille visse krav til leverandørene knyttet til bl.a. lærlinger og lønns- og arbeidsvilkår. Flere offentlige oppdragsgivere stiller i tillegg krav til sine leverandører som går lenger enn det som pålegges gjennom anskaffelsesregelverket.

Velferdstjenesteutvalget gjør etter departementets vurdering en grundig og balansert vurdering av de ulike forslagene som har vært debattert. Regjeringen vil fortsette arbeidet med å profesjonalisere oppdragsgiverne og å fremme seriøsitet hos leverandørene samt vurdere Velferdstjenesteutvalgets tilrådinger knyttet til tilskuddsregelverk og bruk av innkjøpsmakt i sitt videre arbeid.

Arbeids- og sosialdepartementet anser etter dette anmodningsvedtaket som fulgt opp gjennom Velferdstjenesteutvalgets behandling og omtalen i proposisjonen her. Når det gjelder pensjonsvilkår vises det til omtalen av anmodningsvedtak nr. 595 (2017–2018).

Pensjonsvilkår i private virksomheter som leverer offentlige tjenester

Ved behandling av Dokument 8:101 S (2017–2018), Innst. 197 S (2017–2018), fattet Stortinget følgende vedtak (nr. 595, 10. april 2018):

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

I foreløpige tilbakemeldinger til Stortinget er det vist til at Velferdstjenesteutvalget, som skulle utrede offentlig finansierte velferdstjenester, skulle se hen til anmodningsvedtaket i sitt arbeid. Anmodningsvedtaket var en del av bakgrunnen for at utvalget ble nedsatt. Utvalget leverte sin utredning 1. desember 2020, jf. NOU 2020: 13 *Private aktører i velferdsstaten*.

Utvalget ble ikke bedt om å komme med forslag til hvordan det kan sikres likere arbeids-, lønns- og pensjonsvilkår mellom private og offentlige ansatte, men utvalget kommenterte likevel på generelt grunnlag en del forslag som har vært debattert. Vurderingen framgår av kapittel 25 i utredningen. Gjennomgangen knyttet seg til temaer som allmenngjøring av tariffavtaler i offentlig sektor, lovfesting av lønns-, arbeids- og pensjonsvilkår i enkelte områder eller alle, lovfesting av pensjonsvilkår, lovfesting av minstelønn, oppheving eller endring av medleverforskriften, krav i forbindelse med offentlig anskaffelser, reservering av anbudene til kun ideelle aktører, krav til leverandører som mottar tilskudd.

Utvalget mente det ikke var grunnlag for å foreslå endringer i regelverket for pensjonsvilkår. Utvalget mente bl.a. at lovfesting av pensjonsvilkår utover det som allerede er lovregulert i dag, vil være inngripende overfor partene i arbeidslivet. Pensjonsvilkår er i dag en del av de løpende vurderingene og beslutningene som virksomhetene treffer, og også i enkelte tilfeller knyttet til tarifforhandlinger hvor pensjon, lønn og andre arbeidsvilkår ses i sammenheng. Utvalget skriver også at et krav om en særskilt pensjonsordning etter anskaffelsesregelverket vil kunne medføre at virksomhetens pensjonsordning må endres ut fra hvilken tjenesteleveranse som skal utføres. En tjenestepensjonsordning skal ha et langsiktig perspektiv, og stadige endringer i denne er derfor uheldig.

Utvalget gjør etter departementets vurdering en grundig og balansert vurdering, og det er ikke behov for å utfylle omtalen nærmere. Arbeids- og sosialdepartementet anser derfor anmodningsvedtaket som fulgt opp gjennom Velferdstjenesteutvalgets behandling og omtalen i proposisjonen her.

### 6.3.3 Innsats mot arbeidslivskriminalitet

Arbeidslivskriminalitet skal avdekkes og bekjempes. Arbeidslivskriminalitet innebærer handlinger som bryter med norske lover om lønns- og arbeidsforhold, trygder, skatter og avgifter. Et karakteristisk

### **Boks 6.5 Etatssamarbeidet mot arbeidslivskriminalitet**

- Regjeringen har i innsatsen mot arbeidslivskriminalitet etablert et bredt samarbeid mellom politiet, Skatteetaten, Arbeidstilsynet og Arbeids- og velferdsetaten. Tolletaten og andre offentlige myndigheter medvirker i innsatsen mot arbeidslivskriminalitet.
- I perioden 2013–2021 er etatene styrket med i overkant av 100 mill. kroner til innsats mot arbeidslivskriminalitet.
- Syv a-krimsentre er etablert. Disse er lokalisert i Bodø, Trondheim, Bergen, Stavanger, Kristiansand, Tønsberg og Oslo. Etatene har operativt samarbeid også andre steder i landet.
- Etatene arbeider ut fra felles mål og handlingsplaner for å nå tre hovedmål:
  - Sentrale trusselaktører skal ha fått sin kapasitet og intensjon betydelig redusert.
  - Utenlandske arbeidstakere skal bli satt i stand til å ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter.
  - Oppdragsgivere og forbrukere skal ikke bidra til a-krim ved kjøp av varer og tjenester.
- Det er også etablert et nasjonalt tverretatlig analyse- og etterretningssenter (NTAES). Analyse- og etterretningssenteret skal bl.a. utarbeide nasjonale trussel- og risikovurderinger og samle etterretning som vil gi et grunnlag for etatenes oppfølging.

Innsatsen for å fremme seriøse og anstendige arbeidsvilkår bidrar også til å redusere arbeidslivskriminalitet. Se nærmere omtale av tiltak under punkt 6.3.2 og 6.3.3.

Regjeringen foreslår fra 2022 å styrke innsatsen ved å opprette et nytt a-krimssenter i Alta. Se nærmere omtale i del I, punkt 2.3 Satsinger og hovedprioriteringer, og omtale under kap. 640 Arbeidstilsynet.

trekk er 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 konkurransevrikkende og undergraver samfunnsstrukturen.

For å styrke innsatsen mot useriøse og kriminelle forhold i arbeidslivet la regjeringen i 2015 fram en egen strategi mot arbeidslivskriminalitet. Den ble utarbeidet etter dialog med hovedorganisasjonene i arbeidslivet, og er revidert i 2017, 2019 og 2021.

Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten, Skatteetaten og politiet har utarbeidet en felles årsrapport for 2020 om innsatsen mot arbeidslivskriminalitet. I rapporten vurderer etatene det som sannsynlig at den felles innsatsen har redusert utvalgte sentrale trusselaktører sin kapasitet. Arbeidslivskriminalitet er likevel fortsatt et stort problem med alvorlige konsekvenser for berørte arbeidstakere, virksomheter og samfunnet for øvrig.

Koronapandemien har gitt økt usikkerhet om hvordan arbeidslivskriminaliteten utvikler seg. Av hensyn til smittevern har etatene tilpasset kontrollaktiviteten. Det er blitt avdekket ulike former for misbruk av de økonomiske virkemidlene som er innført, og etatene har hatt søkelys på dette i sin kontrollvirksomhet.

Regjeringen vil fortsette å styrke innsatsen for å avdekke og bekjempe arbeidslivskriminalitet med målrettede tiltak, økt kontroll og samarbeid mellom myndigheter og arbeidslivets parter. Regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet ble revidert i februar 2021. I den reviderte strategien er det lagt vekt på å styrke samspillet mellom forebyggende innsats og bekjempelse av kriminaliteten.

Viktige områder som er framhevet i strategien er å gjøre markedet mindre for kriminelle aktører, og å bruke de samlede sanksjonsmulighetene til et mer effektivt kontrollsamarbeid. Politiet, Skatteetaten, Arbeidstilsynet og Arbeids- og velferdsetaten samarbeider om en bred innsats innen forebygging og kontroll, jf. omtale under punkt 6.3.2 Seriøse og anstendige arbeidsvilkår og boks 6.5. Etatenes samarbeid er utviklet gjennom felles mål og resultatstyring, handlingsplaner og en felles styringsmodell for det tverretatlige a-krimssamarbeidet. Det skal gjennomføres en evaluering av etatssamarbeidet mot arbeidslivskriminalitet som planlegges ferdigstilt i 2022.

Det er i 2021 vedtatt flere regelverksendringer for å styrke innsatsen mot arbeidslivskriminalitet. Det er vedtatt å innføre en bestemmelse om straff for lønnstyveri rettet mot arbeidsgivere som bevisst og for egen vinning misligholder plikt til å yte lønn og annen godtgjøring som arbeidstaker

har rett til etter avtale eller bestemmelse i lov eller forskrift. Regelendringen bidrar til bedre balanse mellom hvordan samfunnet behandler arbeidsgivere som stjeler fra sine arbeidstakere og arbeidstakere som stjeler fra sin arbeidsgiver. Samtidig får myndighetene ytterligere verktøy for å bekjempe de mest useriøse virksomhetene. Videre er det vedtatt å stille krav om at lønn som klar hovedregel skal utbetales via bank. Dermed sikres sporbarhet for utbetalinger slik at handlingsrommet for å profittere på skatteunndragelser og andre regelbrudd reduseres. Samtidig blir det enklere for arbeidstaker å sannsynliggjøre utestående lønnskrev. Det er videre vedtatt å innføre en bestemmelse om straff for arbeidsgivere som ikke overholder plikt til å opprette eller betale innskudd til en tjenestepensjonsordning. Det er tatt inn en presisering i allmenngjøringsloven slik at det klargjøres at Arbeidstilsynet kan gi pålegg om at arbeidsgivere faktisk utbetaler forskriftsfestet minstelønn på områder som er omfattet av en allmenngjort tariffavtale. I tillegg til disse lønnsrelaterte tiltakene er det vedtatt å høyne strafferammen for alvorlige brudd på arbeidsmiljøloven fra tre til tem års fengselsstraff. Endringene trer i kraft 1. januar 2022, med unntak av endringen som gjelder pålegg om utbetaling av minstelønn, som trådte i kraft 1. juli 2021.

Adgang til deling av opplysninger, og etterfølgende behandling av disse, er sentralt i a-krim-samarbeidet og for å bedre a-krimsentrenes samarbeidsmuligheter. En ny hjemmel i forvaltningsloven til å gi forskrift om at taushetsplikt etter § 13 ikke skal være til hinder for at bestemte organer kan dele og på andre måter behandle opplysninger for å utføre bestemte oppgaver, er vedtatt av Stortinget og trådte i kraft 1. juli 2021. Forslag til forskrift om deling av taushetsbelagte opplysninger og behandling av personopplysninger m.m. i det tverretatlige samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet ble sendt på høring av Justis- og beredskapsdepartementet 14. juli 2021 med høringsfrist 8. september.

Utfordringene knyttet til arbeidslivskriminalitet er komplekse og grenseoverskridende, og det er derfor viktig med internasjonalt samarbeid på dette området. EU etablerte i 2019 et europeisk arbeidsmarkedsbyrå, European Labour Authority (ELA). Dette samarbeidsorganet vil bl.a. kunne bidra til styrking av felles innsats mot grenseoverskridende arbeidslivskriminalitet, herunder ved økte muligheter for samarbeid mellom relevante nasjonale etater. Norge deltar på de samarbeidsarenaer som inngår i arbeidsmarkedsbyrået. Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget med en

egen proposisjon om samtykke til å ta forordningen om ELA inn i EØS-avtalen. Arbeidstilsynet har i tillegg inngått samarbeid med tilsvarende tilsynsetater i Litauen, Latvia, Estland, Romania, Bulgaria og Polen.

Oppfølging av ILO og FNs bærekraftsmål om arbeidstakerrettigheter

ILO er en viktig arena for å fremme grunnleggende rettigheter i arbeidslivet og trepartssamarbeidet. Myndighetene og partene i arbeidslivet samarbeider om norsk oppfølging. Koronapandemien har preget ILOs arbeid det siste året. ILOs planlagte styremøter i mars og november 2020 og Arbeidskonferansen i juni 2020 kunne ikke gjennomføres grunnet reiserestriksjoner. Både Arbeidsbyrået i Genève samt ILOs kompetansesenter i Torino satt raskt i gang prosesser for å skape virtuelle arbeidsflater, og gjennomføring av digitale møter. I juli 2020 arrangerte ILO Global Summit on COVID-19 and the World of Work. Arrangementet besto av en rekke regionale konferanser, samt en avsluttende høynivå paneldebatt hvor statsledere delte erfaringer og pekte på en retning ut av pandemien basert på ILOs hundreårserklæring om fremtidens arbeidsliv. Arbeidskonferansen som er ILOs generalforsamling er blitt utsatt fra 2020 til 2021, og gjennomføres digitalt over to perioder i 2021. På Arbeidskonferansen i juni 2021 ble Sverige og Island valgt inn i ILOs styre.

ILO vedtok i 2011 konvensjon nr. 189 om anstendig arbeid for arbeidstakere i private hjem. Konvensjonen gir en omfattende og detaljert regulering av de fleste sider av et arbeidsforhold som angår arbeidstakere i andres private hjem, og skal sikre en internasjonal standard som gir slike arbeidstakere grunnleggende rettigheter i sine arbeidsforhold. Stortinget ga våren 2021 sitt samtykke til norsk ratifikasjon av konvensjonen, jf. Prop. 163 S (2020–2021). Ratifikasjonen ble registrert av ILO 8. juli 2021, og Norge vil være bundet av konvensjonen fra 8. juli 2022. I Norge får konvensjonen konsekvenser for reguleringen av ansettelser hjemme hos private arbeidsgivere. Antallet slike arbeidstakere antas å være lavt. Gjennomføring av konvensjonen krever endringer i forskrift 5. juli 2002 nr. 716 om husarbeid, tilsyn og pleie i privat arbeidsgivers hjem eller hushold, og i forskriftshjemmelen i arbeidsmiljøloven § 1-5. Lovendringen ble vedtatt 7. juni og sanksjonert 11. juni 2021 med ikrafttreden 1. juli 2021, jf. behandling av Prop. 154 L (2020–2021). Departementet arbeider med fastsettelsen av forskriften.

ILO vedtok i 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. Se nærmere omtale under punkt 1.1.1 *Fleksibilitet og trygge rammer i arbeidslivet*.

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 arbeidslivsmodell, med samarbeid mellom arbeidslivets parter og myndighetene, en helhetlig tilnærming hvor beskyttelse av arbeidstakerrettigheter og like konkurransevilkår for bedrifter er viktig. De lover, forskrifter, strategier og handlingsplaner som er utarbeidet og implementert, sikrer den store majoriteten av arbeidstakere i Norge et trygt og sikkert arbeidsmiljø i samsvar med delmål 8.8. For noen deler av norsk arbeidsliv er det imidlertid utfordringer med useriøsitet og arbeidslivskriminalitet, og dette kan svekke måloppnåelsen. Innsatsen knyttet til utfordringer med useriøsitet og arbeidslivskriminalitet i norsk arbeidsliv vil bl.a. også støtte opp om dette, jf. omtalen over. For en samlet omtale av bærekraftmålene vises til Nasjonalbudsjettet for 2021, se også en nærmere omtale i del III.

#### 6.3.4 Sikkerhet i petroleumssektoren

Redusert risiko for storulykke i petroleumssektoren

Over tid har HMS-nivået i petroleumsvirksomheten utviklet seg i en positiv retning, og myndighetene og partene er enige om at sikkerhetsnivået i næringen i Norge er høyt. Regjeringens ambisjon om at norsk petroleumsvirksomhet skal være verdensledende på HMS ligger fast og støttes av partene. Oljepris- og konjunktursvingninger, koronapandemien og andre omstillinger og endringer i næringen kan imidlertid påvirke dagens risikonivå. Et fortsatt høyt sikkerhetsnivå kan ikke tas for gitt. Det må jobbes kontinuerlig for stadig forbedring og tilpasning til skiftende utfordringer.

Storulykkeindikatoren,<sup>76</sup> som reflekterer både antall alvorlige hendelser og hendelsenes poten-

sial for tap av liv, viser en langsiktig positiv utvikling. Resultatene for 2020 viser en svak nedgang i antall hendelser på sokkelen sammenlignet med 2019. Resultatene for landanleggene viser imidlertid en økning i hendelser med storulykkepotensial. Dette har i hovedsak sammenheng med en økning i uantente hydrokarbonlekkasjer og to alvorlige branner på to landanlegg i 2020. Selv om det er vanskelig å trekke konklusjoner om årsakene til denne utviklingen, viser resultatene et tydelig behov for bedre forebyggende arbeid både på sokkelen og landanleggene. Regjeringen foreslår, bl.a. på denne bakgrunn, en styrket oppfølging av hendelser i petroleumsvirksomheten.

Koronapandemien har bidratt til å forsterke usikkerheter knyttet til både arbeidsmiljø, sikkerhet og industriens fremtidsutsikter. Pandemien har bl.a. betydning for selskapenes evne til å utføre vedlikehold på innretninger og gjennomføre planlagte øvelser som normalt. Myndighetenes tiltak under pandemien har bidratt til å stabilisere situasjonen. Det er imidlertid fortsatt usikkerhet knyttet til den videre utviklingen. Klimautfordringene spiller videre en stadig sterkere rolle, endringstakten er fortsatt høy, og det er stor oppmerksomhet rettet mot 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. Dette krever samarbeid og høy oppmerksomhet fra selskapene, partene og myndighetene. Det er viktig at både selskapene og myndighetene følger med på utviklingen og vurderer risiko fortløpende.

Risikoen knyttet til arbeidsmiljø i petroleumsvirksomheten har i hovedsak hatt en positiv utvikling over tid, men næringen har fortsatt arbeidsmiljøutfordringer. Det har vært et økende antall varsler og bekymringsmeldinger de siste årene knyttet til omstilling og effektivisering. I tillegg kan smitteverntiltakene som er iverksatt i forbindelse med koronapandemien få konsekvenser for arbeidsmiljøet i næringen. Både partene og myndighetene har i denne forbindelse hatt økt oppmerksomhet mot mulige konsekvenser for det psykososiale arbeidsmiljøet, bl.a. knyttet til konsekvenser av karantenetiltakene som har vært nødvendige av smittevern hensyn. Samlet tydeliggjør dette viktigheten av selskapenes forebyggende arbeid og tilpasset oppfølging av risiko.

Kunnskap og ny teknologi er i rask utvikling i petroleumsvirksomheten. Teknologit utvikling bidrar til et høyere HMS-nivå og effektivitet, men kan også medføre nye utfordringer som næringen må hånd-

<sup>76</sup> Risikonivå i norsk petroleumsvirksomhet (RNNP)

tere. Bruk av teknologi som innebærer mer fjernstyring, autonome og helautomatiserte løsninger, er stadig økende. Slike løsninger gjør petroleumsindustrien mer sårbar og utsatt for avanserte digitale trusler. Nasjonal sikkerhetsmyndighets (NSM) nasjonale risikovurdering for 2021 viser at koronapandemien har bidratt til økt risiko, og at det digitale risikobildet samlet er skjerpet. Endringene i risikobildet krever at selskapene har god risikostyring, at de styrker sin IKT-sikkerhet, sikring og beredskap mot bevisste anslag, samt evnen til å håndtere uønskede hendelser.

De siste årene har det også i økende grad blitt utviklet og tatt i bruk nye driftskonsepter som ubemannede innretninger og produksjonsanlegg, samt mer fleksible bemannings- og driftsmodeller. I framtiden forventes en økt bruk av undervannsløsninger og at større produksjonsanlegg plasseres på havbunnen. Forebygging av ulykker på havbunnen vil kreve økt oppmerksomhet på tilstandsovervåking og tidlig varsling av feil, fare- og ulykkessituasjoner. Myndighetene, selskapene og partene må følge med på utviklingen og ved behov sørge for tilpasset oppfølging slik at petroleumsvirksomheten er forsvarlig i alle faser.

Bruken av såkalte flerbruksfartøy i petroleumsvirksomheten har fått mye oppmerksomhet. Departementet satte ned en partssammensatt arbeidsgruppe som la fram sin rapport i juli 2019. Arbeidsgruppen kom fram til en felles beskrivelse av utviklingen, men det er fremdeles uenighet mellom partene i spørsmålet om den rettslige reguleringen. Stortinget ba i vedtak 21. april 2020 regjeringen om å nedsette et partssammensatt utvalg for å vurdere tiltak som kan styrke norsk maritim kompetanse, sikre norske sjøfolk på norske skip og sikre norske rederiers konkurransekraft. Det vises til Stortingets behandling av representantforslag 18 (2019–2020) om å sikre norske lønns- og arbeidsvilkår i norske farvann og på norsk sokkel. På denne bakgrunn satte regjeringen 20. august 2020 ned et partssammensatt utvalg som bl.a. skulle vurdere om det bør stilles krav om norske lønns- og arbeidsvilkår i norske farvann og på norsk sokkel, og eventuelt hvordan. Utvalgets rapport ble overlevert næringsministeren 19. mars 2021 og ble deretter sendt på alminnelig høring av Nærings- og fiskeridepartementet 20. april 2021. Arbeids- og sosialdepartementet vil vurdere problemstillingene rundt flerbruksfartøy på sokkelen i sammenheng med den videre oppfølging av rapporten.

HMS-regimet i petroleumsvirksomheten er fleksibelt og tilpassningsdyktig, har bred støtte og anses å ha hatt stor betydning for den positive

utviklingen og det høye sikkerhetsnivået vi har i norsk petroleumsvirksomhet. Norsk petroleumsvirksomhet er regulert gjennom lover og forskrifter som innebærer at alle sentrale aktiviteter i alle faser av petroleumsvirksomheten krever tillatelser, samtykker og godkjenninger fra myndighetene. Myndighetene følger på denne måten opp at selskapene ivaretar sitt ansvar for at virksomheten er i tråd med gjeldende rammebetingelser i alle faser, fra leting etter petroleumforekomster, utbygging og utvinning til avslutning av virksomheten. I Meld. St. 12 (2017–2018) *Helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten* gis en bred gjennomgang av HMS-tilstanden i næringen og en vurdering av tilsynsoppfølging og regelverk.

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 næringen slik at disse til enhver tid opptrer forsvarlig og i samsvar med regelverket. Myndighetenes oppfølging kommer i tillegg til, og ikke som erstatning for, 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 organisasjonene tar ansvar for å følge opp HMS-arbeidet i egen virksomhet og blant medlemmene.

HMS-regimet er også utgangspunkt for Petroleumstilsynets tilsynsstrategi, og myndighetenes oppfølging skal være sterk og tydelig når virksomhetene ikke etterlever regelverket og når grunnlaget for tilliten svekkes. Petroleumstilsynet må 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.

Myndighetenes oppfølging må ligge i forkant av utviklingen i næringen og baseres på de aktuelle risikoforhold. Kunnskap om risiko er et viktig grunnlag for næringens prioriteringer og myndighetenes oppfølging. *Risikonivå i norsk petroleumsvirksomhet* (RNNP) er et viktig partssammensatt samarbeid for etablering av en felles virkelighetsforståelse av risikonivået i norsk petrole-

umsvirksomhet. RNNP må derfor sikres høy kvalitet og legitimitet. Myndighetene har iverksatt et prosjekt for videreutvikling av RNNP. I denne forbindelse er det gjort forbedringer i spørreundersøkelse for kartlegging av opplevd arbeidsmiljø, det arbeides med web-basert innrapportering av data, og det er utarbeidet en egen nettside for bedre presentasjon av resultater på nett.

Kunnskapsutvikling legger grunnlaget for å identifisere utfordringer, iverksette målrettede tiltak og videreutvikle sikkerhetsnivået. Myndighetenes bidrag til forskningen knyttet til HMS i petroleumsvirksomheten er i hovedsak organisert som del av Forskningsrådets store petroleumsprogram, PETROMAKS 2, jf. nærmere omtale under programkategori 09.00.

Pga. det store risikopotensialet, har Stortinget bedt om at det legges fram egne stortingsmeldinger om HMS i petroleumsvirksomheten med jevne mellomrom, ca. hvert fjerde år, jf. Innst. S. nr. 69 (2001–2002). Tidligere meldinger som er lagt fram er: St.meld. nr. 51 (1992–93), St.meld. nr. 7 (2001–2002), St.meld. nr. 12 (2015–2006) og Meld. St. 12 (2017–2018). Temaet ble også behandlet i en egen del i Meld. St. 29 (2010–2011). Temaene i disse meldingene er avgrenset til sikkerhet og arbeidsmiljø. Meldingene har beskrevet status for sikkerhetsnivået, behandlet ulike dagsaktuelle temaer og pekt på utfordringer og oppfølgingspunkter videre. Regjeringen har startet arbeidet med en ny stortingsmelding om HMS i petroleumsvirksomheten, med sikte på at meldingen legges fram våren 2023.

Regjeringen følger utviklingen i næringen tett. Det foreslås fra 2022, bl.a. på bakgrunn av siste års utvikling med økning i antall hendelser med storulykkepotensial for landanleggene, en styrket oppfølging av sikkerheten i petroleumsvirksomheten på 22 mill. kroner, herunder en styrking av Petroleumstilsynet på 17 mill. kroner (inkl. mva.) og en styrking av Statens havarikommisjon på 5 mill. kroner. Se også nærmere omtale i del I, punkt 2.3 Satsinger og hovedprioriteringer og under kap. 642 Petroleumstilsynet. For omtale knyttet til Statens havarikommisjon vises også til Samferdselsdepartementets budsjettproposisjon.

Flere faste ansatte, rekruttering av lærlinger og videreutvikling av kompetansemiljøer i olje-, gass-, og leverandørindustrien

Ved behandling av Prop. 113 L (2019–2020), Innst. 351 L (2019–2020) og Lovvedtak 135 (2019–2020), fattet Stortinget følgende vedtak (nr. 689, 12. juni 2020):

«Stortinget ber regjeringen ta initiativ til et samarbeid med partene i arbeidslivet for flere faste ansatte, krav til rekruttering av lærlinger, samt videreutvikling av sterke kompetansemiljøer med bakgrunn i olje-, gass-, og leverandørindustrien og med overføringsverdi til fornybare industrier.»

Anmodningsvedtaket anses å være fulgt opp gjennom iverksatte tiltak innen Arbeids- og sosialdepartementets, Kunnskapsdepartementets og Olje- og energidepartementets ansvarsområder. Tiltakene beskrives nærmere nedenfor.

Regjeringen har gjennomført en rekke tiltak med formål å sikre flere faste ansettelser i arbeidslivet. I Prop. 73 L (2017–2018) fremmet regjeringen forslag til endringer i arbeidsmiljøloven som bl.a. inneholder en presisering av hva fast ansettelse innebærer, og en presisering av at arbeidsavtalen skal gi forutsigbarhet for når arbeidet skal utføres. Endringene ble vedtatt av Stortinget og trådte i kraft 1. januar 2019. Stortinget vedtok dessuten at virksomheter som ønsker å inngå lokal avtale om tidsbegrenset innleie, må være bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven. Statistikkutviklingen viser en jevn økning i andelen fast ansatte de siste 20–25 årene. I perioden 2013–2020 har antallet midlertidig ansatte endret seg lite, med en svak andelsvis reduksjon bl.a. som følge av flere sysselsatte. Av alle sysselsatte i aldergruppen 15–74 år var andelen midlertidig ansatte i 2013 på 8,4 pst., mens andelen var på 7,7 pst. i 2020.

I Prop. 61 LS (2019–2020) fremmet regjeringen videre et forslag som bl.a. innebar at Arbeidstilsynet (samt Petroleumstilsynet og Luftfartstilsynet på sine områder) skal kunne føre tilsyn med at vilkårene for innleie er til stede og at kravet til likebehandling av utleide arbeidstakere etterleves. Disse endringene trådte i kraft 1. juli 2020. Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet ble i denne sammenheng styrket med til sammen 48 mill. kroner i budsjettet for 2021.

For øvrig ble det satt ned et partssammensatt utvalg (Fremtidens arbeidsliv) som vurderte ulike tilknytningsformer og virksomhetsorganisering i arbeidslivet. Utvalget har bestått av bl.a. representanter fra de åtte største hovedorganisasjonene i arbeidslivet. Utvalget la 23. juni 2021 fram NOU 2021: 9 *Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering*. Utredningen behandler temaer knyttet til bl.a. arbeidstakerbegrepet og grensen mot selvstendige oppdragstakere, arbeidsgiverbegrepet og arbeidsgiveransvar, midlertidig anset-

telse, innleie og entreprise, arbeidsmiljø, medvirkning og samarbeid, samt omgåelse og etterlevelse.

Regjeringen har også satt i gang flere tiltak som har bidratt til at flere søker seg til yrkesfag, flere får læreplass og flere fullfører og tar fagbrev. Bl.a. er lærlingtilskuddet økt, det er innført krav om bruk av lærlinger i offentlige anbud, innført merkeordning for godkjente lærebedrifter, utviklet en målrettet strategi for å øke antallet lærlinger i offentlig sektor, ny tilbudsstruktur og nytt innhold i yrkesfagene, og økt utstyrstipendet for elever på yrkesfag. I Meld. St. 21 (2020–2021) *Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden* framgår det hvordan regjeringen legger til rette for at det utdannes flere fagarbeidere.

Gjennom samfunnskontrakten for flere læreplasser legger regjeringen også et systematisk og målrettet grunnlag for samarbeid mellom partene i arbeidslivet og nasjonale myndigheter om læreplasser. De siste ti årene har det vært en positiv utvikling i antallet nye lærekontrakter. Antallet nye lærekontrakter har økt med 24 pst. i perioden 2012 til 2019. I 2019 ble det inngått 23 000 nye lærekontrakter, som er det høyeste registrerte antallet. Koronapandemien har gjort det vanskel-

gere å få læreplass, og for første gang på ti år er det registrert en nedgang i antallet nye lærekontrakter i 2020. Nedgangen fra 2019 til 2020 er på 4 pst. og tilsvarer 900 færre nye lærekontrakter. Samtidig ligger antallet nye lærekontrakter høyere enn i 2017. For nærmere omtale av fullføringsreformen, lærlingekontrakter og øvrige tiltak knyttet til opplæring vises til Kunnskapsdepartementets budsjettproposisjon.

Når det gjelder videreutvikling av sterke kompetansemiljøer finnes det en rekke virkemidler som har som formål, helt eller delvis, å bidra til kompetanseutvikling i olje- og gassnæringen. Blant de mest sentrale virkemidlene for petroleumssektoren i denne sammenheng er en rekke forskningsordninger som PETROSENTER, forskningssentrene for miljøvennlig energi (FME) og Stiftelsen Norwegian Energy Partners (NORWEP). Mange av disse har en faglig og tematisk vinkling som også støtter opp om kompetansebygging som bidrar til kunnskaps- og teknologioverføringer mellom petroleumsindustrien og fornybar industri, inkludert nye energirelaterte næringer. For en nærmere omtale av forskningsordningene vises til Olje- og energidepartementets budsjettproposisjon.



## Programkategori 09.00 Administrasjon

Utgifter under programkategori 09.00 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
600	Arbeids- og sosialdepartementet	228 899	222 885	228 595	2,6
601	Utredningsvirksomhet, forskning mv.	346 478	369 796	422 610	14,3
Sum kategori 09.00		575 377	592 681	651 205	9,9

Utgifter under programkategori 09.00 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
01-29	Statens egne driftsutgifter	292 434	332 852	321 825	-3,3
50-89	Overføringer til andre	282 943	259 829	329 380	26,8
Sum kategori 09.00		575 377	592 681	651 205	9,9

### Kap. 600 Arbeids- og sosialdepartementet

(i 1 000 kr)					
Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	
01	Driftsutgifter	228 899	222 885	228 595	
Sum kap. 600		228 899	222 885	228 595	

Overført fra 2020 til 2021:  
Post 01: 9 833 000 kroner

Arbeids- og sosialdepartementets oppgaver og prioriteringer følger av politikken som utformes og de mål som er fastsatt for arbeids- og velferdspolitikken.

Administrasjonens hovedoppgave er å tilrettelegge for en kunnskapsbasert, samordnet og helhetlig politikk på departementets ansvarsområde. Departementet skal være et utviklingsorientert og

effektivt faglig sekretariat for politisk ledelse. Det skal være en tydelig og forutsigbar etatsstyrer og forvalter av gjeldende lover og annet regelverk.

#### Rapport 2020

Per 31. desember 2020 var det 191 ansatte. Kvinneandelen var på 66,5 pst. Det vises til omtale av kjønnsfordeling for de ulike stillingskategoriene i del III, punkt 9 Likestilling og mangfold.

Regnskapet for 2020 under kap. 600, post 01 viste et forbruk på 228,9 mill. kroner. Midlene er nyttet til å dekke departementets ordinære driftsutgifter. Av det totale regnskapet ble 183,6 mill. kroner nyttet til å dekke lønn og sosiale kostnader og 45,3 mill. kroner til å dekke andre driftskostnader.

## Budsjettforslag 2022

### Post 01 Driftsutgifter

Bevilgningen dekker de ordinære driftsutgiftene som er nødvendige for at departementet skal kunne ivareta sine oppgaver. De største driftsutgiftene er knyttet til lønn, husleie, tjenesteavtaler med Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon og utvalgsutgifter.

Det foreslås å øke bevilgningen med kroner 120 000 som følge av at utgifter til tredjepartsleve-

randør for SAP-lisenser og fakturahåndtering skal dekkes etterskuddsvis etter faktisk forbruk. Det foreslås å redusere bevilgningen tilsvarende under Finansdepartementets kap. 1605 Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, post 01 Driftsutgifter.

Bevilgningen under posten foreslås økt med kr 277 000 som følge av at forventet pensjonspremie til Statens pensjonskasse, inklusive arbeidsgiveravgift av dette, tilsvarende er økt, jf. 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 215 000.

For 2022 foreslås en bevilgning på 228,6 mill. kroner.

## Kap. 601 Utredningsvirksomhet, forskning mv.

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
21	Spesielle driftsutgifter	57 442	76 115	64 070
22	Kunnskapsutvikling i IA-avtalen mv., <i>kan overføres</i>	6 093	33 852	29 160
50	Norges forskningsråd	171 205	117 829	176 175
70	Tilskudd	25 023	52 510	60 375
71	Tilskudd til bransjeprogrammer under IA-avtalen mv., <i>kan overføres</i>	70 000	72 240	70 000
72	Tilskudd til Senter for seniorpolitikk	16 715	17 250	17 700
73	Tilskudd til trygderettslig/EØS-rettslig forskning og kompetanseutvikling			5 130
	Sum kap. 601	346 478	369 796	422 610

Overført fra 2020 til 2021:

Post 21: 2 979 000 kroner

Post 22: 26 878 000 kroner

### Allmenn omtale

Sektorprinsippet i norsk forskningspolitikk innebærer at departementet har et overordnet ansvar for forskning innenfor departementets sektor og ansvarsområder. Ansvaret innebærer å bidra til forskning og kompetansebygging for sektoren, og å sørge for forskning for politikktutvikling og for-

valtning. Myndighetene og forvaltningen selv utgjør en stor del av egen sektor og er viktige brukere av forskningens resultater.

Departementets investeringer i forskning og annen kunnskapsutvikling er et virkemiddel for å nå de fastsatte målene for arbeids- og velferdspolitikken, jf. målomtalen i del 1 Innledende del. Målene er:

- Et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting
- Økonomisk og sosial sikkerhet
- Et sikkert og seriøst arbeidsliv

Kunnskapsutviklingen skal bidra til god forståelse av hvordan samfunn, arbeidsmarked og arbeidsliv utvikler seg. Videre legges det til grunn at forskningsinnsatsen skal 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.

Departementet ivaretar sektoransvaret for forskning og kunnskapsutvikling hovedsakelig gjennom fire virkemidler/aktører:

- Norges forskningsråd
- Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)
- Arbeids- og velferdsdirektoratet
- Departementets egne anskaffelser

### Rapportering, strategier og tiltak for 2022

Meld. St. 4 (2018–2019) *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019–2028* inneholder tiårige mål og prioriteringer og tre opptrappingsplaner for perioden 2019–2022. Planen gir uttrykk for hva regjeringen mener er særlig viktig å prioritere i den kommende fireårsperioden. For nærmere omtale av regjeringens forslag til oppfølging av langtidsplanen i 2022 og den samlede FoU-innsatsen, se del III, kap. 5, i Prop. 1 S (2021–2022) for Kunnskapsdepartementet. Arbeids- og sosialdepartementet bidrar til forskning og kunnskapsutvikling på flere av områdene som er omtalt i langtidsplanen. Det vises spesielt til de deler av planen som omtaler betydningen av forskning og kunnskapsutvikling for å møte samfunnsutfordringer på områder som bærekraftig velferd, arbeidsinkludering, fornyelse og bedre tjenester i offentlig sektor, integrering, utenforskap, fattigdom, samt helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten.

Departementets FoU-strategi for perioden 2019–2023 gjør rede for hvordan departementet vil ivareta sektoransvaret for forskning og strategiske kunnskapsbehov. Departementet skal

utvikle et godt kunnskapsgrunnlag for bredden i sektoransvaret og samtidig prioritere et godt kunnskapsgrunnlag for målet om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting. Kunnskapsgrunnlaget skal være av høy faglig kvalitet og i tillegg være relevant for måloppnåelse. Høy kvalitet i forskningen er en forutsetning for god nytteverdi for sektorens brukere og for at forskere skal kunne anvende resultater i den videre forskningen.

Departementet har ulike virkemidler som enkeltvis og i sammenheng skal bidra til at sektoransvaret ivaretas og kunnskapsbehov dekkes. Departementets 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 utredningsvirksomhet har som hovedformål å gi departementet et godt kunnskapsgrunnlag for politikktutvikling og forvaltning på kort og mellomlang sikt. Anskaffelsene er ofte knyttet til pågående eller kommende utviklingsprosesser samt dagsaktuelle problemstillinger som krever mer presise beskrivelser av kunnskapsbehov fra departementets side. Det vises til omtale under kap. 601, post 21.

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 egen utrednings- og analysekompetanse i direktoratet. Arbeids- og velferdsdirektoratet ferdigstilte i 2021 en ny FoU-plan for NAV som skal gi retning for FoU-arbeidet i perioden 2021–2025.

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) er det nasjonale forskningsinstituttet for arbeidsmiljø og arbeidshelse i Norge. Det overordnede målet for STAMI er å frambringe og å formidle kunnskap om sammenhengen mellom arbeid og helse. STAMI bistår med kvalitetssikret fagkunnskap til bl.a. departementet, Arbeidstilsynet, Petroleums-tilsynet, bedriftshelsetjenesten og partene i arbeidslivet. Det vises til omtale av STAMI under kap. 643.

Arbeids- og sosialdepartementet og de juridiske fakultetene ved Universitetet i Oslo, Universitetet i Bergen og Universitetet i Tromsø har for

perioden 2021–2025 inngått en gjensidig forpliktende samarbeidsavtale om å styrke trygderettslig/EØS-rettslig forskning og kompetanseutvikling. Dette er en oppfølging av NOU 2020: 9 Blindsonen. Som en del av avtalen er det etablert en tilskuddsordning øremerket disse fakultetene. Det vises til 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 for perioden 2019–2022 (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.

## Post 21 Spesielle driftsutgifter

### Allmenn omtale

Posten finansierer departementets egne anskaffelser av forskning og utredningsvirksomhet. Hovedformålet med anskaffelsene er å gi departementet et godt kunnskapsgrunnlag for politikkutvikling og praksis. Posten dekker hele bredden av departementets fagområde, men faglig fokus og innretning vil variere over tid avhengig av departementets kunnskapsbehov og kommende utviklingsprosesser. Posten finansierer hovedsakelig forskningsoppdrag, kunnskapsinnhenting i regi av utvalg og andre utviklingsprosesser, samt statistikk og analyser av utviklingen på departementets ansvarsområder. Årlig finansieres også internasjonalt samarbeid om utvikling og utveksling av kunnskap. Det omfatter bl.a. samarbeid i regi av OECD, ILO og EU-kommisjonen.

### Rapport

Nedenfor gis eksempler på oppdrag som ble ferdigstilt i 2020/2021:

- Atypisk arbeid i Norge, 1995–2018: Omfang, arbeidstakervelferd og overgangsrater (Institutt for samfunnsforskning, rapport 2020:13)
- Arbeidstakeres medbestemmelse og medvirkning (Fafu-rapport 2021:10)

- Evaluering av samarbeidet mellom NAV og helsetjenesten om Individuell Jobbstøtte (IPS) (Norge Helse og Norge samfunn, rapport 2021:1)
- Psykisk helse og uførhet blant unge (Oslo Economics/Frischsenteret, rapport 2020:43)
- Nav i en ny tid? En evaluering av hvordan retningsvalgene i Stortingsmelding 33 implementeres på Nav-kontorene (Arbeidsforskningsinstituttet AFI, rapport 2020:09)
- Kjønnsgap i holdninger til pensjonssystemet – verdikamp eller økonomisk egeninteresse? Av Ragni Hege Kitterød, Anne Skevik Grødem og Axel West Pedersen (Tidsskrift for velferdsforskning nr. 3-2021)
- Store ulikheter i formue. Av Tor Morten Normann, Lene Sandvik (SSB ANALYSE 2021/07)

## Budsjettforslag 2022

Deler av midlene på posten er bundet opp i inngåtte avtaler og aktivitet som videreføres fra 2021 til 2022. Det omfatter bl.a. innhenting av statistikk og analyser for å belyse status, utviklingstrekk og utfordringer på departementets ansvarsområder, evalueringer og flerårige forskningsavtaler.

På noen utvalgte områder har departementet inngått langsiktige forskningsavtaler som i særlig grad skal bidra til systematisk oppbygging og vedlikehold av kompetanse og kunnskap i forskningsmiljøene og i departementet. Avtalene gir noe større rom for forskerinitierte problemstillinger og vinklinger enn det som er vanlig innenfor mer konkrete forsknings- og analyseoppdrag. Inngåtte avtaler som følges opp i 2022 er Utvikling i ulike tilknytningsformer i arbeidslivet v/ISF og Det kollektive arbeidslivet v/Fafo.

Departementet viderefører flere avtaler med SSB, bl.a. delfinansieringen av forløpsdatabasen FD-Trygd og MOSART-modellen. FD-Trygd er en viktig kilde til data om arbeidsmarkedstilpassningen 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.

For 2022 finansierer posten også utgifter som følger av Norges formannskap i Nordisk Ministerråd.

Ny aktivitet som skal finansieres over posten i 2022 planlegges høsten 2021.

Posten ble fra 2020 styrket med 3 mill. kroner til etablering av et lavterskeltilbud for saker om gjengjeldelse pga. varsling. Stortinget vedtok våren 2021 endringer i arbeidsmiljøloven og dis-

krimineringsombudsloven som gir Diskrimineringsnemnda myndighet til å behandle saker om gjengjeldelse etter varslingsloven etter arbeidsmiljøloven, jf. Prop. 154 L (2020–2021). Lovendringene trådte i kraft 1. juli 2021. Drift av ordningen er anslått til om lag 3 mill. kroner i årlige kostnader. Det foreslås på denne bakgrunn at 3 mill. kroner overføres til kap. 350 Sekretariatet for Diskrimineringsnemnda, post 01 Driftsmidler.

Bevilgningen i 2022 foreslås styrket med 6 mill. kroner i forbindelse med opprettelse av en kommisjon som skal arbeide fram en kompensasjonsordning for oljepionerer, jf. også omtale av anmodningsvedtak nr. 912 (2020–2021) i del I.

Posten ble for 2021 styrket med 10 mill. kroner for å planlegge et samarbeid mellom Forskningsrådet og Arbeids- og velferdsdirektoratet i en satsing på forskningsstøttet innovasjon og digitalisering av arbeids- og velferdstjenestene. For å følge opp dette samarbeidet foreslås at posten reduseres med 10 mill. kroner. Kap. 601, post 50 og kap. 605, post 01 styrkes tilsvarende med hhv. 7,5 mill. kroner og 2,5 mill. kroner.

For 2022 foreslås en bevilgning på 64,1 mill. kroner.

## **Post 22 Kunnskapsutvikling i IA-avtalen mv., kan overføres**

### **Allmenn omtale**

Bevilgningen på posten dekker utgifter til kunnskapsutvikling i IA-avtalen 2019–2022, samt enkelte andre utgifter knyttet til oppfølging av avtalen. For en nærmere omtale av selve avtalen vises det til hovedmål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting.

For å oppnå målene for avtalen, må innsats og virkemidler på alle nivåer bygge på relevant kunnskap. I avtalen er det enighet om å satse på utvikling av bedre data- og kunnskapsgrunnlag. Det skal i den forbindelse satses på kunnskapsutvikling innenfor avtalens innsatsområder, og 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 posten, 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 2020 tildelt 3,5 mill. kroner til drift av FoU-program og statistikkforum innen IA-avtalen, samt ledelse av sekretariatet for faggruppen.

Knyttet til bransjeprogrammene under IA-avtalen inngikk Arbeids- og sosialdepartementet i 2020 en flerårig avtale med Deloitte om evaluering av treparts bransjeprogram som virkemiddel i IA-avtalen; sluttrapport vil foreligge i 2023. Videre er STAMI tildelt midler for å gjennomføre arbeidsmiljøkartlegginger av bransjeprogrammene; sluttrapport vil foreligge i 2023. STAMI har fra 2021 også etablert og driftet et nasjonalt arbeidstidsregister, samt startet et langsiktig forskningsprosjekt med formål om å skape ny kunnskap om fremtidens arbeidsmiljøer knyttet til kunnskap om hvordan arbeidsplasser utvikles i Norge, og hvilke konsekvenser dette har for ansattes helse og funksjonsevne og for fravær og deltakelse i arbeidslivet. SSB skal i samarbeid med STAMI gjennomføre en utvidelse av levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2022. Arbeidstilsynet har forvaltningsansvar for oppfølging av tilskuddsordningen for bransjeprogrammene og er i 2021 tildelt 0,5 mill. kroner.

Arbeidet med kunnskapsutvikling under IA-avtalen har blitt forsinket som følge av koronapandemien. Arbeidet 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 gjennom en referansegruppe. Etter en første utlysning vinteren 2020 er det bestemt å tildele midler til:

- Frischsenteret – Effekt av turnusordninger på sykefravær
- SINTEF – Risikostratifiserte forebyggende arbeidsmiljøintervensjoner på kvinnedominerte arbeidsplasser i offentlig sektor
- St. Olavs hospital – Effekt av digitalt ekspertteam på retur til arbeid
- NTNU – Kan arbeidsdagen i hjemmetjenesten organiseres slik at den blir helsefremmende for ansatte

- Nordlandssykehuset – Helse i Arbeid: Effektforskning, profilering, digitalisering og samhandling mellom arbeid og helse

Samtlige prosjekter skal gjennomføres i perioden 2021–2023. I tillegg vil det bli iverksatt prosjekter som kartlegger Arbeids- og velferdsetatens sykefraværsoppfølging, betydningen av NAV arbeidslivssenters prosessbistand for det lokale partsamarbeid, påvirkning fra digitale tjenester på sykefravær og arbeidsmiljøarbeid, analyser av sykefravær og frafall fra arbeidslivet, analyser av HelseIArbeid og evaluering av modell med arbeidsfokus på fastlegekontorene. Det planlegges også å iverksette prosjekter etter dialog med faggruppen og arbeidslivets parter. Det er ennå ikke avklart hvilke konkrete prosjekter dette vil omfatte.

Arbeid med statistikkutviklingsprosjekter startet opp tidlig i 2020, men har blitt satt på vent under koronapandemien. Vurderingen av konkrete statistikkutviklingsprosjekter er nå gjenopptatt.

### Budsjettforslag 2022

I tråd med IA-avtalen er det lagt til grunn at det skal benyttes 24,6 mill. kroner i 2022 til satsingen 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 det skal benyttes 10 mill. kroner til felles kunnskapsutvikling og evaluering av bransjeprogrammene, samt forvaltning av tilskuddsordningen. Bevilgningen til tilskuddsordningen 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 SSB.

Etter innspill og i samråd med partene under IA-avtalen foreslås en overføring av 5,4 mill. kroner til kap. 643, post 50 Statens arbeidsmiljøinstitutt, til drift av et nasjonalt arbeidstidsregister og gjennomføring av et langsiktig FoU-prosjekt.

For 2022 foreslås en bevilgning på 29,2 mill. kroner.

## Post 50 Norges forskningsråd

### Allmenn omtale

Norges forskningsråd (Forskningsrådet) er en sentral aktør i det norske forsknings- og innovasjonssystemet og et viktig virkemiddel for å nå regjeringens forskningspolitiske mål. Regjeringen har fastsatt fem mål for Forskningsrådet. Målene er:

- økt vitenskapelig kvalitet
- økt verdiskaping i næringslivet
- møte store samfunnsutfordringer
- et velfungerende forskningssystem
- god rådgiving

Målene er felles for alle departementene. Kunnskapsdepartementet har i samarbeid med øvrige departementer og Forskningsrådet utarbeidet styringssystemet for departementenes styring av Forskningsrådet.

Departementets tildeling til Norges forskningsråd skal hovedsakelig bidra til langsiktig og målrettet kompetanse- og kunnskapsoppbygging for sektoren.

Forskningsrådet gjennomfører en omlegging til porteføljestyring. Overgangen til det nye styringssystemet medfører at programmer og programplaner fases ut, samtidig som programmene formål videreføres og legges til grunn for porteføljestyrenes beslutninger om porteføljeplaner og investeringsplaner. Arbeids- og sosialdepartementets tildeling under post 50 forvaltes av porteføljestyrene for hhv. Velferd, kultur og samfunn og Petroleum. Departementets tildeling til Forskningsrådet for 2022 går til de formål som tidligere ble fulgt opp gjennom programmene VAM II, Helsevel og Petromaks. Departementet har observatørrolle i porteføljestyret for Velferd, kultur og samfunn.

Tildelingen til Forskningsrådet og innsatsene beskrevet nedenfor skal bidra til forskning og kunnskapsutvikling på flere av områdene som er omtalt i Meld. St. 4 (2018–2019) *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019–2028*. Det vises spesielt til de deler av planen som omtaler betydningen av forskning og kunnskapsutvikling for å møte samfunnsutfordringer på områder som bærekraftig velferd, arbeidsinkludering, fornyelse og bedre tjenester i offentlig sektor, integrering, utenforskap, fattigdom, samt helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten.

## Velferd, arbeidsliv og migrasjon

Departementet viderefører en bred og langsiktig satsing på forskning innen velferd, arbeidsliv og migrasjon. Forskningen skal bidra til et godt kunnskapsgrunnlag på områdene Velferd, levekår og ulikhet, Omstillingsdyktig, inkluderende og helsefremmende arbeidsliv, samt Aktivt medborgerskap, migrasjon og institusjonenes rolle. Forskningsinnsatsen skal særlig bidra til et godt kunnskapsgrunnlag for regjeringens mål om et omstillingsdyktig 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 og tiltak.

Forskningsinnsatsen skal også bidra til kunnskap om endringer og utviklingstrekk i samfunnet som har betydning for hvordan arbeidsmarkedet og arbeidsliv utvikler seg og fungerer, hvordan arbeidskraften utvikles og utnyttes, samt hvordan store velferdsordninger påvirkes mht. måloppnåelse og effektivitet, økonomisk bærekraft og legitimitet.

## Fornyelse i offentlig sektor og bedre offentlige tjenester

Regjeringen vil legge til rette for en mer kunnskapsbasert offentlig sektor og tjenesteproduksjon gjennom høyere kvalitet og relevans i utdanningene og forskningen, samt løfte omfanget av og kvaliteten på forskning som er av strategisk betydning for offentlig sektor, jf. prioriteringen Fornyelse i offentlig sektor og bedre offentlige tjenester i Meld. St. 4 (2018–2019) *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019–2028*.

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, praksis og utdanningene preget av svakheter. Departementets tildeling til Forskningsrådet skal særlig bidra til økt kvalitet og kapasitet i forskningen på arbeids- og velferdstjenestene og de tjenestene det samhandles med overfor brukerne, som f.eks. helsetjenester, utdanningstjenester og tjenester knyttet til barne- og familieområdet.

## Helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten

Det er behov for ny kunnskap for å opprettholde det høye nivået på helse, miljø og sikkerhet i forbindelse med petroleumsvirksomhet. 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

Samlet måloppnåelse for Forskningsrådets virksomhet i 2020 er omtalt i Kunnskapsdepartementets budsjettproposisjon for 2022.

Forskningsrådet har i 2020 fulgt opp departementets føringer om å styrke kunnskapsgrunnlaget for et omstillingsdyktig, inkluderende og helsefremmende arbeidsliv, samt arbeids- og velferdstjenesteforskningen.

Forskningsrådet rapporterer at det generelt sett er høy kvalitet på mottatte søknader som bygges opp under departementets sektorpolitiske prioriteringer. Når det gjelder arbeids- og velferdstjenesteforskningen særlig, har Forskningsrådet arbeidet systematisk over flere år for å bidra til gode kompetansemiljøer og bedre kvalitet og relevans på søknader. På dette området rapporteres det om en positiv utvikling. Etablering av en forskerskole for arbeidslivsrelevans skal bidra til å styrke forskerutdanningen og på sikt forskning om velferdstjenestenes og velferdsforvaltningens praksis.

Den overordnede vurderingen av HMS-forskningen i petroleumsvirksomheten er at denne er innrettet i tråd med de forventninger departementet har til innsatsen. Forskningsrådet rapporterer at innsatsen har bidratt til å styrke forskningsmiljøene og bygge opp norsk kompetanse på HMS-utfordringer i petroleumsnæringen, og til økt samarbeid mellom ulike forskningsmiljøer samt mellom forskningsmiljøer og næringen.

På oppfordring fra departementene håndterte Forskningsrådet i 2020 en hasteutlysning av midler til å følge de økonomiske og arbeidsmarkedsmessige konsekvenser av koronakrisen for norsk nærings- og arbeidsliv. Utlysningen resulterte i prosjekter med god relevans for departementet.

**Budsjettforslag 2022**

Bevilgningen går til formål og innsatser som er omtalt under Allmenn omtale.

Posten foreslås styrket med 5,5 mill. kroner til oppfølging av granskningsutvalgets rapport i NOU 2020: 9 Blindsonen. Midlene skal anvendes av Forskningsrådet til en satsing på økt kapasitets- og kunnskapsoppbygging på EU/EØS-rett og gjennomføring i Norge. Satsingen er i samarbeid med Justis- og beredskapsdepartementet og Kunnskapsdepartementet og skal utvikles i et samarbeid mellom departementene og Forskningsrådet. Midlene er et supplement til Arbeids- og sosialdepartementets avtale og samarbeid med de juridiske fakultetene for å øke antall rekrutteringsstillinger til vitenskapelige stillinger på det trygderettslige området, jf. også post 73 Tilskudd til trygderettslig/EØS-rettslig forskning og kompetanseutvikling.

Forskningsrådet har store avsetninger. Når det gjelder ytterligere omtale av problemstillingen og tiltak for å redusere avsetningene vises til nærmere omtale under kap. 285 i Prop. 1 S (2021–2022) for Kunnskapsdepartementet. Regjeringen foreslår bl.a. at 130 mill. kroner av Forskningsrådets samlede avsetninger i statsbudsjettet for 2022 omprioriteres til formål innenfor langtidsplanen for forskning og høyere utdanning som er knyttet til fornyelse i offentlig sektor og bedre offentlige tjenester og samfunnstrygghet og samhørighet i en globalisert verden. Regjeringen legger til grunn at omprioriteringene vil være i tråd med de overordnede sektorpolitiske føringene for det enkelte departement. For Arbeids- og sosialdepartementet foreslår regjeringen å omprioritere 10 mill. kroner fra avsetningene i Forskningsrådet til forskning innen rettsvitenskap og EØS rett,

samt 10 mill. kroner til Forskningsrådets satsing Innovasjonsarena i offentlig sektor.

Posten ble i 2021 redusert med 10 mill. kroner til en satsing på forskningsstøttet innovasjon og digitalisering av arbeids- og velferdstjenestene. Midlene ble omprioritert til kap. 601, post 21 for 2021 for å kunne planlegge satsingen som et samarbeid mellom Forskningsrådet og Arbeids- og velferdsdirektoratet. Posten foreslås styrket med 7,5 mill. kroner til dette samarbeidet, jf. også omtale av forslaget under kap. 601, post 21 og kap. 605, post 01.

For 2022 foreslås en bevilgning på 176,2 mill. kroner.

**Post 70 Tilskudd**

Bevilgningen dekker tilskudd til institusjoner og organisasjoner på departementets politikkområde og departementets forpliktelser knyttet til internasjonale avtaler. Store deler av bevilgningen er bundet opp av internasjonale avtaler og driftstilskudd til ulike organisasjoner.

**Rapport 2020**

Av en bevilgning på 25,5 mill. kroner har departementet utgiftsført 24,9 mill. kroner i 2020. I tillegg har Kriminalomsorgsdirektoratet utgiftsført 0,1 mill. kroner.

Om lag 85 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 2020 var:



Mottaker/formål	Beløp	Rapportering
<i>Sum internasjonale forpliktelser</i>	<i>23 181 000</i>	Midlene er benyttet til å dekke utgifter til EU-kontingenter, driftsstøtte til internasjonale organisasjoner mv.
Mental helse – drift av arbeidslivstelefonen	1 625 000	Tilskuddet går til drift av arbeidslivstelefonen. Arbeidslivstelefonen er et lavterskeltilbud med hovedvekt på svartjeneste og veiledning innen psykososiale problemstillinger og mellommenneskelig rådgivning for enkeltpersoner som har utfordringer i arbeidslivet. I 2020 mottok arbeidslivstelefonen 2 803 henvendelser mot 2 842 i 2019, dette er en nedgang på om lag 1,5 pst. Henvendelsene kommer primært via telefon, men med en dreining over tid til mer bruk av e-post og chat. Arbeidslivstelefonen har hatt et stabilt antall henvendelser under pandemien. Dette til forskjell fra de øvrige tilbud knyttet til Hjelpetelefonen.
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. Grunnet pandemien har aktiviteten vært betydelig lavere i 2020 enn i de foregående år.
<i>Totalt regnskapsført</i>	<i>24 896 000</i>	

## Budsjettforslag 2022

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.

F.o.m. 2021 deltar Norge i en del av det nyopprettede programmet European Social Fund Plus (ESF+), jf. Prop. 177 S (2020–2021) og Innst. 464 S (2020–2021). ESF+ samler en rekke eksisterende fond og finansielle instrumenter på arbeids- og sosialområdet, herunder programmet om sysselsetting og sosial innovasjon (Employment and Social Innovation, EaSI). Programmet ble vedtatt i EU i juni 2021. ESF+/EaSI (2021–2027) vil dekke om lag tilsvarende områder som Progress-aksen i det tidligere EaSI-programmet som Norge deltok i frem til utgangen av 2020.

EaSI-delen dekker samarbeid på hele arbeids- og sosialområdet, og omfatter samarbeidsområder som et ordnet arbeidsliv, inkluderte arbeidsmarked, modernisering av arbeidsmarkedsinstitusjoner og tjenester, kvinners yrkesdelta-

kelse, arbeidsmarkedstilpasset kompetanse inkl. ny kompetanse for tilpasning til arbeidsplasser i en grønn og digital økonomi, livslang læring, integrering i arbeidsmarkedet, bekjempelse av ungdomsledighet, videreutvikling av velferdstjenester/-ordninger og bekjempelse av fattigdom. Deltakelse i EUs program om sysselsetting og sosial innovasjon vil bidra til flere møteplasser og samarbeidsarenaer hvor EUs politikk blir diskutert og utformet.

Norge har hatt gode erfaringer fra deltakelse i Progress-aksen i det tidligere EaSI-programmet som Norge deltok i fra 2015 til 2020, herunder deltakelse i aktiviteter for å motvirke arbeidslivskriminalitet, aktiviteter for gjensidig utveksling av god praksis og erfaringer, ekspertgrupper og samarbeidsprosjekter, informasjonssamarbeid om trygdesaker (MISSOC), og Arbeids- og velferdsetatens deltakelse i samarbeidet mellom arbeidsmarkedsetatene i EU/EØS (PES-nettverket).

Noen aktiviteter som var under det tidligere EaSI-programmet er lagt over til et europeisk arbeidsmarkedsbyrå (European Labour Authority, ELA), jf. omtale nedenfor. Dette gjelder bl.a. den operasjonelle delen av EURES, som er samarbeid om arbeidsformidling i Europa, og samarbeidet i plattformen mot svart arbeid.

De samlede kostnadene for deltakelse i ESF+/EaSI anslås til om lag 30 mill. kroner i gjennomsnitt per år i perioden 2021–2027, jf. Prop. 1 S (2020–2021). Kontingents størrelse vil variere noe fra år til år over perioden, avhengig av aktivitet og kronekurs.

Det vises for øvrig også til omtale av deltakelse i EUs programmer 2021–2027 i Utenriksdepartementets fagproposisjon.

Andre tilskuddsmottakere knyttet til internasjonale forpliktelser er:

- EUROFOUND (kontingent)
- Nordiska expertgruppen för 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 2021 foreslås 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 norsk deltakelse vil dekkes under denne posten. Regjeringen vil komme tilbake til Stortinget med en egen proposisjon om samtykke til å ta forordningen om ELA inn i EØS-avtalen.

Posten er foreslått styrket med en ettårig bevilgning på 6,5 mill. kroner knyttet til en historisk dokumentasjon om Alexander L. Kiellandulykken. Samlet utgift for 2022 er anslått til 8 mill. kroner, hvorav 6,5 mill. kroner dekkes av Arbeids- og sosialdepartementet, og 1,5 mill. kroner dekkes av Olje- og energidepartementet, jf. Olje- og energidepartementets budsjettproposisjon, se også omtale av anmodningsvedtak nr. 1157 (2020–2021) i del I.

For 2022 foreslås en bevilgning på 60,4 mill. kroner.

### **Post 71 Tilskudd til bransjeprogrammer under IA-avtalen mv., kan overføres**

Den bransje- og sektorvise utviklingen innen arbeidsmiljø, sykefravær og frafall er viktig for å nå de nasjonale målene i IA-avtalen 2019–2022. I samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet er det etablert syv bransjeprogrammer som skal støtte opp under målene for IA-avtalen om å redusere sykefravær og frafall fra

arbeidslivet. Formålet med ordningen er å gi tilskudd til iverksettelse og gjennomføring av målrettede tiltak for å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet i regi av bransjeprogrammer under IA-avtalen.

Bevilgningen på posten dekker tilskudd til bransjeprogrammene. Bransjetiltakene skal være målrettede, kunnskapsbaserte og rettet mot reelle behov på den enkelte arbeidsplass. Tilskuddet forvaltes gjennom en egen tilskuddsordning som administreres av Arbeidstilsynet. På bakgrunn av søknad fra bransjeprogrammene gis det et grunn-tilskudd som fordeles likt mellom bransjeprogrammene, 60 pst. av årlig budsjetttramme, og resterende fordeles prosentvis med grunnlag i antall sysselsatte i bransjen. Statistikk fra SSB legges til grunn for beregningen. Dersom en tilskuddsmottaker har økt eller redusert behov for midler kan Arbeidstilsynet avkorte eller tilføre midler ved neste utbetaling.

I IA-avtalen er det fra 2020 lagt til grunn 80 mill. kroner årlig til gjennomføring og oppfølging av bransjeprogrammer. Tilskuddsmidler til bransjeprogrammer utgjør 70 mill. kroner og bevilges under denne posten, mens utgifter til forvaltning av tilskuddsordningen, kunnskapsutvikling og evaluering av bransjeprogrammene utgjør 10 mill. kroner og bevilges under post 22.

Konsekvensene av koronapandemien på arbeidslivet har også påvirket bransjeprogrammenes gjennomføring av tiltak. I 2020 har bransjeprogrammene iverksatt tiltak innen bl.a. lederopplæring, psykososialt og fysisk arbeidsmiljø, og helsefremmende arbeid. Det er iverksatt en evaluering av bransjeprogrammene i regi av Deloitte. Sluttrapport av dette prosjektet vil foreligge i 2023.

For en nærmere omtale av bransjeprogrammer vises det til omtalen av IA-avtalen under hovedmål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting.

### **Budsjettforslag 2022**

I tråd med IA-avtalen er det lagt til grunn at 70 mill. kroner skal benyttes til tilskudd knyttet til de syv bransjeprogrammene under IA-avtalen etter nærmere vilkår fastsatt i forskrift.

For 2022 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 faktabasert 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 2020. Tilskuddet går til daglig drift av senteret, herunder informasjon og rådgiving, utvikling og formidling av kunnskap og til holdningsskapende arbeid.

### Rapport

SSPs ulike publikasjoner og arrangementer har bidratt til oppmerksomhet om seniorer i arbeidslivet. SSP har et høyt aktivitetsnivå, og har sammen med samarbeidspartnere arrangert en rekke seminarer, webinarer og konferanser det siste året. Smittevernrestriksjonene for å hindre spredning av koronaviruset har ført til at mye av aktivitetene har foregått digitalt.

FOU-arbeidet i 2020 omfattet bl.a. en videreføring av kartleggingsprosjekter om seniorennes situasjon i ulike bransjer, der formålet er å bidra til en bedre seniorpolitikk i de aktuelle bransjene. Prosjekter som omhandler barnehagesektoren og sentralforvaltningen ble ferdigstilt i hhv. 2020 og tidlig 2021. Nye kartlegginger av sykehussektoren og undervisningssektoren ble igangsatt ved årsskiftet 2020–2021. FoU-prosjektet «Affektive komponenter innen alderisme» ble etablert i 2020. 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. I 2020 ble utvalget i undersøkelsen utvidet for å gi mulighet til flere analyser av resultatene. Den årlige forskningskonferansen i oktober 2020 presenterte funnene i barometeret for 2020, samt nye forskningsresultater.

I tråd med strategiplanen for 2020–2023 har SSP styrket arbeidet med rådgiving og veiledning til norske virksomheter. Administrasjonen er utvidet med én medarbeider for å øke kapasiteten på området. Det er utviklet to e-læringsverktøy og fire informasjonsfilmer rettet mot virksomheter og seniorer det siste året.

SSP har et utstrakt samarbeid med organisasjoner, virksomheter, partene i arbeidslivet og offentlige myndigheter. I 2020 ble det gjennom-

ført flere samarbeidsaktiviteter, i tillegg til foredrag eller andre faglige bidrag på flere ulike arrangementer. SSP og Arbeids- og velferdsdirektoratet har en samarbeidsavtale som oppfølging av den nye IA-avtalen. SSP har også samarbeidet med Innovasjon Norge om en artikkelserie om seniorgründere.

### Budsjettforslag 2022

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 2022. I tråd med strategiplanen for 2020–2023 vil SSP ytterligere forsterke og videreutvikle rådgivnings- og veiledningstjenester.

SSP vil i 2022 prioritere sin innsats innenfor disse fire hovedområdene:

- Forsknings- og utviklingsarbeid, inkludert forskningsformidling
- Rådgiving og veiledning
- Kommunikasjon og samfunnspåvirkning
- Samarbeidsprosjekter

For 2022 foreslås en bevilgning på 17,7 mill. kroner.

### Post 73 Tilskudd til trygderettslig/EØS-rettslig forskning og kompetanseutvikling

Posten omfatter tilskudd til de juridiske fakultetene ved Universitetet i Oslo, Universitetet i Bergen og Universitetet i Tromsø. Formålet med tilskuddet er å bidra til fakultetenes satsinger på trygderettslig/EØS-rettslig forskning og kompetanseutvikling.

### Rapport

Tilskuddet ble opprettet i forbindelse med RNB 2021, jf. Prop. 195 S (2020–2021) Tilleggsbevilgninger og omprioriteringer i statsbudsjettet 2020 og Innst. 600 S (2020–2021). Tilskuddsmottakerne skal i mars 2022 levere skriftlig rapport om progresjon i aktiviteter og måloppnåelse.

### Budsjettforslag 2022

For 2022 en bevilgning på 5,1 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 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
604	Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen	307 270	439 447	316 000	-28,1
605	Arbeids- og velferdsetaten	13 125 382	13 059 130	12 823 005	-1,8
606	Trygderetten	88 118	91 232	102 790	12,7
Sum kategori 09.10		13 520 770	13 589 809	13 241 795	-2,6

Utgifter under programkategori 09.10 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
01-29	Statens egne driftsutgifter	13 029 964	13 089 894	12 719 455	-2,8
30-49	Nybygg, anlegg mv.	490 806	499 915	522 340	4,5
Sum kategori 09.10		13 520 770	13 589 809	13 241 795	-2,6

### Kap. 604 Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen

(i 1 000 kr)					
Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	
21	Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres, kan nyttes under post 45</i>		126 370	254 747	148 130
45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres, kan nyttes under post 21</i>		180 900	184 700	167 870
Sum kap. 604			307 270	439 447	316 000

Overført fra 2020 til 2021:  
Post 45: 32 730 000 kroner

## Allmenn omtale

Bevilgningen dekker utgifter til særskilte utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen. For 2022 dekker bevilgningen utgifter knyttet til IKT-moderniseringen i Arbeids- og velferdsetaten. IKT-moderniseringen innebærer et langsiktig utviklingsløp, og har fram til og med 2020 bestått av tre prosjekter som skal etablere moderne systemløsninger for Arbeids- og velferdsetatens ytelsesforvaltning. Utviklingen av moderne systemløsninger under kap. 604 videreføres. «Flere i arbeid – enklere, raskere, bedre», som et fjerde prosjekt i IKT-moderniseringen i Arbeids- og velferdsetaten, 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. Det vises også til omtale av digitalisering under kap. 605, Rapportering, strategier og tiltak for 2022, Effektivisering gjennom digitalisering og omorganisering.

Modernisering av etatens IKT-systemer er nødvendig for å skifte ut svært gamle systemer som ikke tilfredsstiller krav til sikkerhet og brukervennlige tjenester. Systemene medfører unødvendig mye manuell behandling i ytelsesforvaltningen og gjør det vanskelig å implementere politiske reformer. 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.

Prosjekt 1 og Prosjekt 2 er avsluttet. Prosjekt 3 pågår fortsatt. I Prosjekt 3 er det så langt bl.a. ferdigstilt løsninger for svangerskapspenger, omsorgspenger og sykepenger, med høy grad av automatisering. Det er videre laget nye løsninger for stønad ved pleie av syke barn, barnetrygd og enslig forsørger. Det gjenstår å slutføre sykepen-

geområdet, samt å lage løsninger for pleie av nærstående og for opplæringspenger.

Prosjekt 3 har levert en rekke løsninger med god effektivitet og høy grad av automatisering, både for personbrukere og saksbehandlere i etaten. I de fleste nye løsningene kan personbrukere levere alt digitalt. De slipper å ettersende på papir, og de får raskt svar på sine søknader. Prosjekt 3 gjennomføres i tråd med prinsippet om «design to cost» og følger metoden for smidig utvikling. Framdriften og budsjettbehovet har utviklet seg dynamisk underveis i prosjektperioden. Det er også nå, i den avsluttende fasen av prosjektet, behov for en forskyvning. Prosjektet avsluttes i 2022.

Arbeids- og velferdsetaten har i forbindelse med systemendringene som det har vært nødvendig å gjennomføre i forbindelse med koronapandemien, også i 2021 måttet trekke på kompetanse fra Prosjekt 3. Forskyvningen til 2022 er også begrunnet i å sikre kvaliteten i sykepengeløsningen. Dette innebærer at 94,2 mill. kroner forskyves til 2022. Basert på endelig mindreforbruk for 2021, vil det bli foreslått nødvendige justeringer i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett for 2022. Forskyvning til 2022 vil ikke gjøre Prosjekt 3 dyrere totalt sett.

Prosjekt 4 ble startet opp i 2021 med en bevilgning på 60 mill. kroner, jf. omtale i Prop. 195 S (2020–2021) og Stortingets vedtak om igangsetting av prosjektet. Prosjektet planlegges gjennomført i perioden 2021–2025. Av Prop. 195 S (2020–2021) framgikk det videre at budsjettgevinster fra prosjektet ville bli nærmere omtalt i Prop. 1 S (2021–2022). Det legges til grunn at 50 pst. av de årlige netto besparelsene skal bidra til økt handlingsrom i den ordinære budsjettprosessen. Gevinstberegninger for Prosjekt 4 viser en gradvis realisering av gevinstene. 2024 vil være første år med netto besparelse på Arbeids- og velferdsetatens driftsbudsjett. Dette innebærer et gevinstuttak fra Arbeids- og velferdsetatens driftsbudsjett tilsvarende 14 mill. kroner i 2024, 36 mill. kroner i 2025, 45 mill. kroner i 2026 og en helårseffekt på 134 mill. kroner f.o.m. 2027 (alle beløp i 2022-kroner).

For 2022 foreslås det en bevilgning på 221,8 mill. kroner til Prosjekt 4.

## Budsjettforslag 2022

For 2022 foreslås en bevilgning på 316 mill. kroner samlet til Prosjekt 3 og Prosjekt 4 (utfasing av systemene Arena/Abetal) i IKT-moderniseringen i Arbeids- og velferdsetaten.

**Post 21 Spesielle driftsutgifter, kan overføres, kan nyttes under post 45**

For 2022 foreslås en bevilgning på 148,1 mill. kroner.

**Post 45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, kan overføres, kan nyttes under post 21**

For 2022 foreslås en bevilgning på 167,9 mill. kroner.

**Kap. 605 Arbeids- og velferdsetaten**

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
01	Driftsutgifter	12 755 528	12 648 668	12 371 300
21	Spesielle driftsutgifter	28 650	35 096	35 830
22	Forsknings- og utredningsaktiviteter	31 298	60 151	61 405
45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres</i>	309 906	315 215	354 470
	Sum kap. 605	13 125 382	13 059 130	12 823 005

Overført fra 2020 til 2021:  
Post 01: 576 531 000 kroner  
Post 21: 1 711 000 kroner  
Post 22: 1 613 000 kroner  
Post 45: 8 951 000 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 2020 var det om lag 12 700 statlige årsverk<sup>75</sup> og om lag 5 800 kommunale årsverk i arbeids- og velferdsforvaltningen.

I 2020 ble det utbetalt 529 mrd. kroner i statlige ytelser. Utgifter til kommunale stønader som NAV-kontorene forvalter og ytelser på vegne av Statens pensjonskasse kommer i tillegg. I 2020 behandlet Arbeids- og velferdsetaten om lag 4,3 millioner ytelsessaker, og om lag 3,1 millioner brukere fikk en utbetaling fra Arbeids- og velferdsetaten.

**Rapportering, strategier og tiltak for 2022**

Arbeids- og velferdsforvaltningen er sentral for gjennomføringen av arbeids- og velferdspolitikken. Forvaltningen er en viktig bidragsyter for å kunne nå regjeringens hovedmål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting og om økonomisk og sosial sikkerhet, og bidrar også til hovedmålet om et sikkert og seriøst arbeidsliv. I Meld. St. 33 (2015–2016) *NAV i en ny tid – for*

<sup>75</sup> Tallet for 2020 er ikke sammenlignbart med tilsvarende rapportering i tidligere års proposisjoner. Definisjonen av utførte årsverk for statlige virksomheter er endret.

*arbeid og aktivitet* la regjeringen fram flere hovedstrategier og tiltak for å videreutvikle arbeids- og velferdsetaten. Tiltakene skal understøtte målet om flere i arbeid og færre på trygd. Tiltakene er ikke minst rettet mot å:

- Styrke de arbeidsrettede tjenestene – både overfor arbeidsgivere og brukere
- Vri ressurser til arbeidsrettede tjenester – for å styrke oppfølgingen av dem som trenger det
- Gi Arbeids- og velferdsetaten større handlingsrom til å tilpasse tjenestene til brukernes behov
- Gi brukerne bedre tjenester i digitale kanaler
- Skape større kompetansemiljøer og kunnskapsbaserte tjenester
- Legge mindre vekt på telling av gjennomførte aktiviteter og mer vekt på ledelse og resultater

Siden meldingen ble lagt fram, har regjeringen fulgt opp flere sentrale tiltak gjennom regelverksendringer og budsjettvedtak som er omtalt i egne proposisjoner og i statsbudsjettene de siste årene. Dette omfatter bl.a. endringer i regelverket for arbeidsavklaringspenger, ungdomsinnsetningen, innsats under inkluderingsdugnaden, aktivitetsplikt for sosialhjelpsmottakere under 30 år, omlegging av styringsprinsipp for arbeidsmarkedstiltakene, økt fleksibilitet i Arbeids- og velferdsetaten til selv i høyere grad å kunne utføre oppfølgingstjenester i egen regi, utvikling av digitale tjenester til brukerne og beslutning om færre regionale enheter i arbeids- og tjenestelinjen.

Arbeids- og velferdsetaten har i 2020 og så langt i 2021 vært i en ekstraordinær situasjon som følge av NAV-/EØS-saken og koronapandemien. Dette har preget etatens prioriteringer sammenlignet med foregående år.

NAV-/EØS-saken har preget Arbeids- og velferdsetaten siden høsten 2019. Et betydelig antall personer har, som følge av Arbeids- og velferdsetatens feilpraktisering av adgangen til å motta sykepenger, arbeidsavklaringspenger og pleiepenge ved opphold i et annet EØS-land, fått urettmessige tilbakebetalingskrav. Enkelte ble anmeldt og dømt for trygdesvindler, uten at forholdet mellom folketrygdloven og EØS-retten har blitt vurdert av påtalemyndigheten eller domstolene.

Betydelige ressurser har gått til å rydde opp i de sakene hvor etaten har gjort feil og for å sikre at slike feil ikke skjer igjen.

NAV-/EØS-saken har blitt, og vil fortsatt bli, fulgt tett opp i styringsdialogen med Arbeids- og velferdsetaten.

For nærmere informasjon om NAV-/EØS-saken og oppfølging av den, se omtale under

punkt 2 Profil og satsingsområder i del I av proposisjonen.

I mars 2020 ble det gjennomført en rekke tiltak for å begrense spredningen av koronaviruset. I forlengelsen av dette vedtok Stortinget flere midlertidige endringer i eksisterende ordninger og innføring av nye midlertidige ordninger innenfor Arbeids- og velferdsetatens ansvarsområde. Dette førte til en rekke omprioriteringer i Arbeids- og velferdsetaten. For systemmessig å kunne gjennomføre de midlertidige regelverksendringene og håndtere en markant økning i omfanget av søknader om ytelser mv., har etaten vist stor omstillings- evne.

Etaten prioriterte i denne situasjonen å sikre livsopphold til de ledige/permitterte. Videre var det viktig å sørge for formidling av arbeidskraft til samfunnskritiske virksomheter. For å sikre god informasjon og tilgjengelighet, tok etaten i høy grad i bruk digitale tjenester, telefoni og video i stedet for fysiske brukermøter. I oppfølgingsarbeidet er unge og langtidsledige blitt prioritert.

Som et eksempel på omfanget Arbeids- og velferdsetaten sto overfor, mottok etaten i perioden 1. januar til 1. september 2020 om lag 561 000 søknader om dagpenger. Dette er om lag fem ganger så mange dagpengesøknader som etaten mottok i samme periode i 2019. Arbeids- og velferdsetaten økte saksbehandlingskapasiteten kraftig på dagpengeområdet. Likevel var det i en slik situasjon ikke til å unngå at det ble lange ventetider i en periode.

For å unngå at noen skulle gå for lenge uten nødvendige midler til livsopphold, etablerte Arbeids- og velferdsetaten allerede 30. mars 2020 en forskuddsordning for dagpenger. I tillegg til forskuddsordningen, leverte Arbeids- og velferdsetaten på rekordtid endringer og nyutvikling i IKT-løsninger for lærlinger, sykepenger, dagpenger, omsorgspenger og for næringsdrivende/frilansere samt en lønnskompensasjonsordning for permitterte.

Etaten ble i 2020 midlertidig styrket med til sammen 900 mill. kroner for å avhjelpe situasjonen. Den midlertidige styrkingen ble i hovedsak videreført i 2021 (866 mill. kroner). Den midlertidige styrkingen i 2021 inkluderer også en styrking knyttet til opplæringskoordinatorer, tiltakskoordinatorer, administrative ressurser knyttet til arbeidsmarkedstiltak og IKT-tiltak for å sikre bedre tjenester til permitterte og bedre og mer effektiv administrasjon av arbeidsmarkedstiltakene.

Styrkingen av driftsbevilgningen i 2020 og 2021 har vært foreslått overfor Stortinget som en

midlertidig bevilgningsøkning som en følge av pandemien. Regjeringen foreslår en ettårig bevilgningsøkning også i 2022 på 75 mill. kroner til Arbeids- og velferdsetaten, selv med de gode utsiktene på arbeidsmarkedet og positiv vaksinesituasjon. Dette fordi ettervirkningene av pandemien også vil prege etatens drift i 2022, jf. omtale under budsjettforslaget for kap. 605, post 01.

Arbeids- og velferdsetaten har også før den ekstraordinære situasjonen oppsto, 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. Utviklingen av nye tjenester medfører at veiledere i en ordinær driftssituasjon i høyere grad vil kunne møte brukerne i flere kanaler, bruke mer tid på arbeidsrettet oppfølging og mindre tid på interne prosesser. 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, og sammen med spesialisering av ytelsesforvaltningen gir det rom for omprioritering av ressurser internt i etaten.

Selv om de pågående effektiviserings- og omorganiseringsprosessene vil bedre tjenestetilbudet til brukerne og kvaliteten i ytelsesforvaltningen på sikt, er det erfaringsmessig risiko for at slike omstillinger kan føre til en midlertidig svekket måloppnåelse på enkelte områder. Departementet følger derfor prosessene tett og har en god dialog med Arbeids- og velferdsdirektoratet.

#### *Arbeidsrettede tjenester*

Arbeids- og velferdsetaten arbeider for å fremme overgang til arbeid og bistår personer som trenger hjelp til å komme i arbeid. Dette omfatter både ordinære arbeidssøkere og personer som står lenger unna arbeidsmarkedet og som har et mer omfattende oppfølgingsbehov.

Gjennom inkluderingsdugnaden satser etaten i samarbeid med bl.a. utdannings- og helsemyndighetene på ulike tiltak for å bidra til at flere med

nedsatt funksjonsevne og/eller hull i CV-en skal komme over i ordinære jobber, eller få tilpasset opplæring.

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 sykefraværarbeidet, og har bl.a. ansvar for å avholde dialogmøte 2 for sykmeldte.

Det vises til nærmere omtale av etatens arbeid for økt inkludering og oppfølging av IA-avtalen under punkt 6.1.3 Inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet og punkt 6.1.2 Innsats for å motvirke frafall og sykefravær i arbeidslivet. Videre vises det til omtale av arbeidsmarkedstiltak under kap. 634 og omtale nedenfor av arbeidet med videreutvikling av tjenestene for arbeidsgivere og brukere.

#### *Ytelsesforvaltningen*

Et sentralt mål for ytelsesforvaltningen er at brukerne skal få utbetalt rett ytelse til rett tid. 2020 var som følge av koronapandemien et svært krevende år for ytelsesforvaltningen. For mange av ytelsene var det en dramatisk økning i antallet saker. For dagpenger var det i 2020 i overkant av fire ganger flere søknader enn i 2019.

Til tross for denne ekstraordinære situasjonen, nådde etaten målene for saksbehandling på 14 av 18 områder for nasjonale saker, og 5 av 11 saksområder for utenlandssaker. For dagpenger var likevel saksbehandlingstiden i store deler av 2020 betydelig lengre enn målkravet. Det var i 2020 en samlet økning i antall ubehandlede saker på 19 pst.

Ytelsesforvaltningen var i 1. tertial 2021 fortsatt preget av en høy inngang av nye saker. Dette kom i tillegg til ubehandlede saker fra 2020. Etaten hadde i 1. tertial 2021 for lang saksbehandlingstid på klager og anker, samtidig som antall klager og anker til behandling ble bygget noe ned i samme periode.

Ytelsesforvaltningen har over tid vært gjennom en omfattende omorganisering med spesialisering av saksbehandlingen. Gjennom spesialisering og utvikling av organisasjonsutvikling, sammen med mer digitale saksbehandlingsløsninger, etableres større fagmiljøer innenfor de ulike ytelsesområdene. Målet med spesialiseringen er bedre måloppnåelse med bl.a. redusert saksbehandlingstid, bedre kvalitet og økt likebehandling. Arbeids- og velferdsetaten arbeider målrettet og



systematisk for å bedre kvaliteten i saksbehandlingen.

Brukere kan klage på vedtak fattet av Arbeids- og velferdsetaten.<sup>76</sup> Innsatsen for å forbedre saksbehandlingstider for klagesaker har vært prioritert, bl.a. gjennom styrking av området i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett for 2019. Som følge av koronapandemien ble imidlertid ressurser til klage- og ankebehandling omdisponert til behandling av dagpengesøknader. F.o.m. september 2020 er ressursene tilbakeført, og i tillegg er området styrket. Det har manglet gode tallgrunnlag for klage- og ankebehandlingen, men fra 2020 blir det utarbeidet statistikk som gjør en tettere oppfølging av området mulig. Departementet har også vektlagt behovet for en tettere dialog mellom Arbeids- og velferdsetaten og Trygderetten i klage- og ankesaker. En slik dialog skal likevel ikke gå på bekostning av Trygderettens uavhengige rolle.

Riksrevisjonen har gjennomført en forvaltningsrevisjon – Dokument 3:8 (2020–2021) Under søkelse av årsaker til lang saksbehandlingstid i klage- og ankesaksbehandlingen i Arbeids- og velferdsetaten og Trygderetten. Riksrevisjonens hovedkonklusjon er at saksbehandlingstidene i klage- og ankesakskjeden i Arbeids- og velferdsetaten og Trygderetten er for lange, og har blitt lengre over tid. I saker som omhandler uføretrygd, arbeidsavklaringspenger og andre helserelevante ytelser er ventetiden særlig lang for brukere. Riksrevisjonen fant også at det er lite oppmerksomhet på den totale ventetiden for brukeren i klage- og ankesaker.

Regjeringen har nedsatt et utvalg som skal gjøre en helhetlig gjennomgang av klage- og ankesystemet i Arbeids- og velferdsetaten og Trygderetten. Utvalget skal vurdere alle sider ved dagens system – både mulige forbedringer innenfor dagens modell, men også alternative måter å organisere dette på. Utvalget skal fokusere på tiltak som bedrer systemet for brukerne, sikrer rettssikkerheten og bidrar til en mer effektiv sakshåndtering. Utvalget vil levere sin rapport i desember 2022.

Koronapandemien har hatt betydning for Arbeids- og velferdsetatens kontrollvirksomhet og arbeid med feilutbetalinger og trygdesvindler. De midlertidige koronatiltakene ble vedtatt uten at

det var mulig å utrede og ivareta ordinære krav til forvaltning og kontrolltiltak. Forventningene til rask iverksettelse kombinert med en tilnærmet eksplisiv vekst i antall saker førte til at det ikke var mulig å bygge inn omfattende kontrolltiltak i de tekniske løsningene. Mange av ressursene til kontrollarbeid ble omdisponert til å behandle den store mengden dagpengesøknader. Kontroll av koronaordningene har likevel vært prioritert. Arbeids- og velferdsetaten fant i 2020 flere forsøk på svindel, både i den midlertidige lønnskompensasjonsordningen for permitterte, og i inntektssikringsordningen for frilansere og selvstendig næringsdrivende. I 2021 har det derfor vært viktig å sikre kapasitet til forebygging og avdekking av svindel og feilutbetalinger knyttet til de midlertidige koronatiltakene.

Som ledd i Arbeids- og velferdsetatens kontrollarbeid deltar etaten i det tverretatlige samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet. Grov trygdesvindler er ofte muliggjort eller blir kombinert med annen arbeidslivskriminalitet. Arbeids- og velferdsetaten er derfor en viktig deltaker i a-krim-samarbeidet. Arbeids- og velferdsetatens innsats i a-krim-samarbeidet har vært redusert under pandemien. Etaten har likevel hatt nytte av samarbeidet, ikke minst med Skatteetaten i kontrollen av koronaordningene. F.eks. ble det avdekket svakheter i aa-registeret som de to etatene har samarbeidet om å løse. Det vises til omtalen av innsatsen mot arbeidslivskriminalitet under del 2, punkt 6.3.3 Innsats mot arbeidslivskriminalitet.

#### *Hjelpemiddelforvaltningen*

Saksbehandlingstiden for saker som gjelder hjelpemidler har økt noe fra 2019 til 2020, samtidig som antall saker har gått noe ned. Imidlertid er saksbehandlingstiden innenfor målet for området. Det er registrert færre henvendelser til NAV Hjelpemidler og tilrettelegging i 2020, som gjelder søknader om hjelpemidler, innmelding av behov for bistand og bestilling av service, reparasjon og tilpasning av hjelpemidler. Nedgangen i antall henvendelser skyldes generelt lavere aktivitet med hjemmebesøk i regi av kommunehelsetjenesten, som er førstelinje på hjelpemiddelområdet, som følge av koronapandemien.

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. Arbeids- og velferdsdirektoratet har utarbeidet en handlingsplan for å effektivisere og videreutvikle hjelpemiddelområdet.

<sup>76</sup> 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.

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. Arbeids- og velferdsetaten har utviklet en ny digital formidlingsløsning for tolkeoppdrag for hørselshemmede, døve og døvblinde, som ble innført i hele landet i 2020. For hjelpemidler ble en enkel digital behovsmelding for kommunalt ansatte innført i 2020. Behovsmeldingen dekker i dag et begrenset antall hjelpemidler, men skal videreutvikles med flere hjelpemidler og støttefunksjoner i løpet av 2021. Det vises til nærmere omtale under hovedmål om økonomisk og sosial sikkerhet.

#### *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. Resultater fra brukerundersøkelsen for 2021 har ikke foreligget i tide for ferdigstillelse av Prop. 1 S (2021–2022).

Nav.no brukes stadig mer. I perioden mars til desember 2020 hadde nav.no mer enn 83 millioner besøk. Dette var 40 pst. mer enn i samme periode i 2019. Digitalisering av tjenestene endrer måten Arbeids- og velferdsforvaltningen tilbyr sine tjenester på. I forbindelse med følgene av koronapandemien har det vært utviklet en rekke midlertidige løsninger med høy grad av selvbetjening gjennom automatisering. Dialogen og samhandlingen med etatens brukere ble i 2020 i høy grad flyttet til digitale flater som følge av pandemien. 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 og saksbehandlere, bl.a. ny løsning for søknad og innsyn i egen sak, samt saksbehandling av stønader til familier med syke barn, sykepenger, enslig forsørger og barnetrygd. Arbeidsgiverne har fått sin egen innloggingsside på nav.no. Digitale tjenester gir i mange tilfeller grunnlag for å erstatte besøk på NAV-kontoret med bruk av selvbetjening på nett.

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 er også åpent for personer uten timeavtale og skal sørge for nødvendig bistand til brukere som ikke er på digitale plattformer, har lese- og skrivevansker, språkproblemer eller som av andre årsaker har vanskelig for å bruke selvbetjening og telefoni. NAV-kontoret er tilgjengelig for dem som trenger hjelp i en nødssituasjon. Under koronapandemien har likevel NAV-kontorer til tider vært helt eller delvis fysisk stengt. Det digitale tilbudet har likevel vært åpent.

Bemanningen hos NAV Kontaktsenter ble midlertidig betydelig styrket i forbindelse med koronapandemien, både gjennom interne omdisponeringer og gjennom nye midlertidige stillinger.

#### *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 nå inngått samarbeidsavtaler med OsloMet-Storbyuniversitetet, Høgskolen i Innlandet (HiNN), Universitetet i Tromsø-Norges Arktiske Universitet (UiT), Norges teknisk naturvitenskapelige universitet (NTNU) og Juridisk fakultet ved Universitetet i Oslo. Direktoratet samarbeider også med to forskningssentre – SFI-Big Insight ved Norsk regnesentral og Kunnskapscenteret ved Folkehelseinstituttet.

Kunnskapstilfanget på arbeids- og velferdsfeltet er betydelig, både gjennom forskningsprogrammer, evalueringer av NAV-reformen, kunnskapsoversikter og en rekke FoU-prosjekter i regi av forvaltningen selv. Arbeids- og velferdsetaten hadde totalt elleve offentlig sektor ph.d. stipendiat i 2020. Det er inngått rammeavtaler mellom direktoratet og en rekke forskningsmiljøer på områdene effektstudier, kartlegging og evalueringer, forsøk og kunnskapsoppsamlinger. 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 sosialdepartementet samarbeider med Arbeids- og velferdsdirektoratet om kunnskapsbehov i arbeids- og velferdssektoren, og en ny FoU-plan for NAV ble ferdigstilt våren 2021. Planen stadfester prinsipper for FoU-arbeidet i NAV, presenterer virkemidler for FoU-arbeidet, beskriver hvordan FoU-arbeid kan bidra til kunnskapsbasert praksis og utviklingsarbeid i NAV og til å forsterke fagdirektoratsrollen 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 NAV. Den nye FoU-planen setter retning for Arbeids- og velferdsetatens FoU-virksomhet i neste fireårsperiode (2021–2025), og ses i sammenheng med departementets FoU-strategi 2019–2023.

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 til styrket satsning på arbeidsrettet oppfølging gjennom styrking av NAV-kontorene.

Ressurskartlegging i etaten viser at det fra 2014 til 2018 har vært en styrking av den statlige bemanningen på NAV-kontorene for å bidra til tettere oppfølging. Dette omfatter både økt satsing på oppfølging i egenregi og en generell styrking av NAV-kontorene gjennom effektivisering og gevinstrealisering. Bemanningen på NAV-kontorene økte med 140 årsverk fra 2018 til 2019, i hovedsak knyttet til økt satsing på oppfølging i

egenregi (jobbspesialister). Arbeids- og velferdsdirektoratet har de senere årene redusert bemanningen på flere områder utenom IKT. Innenfor IKT bidrar nedgang i bruk av eksterne konsulenter til økt bemanning, siden utviklingsressurser ansettes i egen virksomhet. For 2020 og 2021 har etaten styrket bemanningen midlertidig på flere områder knyttet til følgene av koronapandemien.

I tillegg til IKT-moderniseringen er etaten i gang med en rekke viktige tiltak for tjenesteutvikling og digitalisering som hver for seg vil kunne gi store positive virkninger for samfunnet og for effektiviseringen i forvaltningen. Bedre systemstøtte for arbeidsgivere og bedre systemer i oppfølgingsarbeidet vil kunne gi betydelige gevinster både for brukerne og etaten, bl.a. ved dialogtjenester som erstatter tungvinte arbeidsprosesser og sikrer bedre brukermedvirkning og eierskap til egen sak. I forbindelse med følgene av koronapandemien har det vært utviklet en rekke midlertidige løsninger med høy grad av selvbetjening gjennom automatisering. Andre digitale utviklingstiltak har derfor blitt skjøvet ut i tid. Det har bl.a. vært nødvendig å forskyve arbeidet med Prosjekt 3 i IKT-moderniseringen, jf. omtale under kapittel 604.

Hovedprosjektet for modernisering av nytt folkerregister gjennomføres av Skattedirektoratet. Arbeids- og velferdsetaten er deltager i prosjektet for de opplysninger etaten skal oppdatere i nytt folkerregister, jf. omtale under kap. 605, post 01.

Prosjektet Digisos har gitt bedre tjenester for dem som søker om stønad til livsopphold etter sosialtjenesteloven. Arbeids- og velferdsdirektoratet og prosjektkommunene har gjennom KS sin FIKS-integrasjonsløsning valgt å videresende brukernes sosialsøknader fra Ditt NAV til kommunenes sosialsystemer. Nesten alle NAV-kontorene har tatt i bruk digital søknad om sosialhjelp som følge av koronapandemien.

I tråd med regjeringens Digitale agenda (Meld. St. 27 (2015–2016)) og regjeringens strategi for digitalisering i offentlig sektor arbeider også Arbeids- og sosialdepartementet sammen med forvaltningen for å tilpasse regelverket slik at det tilrettelegges for digital utvikling, forenkling og en effektiv forvaltning.

#### *Partnerskap, kommune- og regionreform*

Som følge av regionreformen har Arbeids- og velferdsetaten i 2019 gjennomført den største organisatoriske omstillingen siden arbeids- og velferdsetaten ble etablert i 2006. I januar 2019 endret Arbeids- og velferdsetaten regionstruktur, i

og gikk fra 19 fylkesledd til 12 regionkontorer. Antall NAV-kontorer var redusert fra 423 i 2017 til 293 ved utgangen av 2020. Reduksjon i antall ledd på regionalt nivå medfører at en større andel av ressursene flyttes til NAV-kontorene.

Partnerskapet mellom stat og kommune i NAV-kontorene utøves lokalt. Tjenesteinnholdet i NAV-kontorene vil variere, avhengig av samarbeidsavtalen som er inngått mellom etaten og den enkelte kommune. For å styrke partnerskapet og bidra til videreutvikling av NAV-kontorene, har KS og Arbeids- og sosialdepartementet inngått en samarbeidsavtale som konkretiserer viktige forpliktelser og målsettinger i samarbeidet mellom KS og 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. Ikke minst betyr det større fleksibilitet i praktiseringen av arbeids- og velferdspolitikken i møte med den enkelte bruker. Det er iverksatt flere tiltak som tydeliggjør NAV-kontorenes ansvar for oppfølging av utsatte grupper.

## Budsjettforslag 2022

### Post 01 Driftsutgifter

Bevilgningen under posten skal dekke lønns- og driftsutgifter i Arbeids- og velferdsetaten.

For 2022 foreslås en bevilgning på 12 371,3 mill. kroner, som samlet sett innebærer en reduksjon med 277,4 mill. kroner sammenlignet med Saldert budsjett 2021. Dette inkluderer også lønns- og prisjustering. Nedenfor oppsummeres de fleste forslagene til bevilgningsendringer på posten.

Det foreslås å øke Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning med 50 mill. kroner for å bidra til en styrking av etaten.

Styrkingen av driftsbevilgningen i 2020 og 2021 har vært foreslått overfor Stortinget som en midlertidig bevilgningsøkning som en følge av pandemien. Regjeringen foreslår en ettårig bevilgningsøkning også i 2022 på 75 mill. kroner til Arbeids- og velferdsetaten, selv med de gode utsiktene på arbeidsmarkedet og positiv vaksinesituasjon. Dette fordi ettervirkningene av pandemien også vil prege etatens drift i 2022.

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 23,7 mill. kroner, jf. omtale under punkt 2.3 Satsinger og hovedprioriteringer i del I og hovedmål om økonomisk og sosial sikkerhet. Det forventes en noe mindre bruk av frilanstolker som følge av

økningen i antall fast ansatte tolker. Anslaget for folketrygdens utgifter til tolking i regi av frilanstolker er derfor noe redusert som følge av omleggingen. Dette innebærer en nettoøkning til formålet på 15 mill. kroner.

Arbeids- og velferdsdirektoratet vil i 2022 igangsette et arbeid med å utvikle digitale løsninger for samhandling mellom brukere og arbeids- og velferdsforvaltningen innen økonomisk rådgivning, jf. omtale under kap. 621, post 63. Det foreslås derfor å øke bevilgningen med 13 mill. kroner.

Som følge av forslaget om redusert bevilgning til arbeidsmarkedstiltak i 2022, foreslås driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten redusert med 54 mill. kroner sammenlignet med Saldert budsjett 2021, og 104 mill. kroner sammenlignet med vedtatt budsjett 2021.

Som ledd i inkluderingsdugnaden ble driftsbevilgningen i 2019 økt med 3,5 mill. kroner til Ringer i Vannet 2, senere kalt «Vi inkluderer». Grunnet forsinkelser i gjennomføringen som følge av koronapandemien forlenges satsingen i 2022. Se omtale av inkluderingsdugnaden i hovedmål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting. Regjeringen foreslår å videreføre bevilgningen fra Prop. 79 S (2020–2021) med 12 mill. kroner til tiltakskoordinatører knyttet til inkluderingsdugnaden i fylkene, og 35 mill. kroner til opplæringskoordinatorstillinger som utgjør fylkesvise team i Arbeids- og velferdsetaten. Opplæringskoordinatorne legger til rette for at flere av etatens brukere får hensiktsmessig kvalifiseringstilbud, og skal bl.a. bidra til et styrket samarbeid mellom Arbeids- og velferdsetaten og fylkeskommunen. Tiltakskoordinatorene skal bidra til økt bruk av inkluderingsvirkemidler.

Driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten foreslås økt med 10 mill. kroner i 2022 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, jf. omtalen under punkt 6.1.1.

Regjeringen la i august 2021 fram en strategi for økt innovasjon og bedre tjenester på arbeids- og velferdsfeltet. Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning foreslås styrket med 11,6 mill. kroner i 2022 for oppfølging av strategien.

Regjeringen foreslår å bevilge 3,8 mill. kroner til et opplæringsforsøk rettet mot personer med svake kvalifikasjoner som trenger opplæring av lengre varighet. Bevilgningsforslaget er til drift av forsøket, mens selve tiltaket dekkes innenfor bevilgningen til Kap. 634 post 76 Tiltak for arbeidssøkere.

Regjeringen foreslår å bevilge 6 mill. kroner i 2022 til gjennomføring av pilotprosjekter rettet mot unge fra 2022. Formålet er tidlig innsats for å forebygge inaktivitet og utenforskap blant unge.

Driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten foreslås økt med 9,1 mill. kroner i 2022 som følge av forslaget om økt bevilgning til varig tilrettelagt arbeid (VTA).

I forbindelse med nytt a-krimssenter i Troms og Finnmark foreslås driftsbevilgningen styrket med 6,75 mill. kroner, jf. nærmere omtale under punkt 2 Profil og satsingsområder i del I av proposisjonen.

De vedtatte endringene i folketrygdlovens etterlatteytelser innebærer store endringer i Arbeids- og velferdsetatens saksbehandlings-systemer. Bevilgningene under post 01 og post 45 foreslås derfor begge økt med 45 mill. kroner.

EU-direktivet om balansert arbeids- og familieliv (WLB-direktivet) innebærer tilpasninger i foreldrepengeordningen. Driftsbevilgningen foreslås derfor økt med 7 mill. kroner.

Prosjektet for framtidens innkreving i Skatteetaten medfører økte utgifter for Arbeids- og velferdsetaten. Arbeids- og velferdsetaten foreslås derfor styrket med 13,5 mill. kroner, fordelt på postene 01 og 45 med hhv. 8 og 5,5 mill. kroner.

Lov om offentlige organers ansvar for bruk av tolk mv. (tolkeloven) ble vedtatt 7. juni 2021. Dette medfører økte utgifter for Arbeids- og velferdsetaten. Driftsbevilgningen foreslås derfor økt med 0,8 mill. kroner. Det er også anslått inntekter fra gebyr ved manglende oppmøte på 0,145 mill. kroner. Inntektene føres på kap. 3605, post 04 Tolketjenester.

Regjeringens avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform skal gi insentiver til mer effektiv statlig drift og skape handlingsrom til å finansiere satsinger på prioriterte områder i statsbudsjettet. For Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning er det lagt til grunn en innsparing som følge av avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen på 63,2 mill. kroner i 2022.

I 2021 ble det trukket ut totalt 36,5 mill. kroner fra Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning som følge av gevinstuttak fra IKT-moderniseringsprosjekt 2. Det foreslås en ytterligere reduksjon i bevilgningen med 1,5 mill. kroner i 2022 i den forbindelsen. Reduksjonen i 2022 innebærer at full effekt av gevinstuttaket er oppnådd (38 mill. kroner). Dette tilsvarer 50 pst. av de årlige netto besparelsene, som skal bidra til økt handlingsrom i den ordinære budsjettprosessen.

Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning foreslås redusert med 24 mill. kroner som følge av

gevinstuttak fra IKT-moderniseringsprogrammets Prosjekt 3. Dette tilsvarer 50 pst. av de årlige netto besparelsene, som skal bidra til økt handlingsrom i den ordinære budsjettprosessen.

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 6,7 mill. kroner som følge av gevinstrealisering knyttet til reduserte reiseutgifter for statlige virksomheter.

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 ble i 2021 styrket med 8,3 mill. kroner for å dekke deler av Arbeids- og velferdsetatens utgifter til arbeidet med løsningen. For 2022 er bevilgningsbehovet noe lavere, og det foreslås å redusere bevilgningen med 3,2 mill. kroner.

Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning har i perioden 2018–2021 blitt midlertidig styrket for å dekke deler av etatens utgifter til arbeidet med å tilpasse etatens systemløsninger til nytt folkeregister. 2021 var det siste året med en slik midlertidig styrking. Det foreslås derfor å trekke ut midler til prosjektet, fordelt på postene 01 og 45 med hhv. 17,575 og 19,425 mill. kroner. 50 pst. av de årlige netto besparelsene fra dette prosjektet skal bidra til økt handlingsrom i den ordinære budsjettprosessen. Det foreslås å redusere driftsbevilgningen med 3,1 mill. kroner i den forbindelsen.

Deler av midlene til samarbeidet om forskningsstøttet digitalisering av arbeids- og velferdstjenestene foreslås overført til Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning. Det foreslås å øke bevilgningen under kap. 605, post 01 med 2,5 mill. kroner, jf. nærmere omtale under kap. 601, post 21.

Bevilgningen under posten er redusert med 289,5 mill. kroner som følge av at forventet pensjonspremie til Statens pensjonskasse, inklusive arbeidsgiveravgift av dette, tilsvarende er redusert, jf. omtale under del I, punkt 2.2 Satstinger og hovedprioriteringer.

En del inntektstyper skal nettoføres, jf. Finansdepartementets rundskriv R-101. Det foreslås derfor en parallell nedjustering av kap. 605, post 01 og kap. 3605, post 05 med 5,9 mill. kroner.

For 2022 foreslås en bevilgning på 12 371,3 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 2022 foreslås en bevilgning på 35,8 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. Som en oppfølging av IA-avtalen er det bevilget til sammen 3 mill. kroner i 2021 til evaluering av tilskudd til ekspertbistand og forsøk med kompetansetiltak for sykmeldte. Midlene til formålet foreslås videreført i 2022.

For 2022 foreslås en bevilgning på 61,4 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 økt med 45 mill. kroner i forbindelse med endringene i folketrygdlovens etterlatteytelser, jf. nærmere omtale under kap. 605, post 01.

Bevilgningen foreslås økt med 5,5 mill. kroner i forbindelse med prosjektet for framtidens innkreving i Skatteetaten, jf. nærmere omtale under kap. 605, post 01.

Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning har tidligere år blitt styrket for å dekke deler av etatens utgifter til arbeidet med å tilpasse etatens systemløsninger til nytt folkeregister. 2021 var det siste året med en slik midlertidig styrking, jf. nærmere omtale under kap. 605, post 01. Bevilgningen foreslås redusert med 19,425 mill. kroner i den forbindelsen.

For 2022 foreslås en bevilgning på 354,5 mill. kroner.

## Kap. 3605 Arbeids- og velferdsetaten

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap		
		2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
01	Administrasjonsvederlag	9 718	10 025	10 285
04	Tolketjenester	3 390	4 128	4 380
05	Oppdragsinntekter mv.	17 053	25 310	19 300
06	Gebyrinntekter for fastsettelse av bidrag	25 060	26 420	26 950
	Sum kap. 3605	55 221	65 883	60 915

### 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 2022 foreslås en bevilgning på 10,3 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 2022 foreslås en bevilgning på 4,4 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.

Bevilgningen på posten foreslås nedjustert, hovedsakelig som følge av at en del inntektstyper skal nettoføres, jf. Finansdepartementets rundskriv R-101. Det foreslås derfor en parallell nedjustering av kap. 605, post 01 og kap. 3605, post 05 med 5,9 mill. kroner.

For 2022 foreslås en bevilgning på 19,3 mill. kroner.

### Post 06 Gebyrinntekter for fastsettelse av bidrag

Partene i bidragssaker skal betale gebyr ved offentlig fastsettelse og endring av underholdsbidrag. Gebyr ilegges når inntekten overstiger en fastsatt grense, som er 305 000 kroner. Gebyret utgjør ett rettsgebyr for hver av partene i bidrags-saken. Rettsgebyret reguleres årlig og utgjør fra 1. januar 2021 1 199 kroner.

For 2022 foreslås en bevilgning på 27 mill. kroner.

## Kap. 606 Trygderetten

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
01	Driftsutgifter	88 118	91 232	102 790
	Sum kap. 606	88 118	91 232	102 790

Overført fra 2020 til 2021:  
Post 01: 3 366 000 kroner

### Allmenn omtale

Trygderetten er et domstolslignende 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 ved utgangen av 2020, som er på samme nivå som i 2019.

**Rapportering, strategier og tiltak for 2022***Nøkkeltall saksbehandling 2016–2020*

År	2016	2017	2018	2019	2020
Innkomne saker	3 538	3 933	3 908	4 600	4 151
Behandlede saker (produksjon)	3 606	3 261	4 146	4 166	3 304
Gjennomsnittlig saksbehandlingstid (dager)	208	231	234	218	246
Restanser	2 035	2 709	2 471	2 905	3 752
Saker eldre enn ett år	49	41	340	135	624

Tabellen viser utviklingen på vesentlige indikatorer for ankebehandlingen i Trygderetten.

Arbeids- og velferdsetaten er ankemotpart i om lag 90 pst. av ankesakene.

I 2020 mottok Trygderetten 4 151 saker til behandling. Det er en nedgang sammenlignet med 2019, men er omtrent på nivå med tidligere år. Saksinngangen til Trygderetten blir påvirket av bl.a. antall vedtak om pensjons- og trygdeytelser. Arbeids- og velferdsetaten (NAV Klageinstans). I 2020 ble klage- og ankebehandlingen i Arbeids- og velferdsetaten nedprioritert en periode som følge av pandemien, jf. nærmere omtale under kap. 605, Rapportering, strategier og tiltak for 2022, Ytelsesforvaltningen. Dermed ble færre saker oversendt Trygderetten.

Størst saksinngang i 2020 var det på områdene uføreytelser, arbeidsavklaringspenger og sykepenger som samlet utgjorde 56 pst. av saksinngangen. Dette er på samme nivå som i 2019, men er en økning på 5 pst. fra 2018. Det har vært en nedgang i innkomne ankesaker om uføretrygd og sykepenger sammenlignet med 2019, men inngangen av ankesaker om arbeidsavklaringspenger har fortsatt å øke. Vridningen i saksinngangen har medført et større behov for fagkyndige rettsmedlemmer. Dette er omtalt nærmere under budsjettforslaget.

Koronapandemien og bruk av hjemmekontor sammen med at mange saker ble behandlet på papir, har ført til lavere produksjon og økte restanser i Trygderetten. Gjennomsnittlig saksbehandlingstid i 2020 var 246 dager. Saksbeholdningen økte også i 2020 og var høyere enn årets produksjon. Også antallet saker eldre enn ett år har økt og er nesten fem ganger så høyt som i 2019. Dette skyldes dels pandemien, dels vridningen i saksinngangen de senere årene som krever at flere saker settes med tverrfaglig rett og et økende behov for medisinskfaglig kompetanse.

Trygderetten har behov for å effektivisere driften og har iverksatt effektiviseringstiltak i ankesaksbehandlingen. Fram til 2020 har Trygderetten mottatt sakene i papirformat fra ankemotpartene. I løpet av 2020 er det innført elektronisk oversendelse av saker fra ankemotpartene. Dette forventes å forenkle saksbehandlingen. Trygderetten har i 2020 likevel hatt en stor saksmengde å behandle i papirformat. Trygderetten anslår at disse sakene vil være ferdig behandlet i løpet av høsten 2021. I tillegg er dialogen og samhandlingen mellom Arbeids- og velferdsetaten og Trygderetten om prognoser og ankeforberedelser styrket i 2020.

Antall saker og saksbehandlingstiden i hele klage- og ankekjeden i Arbeids- og velferdsetaten og Trygderetten har økt over tid, og typer saker og kompleksitet har endret seg. Regjeringen har derfor satt ned et utvalg som skal foreta en helhetlig gjennomgang av klage- og ankesakssystemet i Arbeids- og velferdsetaten og Trygderetten. Se nærmere omtale under kap. 605, Rapportering, strategier og tiltak for 2022, Ytelsesforvaltningen. Vi viser også til Dokument 3:8 (2021–2022) Undersøkelse av årsaker til lang saksbehandlingstid i klage- og ankesaksbehandlingen i Arbeids- og velferdsetaten.

NAV-/EØS-saken satte sitt preg på Trygderettens virksomhet i 2019 og 2020. I kjølvannet av NOU 2020: 9 Blindsonen har departementet bedt Trygderetten følge opp anbefalingene fra granskningsutvalget på egnet måte. Oppfølgingen i Trygderetten omfatter bl.a. arbeid med å sikre ensartet praksis internt i virksomheten og kompetanseutvikling, spesielt knyttet til nasjonalt regelverk og internasjonale forpliktelser. Flere saker settes nå med utvidet rett (rett med fem medlemmer). Det ble avsagt kjennelser i tre slike saker i 2020. Samtidig var flere saker med utvidet rett under behandling enn tidligere. Kjennelsene i



disse sakene er avsagt i 2021. Trygderetten har videre inngått avtale med Lovdata om publisering av alle grunngitte kjennelser fra Trygderetten f.o.m. 30. november 2020 og lanserte nye nettsider i januar 2021.

For nærmere informasjon om NAV-/EØS-saken og oppfølging av den, se omtale under punkt 2 Profil og satsingsområder i del I av proposisjonen.

## **Budsjettforslag 2022**

### **Post 01 Driftsutgifter**

Bevilgningen under post 01 skal dekke lønns- og driftsutgifter i Trygderetten.

Før koronapandemien ble det anslått en sterk økning i saksinngang til Trygderetten de kommende årene. Opprinnelig prognose for total saksinngang til Trygderetten årene 2020–2024 var 6 200 saker årlig. Koronapandemien medførte redusert kapasitet til klagesaksbehandling i NAV Klageinstans slik at saksinngangen ble redusert i 2020. Arbeids- og velferdsdirektoratet og Trygderetten har igangsatt et arbeid for å utarbeide

bedre prognoser for ankeinngang til Trygderetten.

Trygderetten ser en vridning i sakssammensetningen der flere saker enn tidligere gjelder arbeidsavklaringspenger og uføretrygd. Dette har medført en dreining i kompetansebehov ved at retten i flere saker settes med fagkyndige meddommere, og det igjen har ført til et økt ressursbehov.

5 mill. kroner som ble bevilget i 2020 på bakgrunn av forslag i Prop. 1 S Tillegg 2 (2019–2020) ble videreført i 2021. I 2021 ble Trygderetten ytterligere styrket med 3,1 mill. kroner til tilsetning av fagkyndige rettsmedlemmer. I 2022 foreslås en styrking av bevilgningen med 8 mill. kroner.

Bevilgningen under posten foreslås økt med 1,3 mill. kroner som følge av at forventet pensjonspremie til Statens pensjonskasse, inklusive arbeidsgiveravgift av dette, tilsvarende er økt, jf. omtale under del I, punkt 2.2 Satstinger og hovedprioriteringer.

For 2022 foreslås en bevilgning på 102,8 mill. kroner.

## Programkategori 09.20 Tiltak for bedrede levekår mv.

Utgifter under programkategori 09.20 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
621	Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering	383 387	384 892	392 800	2,1
	Sum kategori 09.20	383 387	384 892	392 800	2,1

Utgifter under programkategori 09.20 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
01-29	Statens egne driftsutgifter	71 068	86 997	88 210	1,4
50-89	Overføringer til andre	312 319	297 895	304 590	2,2
	Sum kategori 09.20	383 387	384 892	392 800	2,1

### Kap. 621 Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering

(i 1 000 kr)				
Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
21	Spesielle driftsutgifter	71 068	86 997	88 210
63	Sosiale tjenester og tiltak for vanskeligstilte, <i>kan overføres</i>	179 386	152 085	156 040
70	Frivillig arbeid, <i>kan overføres</i>	118 812	131 260	133 620
74	Tilskudd til pensjonistenes organisasjoner mv.	14 121	14 550	14 930
	Sum kap. 621	383 387	384 892	392 800

Overført fra 2020 til 2021:  
Post 21: 4 158 000 kroner  
Post 63: 11 863 000 kroner

munene, og til tilskudd til frivillig arbeid for sosialt og økonomisk vanskeligstilte. Bevilgningene forvaltes av Arbeids- og velferdsdirektoratet, som ivaretar oppgaver på sosial- og levekårsområdet.

Kap. 621 omfatter bevilgninger til kompetanse- og kvalitetsutvikling av de sosiale tjenestene i kom-

## 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 2022.

Direktoratet skal ha hovedansvaret for et nytt program for å styrke og videreutvikle forebyggende sosialt arbeid og helhetlig forebyggende innsats lokalt, jf. omtale under hovedmål om økonomisk og sosial sikkerhet.

Direktoratet samarbeider med Statsforvalteren om kompetanseutviklingstiltak for de sosiale tjenestene i NAV-kontorene. Viktige innsatsområder i 2022 skal være tiltak som understøtter lovens krav om individuelle vurderinger, barne- og familieperspektivet, og god tilgjengelighet til tjenestene.

Arbeids- og velferdsdirektoratet skal i 2022, 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 i Arbeids- og velferdsetaten, 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. Servicegraden er god, med lav gjennomsnittlig ventetid. Økonomirådstelefonen har vært bemannet med tre årsverk, og ble styrket med to årsverk i 2021. 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 videreføres og forsterkes i 2022.

Statsforvalterne skal også i samarbeid med NAV Fylke bidra til individuell tilpassing av tiltak i aktivitetsplikten for sosialhjelpsmottakere under 30 år.

Arbeids- og velferdsdirektoratet deltar i samarbeidet om en rekke tverrsektorielle strategier og satsinger.

*0–24-samarbeidet* (2015–2020) har hatt som mål å styrke oppfølgingen av utsatte barn og unge i alderen 0–24 år for å hindre frafall i videregående opplæring og senere utenforskap i samfunnet. Samarbeidet ble avsluttet i sin nåværende form i april 2021. Arbeids- og velferdsdirektoratet har deltatt sammen med Utdanningsdirektoratet og andre direktorater i arbeidet med å legge til rette for bedre samarbeid mellom sektorene og bedre koordinerte tjenester. Statsforvalterne har blitt gitt likelydende oppdrag om å bidra inn i 0–24-samarbeidet.

Blant andre tverrgående satsinger er handlingsplan mot vold i nære relasjoner og handlingsplan mot menneskehandel. Som ledd i dette arbeidet er det bl.a. utarbeidet en veileder for NAV-ansatte om saker som gjelder vold i nære relasjoner og menneskehandel. Veilederen oppdateres når ny kunnskap og nye tiltak foreligger. I 2020 ble det igangsatt et arbeid med å utrede nye måter å organisere arbeidet mot menneskehandel på. Direktoratet var involvert i en arbeidsgruppe som la fram en rapport våren 2021. Arbeids- og velferdsdirektoratet vil delta i oppfølgingen av en ny handlingsplan for å forebygge og bekjempe vold i nære relasjoner (2021–2024) og ny handlingsplan om frihet fra negativ sosial kontroll og æresrelatert vold (2021–2024).

## Budsjettforslag 2022

For 2022 foreslås en bevilgning på 88,2 mill. kroner.

## Post 63 Sosiale tjenester og tiltak for vanskeligstilte, kan overføres

Bevilgningen går til tilskudd til kommunene til utvikling av de sosiale tjenestene i NAV-kontoret og prosjekter rettet mot sosialt og økonomisk vanskeligstilte. Kommunene har gjennom sosialtjenesteloven ansvar for viktige fellesoppgaver for å sikre alle innbyggere gode levekår.

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. Overordnede mål er et helhetlig og samordnet tjenestetilbud tilpasset brukernes behov og økt kvalitet på tjenestene. Målgruppen for ordningen er sosialt

og økonomisk vanskeligstilte som har behov for sosiale tjenester, og andre som står i fare for å komme i en vanskelig livssituasjon. Kommunen i NAV-kontorene kan søke om tilskudd. Tilskudd gis for ett år av gangen og kan gis i inntil tre år. Tiltakene skal ta utgangspunkt i lokale utfordringer, sett i sammenheng med målene for ordningen. Ordningen skal støtte opp om nasjonale mål og prioriteringer. Det kan innenfor målene for ordningen også gis tilskudd til lokale tiltak som inngår i nasjonale forsøk og satsinger.

Departementet fastsatte våren 2020, i lys av koronasituasjonen, enkelte midlertidige endringer i regelverket for tilskudd til utvikling av de sosiale tjenestene, slik at omsøkte midler for 2020 kunne søkes omdisponert til annet arbeid med sosiale tjenester for å kunne håndtere situasjonen knyttet til virusutbruddet. Statsforvalteren ble gitt fullmakt til å fatte vedtak om tilskuddsmidler og omdisponering av midler.

Statsforvalterne er fra 2021 gitt beslutningsmyndighet for tilskudd til lokalt initierte tiltak innenfor tilskuddsordningen. Det er i 2021 fordelt om lag 120 mill. kroner til nærmere 200 lokalt initierte prosjekter ved NAV-kontor fordelt på alle landets fylker. Målgrupper for prosjektene er bl.a. unge med svak tilknytning til arbeidslivet og ingen formell kompetanse, unge med psykiske helseutfordringer og/eller rusutfordringer, familier med lavinntekts- og levekårsproblemer, flyktninger og innvandrere, samt langtidsmottakere av sosialhjelp.

Direktoratet startet i 2020 opp et arbeid med å forberede utprøving av en ny type regionale utviklingsprosjekter, som skal gjøres til gjenstand for prosessevaluering. Formålet er å få mer robust kunnskap om resultater og overføring av erfaringer til andre NAV-kontor. Planlagt utviklingsarbeid har blitt noe forsinket grunnet arbeid med å bistå kommunene med å håndtere koronapandemiens konsekvenser for de sosiale tjenestene. Det har også vært lagt opp til en økt satsing på kompetanse i kommunene. Flere landsomfattende tilsyn, samt rapporter fra arbeidet ved NAV-kontorene, viser at det er behov for å styrke kompetansen for de sosiale tjenestene i NAV-kontoret. Denne satsingen må ses i sammenheng med andre satsinger på kompetanse i regi av Arbeids- og velferdsdirektoratet og Statsforvalteren.

I forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 2020 ble det vedtatt å etablere en ny midlertidig tilskuddsordning over denne posten, med formål å støtte omstilling og nye arbeidsmåter i de sosiale tjenestene i NAV-kontorene for å håndtere et forventet økt behov for sosiale tjenester i forbin-

delse med koronasituasjonen. Målgruppen for ordningen var sosialt og økonomisk vanskeligstilte som har behov for sosiale tjenester, og andre som står i fare for å komme i en vanskelig eller forverret livssituasjon som følge av virusutbruddet. Statsforvalterne ble gitt fullmakt til å fatte vedtak om tilskudd over ordningen, og den økonomiske rammen var om lag 40 mill. kroner. Det er om lag 100 NAV-kontor som har fått tilskudd. NAV-kontorene rapporterer at tilskuddet i stor grad har gått til økt kompetanse og opplæring, oppfølgende virksomhet, innsats knyttet til forebygging og samarbeid med andre tjenester for å sikre ivaretagelse av spesielt utsatte grupper.

#### 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. I 2021 ble det 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 gjeldsakene. Et interkommunalt kompetansesenter i Agder bistår kommunene i økonomirådgivningsaker 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. Gjennom det nasjonale forebyggingsprosjektet Fra minus til pluss er det utviklet en nettside, med råd om økonomi og økonomisk atferd. Prosjektet er avsluttet, men tiltaket driftes videre av NAV Drammen. Det er utviklet kursopplegg for kommuner som ønsker å tilby økonomikurs til sine innbyggere.

Det er iverksatt tiltak for å bedre tilbudet og tilgjengeligheten til økonomisk rådgivning i arbeids- og velferdsforvaltningen. I 2021 ble kapasiteten ved den landsdekkende økonomirådstelefonen utvidet. Arbeids- og velferdsdirektoratet utviklet informasjon spesielt rettet mot selvstendig næringsdrivende og frilansere som har behov for privatøkonomisk rådgivning som følge av pandemien. Direktoratet utviklet høsten 2020 en digital veiviser for økonomisk rådgivning på nav.no. Veviseren vil bli videreutviklet i 2022, sammen med annen digital informasjon for å gjøre informasjonen mer tilgjengelig for brukerne.

Det er behov for å synliggjøre og styrke tjenesten økonomisk rådgivning. Det er grunn til å tro at presset på den økonomiske rådgivningstjenesten vil øke i kjølvannet av koronapandemien. Dagens tjenestetilbud innen økonomisk rådgivning bygger i hovedsak på personlig oppmøte på NAV-kontoret, noe som er lite fleksibelt i forhold til nye behov. Arbeids- og velferdsdirektoratet vil i 2022 igangsette et arbeid med å utvikle digitale løsninger for samhandling mellom brukere og arbeids- og velferdsforvaltningen innen økonomisk rådgivning. Første trinn vil være å kartlegge brukerbehov og foreta et innsiktsarbeid for å få nærmere kunnskap om behovene knyttet til økonomisk rådgivning. Arbeidet finansieres innenfor rammen av kap. 605, post 01.

Barne- og familiedepartementet tar sikte på å sende ut et høringsnotat om endringer i gjeldsordningsloven i løpet av høsten 2021. Et godt samarbeid mellom namsmennene og økonomiske rådgivere i arbeids- og velferdsforvaltningen vil kunne bidra til at flere gjennomfører gjeldsordning og bidra til å forebygge nye gjeldsproblemer. Mange skyldnere har sosiale utfordringer i tillegg til gjeldsproblemene. Det kan være en forutsetning for en vellykket gjeldsordning at andre problemer som påvirker skyldnerens økonomiske situasjon blir håndtert. I høringsnotatet foreslås det en pre-

sisering av NAV-kontorets ansvar for å gi tilbud om økonomisk rådgivning og annen sosialfaglig bistand til personer som har behov for det i forbindelse med søknad og gjennomføring av gjeldsordning, i tråd med veiledningsplikten etter sosialtjenesteloven.

#### Nærmere om nasjonale forsøk og satsinger

I samarbeid med enkelte større byer, bidrar staten 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 samfunnsliv. 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 2022. 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 2022. Se nærmere omtale av områdesatsingene i Prop. 1 S (2021–2022) for Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

Som en del av 0–24-samarbeidet ble det satt i gang en pilot for programfinansiering i tolv kommuner i tre fylker; Trøndelag, Innlandet, og Vestfold og Telemark. Programfinansieringen innebærer en sammenslåing av statlige tilskudd rettet mot barn og unge, også tilskuddsmidler fra denne posten. Midlene skal benyttes til å utvikle og gjennomføre tverrsektorielle og tverrfaglige tiltak for utsatte barn og unge og deres familier. Forsøket starter opp i 2020 og skal gå ut 2022. Piloten følges opp og evalueres. Se nærmere omtale i Prop. 1 S (2021–2022) for Kunnskapsdepartementet.

Arbeids- og velferdsdirektoratet og Kriminalomsorgsdirektoratet har på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet og Justis- og beredskapsdepartementet satt i gang arbeidet med et pilotprosjekt med formål å teste ut velferdsobligasjoner som modell for utvikling og finansiering av nye tiltak for å forebygge tilbakefall til kriminali-

tet. 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.

Et utvalg av kommuner ble våren 2018 invitert til å søke om midler til utvikling av lokale prosjekter. Det ble innvilget tilskudd til Kristiansand kommune og et felles initiativ fra fem kommuner i Vestfold; Horten, Holmestrand, Tønsberg, Sandefjord og Larvik kommune. Kommunene ble våren 2019 invitert til å søke om tilsagn om tilskuddsmidler for å dekke deler av kommunens sluttoppgjør hvis de lokale prosjektene når målene som er satt. Kommunene Larvik, Sandefjord, Tønsberg og Færder etablerte høsten 2020 et interkommunalt samarbeid om et lokalt pilotprosjekt. Kommunene har våren 2021 inngått kontrakt med tjenesteleverandøren Back in the Ring, og er i gang med å rekruttere deltakere.

Arbeids- og velferdsdirektoratet tildelte i 2020 midler til en interkommunal koordinator for vestfoldkommunene og til en tilrettelegger for piloten.

Oxford Research er gitt i oppdrag å gjennomføre en evaluering av pilotprosjektet, og en første delrapport fra evalueringen inneholder en sammenstilling av kunnskap på feltet. Rapporten peker bl.a. på at en utfordring i bruken av effektkontrakter er å identifisere målbare prosjektmål som sikrer sammenheng mellom innsats og resultat for den ønskede målgruppen. Effektkontrakter er en forholdsvis ny metodikk og kunnskapsgrunnlaget er under utvikling. Se ellers omtale under hovedmål om økonomisk og sosial sikkerhet og forslag til romertallsvedtak VI.

Det skal i 2022 settes av 5 mill. kroner til lokale forsøk med effektkontrakter eller lignende 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 og lignende modeller for finansiering og utvikling av nye løsninger på sosiale problemer. Kommunene/NAV-kontorene kan søke om tilskudd til å løse et sosialt problem de selv ønsker å ta tak i. Tilskuddsmidlene skal dekke kommunens kostnader med å utrede og inngå avtaler, samt koordinere og følge opp forsøket. Utforming av forsøkene kan da skje i tråd med lokale prioriteringer og resultatkrav settes lokalt. Det legges ikke opp til å gi tilsagn om tilskuddsmidler til dekning av sluttoppgjør.

Handlingsplanen mot radikaliserings og voldelig ekstremisme ble revidert i 2020. Som ledd i revideringen av handlingsplanen, ble det sommeren 2020 etablert en nasjonal veiledningsfunksjon ved NAV Grünerløkka som er gitt et råd- og veiledningsansvar overfor andre NAV-kontor på feltet radikaliserings og voldelig ekstremisme. Som ledd i oppfølgingen av handlingsplanen, kan midler over denne posten gå til kompetanse- og utviklingstiltak og prosjekter knyttet til de sosiale tjenestene rettet mot radikaliserings og voldelig ekstremisme.

### Budsjettforslag 2022

For 2022 foreslås en bevilgning på 156 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 13 landsdekkende organisasjoner. Representanter fra Samarbeidsforum mot fattigdom deltar på møter i Kontaktutvalget mellom regjeringen og representanter for sosialt og økonomisk vanskeligstilte. Det ble avholdt to møter i Kontaktutvalget i 2020 og to møter i 1. halvår 2021.

Det gis over posten også 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 er fastsatt nytt regelverk for tilskuddsordningen i forskrift gjeldende f.o.m. tilskuddsåret 2021.

I 2021 er det gitt tilskudd til ni organisasjoner. Tilskuddsordningen forvaltes av Arbeids- og velferdsdirektoratet. Tilskuddet videreføres i 2022.

#### Tilskudd til aktivisering og arbeidstrening

Det gis over posten tilskudd til frivillige organisasjoner som tilbyr aktivisering og arbeidstrening til personer med liten eller ingen tilknytning til arbeidsmarkedet. Formålet med tilskuddsordningen er å stimulere til utvikling av nye tiltak og metoder for aktivisering og arbeidstrening i regi av frivillige organisasjoner. Det overordnede målet er å gi alle muligheter til å komme i arbeid, og å bedre levekårene for de vanskeligst stilte. Målgruppen er personer som står svært langt fra arbeidsmarkedet, og som i mange sammenhenger er sosialt ekskludert. Siktemålet vil for enkelte være rehabilitering, inkludering og økt livskvalitet, mens andre vil kunne nyttiggjøre seg av mer arbeidsrettede tiltak med sikte på inkludering i arbeidslivet. Tiltakene omfatter et bredt spekter av tiltak, fra sosial trening og hverdagsmestring, til mer arbeidsrettede tiltak. Personer med rusproblemer og tidligere rusavhengige er en prioritert målgruppe for tiltak.

Tilskuddsordningen forvaltes av Arbeids- og velferdsdirektoratet. I 2021 er det tildelt tilskudd til 76 prosjekter. Tilskuddet videreføres i 2022. Det er igangsatt eksternt evaluering av tilskuddsordningen. Evalueringsrapporten vil foreligge høsten 2021.

#### Tilskudd til sosialt entreprenørskap

Det gis over posten tilskudd for å stimulere til utvikling av sosialt entreprenørskap og sosiale entreprenører som retter sin virksomhet mot bekjempelse av fattigdom og sosial eksklusjon. Formålet med tilskuddsordningen er også å bidra til at egenorganiserte som har erfart fattigdom og sosial eksklusjon stimuleres til utvikling av sosialt entreprenørskap. Målgruppen er sosialt og økonomisk vanskeligstilte som enten opplever eller

står i fare for å oppleve fattigdom og sosial eksklusjon. Det er innenfor tilskuddsordningen også mulig å søke om utviklingstilskudd. Utviklingstilskuddet skal stimulere til utvikling av gode ideer og forretningsmodeller for søkere som er eller vil bli sosiale entreprenører på fattigdomsfeltet.

Tilskuddsordningen forvaltes av Arbeids- og velferdsdirektoratet. I 2021 har 20 aktører mottatt tilskudd gjennom ordningen. Av disse har elleve mottatt tilskudd til videreføring av pågående aktiviteter og syv aktører tilskudd til helt nye aktiviteter. Videre har to aktører som mottok utviklingstilskudd i 2020, mottatt ordinært tilskudd i 2021. Om lag en tredel av tilskuddsmottakerne har barn og unge som målgruppe. Personer med rusproblemer, tidligere innsatte og personer med innvandrer- eller flyktningbakgrunn er også i målgruppen for flere av aktørene. Tilskuddet videreføres i 2022.

Det er igangsatt eksternt evaluering av tilskuddsordningen. Evalueringsrapporten vil foreligge høsten 2021. Se kap. 621, post 63 for omtale av sosialt entreprenørskap som innsatsområde i en områdesatsing og pilotprosjekt med velferdsobligasjoner.

#### Tilskudd til humanitære tiltak rettet mot EØS-borgere

Det gis over posten tilskudd til frivillige organisasjoner og kommuner som tilbyr overnatting, sanitære tiltak og matutdeling til EØS-borgere som tigger i Norge i kortere eller lengre perioder. Formålet med tilskuddsordningen er å bedre humanitære forhold for EØS-borgere som kommer til Norge uten egne midler og uten rett til offentlige ytelser. I tillegg til grunnleggende humanitære tiltak, kan det gis tilskudd til helsehjelp, rådgivnings-tiltak og mer langsiktige prosjekter, som f.eks. arbeidsformidling. I 2021 er det fordelt 20,3 mill. kroner i tilskudd til 19 tiltak. Tilskuddsordningen forvaltes av Arbeids- og velferdsdirektoratet.

#### Budsjettforslag 2022

For 2022 foreslås en bevilgning på 133,6 mill. kroner.

#### Post 74 Tilskudd til pensjonistenes organisasjoner mv.

Tilskuddsordningen skal gi økonomiske bidrag til pensjonistorganisasjoners drift og eldrepolitisk arbeid. Ordningen er regulert i en egen forskrift. Målet er økt engasjement og aktivitet på området.

Målgruppen for tilskuddsordningen er landsdekkende pensjonistorganisasjoner som har som formål å fremme eldrepolitiske interesser, herunder pensjonistenes sosiale, økonomiske, helsemessige og kulturelle interesser, og styrke pensjonistenes stilling i samfunnet. Det er innvilget tilskudd til ni organisasjoner i 2021, fordelt forholdsmessig etter antall medlemmer.

Tilskuddsordningen forvaltes av Arbeids- og velferdsdirektoratet.

**Budsjettforslag 2022**

For 2022 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 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
634	Arbeidsmarkedstiltak	8 961 698	10 124 920	9 910 890	-2,1
635	Ventelønn	12 168	4 000	2 700	-32,5
	Sum kategori 09.30	8 973 866	10 128 920	9 913 590	-2,1

Utgifter under programkategori 09.30 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)

Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
01-29	Statens egne driftsutgifter	266 548	313 450	491 475	56,8
50-89	Overføringer til andre	8 707 318	9 815 470	9 422 115	-4,0
	Sum kategori 09.30	8 973 866	10 128 920	9 913 590	-2,1

### Kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
01	Driftsutgifter	254 380	309 450	456 175
21	Forsøk med tilrettelagt videregående opplæring, <i>kan overføres</i>			32 600
70	Midlertidig kompensasjonsordning for forhånds- godkjente tiltaksarrangører	94 521		
76	Tiltak for arbeidssøkere, <i>kan overføres</i>	6 864 729	7 956 475	7 499 235
77	Varig tilrettelagt arbeid, <i>kan overføres</i>	1 625 712	1 710 180	1 770 695
78	Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser	55 909	72 550	77 435
79	Funksjonsassistanse i arbeidslivet	66 447	76 265	74 750
	Sum kap. 634	8 961 698	10 124 920	9 910 890

Overført fra 2020 til 2021:  
Post 01: 5 365 000 kroner

Post 76: 150 000 000 kroner  
Post 77: 25 614 000 kroner

### Boks 6.6 Hovedgrupper av arbeidsmarkedstiltak

*Avklaring* – skal kartlegge og vurdere personens arbeidsevne og eventuelle spesifikke behov for bistand for å komme i, eller beholde arbeid. Avklaringstiltaket kjøpes som en ekstern tjeneste når behovsvurderingen som Arbeids- og velferdsetaten gjør, ikke er tilstrekkelig.

*Oppfølging* – kan tilbys personer som har behov for omfattende formidlings- og oppfølgingsbistand. Oppfølgings tjenester 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 helserelaterte 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/tidsbegrenset 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 bedrifter eller ordinære virksomheter for personer som mottar, eller i nær framtid ventes å få innvilget uføretrygd, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging. Tiltaket er uten tidsbegrensning.

## 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. Personer som ikke har rett til andre ytelser fra Arbeids- og velferdsetaten, får tiltakspenger ved deltakelse i arbeidsmarkedstiltak.

Omfang og sammensetning av arbeidsmarkedstiltak skal tilpasses behovet i arbeidsmarkedet.

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.

Arbeidsmarkedstiltak skal tildeles ut fra den enkeltes behov for arbeidsrettet bistand. Mange ledige kommer i jobb uten bistand fra Arbeids- og velferdsetaten. For ledige vurderes derfor arbeidsmarkedstiltak vanligvis først etter en tid med jobbsøking. Noen tiltak med lengre varighet og tettere oppfølging er forbeholdt personer med nedsatt arbeidsevne.

Arbeidsmarkedstiltak er et viktig virkemiddel for å legge til rette for at flest mulig inkluderes i arbeidslivet. Arbeidsmarkedstiltakene benyttes bl.a. i inkluderingsdugnaden, ungdomsinnsatsen, introduksjonsprogrammet for nyankomne innvandrere og i gjennomføringen av kvalifiseringsprogrammet.

Arbeidsmarkedstiltakene arbeidsrettet rehabilitering, avklaring, oppfølging og opplæring kjøpes etter regelverket for offentlige anskaffelser eller gjennomføres i det ordinære utdanningssystemet. Oppfølging kan også skje i Arbeids- og velferdsetatens egen regi. Videre gis det for flere arbeidsmarkedstiltak direkte tilskudd til arbeidsgivere og leverandører av tjenester til enkeltpersoner. De direkte tilskuddene til arbeidsgivere for tiltakene lønntilskudd, inkluderingstilskudd og mentor utformes og tildeles på individuelt grunnlag som konkret 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 på post 76 Tiltak for arbeidssøkere. Tiltaket varig tilrettelagt arbeid budsjetteres på post 77 Varig tilrettelagt arbeid. Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser budsjetteres på post 78. Post 79 inneholder utgifter til funksjonsassistanse i arbeidslivet. I 2020 ble det som følge av koronasituasjonen opprettet en midlertidig kompensasjonsordning for forhåndsgodkjente tiltaksarrangører, budsjettert på post 70.

## Rapport

### Gjennomføring av arbeidsmarkedstiltak

Tall fra Arbeids- og velferdsdirektoratet viser at den gjennomsnittlige tiltaksgjennomføringen var om lag 54 400 plasser per måned i 2020 under kap. 634, post 01 Driftsutgifter og post 76 Tiltak for arbeidssøkere. Gjennomføringen av tiltaksplasser fordelte seg med om lag 13 100 plasser rettet mot ledige, og 41 300 plasser til personer med nedsatt arbeidsevne. I tillegg kommer tiltaksplasser i varig tilrettelagt arbeid, se omtale i eget avsnitt nedenfor.

I 1. halvår 2021 ble det gjennomført om lag 63 000 plasser i gjennomsnitt per måned, hvorav om lag 17 000 plasser for ledige og om lag 46 000 plasser for personer med nedsatt arbeidsevne under kap. 634, post 01 Driftsutgifter og post 76 Tiltak for arbeidssøkere.

Valg av tiltakstyper gjøres ut fra hva som er mest hensiktsmessig for å få arbeidssøkere ut i jobb. Prisene på ulike tiltak varierer. Det realiserte tiltaksnivået vil derfor kunne avvike fra det som beregningsteknisk er lagt til grunn for bevilgningen. Beregningsteknisk ble det i forbindelse med Prop. 79 S (2020–2021) lagt til grunn om lag 66 500 plasser i 2021. Basert på oppdaterte planer fra Arbeids- og velferdsetaten er planlagt nivå for 2021 om lag 62 300 plasser. Det har bl.a. sammenheng med mer bruk av tiltak med en høyere månedspris enn det som beregningsteknisk lå til grunn.

Smitteverntiltak som følge av koronapandemien la betydelige begrensninger på gjennomføringen av enkelte tiltaksvarianter i 2020 og 1. halvår 2021. Arbeids- og velferdsdirektoratet gjorde tilpasninger i sin instruks overfor tiltaksleverandører slik at tiltakene likevel ble gjennom-

ført som planlagt i stor grad. Bl.a. ble det stilt krav til Arbeids- og velferdsetatens leverandører om digital oppfølging og gjennomføring. Personer med språkutfordringer, helseutfordringer og/eller manglende digital kompetanse kan likevel ha fått lavere utbytte av tiltaksdeltakelsen enn normalt. Pandemien har bl.a. gjort det krevende å kombinere arbeidsrettede tiltak med samtidig oppfølging fra helsevesenet, både som følge av avbrutt eller forsinket oppstart i arbeidsmarkedstiltak, og utsatte utredninger og behandlinger i helsevesenet.

De to mest brukte tiltakene i 2020 var arbeidsforberedende trening (AFT) og oppfølging. Disse utgjorde til sammen om lag 32 pst. av tiltaksplassene under post 76. I 2020 var det en mindre økning i bruken av midlertidig lønnstilskudd, på om lag 400 plasser fra 2019. Tiltaket utgjorde om lag 12,5 pst. av plassene i 2020, mot 11 pst. i 2019. Det ble gjennomført om lag 2 500 plasser innen, fag- og yrkesopplæring på videregående skoles nivå eller høyere yrkesfaglig utdanning, noe som utgjorde om lag 5 pst. av tiltaksplassene i 2020. De to tiltaksvariantene som utgjorde størst andel av budsjettet under post 76 i 2020 var AFT og midlertidig lønnstilskudd, med en andel på hhv. 22 pst. og 17 pst.

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 2020 oppga NAV-kontorene at om lag 59 pst. av deltakerne i kvalifiseringsprogrammet kun deltok 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 2020 var innvandrere fra land utenfor EØS-området, unge og langtidsarbeidssøkere. Blant innvandrere fra land utenfor EØS, arbeidssøkere under 30 år og langtidsledige deltok hhv. 8,6 pst., 6,9 pst. og 18,0 pst. på arbeidsmarkedstiltak i 2020, mot 5,3 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. 23,5 pst. og 38,0 pst. i 2020, sammenlignet med 28,5 pst. for personer med nedsatt arbeidsevne samlet sett.

#### Utvikling, kvalitet, resultater

Arbeids- og velferdsdirektoratet publiserer statistikk om arbeidssituasjonen for arbeidssøkere og

personer med nedsatt arbeidsevne seks måneder etter avgang fra arbeidsmarkedstiltak. Arbeids- og velferdsdirektoratet har ikke mulighet til å kontrollere for om det er deltakelse i et bestemt tiltak som påvirker overgangen til jobb, eller om det er andre forhold. Andre forhold kan f.eks. være konjunktursvingninger og at ulike personer velges til ulike tiltak.

Statistikken omfatter personer i alderen 16–66 år.<sup>77</sup> For arbeidssøkere 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 arbeidssøkere er flertallet i arbeid uten å motta offentlige ytelser.

Ulike studier har vist at lønnstilskudd er et effektivt arbeidsmarkedstiltak for å få flere i arbeid. På bakgrunn av dette har regjeringen lagt vekt på at bruken av lønnstilskudd skal øke. For å forenkle bruken av midlertidig lønnstilskudd ble tilskuddsordningen til arbeidsgiver lagt om og standardisert fra 2. halvår 2019. Denne omleggingen av ordningen har bidratt til at tallet på deltakere har økt fra om lag 5 800 deltakere i 2019 til om lag 7 600 deltakere per 1. halvår 2021. Bruk av lønnstilskudd inngår som et sentralt virkemiddel i regjeringens inkluderingsdugnad. Sysselsettingsutvalget foreslår også å vurdere økt bruk av lønnstilskudd.

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. Arbeids- og velferdsdirektoratet har undersøkt om regelverkendringer har påvirket bruken av opplæring.<sup>78</sup> For arbeidssøkere har bruken av opplæringstiltak økt betydelig, først og fremst innen fag- og yrkesopplæring. Blant arbeidssøkere vris dessuten opplæringstiltak mer mot prioriterte grupper. For per-

<sup>77</sup> 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.

<sup>78</sup> 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

soner med nedsatt arbeidsevne fortsetter en langvarig tendens med nedgang i bruken av utdanning. Blant personer med nedsatt arbeidsevne er det de med høy utdanning, lav alder og norskfødte som i størst grad får utdanningstiltak. Videre har bruken av AMO-kurs gått ned, særlig for arbeidssøkere. Data fra Arbeids- og velferdsdirektoratet tyder på at nedgangen i AMO-kurs skyldes avvikling av kurs som ikke gir formell kompetanse. Over tid har den totale bruken av opplæringstiltak gått ned, men antall deltakere på kurs som gir formell kompetanse har økt både for arbeidssøkere, og for de med nedsatt arbeidsevne.

Proba Samfunnsanalyse viser i rapport fra juni 2020 at anbudsbaserte oppfølgingstiltak har bedre resultater og lavere pris enn tidligere gjennomføringer i forhåndsgodkjente bedrifter og oppfølgingstiltak i Arbeids- og velferdsetatens egen regi. Utvidet oppfølging i etatens egen regi har noe bedre resultater enn anbudsbaserte oppfølgings-tiltak, avhengig av deltakergruppe, men har samtidig betydelig høyere kostnader. Arbeids- og velferdsetaten vil legge vekt på å innrette anskaffelser på en måte som kan styrke konkurransen i leverandørmarkedet med sikte på mangfold og kvalitet i tilbudene. Dette vektlegges også i regjeringens strategi for økt innovasjon på arbeids- og velferdsfeltet, jf, omtale i hovedmål om et omstillingsdyktig arbeidsliv.

Som ledd i styringen av arbeidsmarkedstiltakene, er det sentralt å videreutvikle kunnskapen om hva som er god tiltaksbruk. Arbeids- og velferdsdirektoratet vektlegger å gjøre resultater av evalueringer og analyser av arbeidsmarkedstiltak kjent for veilederne i NAV-kontoret, slik at denne kunnskapen kan benyttes ved valg av tiltak. Arbeids- og velferdsetaten er opptatt av å stille krav til kvalitet og resultater av arbeidsmarkedstiltakene, og følger opp dette overfor tiltaksleverandørene. Arbeids- og velferdsdirektoratet utvikler også statistikkverktøy som i større grad analyserer resultater i form av overgang til arbeid fra arbeidsmarkedstiltak.

Arbeidsmarkedstiltak kan ha en rekke ulike effekter på individnivå og på arbeidsmarkedets funksjonsmåte. Arbeidsmarkedstiltak har heller ikke bare direkte virkninger for deltakerne, men kan også påvirke andre arbeidssøkere og arbeidsmarkedets funksjonsmåte mer generelt. Sysselsetningsutvalget mener det er mangelfull kunnskap om gjennomføring og effekter av arbeidsmarkedstiltak. I Meld. St. 32 (2020–2021) *Ingen utenfor*, foreslår regjeringen å innhente mer kunnskap om effekter av ulike typer arbeidsmarkedstiltak for arbeidssøkere i ulike situasjoner. Arbeids- og sosi-

aldepartementet jobber sammen med Arbeids- og velferdsdirektoratet om å utvikle kunnskapen om effekter av arbeidsmarkedstiltak. Arbeids- og velferdsdirektoratet har bl.a. nylig lyst ut et forsknings- og utredningsoppdrag om hvordan man kan måle effekt av arbeidsmarkedstiltak og øvrig innsats fra arbeidsmarkedsmyndighetene, bl.a. gjennom statistikk og styringsindikatorer.

Regjeringen har nylig lagt fram en strategi for økt innovasjon og bedre tjenester på arbeids- og velferdsfeltet, jf. omtale under hovedmålet om et omstillingsdyktig arbeidsmarked med høy sysselsetting. Strategien skal legge bedre til rette for at flere gode krefter får bidra med nye, innovative løsninger på arbeids- og velferdsfeltet. Samarbeid med flere ulike typer leverandører, både kommersielle og ideelle, herunder sosiale entreprenører, er viktig for å sikre mangfold og et variert tilbud innenfor arbeidsmarkedstiltakene. I dag kan det være krevende for små aktører eller aktører med nye ideer og løsninger å få innpass på tiltaksfeltet. Dette kan bety at nye løsninger som potensielt gir bedre overgang til arbeid eller utdanning, ikke blir prøvd ut. For å sikre videre utvikling og fornyelse av virkemidlene, vil regjeringen åpne for nye aktører gjennom flere innovative anskaffelser i regi av Arbeids- og velferdsetaten. Arbeids- og velferdsdirektoratet starter derfor opp en utprøving av mer innovative anskaffelsesmetoder for innkjøp av arbeidsmarkedstiltak. Bruk av mer innovative anskaffelsesmetoder skal bidra til å gjøre anbudsprosessene i regi av Arbeids- og velferdsetaten for arbeidsmarkedstiltak lettere tilgjengelige for mindre aktører og sosiale entreprenører. Dette kan gi mer varierte tilbud som grunnlag for å bedre overgangen til arbeid og utdanning.

#### Gjennomføring av forsøk

I 2019 ble forsøk med oppfølgingsmetodikken «Supported Employment» avsluttet. Formålet med forsøket var å kartlegge om et oppfølgingstiltak med klare krav til supported employment-metodikk fører til at flere personer med nedsatt arbeidsevne får og beholder arbeid i ordinært arbeidsliv. I sin evaluering av forsøket fra 2021 finner Frisch-senteret ingen varige forskjeller mellom brukere som ble fulgt opp etter supported employment-metodikken og brukere som deltok i tiltakene arbeid med bistand/oppfølging. Noe av forklaringen på dette kan være at det også innenfor de andre tiltakene ble benyttet mye av supported employment-metodikken, men uten at kravene til metoden ble fulgt fullt ut.

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 videreføres i 2021. Proba Samfunnsanalyse og Institutt for samfunnsforskning (ISF) evaluerer forsøket.

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 skulle i utgangspunktet avsluttes ved utgangen av 2020, men forlenges ut 2021. Det er for tidlig å trekke endelige konklusjoner om forsøket før det er foretatt en sluttevaluering. En foreløpig evaluering gjennomført av Telemarksforskning viser at deltakerne i stor grad har arbeidet innen kommunal virksomhet. Rapporten viser ingen vesentlig forskjell mellom VTA-forsøket og vanlig VTA når det gjelder deltakernes tilfredshet. Arbeids- og velferdsdirektoratet samarbeider med forsøkskommunene om å finne løsninger for deltakerne når forsøket avsluttes. Nye løsninger søkes etablert innenfor rammen av VTA i skjermet eller ordinær virksomhet.

#### Varig tilrettelagt arbeid

Det ble gjennomført i underkant av 11 600 plasser i gjennomsnitt per måned i varig tilrettelagt arbeid (VTA) i 2020. I 1. halvår 2021 ble det gjennomført om lag 11 950 tiltaksplasser i gjennomsnitt, hvorav om lag 9 210 plasser i skjermet virksomhet, og om lag 2 730 plasser i ordinær virksomhet.

Siden tilskuddet per plass til VTA i ordinær virksomhet er lavere enn til VTA i skjermet virksomhet, vil det totale antallet nye VTA-plasser være avhengig av fordelingen mellom VTA i skjermet og ordinær virksomhet. Over tid har andelen av VTA-plassene som er i ordinær virksomhet økt gradvis, i tråd med intensjonen i Granavolden-plattformen om at plasser i ordinært arbeidsliv skal vektlegges. Ved utgangen av juni 2021 utgjør plasser i ordinær virksomhet rundt 23 pst. av alle plasser i VTA, mot 21,5 pst. i samme måned i 2020.

I tråd med Granavolden-plattformen er utviklingshemmede en prioritert gruppe ved inntak til VTA-plasser.

I 2020 ble det innført en midlertidig kompensasjonsordning for forhåndsgodkjente tiltaksarrangører som skulle bidra til å hindre konkurser og sikre at deltakere i disse tiltakene fikk beholde tilbudet sitt. Ordningen skulle dekke 80 pst. av tapte salgsinntekter knyttet til tiltakene AFT og VTA for perio-

den mars-mai 2020, sammenlignet med tilsvarende måneder i 2019. Regnskapstallene viser at det ble utbetalt om lag 94 mill. kroner i støtte.

#### Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser

Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser skal bidra til at personer med forflyttingsvansker pga. nedsatt funksjonsevne kan være i ordinært arbeid, eller gjennomføre arbeidsrettet utdanning. I 1. halvår 2021 var det i gjennomsnitt om lag 750 personer som mottok tilskuddet. I 2020 var det i gjennomsnitt om lag 800 mottakere.

Nordlandsforskning AS har evaluert ordningen på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet. 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. Departementet vil vurdere forslagene nærmere.

#### Funksjonsassistanse i arbeidslivet

Funksjonsassistanse i arbeidslivet bidrar til at personer med sterk funksjonsnedsettelse kan være i arbeid. Tiltaket er et viktig virkemiddel for å sikre nødvendig tilrettelegging og oppfølging på arbeidsplassen. I 2020 var det i gjennomsnitt 300 personer som mottok slik bistand. Antallet mottakere var stabilt i 1. halvår 2021.

#### Budsjettforslag 2022

Som følge av at utsiktene i arbeidsmarkedet bedres og ledigheten avtar, foreslår regjeringen å redusere bevilgningen til arbeidsmarkedstiltak for arbeidssøkere med 580 mill. kroner for 2022. Beløpet inkluderer personellressurser i Arbeids- og velferdsetaten knyttet til å anskaffe og administrere tiltakene. I all hovedsak er reduksjonen knyttet til tiltak finansiert over kap. 634, post 76 Tiltak for arbeidssøkere. I tillegg foreslås det å redusere bevilgningen med 275 mill. kroner knyttet til forslaget om å harmonisere satsen på tiltakspenger med minste sats på dagpenger. Beregningsteknisk tilsvarer foreslått bevilgning i 2022 under kap. 634, post 76 Tiltak for arbeidssøkere og post 01 Driftsutgifter et samlet tiltaksnivå på om lag 60 300 plasser, en nedgang på 2 000 plasser sammenlignet med planlagt nivå for 2021.

Ytterligere 12 000 plasser finansieres under kap. 634, post 77 Varig tilrettelagt arbeid.

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 jobbsøkeren ut i arbeid.

Arbeids- og velferdsetatens innsats i form av utvidet oppfølging og individuell jobbstøtte under kap. 634, post 01 inngår i det samlede tiltaksnivået, jf. omtale ovenfor.

I 2021 iverksettes 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/lærlingløp og kommer over i ordinært arbeid.

#### *Budsjettforslag*

For 2022 foreslås en bevilgning på 456 mill. kroner. Dette er en reduksjon på om lag 13 mill. kroner sammenlignet med vedtatt budsjett for 2021. Forslaget til bevilgning gir grunnlag for å videreføre innsatsen fra 2021.

I forbindelse med Prop. 79 S (2020–2021) ble bevilgningen til forsterket oppfølging i regi av Arbeids- og velferdsetaten økt med 50 mill. kroner for å følge opp langtidsledige og permitterte med kort tid igjen av dagpengeperioden. Målet er at flere skal komme i arbeid innen utløpet av dagpengeperioden. NAV-kontoret kan bl.a. bistå med oppfølgingssamtaler, digitale jobbklubber, kartlegging av behovet for ny kompetanse og ev. ved å iverksette kurs eller annen opplæring. Innsatsen videreføres i 2022, jf. forslag under post 76.

I forbindelse med Prop. 79 S (2020–2021) ble Arbeids- og velferdsetatens innsats for oppfølging av unge økt med 50 mill. kroner. Innsatsen ble rettet mot unge med bistandsbehov som gjennomfører opplæring som arbeidsmarkedstiltak, med mål om at flere unge skal fullføre fag- og yrkesopplæ-

ring på videregående nivå. Innsatsen videreføres i 2022.

Bevilgningen gir også grunnlag for å videreføre innsatsen innenfor individuell jobbstøtte (IPS), og forsøket med IPS-ung.

Bevilgningen under posten er redusert med 7,4 mill. kroner som følge av at forventet pensjonspremie til Statens pensjonskasse, inklusive arbeidsgiveravgift av dette, tilsvarende er redusert, jf. omtale under del I, punkt 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer.

For å sikre nødvendig fleksibilitet i gjennomføringen av arbeidsmarkedstiltakene foreslås følgende omdisponeringsfullmakt:

*Fullmakt til å omdisponere midler fra kap. 634, post 01 til kap. 634, post 76*

Regjeringen foreslår at Arbeids- og sosialdepartementet gis fullmakt til å omdisponere inntil 10 pst. av bevilgningen under kap. 634, post 01 Driftsutgifter til kap. 634, post 76 Tiltak for arbeidssøkere for å sikre fleksibilitet, jf. forslag til romertallsvedtak.

### **Post 21 Forsøk med tilrettelagt videregående opplæring, kan overføres**

Posten omfatter midler til en ny finansieringsordning for å 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. Regjeringen foreslår midler til forsøk med en ny finansieringsordning for å understøtte tilrettelagt videregående opplæring for Arbeids- og velferdsetatens brukere. Formålet med forsøket er å stimulere til et utvidet, tverrsektorielt samarbeid om en opplæringstjeneste som er bedre tilpasset Arbeids- og velferdsetatens brukere, og som inkluderer både Arbeids- og velferdsetatens og fylkeskommunens virkemidler.

Samarbeidsprosjektet skal omfatte tjenester som kommer i tillegg til det som vanligvis inngår i ordinære skoleløp i videregående opplæring, men som mange voksne 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. Forsøket vil pågå i om lag fem år, og vil bli evaluert.

For 2022 foreslås en bevilgning på 32,6 mill. kroner.

## Post 76 Tiltak for arbeidssøkere, kan overføres

### Tiltaksnivå i 2022

Forslaget til bevilgning under post 76 må ses i sammenheng med omtalen under hovedmål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting.

Arbeidsledigheten steg kraftig i 2020 som følge av utbruddet av koronaviruset og innføring av smitteverntiltak. Lettelser i smitteverntiltak fra 2. tertial 2021 har ført til at ledigheten har gått markert ned sammenlignet med gjennomsnittet for fjoråret, og den anslås å falle videre i 2022. Det samlede behovet for arbeidsmarkedstiltak vil dermed være lavere i 2022 enn i 2021. Som en følge av dette foreslås det en reduksjon i bevilgningen under post 76 i 2022. Nivået på arbeidsmarkedstiltakene vil fremdeles ligge relativt høyt i 2022. Det legges her til grunn at ledigheten vil ligge på et høyere nivå i 2022 enn i 2019.

Regjeringens mål er å få folk tilbake i jobb. Jo lenger helt ledige blir stående uten jobb, dess større er risikoen for å falle varig ut av arbeidsmarkedet. De som sto utenfor arbeidslivet før koronapandemien fikk ekstra vansker med å finne seg nytt arbeid i et vanskeligere arbeidsmarked. Selv om tilgangen på ledige jobber øker, mangler flere ledige den kompetansen som etterspørres. Denne gruppen vil trenge mer bistand fra Arbeids- og velferdsetaten sammenlignet med før krisen. Studier og erfaring viser at godt tilpassede arbeidsmarkedstiltak har positiv effekt på overgang til arbeid, og vil være et målrettet tiltak for å inkludere flere i jobb.

Et relativt høyt tiltaksnivå vil ivareta behovet for arbeidsmarkedstiltak for ledige og personer med nedsatt arbeidsevne. Dette gir også rom for å videreføre innsatsen innenfor inkluderingsdugnaden og ungdomsinnsatsen, herunder oppfølgingen av unge mottakere av arbeidsavklaringspenger.

Noen grupper er særlig utsatte i arbeidsmarkedet. Blant ungdom og innvandrere fra land utenfor EØS-området er det arbeidssøkere som stiller svakere. De er også ekstra utsatt ved lavkonjunkturer, og har blitt hardere rammet av koronakrisen. Det samme gjelder personer som har stått lenge uten arbeid. Disse gruppene blir prioritert for deltakelse i arbeidsmarkedstiltak.

### Budsjettforslag

Regjeringen foreslår å harmonisere satsen for tiltakspenger med minste sats for dagpenger. Minste dagsats for tiltakspenger er i dag noe høyere

enn minstesats for dagpenger. Det kan virke urimelig at en som ikke har jobbet nok til å opptjene seg rett til dagpenger kan få en høyere ytelse enn en som har vært i arbeid og tjent opp rett til dagpenger. For å harmonisere tiltakspengene med dagpengene, foreslår regjeringen at det fra 1. januar 2022 innføres en felles dagsats for alle som mottar tiltakspenger, tilsvarende minste sats på dagpenger. Denne utgjør 255 kroner. Forslaget vil gi en reduksjon fra 411 kroner per dag for deltakere som har fylt 19 år, og fra 297 kroner per dag for de under 19 år. Forslaget innebærer en reduksjon i utgiftene til tiltakspenger under kap. 634, post 76 med om lag 275 mill. kroner i 2022, helårseffekten er anslått til 392 mill. kroner. Samtidig innebærer forslaget en økning til kommunenes rammetilskudd under kap. 571, post 60 på 69 mill. kroner i 2022 for å kompensere for merkostnader til økonomisk sosialhjelp som forslaget antas å gi. Se også omtale i Prop. 1 S (2021–2022) for Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

For 2022 foreslås en bevilgning på 7 499,2 mill. kroner under kap. 634, post 76, som samlet sett innebærer en reduksjon med 457,2 mill. kroner sammenlignet med Saldert budsjett 2021. Dette inkluderer også prisjustering. I forbindelse med Prop. 79 S (2020–2021) ble bevilgningen til arbeidsmarkedstiltak under kap. 634, post 76 økt med 280 mill. kroner, noe som innebærer at den totale reduksjonen på posten sammenlignet med 2021 er på 737,2 mill. kroner.

I tillegg til bevilgningen i 2022 kommer behovet for tilsagnsfullmakter på 3 166,8 mill. kroner, jf. forslag til romertallsvedtak. Disse tilsagnsfullmaktene er knyttet til tiltaksplasser som gjennomføres i 2022, men hvor kostnadene kommer til utbetaling i 2023, og til opprettholdelse av tiltaksaktiviteten over årsskiftet 2022/2023.

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. De største diagnosegruppene i tiltaket er utviklingshemmede og personer med psykiske lidelser. Tiltaket tilbyr tilrettelagte arbeidsplasser i skjermede eller ordinære virksomheter. Tiltaket finansieres gjennom tilskudd etter faste satser.

#### *Budsjettforslag*

Regjeringen foreslår å øke bevilgningen til VTA med 46,1 mill. kroner i 2022, inkludert administrative ressurser. Beregningsteknisk gir bevilgningen rom for å videreføre opptrappingen av om lag 300 nye VTA-plasser som ble etablert høsten 2021 på bakgrunn av behandlingen av Revidert nasjonalbudsjett 2021.

Prisen per tiltaksplass varierer mellom VTA i skjermede og VTA i ordinære virksomheter. Flexibiliteten Arbeids- og velferdsetaten har til å gjennomføre plassene i skjermede eller ordinære virksomheter, gjør at det gjennomførte nivået kan avvike noe fra det tiltaksnivået som beregningsteknisk ligger til grunn for bevilgningen.

For 2022 foreslås en bevilgning på 1 770,7 mill. kroner. Beregningsteknisk vil dette gi grunnlag for å gjennomføre om lag 12 000 plasser.

I tillegg til bevilgningen i 2022 kommer behovet for tilsagnsfullmakter på 994,4 mill. kroner, jf. forslag til romertallsvedtak. Disse tilsagnsfullmaktene er knyttet til tiltaksplasser som gjennomføres i 2022, men hvor kostnadene kommer til utbetaling i 2023, og til opprettholdelse av tiltaksaktiviteten over årsskiftet 2022/2023.

For å sikre nødvendig fleksibilitet og god ressursutnyttelse i gjennomføringen av arbeids-

markedstiltakene, foreslås følgende omdisponeringsfullmakt:

*Fullmakt til å omdisponere midler fra kap. 634, post 77 til kap. 634, post 76*

Regjeringen foreslår at Arbeids- og sosialdepartementet gis fullmakt til å omdisponere inntil 10 pst. av bevilgningen under kap. 634, post 77 Varig tilrettelagt arbeid til kap. 634, post 76 Tiltak for arbeidssøkere, jf. forslag til romertallsvedtak.

### **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*

Som følge av flere brukere i ordningen i 2022 foreslås tilskuddet økt med 3 mill. kroner. For 2022 foreslås en bevilgning på 77,4 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 sosialdepartementets 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**

Funksjonsassistanse i arbeidslivet foreslås styrket med 4,5 mill. kroner. For 2022 foreslås en bevilgning på 74,8 mill. kroner.

I tillegg til bevilgningen i 2022 kommer behovet for tilsagnsfullmakter på 16 mill. kroner, jf. forslag til romertallsvedtak. Disse tilsagnsfullmaktene er knyttet til funksjonsassistanse som gjennomføres i 2022, men hvor kostnadene kommer til utbetaling i 2023, og til opprettholdelse av aktiviteten over årsskiftet 2022/2023.

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 sosialdepartementet 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 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
85	Innfordring av feilutbetalinger, arbeidsmarkedstiltak	7 679	3 000	5 000
	Sum kap. 3634	7 679	3 000	5 000

**Budsjettforslag 2022****Post 85 Innfordring av feilutbetalinger, arbeidsmarkedstiltak**

Inntektene under post 85 kommer fra innfordringer av feilutbetalinger til tiltaksarrangører og enkelte tiltaksdeltakere.

For 2022 foreslås en bevilgning på 5 mill. kroner.

**Kap. 635 Ventelønn**

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	12 168	4 000	2 700
	Sum kap. 635	12 168	4 000	2 700

**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 tidspunkt

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 2019 til 2020 ble gjennomsnittlig antall mottakere gjennom året redusert fra 40 til 24 personer. Utbetalingene ble

reduisert fra om lag 11,5 mill. kroner i 2019 til om lag 6,1 mill. kroner i 2020. De fleste mottakerne går ut den maksimale stønadperioden, oftest til fylte 67 år. En viss andel går over på AFP eller uførepensjon. Noen få går over til arbeid. Av dagens ventelønnsmottakere er alle 60 år eller eldre. Ved utgangen av 1. halvår 2021 var det 19 personer

med rett til ventelønn, men kun 13 personer som mottok utbetaling fra ventelønnsordningen.

### Budsjettforslag 2022

#### Post 01 Driftsutgifter, overslagsbevilgning

For 2022 foreslås en bevilgning på 2,7 mill. kroner.

### Kap. 3635 Ventelønn mv.

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
01	Refusjon statlig virksomhet mv.	4 446	3 000	2 700
	Sum kap. 3635	4 446	3 000	2 700

### Budsjettforslag 2022

#### Post 01 Refusjon statlig virksomhet mv.

Under posten føres refusjonspliktige inntekter fra statlige arbeidsgivere.

For 2022 foreslås en bevilgning på 2,7 mill. kroner.

## Programkategori 09.40 Arbeidsmiljø og sikkerhet

Utgifter under programkategori 09.40 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
640	Arbeidstilsynet	698 826	748 122	770 850	3,0
642	Petroleumstilsynet	320 489	332 307	349 055	5,0
643	Statens arbeidsmiljøinstitutt	151 712	156 133	160 100	2,5
646	Pionerdykkere i Nordsjøen	3 388	3 496	3 085	-11,8
648	Arbeidsretten, Riksmekleren mv.	24 584	24 134	25 015	3,7
649	Treparts bransjeprogrammer	995	2 473		-100,0
Sum kategori 09.40		1 199 994	1 266 665	1 308 105	3,3

Utgifter under programkategori 09.40 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
01-29	Statens egne driftsutgifter	1 042 894	1 104 972	1 142 920	3,4
50-89	Overføringer til andre	157 100	161 693	165 185	2,2
Sum kategori 09.40		1 199 994	1 266 665	1 308 105	3,3

### Ansvarsområdet

Arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet omfatter arbeidsrett, arbeidsmiljø og sikkerhet i norsk arbeidsliv på land og på norsk kontinentalsokkel. Arbeidsmiljø- og sikkerhetsmyndighetene har ansvaret for forvaltning av arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter, enkeltbestemmelser i petroleumsløven med tilhørende HMS-forskriftsverk og arbeidstvistlovgivningen. Forvaltningsansvaret inkluderer også bl.a. regelverk for medbestemmelse i selskapslovgivningen, ferieloven og lov om lønnsnemnd i arbeidstvist. Departementet har på arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet etatsstyringsansvar for Arbeidstilsynet (kap. 640), Petroleumstilsynet (kap. 642) og Statens arbeidsmiljøinstitutt (kap. 643), administrativt ansvar for

Riksmekleren (kap. 648) og arbeidsretten (kap. 648).

Målbildet på arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet omfatter både forebyggende arbeidsmiljøarbeid under hovedmål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting og bl.a. innsatsen mot arbeidslivskriminalitet og sikkerhet i petroleumsvirksomheten under hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv. Tilknytningsformer og nye former for organisering i arbeidslivet er omtalt under begge hovedmål.

Myndighetenes hovedstrategi for å nå målene er å støtte opp under arbeidsgiveransvaret og å bidra til at virksomhetene driver systematisk og forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid og sørger for lovlige arbeidsforhold. Dette er i samsvar med arbeidsmiljølovens krav om at det er

arbeidsgiver selv som skal sørge for et fullt for-  
svarlig og inkluderende arbeidsmiljø, og i samsvar  
med petroleumslovens krav om forsvarlig virk-  
somhet.

#### Strategiske virkemidler

##### *Tilsyn, veiledning og informasjon*

Tilsynsmyndighetene velger hvilke bransjer og  
virksomheter innsatsen bør rettes mot basert på  
kunnskap om risiko og utbredelse. Valg av virke-  
midler tar utgangspunkt i forholdene i den aktu-  
elle bransjen og hva som vil bidra til mest effektiv  
påvirkning. Det er også viktig at myndighetenes  
fokus og prioritering av tema og arbeidsmiljøutfor-  
dringer svarer på bransjenes og de aktuelle virk-  
somheters viktigste utfordringer.

I kampen mot arbeidslivskriminalitet rettes  
innsatsen mot aktuelle aktører basert på kunn-  
skap fra de samarbeidene etatene. Basert på de  
ulike etatenes virkemidler, velges oppfølging og  
reaksjoner ut fra hva som gir mest effektiv  
måloppnåelse samlet sett.

Kunnskapsformidling, veiledning og informa-  
sjon er viktige virkemidler i oppfølgingen av virk-  
somheter og bransjer/næringer for å bidra til at  
virksomhetene har tilstrekkelig kunnskap for å  
kunne arbeide forebyggende med HMS. I forbin-  
delse med tilsyn i enkeltvirksomheter kan  
Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet benytte  
ulike reaksjoner dersom de avdekker brudd på  
regelverket. Reaksjonene må stå i forhold til alvor-  
lighetsgrad og vesentlighet.

##### *Regelverksutvikling*

Regelverket på arbeidsretts-, arbeidsmiljø- og sik-  
kerhetsområdet skal bidra til en god HMS-tilstand  
og gode arbeidsforhold i virksomhetene. Regel-  
verket skal være brukervennlig og tilgjengelig, og  
det er også en målsetting at det er stabilt og forut-  
sigbart. 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 mel-  
lom arbeid og helse er avgjørende både for at virk-  
somhetene 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 sosialdepartementet ivaretar sitt  
overordnede sektoransvar for forskning på områ-  
det arbeidsvilkår, arbeidsrett, arbeidsmiljø og sik-  
kerhet gjennom tre sentrale strategiske virkemid-  
ler: Statens arbeidsmiljøinstitutt (kap. 643), rele-  
vante forskningsprogrammer i Norges  
forskningsråd (kap. 601), samt gjennom målret-  
tede FoU-oppdrag knyttet til departementets  
forskningsbehov i forbindelse med politikktutfor-  
ming og forvaltning (kap. 601).

##### *Samarbeid – partssamarbeid*

Den norske arbeidslivsmodellen, med bl.a. et  
utstrakt partssamarbeid, er en av forutsetningene  
for de gode resultatene som er oppnådd med et  
velfungerende arbeidsliv, et godt arbeidsmiljø, lav  
arbeidsledighet sammenlignet med andre euro-  
peiske land og høy yrkesdeltagelse.

Regjeringen vil legge til rette for et organisert  
arbeidsliv og et velfungerende trepartssamarbeid.  
Partssamarbeidet er ett av flere virkemidler i  
arbeidet for et seriøst arbeidsliv uten arbeidslivs-  
kriminalitet.

## Kap. 640 Arbeidstilsynet

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
01	Driftsutgifter	684 073	731 522	754 050
21	Spesielle driftsutgifter, regionale verneombud	14 753	16 600	16 800
	Sum kap. 640	698 826	748 122	770 850

Overført fra 2020 til 2021:  
Post 01: 70 899 000 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.

Stortinget vedtok ved lovvedtak 8. april 2021 endringer i arbeidsmiljølovens virkeområde for yrkesdykking og losing. Endringen vil medføre at Arbeidstilsynet får myndighet til å føre tilsyn med innaskjærs yrkesdykking fra skip, også når dykkingen utføres av skipets mannskap, for kamskjelldykking og liknende fangstvirksomhet samt for loser og losaspiranter. Regjeringen har i 2021 også foreslått flere regelverksendringer for å styrke innsatsen mot arbeidslivskriminalitet. Endringene medfører at Arbeidstilsynet får myndighet til å føre tilsyn med at arbeidsgivere utbetaler arbeidstakers lønn via bank. Arbeidstilsynet vil også få myndighet til å forhåndsgodkjenne virksomheter som omfattes av en ny offentlig godkjenningsordning for virksomheter som tilbyr tjenester i forbindelse med vedlikehold og reparasjon av motorvogn samt ha ansvaret for etterfølgende tilsyn med om vilkårene for godkjenning fortsatt er oppfylt. Videre vil Arbeidstilsynets myndighet, når det gjelder adgangen til å gi pålegg om at arbeidstaker skal ha forskriftsfestet minstelønn på områder som er omfattet av en allmenngjort tariffavtale, utvides slik at tilsynet vil kunne gi pålegg om faktisk utbetaling av slik minstelønn.

Det foreslås at Arbeidstilsynet fra 2022 styrkes med 5 mill. kroner til videre oppfølging av smittevern på arbeidsplasser.

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 helseskader, useriøsitet og alvorlige brudd på arbeidsmiljøloven. Staten samarbeider med andre myndigheter og arbeidslivets parter for å bidra til et forsvarlig og seriøst arbeidsmiljø.

Arbeidstilsynet fungerer også som sekretariat for Rikslønnsnemnda, Tariffnemnda og Tvisteløsningsnemnda, som er egne forvaltningsorgan.

Arbeidstilsynet består av et direktorat og en ytre etat. Arbeidstilsynet har fra 1. januar 2020 endret sin organisering. Ny organisering er funksjonsbasert, og skal bidra til en mer enhetlig, effektiv og framtidsrettet organisasjon. Arbeidstilsynet disponerte ved inngangen av 2021 om lag 577 årsverk, jf. også likestillingsomtalen i del III.

### Rapportering, strategier og tiltak for 2022

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. Dette vil kunne bidra til regjeringens hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv, herunder bidra til å hindre frafall og gi økt inkludering, og slik også bidra til hovedmålet om et omsillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting.

Arbeidstilsynet har ulike virkemidler til rådighet i sin oppfølging av virksomheter: tilsyn, kunnskapsformidling, veiledning og samarbeid med parter og myndigheter. Staten benytter virkemidlene sine slik at de får størst mulig forventet effekt. Arbeidstilsynet har også ansvar for forvaltningsoppgaver knyttet til behandling av meldinger og søknader/godkjenninger hjemlet i HMS-regelverket. Disse oppgavene innebærer myndig-

hetsutøvelse, som også bidrar til bedre forebyggende arbeid i virksomhetene. Videre bidrar Arbeidstilsynet til informasjon og veiledning gjennom etatens faglige plattformer, slik som Arbeidstilsynets hjemmesider og Svartjenesten, samt gjennom Arbeidsmiljøportalen i samarbeid med Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) og Petroleumstilsynet. Virksomheter, organisasjoner og publikum oppsøker her i økende grad informasjon og veiledning. Arbeidstilsynet bidrar til å videreutvikle arbeidsmiljø- og HMS-regelverket, slik at regelverket er i tråd med kjente risikoforhold i arbeidslivet.

I 2020 gjennomførte Arbeidstilsynet om lag 9 600 tilsyn og om lag 260 selvstendige veiledninger. Ulike virkemidler og reaksjoner, og ulike former for tilsyn, krever ulik ressursinnsats avhengig av hvilken arbeidsmiljøutfordring som skal løses. Dette innebærer også at antall tilsyn vil variere fra år til år ut ifra hvilke næringer og tema som har fokus og hvilken effekt som ønskes oppnådd. Arbeidstilsynet utvikler kunnskap og metoder for å målrette og bli mer treffsikker i bruken av sine virkemidler. Effektiv etterretning, samarbeid i a-krimsentrene og mer effektiv veiledning vil i enkelte tilfeller kunne ha større effekt enn tilsyn, mens i andre tilfeller er tilsyn det virkemidlet som antas å gi best forventet resultat.

Koronapandemien har i noen grad begrenset Arbeidstilsynets gjennomføring av stedlige tilsyn og veiledning for å bidra til ivaretagelse av smittevern både hos virksomhetene og tilsynsinspektører. Ut ifra en risikovurdering, prioriterte Arbeidstilsynet tilsyn med arbeidsgivernes smittevern samt tilsyn rettet mot arbeidslivskriminalitet og fare for liv og helse. Fra sommeren 2020 økte Arbeidstilsynet bruken av stedlige tilsyn i flere næringer, samtidig med fortsatt bruk av virkemidler som ikke forutsatte fysisk tilstedeværelse, slik som digitale tilsyn og veiledninger. I november 2020 fikk Arbeidstilsynet i oppdrag å prioritere smitteverntilsyn og øke kontroller i bransjer og yrkesgrupper der smitte er en særlig risikofaktor. Arbeidstilsynet gjennomførte over 6 500 smitteverntilsyn i perioden januar – august 2021. I februar 2021 fikk Arbeidstilsynet i tillegg i oppdrag å etablere, drifte og følge opp en godkjenningsordning for innkvartering som arbeids- eller oppdragsgiver stiller til rådighet i karantenetiden. I juni 2021 ble godkjenningsordningen utvidet til også å gjelde arbeids- eller oppdragstakers egen bolig eller annet egnet oppholdssted.

Koronapandemien har truffet virksomhetene ulikt, og Arbeidstilsynet følger opp de virksomheter og bransjer som er utsatt for størst risiko.

Arbeidstilsynets veiledning og tilsyn forventes å ha en positiv innvirkning for arbeidstakeres sikkerhet og virksomhetenes forebygging av arbeidsmiljørisiko, også med hensyn til eventuell innvirkning på likestilling og ikke-diskriminering. For å nå ut med informasjon om reglene for smittevern og innkvartering har Arbeidstilsynet gitt målrettet informasjon og veiledning på flere språk. På bakgrunn av risikovurderingene og utviklingen knyttet til koronapandemien, er Arbeidstilsynet i ferd med å gjenoppta tilsynsoppfølgingen på hele bredden av sine ansvarsområder.

Regjeringen foreslår å styrke Arbeidstilsynet med 5 mill. kroner til styrket tilsynsoppfølging, herunder til risikobasert oppfølging innen smittevern på arbeidsplasser og oppfølging av utsatte bransjer og virksomheter.

#### 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<sup>79</sup>. 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. På bakgrunn av risikobildet, prioriterer Arbeidstilsynet innsatsen mot næringer med høy forekomst av arbeidsmiljøproblemer. Arbeidstilsynet tilpasser bruken av virkemidler for på best mulig måte å påvirke virksomhetene til å arbeide forebyggende.

Arbeidsmiljø handler om arbeidets innhold og om hvordan virksomhetene organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet på den enkelte arbeidsplass. Virksomhetene må derfor gjøre risikokartlegginger på bakgrunn av oppdatert kunnskap om hvilke faktorer som har dokumentert betydning for arbeidsrelatert sykdom eller skade. Forebygging er et langsiktig og kontinuerlig arbeid, hvor bl.a. arbeidsgiveres og arbeidstakeres kunnskap om arbeidsmiljø, motivasjon, samarbeid og systematisk forebyggende arbeid er viktige faktorer for å lykkes. Arbeidstilsynet vil i samarbeid med STAMI, Arbeids- og velferdsetaten og

<sup>79</sup> Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. STAMI.

Petroleumstilsynet arbeide videre med arbeidsmiljø-satsingen. Det vises til nærmere omtale av virkemidlene under IA-avtalen under hovedmål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting. Arbeidstilsynet skal tilrettelegge for en særskilt og ny kunnskapsformidlings-/veiviserfunksjon for å gi informasjon og anbefalinger til virksomhetene om forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Dette arbeidet bygger på faglig kunnskapsgrunnlag fra bl.a. STAMI og tar utgangspunkt i virksomhetenes behov for kunnskap og kompetanse om arbeidsmiljøarbeid. Dette vil være et særlig viktig virkemiddel overfor små og mellomstore virksomheter som har behov for konkret veiledning i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. 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.

#### Seriøse og anstendige arbeidsvilkår

Arbeidstilsynet benytter ulike virkemidler for å bidra til at virksomhetene har seriøse og anstendige arbeidsvilkår. 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. Arbeidstilsynets veiledning og kunnskapsformidling om rettigheter og plikter i arbeidsforhold, bl.a. gjennom Servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA), 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 skal ivareta krav til seriøse lønns- og arbeidsvilkår for sine arbeidstakere, og til at det blir enklere for kjøpere av renholdstjenester og innleiere å velge seriøse leverandører.

Arbeidstilsynets erfaringer fra gjennomførte tilsyn med offentlige oppdragsgivere i perioden 2017–2020 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 har gjennomført flere veiledningstiltak rettet mot offentlige oppdragsgivere, og har i samarbeid med Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) utviklet et e-læringskurs rettet mot offentlige oppdragsgivere om regelverk.

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 hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv. Videre er det både i treparts bransjeprogram for transport og renhold utviklet et risikovurderingsverktøy for å hjelpe virksomheter til å gjennomføre lovpålagt risikovurdering knyttet til relevante arbeidsmiljøutfordringer. Bransjeprogrammet for uteliv arbeider nå med å utvikle tilsvarende for utelivsbransjen. Bransjeprogrammet for bil, som ble etablert høsten 2018, har gjennomført en kartlegging av forholdene i bilbransjen. Regjeringen sendte i desember 2020 på høring et forslag om å etablere en godkjenningsordning for virksomheter i bilbransjen, og en lovhjemmel for å kunne fastsette forskrift om slik godkjenningsordning er vedtatt i Stortinget, jf. omtale av seriøse og anstendige arbeidsvilkår under hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv.

#### 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 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.

I tillegg til samarbeidet i a-krimsentrene skjer det også et operativt samarbeid mot arbeidslivskriminalitet 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 veitransportsektoren.

Arbeidstilsynet har samarbeidsavtaler med land som er store eksportører av arbeidskraft til



Norge slik som Estland, Litauen, Polen, Romania og Bulgaria. Formålet med avtalene er å samarbeide om tiltak på kontroll og informasjons- og veiledningssiden, slik som felles samordnede kontroller for å gjøre det vanskeligere for utenlandske aktører å utføre arbeidslivskriminalitet i Norge.

Ettersom kriminelle aktører tilpasser og unndrar seg 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 samt det internasjonale samarbeidet. Arbeidstilsynet vil også bidra inn i arbeidet knyttet til det europeiske arbeidsmarkedsbyrået (ELA).

Regjeringen foreslår fra 2022 å styrke innsatsen mot arbeidslivskriminalitet med 42 mill. kroner til opprettelse av et nytt a-krimssenter i Troms og Finnmark, herunder med en styrking av kap. 640 Arbeidstilsynet på 10,8 mill. kroner. Se også nærmere omtale nedenfor, samt i del I under punkt 2.3 Satsinger og hovedprioriteringer. For ytterligere omtale av utfordringer, strategier og tiltak knyttet til myndighetenes innsats for et sikkert og seriøst arbeidsliv vises det til omtale under hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv.

## **Budsjettforslag 2022**

### **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 2022 foreslås det en bevilgning på 754,1 mill. kroner, som samlet sett innebærer en endring på 22,5 mill. kroner sammenlignet med saldert budsjett for 2021, inkludert prisjusteringer og justeringer som følge av ABE-reformen.

Bevilgningen foreslås redusert med 0,8 mill. kroner som følge av gevinstrealisering knyttet til reduserte leiekostnader for statlige virksomheter. Bevilgningen foreslås redusert med 1,4 mill. kroner, knyttet til gevinstrealisering ved reduserte reiseutgifter. Det foreslås også en reduksjon på 0,2 mill. kroner knyttet til opprettelse av et samordningskontor for markedstilsyn.

Videre foreslås bevilgningen redusert med 1 mill. kroner, mot en rammeoverføring til

Brønnøysundregistrene for delfinansiering av datadelingsløsningen «Tilda».

Bevilgningen foreslås redusert med 10,3 mill. kroner som følge av at forventet pensjonspremie til Statens pensjonskasse, inklusive arbeidsgiveravgift av dette, er tilsvarende redusert, jf. nærmere omtale i del I under pkt. 2.3 Satsinger og hovedprioriteringer.

Bevilgningen foreslås økt med 10,8 mill. kroner til Arbeidstilsynet knyttet til opprettelse av et nytt a-krimssenter i Troms og Finnmark. Dette inngår som en del av en samlet styrking på 42 mill. kroner til de samarbeidende etatene i a-krimssenteret, herunder også Skatteetaten, politiet og Arbeids- og velferdsetaten, jf. også omtale i del I, punkt 2.3 Satsinger og hovedprioriteringer og omtale under kap. 605 Arbeids- og velferdsetaten.

Bevilgningen foreslås videre økt med 5 mill. kroner som en fast økning knyttet til styrket tilsynsoppfølging, herunder til risikobasert oppfølging innen smittevern på arbeidsplasser og oppfølging av utsatte bransjer og virksomheter.

Bevilgningen foreslås også økt med 2,5 mill. kroner, mot en tilsvarende reduksjon under kap. 649, post 21 til Arbeidstilsynets operative tilrettelegging for treparts bransjeprogrammer, herunder opprettelse og drift av en godkjenningsordning knyttet til bilbransjen.

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.

Det foreslås at bevilgningen kan overskrides mot tilsvarende merinntekter under kap. 3640, post 08, jf. forslag til romertallsvedtak.

Bevilgningen foreslås redusert med 0,2 mill. kroner som følge av at forventet pensjonspremie til Statens pensjonskasse, inklusive arbeidsgiveravgift av dette, er tilsvarende redusert, jf. nærmere omtale i del I under pkt. 2.3 Satsinger og hovedprioriteringer.

For 2022 foreslås en bevilgning på 16,8 mill. kroner.

## Kap. 3640 Arbeidstilsynet

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
04	Kjemikaliekontroll, gebyrer	4 549	4 875	5 000
05	Tvangsmulkt	9 429	6 790	6 965
06	Refusjoner	5 900	3 405	3 495
07	Byggesaksbehandling, gebyrer	20 635	22 420	23 005
08	Refusjon utgifter regionale verneombud	14 820	16 945	17 386
09	Overtredelsesgebyrer	26 658	27 865	28 590
	Sum kap. 3640	81 991	82 300	84 441

### Post 04 Kjemikaliekontroll, gebyrer

Posten omfatter inntekter fra gebyrer i forbindelse med kjemikaliekontroll.

For 2022 foreslås en bevilgning på 5 mill. kroner.

### Post 05 Tvangsmulkt

Inntektene under posten omfatter innkrevd tvangsmulkt som virksomheter er blitt ilagt pga. manglende oppfølging av pålegg fra Arbeidstilsynet.

For 2022 foreslås en bevilgning på 7 mill. kroner.

### Post 06 Refusjoner

Posten omfatter bl.a. refusjoner for midlertidige utlegg, og innbetaling av kursavgift der Arbeidstilsynet tar deltakeravgift.

Arbeidstilsynet kan overskride bevilgningen under kap. 640, post 01 mot tilsvarende merinntekter under denne posten, jf. forslag til romertallsvedtak.

For 2022 foreslås en bevilgning på 3,5 mill. kroner.

### Post 07 Byggesaksbehandling, gebyrer

De tjenester Arbeidstilsynet utfører for virksomhetene ved byggesaksbehandling, etter arbeids-

miljølovens § 18–9, gebyrfinansieres og inntektene føres på denne posten.

Arbeidstilsynet kan overskride bevilgningen under kap. 640, post 01 mot tilsvarende merinntekter under denne posten, jf. forslag til romertallsvedtak.

For 2022 foreslås en bevilgning på 23 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.

Arbeidstilsynet kan overskride bevilgningen under kap. 640, post 21 mot tilsvarende merinntekter under denne posten, jf. forslag til romertallsvedtak.

For 2022 foreslås en bevilgning på 17,4 mill. kroner.

### Post 09 Overtredelsesgebyr

Posten omfatter inntekter fra overtredelsesgebyrer ilagt virksomheter for brudd på arbeidsmiljøregelverket. Gebyrordningen trådte i kraft 1. januar 2014.

For 2022 foreslås en bevilgning på 28,6 mill. kroner.

**Kap. 642 Petroleumstilsynet**

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
01	Driftsutgifter, <i>kan nyttes under post 21</i>	296 934	301 327	317 445
21	Spesielle driftsutgifter	23 555	30 980	31 610
	Sum kap. 642	320 489	332 307	349 055

Overført fra 2020 til 2021:  
Post 01: 12 396 000 kroner  
Post 21: 1 261 000 kroner

**Allmenn omtale**

Petroleumstilsynet skal legge premisser for, og følge opp at, aktørene i petroleumsvirksomheten holder et høyt nivå med hensyn til sikkerhet, helse, arbeidsmiljø og sikring.

Petroleumstilsynets myndighetsansvar omfatter petroleumsvirksomheten på den norske kontinentalsokkelen, i tillegg til enkelte nærmere angitte petroleumsanlegg på land. Innenfor sitt myndighetsområde har Petroleumstilsynet også ansvar for å følge opp aktørenes sikringstiltak og beredskap mot bevisste anslag.

Petroleumstilsynet er også delegert myndighet for sikkerhet på eventuelle fremtidige anlegg for transport og lagring av CO<sub>2</sub> i undersjøiske geologiske formasjoner på kontinentalsokkelen. Petroleumstilsynet er videre delegert forvaltningsansvaret for lov 4. juni 2010 nr. 21 om fornybar energiproduksjon til havs (havenergilova) § 5-1 fra Arbeids- og sosialdepartementet.

Petroleumstilsynet skal, på et faglig og selvstendig grunnlag, følge opp at aktørene i petroleumsvirksomheten ivaretar sitt ansvar etter petroleumsløvgivningen, arbeidsmiljølovgivningen og øvrig relevant regelverk som er tillagt Petroleumstilsynets myndighet.

Petroleumstilsynet disponerte ved inngangen av 2021 178 årsverk, jf. også likestillingsomtalen i del III.

**Rapportering, strategier og tiltak for 2022**

Petroleumstilsynets innsats bidrar til at risikoen for storulykker i petroleumssektoren reduseres og at selskapene arbeider bedre med forebyggende arbeidsmiljø, helse og sikkerhet og selv sørger for å ivareta sitt ansvar for forsvarlige

arbeidsforhold i petroleumsnæringen. Petroleumstilsynet bidrar videre til å videreutvikle og forsterke regimet i næringen gjennom en sterk og tydelig tilsynsoppfølging.

Petroleumstilsynets oppfølging, informasjonsformidling og veiledning knyttet til forebygging av storulykker og arbeidsmiljøutfordringer i petroleumsnæringen vil kunne bidra til hovedmålet om et sikkert og seriøst arbeidsliv, herunder hindre frafall og bidra til økt inkludering, og slik også bidra til hovedmålet om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting.

Petroleumstilsynets 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.

Petroleumstilsynet tilpasser sin oppfølging av virksomhetene til endringer i næringen. Som en del av sitt utviklingsarbeid har Petroleumstilsynet 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. Petroleumstilsynet vil videreføre arbeidet med å ytterligere styrke sin tilsynsstrategi- og praksis.

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. Koronapandemien har samtidig gitt midlertidige begrensninger med hensyn til tilgang til personell, og virksomhetene må aktivt forholde seg til strenge smittevernregler. Dette vil samlet kunne ha konsekvenser for risikonivået i petroleumssektoren dersom kritiske funksjoner rammes. Petroleumstilsynet følger utviklingen tett, og tilpasser oppfølgingen av næringen til situasjonen. Petrole-

umstilsynet bidrar videre til et fortsatt sterkt partssamarbeid i petroleumsnæringen og opprettholder også i denne situasjonen god kontakt med partene og aktuelle myndigheter. Petroleumstilsynets tilsynsaktivitet har i 2020 og 2021 grunnet koronapandemien vært innrettet slik at smittevern er ivaretatt i tråd med de nasjonale retningslinjene, og tilpasset med økt bruk av digitale løsninger.

#### *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 hovedmål om 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 effektivisering i næringen og usikkerheter knyttet til konsekvenser av koronapandemien har Petroleumstilsynet i 2020 og hittil i 2021 hatt økt oppmerksomhet mot konsekvenser for arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, samt videreutvikling av etablerte trepartsarenaer og oppfølging av partssamarbeidet i næringen. Særlig koronapandemiens konsekvenser for det psykososiale arbeidsmiljøet for ansatte har i denne sammenheng blitt tematisert.

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 hovedmål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting. Petroleumstilsynet vil bidra med å videreutvikle arbeidsmiljøportalen og innta en aktiv rolle knyt-

tet 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.

Meld. St. 12 (2017–2018) *Helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten* gir en bred gjennomgang av HMS-tilstanden i næringen og en vurdering av tilsynsoppfølging og regelverk. I samsvar med meldingen ble tilsynsaktiviteten mot fartøysbruken på norsk sokkel i 2019 styrket innenfor rammene av petroleumsloven. Konesjonssystemet med tilhørende tildelingskriterier, tidligfase, feltutbygging og senfase fikk også særskilt oppmerksomhet. Myndighetene følger utviklingen angående hvordan arbeid knyttet til storulykkerisiko og arbeidsmiljø ivaretas i ulike utvinningstillatelser og rettighetshavergrupper, og i hvilken grad dette bidrar til et høyt nivå for helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten.

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.

Som følge av utviklingen i næringen og usikkerheter knyttet til konsekvenser av koronapandemien har Petroleumstilsynet i 2020 og hittil i 2021 hatt økt oppmerksomhet mot konsekvenser dette kan ha for storulykkerisiko, herunder bl.a. knyttet til forsvarlig drift, ivaretagelse av beredskapsfunksjoner og gjennomføring av vedlikehold på innretninger og anlegg. Petroleumstilsynet følger nøye med på den videre utviklingen.

På bakgrunn av siste års utvikling med bl.a. økning i antall hendelser med storulykkepotensiale for landanleggene, foreslås en styrket oppføl-

ging av sikkerheten i petroleumsvirksomheten, herunder en styrking av Petroleumstilsynet på 17 mill. kroner (inkl. mva.). Se også nærmere omtale i del I, punkt 2.3 Satsinger og hovedprioriteringer og under hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv.

#### *Seriøse og anstendige arbeidsvilkår*

Petroleumstilsynet overvåker utviklingen og vurderer behov for oppfølging mot useriøsitet i petroleumsnæringen. Etaten fører også tilsyn med at selskapene etterlever vilkårene for innleie fra bemanningsforetak og kravet til likebehandling ved utleie av arbeidskraft. Petroleumstilsynet har bl.a. samarbeidet med Arbeidstilsynet og andre aktuelle myndigheter om eventuell oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår for ansatte på landanlegg i petroleumsvirksomheten. Endring i rammebetingelser, tilknytningsformer m.m., samt hvordan selskapene tilrettelegger for en helhetlig oppfølging av innleide og utenlandske ansatte, er fulgt opp i tilsyn og gjennom kunnskapsutvikling og veiledning.

Regjeringen foreslår fra 2022 å styrke oppfølgingen av sikkerheten i petroleumsvirksomheten med 22 mill. kroner. Se også del I, punkt 2.3 Satsinger og hovedprioriteringer, og omtale under post 01 og kap. 5571, post 70 for en nærmere omtale av satsingsforslaget.

For ytterligere omtale av utfordringer, strategier og tiltak knyttet til myndighetenes innsats for et sikkert og seriøst arbeidsliv vises det til omtale under hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv.

### **Budsjettforslag 2022**

#### **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 2022 foreslås det en bevilgning på 317,4 mill. kroner, som samlet sett innebærer en økning på 16,1 mill. kroner sammenlignet med saldert budsjett for 2021, inkludert prisjusteringer og justeringer som følge av ABE-reformen.

Bevilgningen foreslås økt med 15 mill. kroner (ekskl. mva. som er beregnet til 2 mill. kroner, og

som regnskapsføres på kap. 1633.01) knyttet til en satsing på styrket oppfølging av alvorlige hendelser i petroleumsvirksomheten, jf. også omtale i del I, punkt 2.3 Satsinger og hovedprioriteringer og under kap. 5571.70.

Bevilgningen foreslås redusert med 10,6 mill. kroner angående avslutning av en 4-åring satsing knyttet til IKT-sikkerhet i petroleumsvirksomheten.

Bevilgningen foreslås også redusert med 0,2 mill. kroner knyttet til opprettelse av et samordningskontor for markedstilsyn. Videre foreslås bevilgningen redusert med 0,6 mill. kroner knyttet til gevinstrealisering ved reduserte reiseutgifter.

Bevilgningen foreslås økt med 5,7 mill. kroner som følge av at forventet pensjonspremie til Statens pensjonskasse, inklusive arbeidsgiveravgift, er tilsvarende økt, jf. nærmere omtale i del I under pkt. 2.3 Satsinger og hovedprioriteringer.

I Prop. 1 S (2020–2021) ble merinntektsfullmakten knyttet til kap. 3642 post 06 fjernet pga. nettoføringsordning knyttet til tilbakebetalinger av utlegg og utgiftsdeling, jf. rundskriv R-101. På bakgrunn av ny vurdering vil dette likevel ikke falle inn under nettoføringsordningen og merinntekstfullmaken foreslås derfor tilbakeført, jf. også forslag til romertallsvedtak.

#### **Post 21 Spesielle driftsutgifter**

Posten omfatter særlige utgifter til tilsyn med petroleumsaktiviteter som Petroleumstilsynet vil utføre på egen hånd, eller ved hjelp av bistand. Posten omfatter også bistandsetaters refunderbare kontrollutgifter. Utgiftene refunderes i sin helhet av gebyrer og sektoravgift fra operatørselskapene/kontraktørene som inntektsføres under kap. 3642, post 03 Gebyr tilsyn og kap. 5571, post 70 Petroleumstilsynet – sektoravgift. Videre dekker bevilgningen reisekostnader etc. som Petroleumstilsynet har i forbindelse med NORADs virksomhet. Utgiftene refunderes i sin helhet under kap. 3642, post 02 Oppdrags- og samarbeidsvirksomhet.

Det foreslås at bevilgningen under kap. 642, post 21 kan overskrides mot tilsvarende merinntekt under kap. 3642, post 02, jf. forslag til romertallsvedtak.

For 2022 foreslås en bevilgning på 31,6 mill. kroner.

## Kap. 3642 Petroleumstilsynet

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
02	Oppdrags- og samarbeidsvirksomhet	4 786	8 020	8 230
03	Gebyr tilsyn	71 471	77 800	79 820
06	Andre innbetalinger	1 193		
	Sum kap. 3642	77 450	85 820	88 050

### 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 2022 foreslås en bevilgning på 8,2 mill. kroner.

### Post 03 Gebyr tilsyn

Posten omfatter gebyrer for Petroleumstilsynets tilsyn med helse, miljø og sikkerhet i petroleumssektoren.

Bevilgningen foreslås økt med 2 mill. kroner knyttet til en satsing på et seriøst arbeidsliv, herunder styrket oppfølging og håndheving av inn-

leie- og likebehandlingreglene, jf. også omtale under post 01 og omtale i del I, punkt 2.3 Satsinger og hovedprioriteringer, samt omtale under kap. 640 Arbeidstilsynet og kap. 642 Petroleumstilsynet.

For 2022 foreslås en bevilgning på 79,8 mill. kroner.

### Post 06 Andre innbetalinger

Posten omfatter andre innbetalinger til Petroleumstilsynet.

I Prop. 1 S (2020–2021) ble merinntektsfullmakten knyttet til kap. 642, post 01 fjernet pga. nettoføringsordning knyttet til tilbakebetalinger av utlegg og utgiftsdeling, jf. rundskriv R-101. På bakgrunn av ny vurdering vil dette likevel ikke falle inn under nettoføringsordningen og merinntektsfullmaken foreslås derfor tilbakeført, jf. også forslag til romertallsvedtak.

## Kap. 5571 Sektoravgifter under Arbeids- og sosialdepartementet

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
70	Petroleumstilsynet – sektoravgift	109 597	122 130	128 710
	Sum kap. 5571	109 597	122 130	128 710

### Post 70 Petroleumstilsynet – sektoravgift

Posten skal dekke Petroleumstilsynets faktiske kostnader for oppfølging av næringen i tillegg til tilsynsgebyrer under post 03.

Bevilgningen foreslås økt med 17 mill. kroner (inkl. mva.) knyttet til en satsing på styrket oppfølging av alvorlige hendelser i petroleumsvirksom-

heten, jf. også omtale under kap. 642.01 og i del I, punkt 2.3 Satsinger og hovedprioriteringer.

Bevilgningen foreslås redusert med 12,8 mill. kroner (inkl. mva.) angående avslutning av en 4-åring satsing knyttet til IKT-sikkerhet i petroleumsvirksomheten.

For 2022 foreslås en bevilgning på 128,7 mill. kroner.

**Kap. 643 Statens arbeidsmiljøinstitutt**

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
50	Statstilskudd	151 712	156 133	160 100
	Sum kap. 643	151 712	156 133	160 100

**Allmenn omtale**

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) er det nasjonale forskningsinstituttet og et sentralt kunnskapsorgan for arbeidsmiljø og arbeidshelse i Norge. STAMI bygger sin virksomhet på forskning og flerfaglig integrering av vitenskapsbasert kunnskap om arbeidsliv og helse. STAMI fordeler ressursinnsatsen mellom forskning, arbeidsmiljøovervåkning, undervisning, kunnskapsformidling og andre forvaltnings- og arbeidslivsstøttende funksjoner. Instituttet arbeider med forskning og kunnskapsoppbygging knyttet til påvirkninger i arbeidet som skal bidra til å fremme gode arbeidsmiljøforhold og forebygge arbeidsrelatert sykdom eller skade.

STAMIs faglige nedslagsfelt dekker alle forhold av betydning for arbeidsmiljø og arbeidshelse, og skal så langt mulig dekke arbeidslivets behov for ny kunnskap om arbeidsmiljø- og arbeidsforhold. STAMI er bl.a. tillagt et særlig ansvar for å opprettholde og videreutvikle kompetanse på forskning om arbeidsrelaterte kjemikalieskader. Instituttets innsats skal støtte opp under arbeidet med å videreutvikle et trygt, inkluderende og produktivt arbeidsliv i Norge.

Forskningen skal i størst mulig grad søkes kvalitetssikret og publisert i internasjonale tidsskrifter med fagfellebedømming. Instituttet skal hente kvalitetssikret kunnskap hjem fra den internasjonale forskningsfronten på arbeidsmiljøområdet, og omsette og formidle den til beste for norsk arbeidsliv. STAMI bistår med kvalitetssikret fagkunnskap til bl.a. Arbeids- og sosialdepartementet, Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet, Arbeids- og velferdsdirektoratet, bedriftshelsetjenesten, partene i arbeidslivet mv.

Instituttet har et fagråd med representasjon fra arbeidslivets parter, arbeidsmiljømyndighetene, samt andre brukergrupper og samarbeidspartnere.

STAMI disponerte ved inngangen av 2021 om lag 121 årsverk, jf. også likestillingsomtalen i del III bak.

**Rapportering, tiltak og strategier for 2022**

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 flere år med vekst har STAMI i 2020 hatt noe reduksjon i forskningsproduksjonen sammenlignet med de siste årene, i hovedsak knyttet til effekter av pandemien. 69 vitenskapelige artikler ble publisert i fagfellebedømte tidsskrifter i 2020, mot 83 artikler i 2019. Gjennomsnittet i 2020 på 1,73 vitenskapelige artikler pr. år pr. forskerår sverker indikerer en fortsatt høy kunnskapsproduksjon. Instituttet hadde 63 løpende forskningsprosjekter i 2020 mot 68 prosjekter i 2019, fordelt på tematikk som dekker bredden i kunnskapsbehovene på arbeidsmiljøområdet i norsk arbeidsliv.

På basis av nasjonale arbeidsmiljøovervåkingsdata har STAMI i 2020 hatt særlig fokus på å formidle kunnskap om hvilke arbeidsmiljøfaktorer som er blant de viktigste å fokusere på i Norge, samt på sammenhengene mellom virksomhetens 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 organisasjon- og arbeidsformer,
- fysiske arbeidseksponeringer,
- 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 har i 2021 lagt fram Faktabok om arbeidsmiljø og helse som beskriver arbeidsmiljøtilstanden i Norge, og initiert et prosjekt som skal sikre en bedre digital fremstilling av NOAs data-grunnlag. Den nye digitale plattformen skal lanseres samtidig med lanseringen av den 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 iverksettelse av forebyggende tiltak i det landbaserte arbeidslivet.

STAMI samarbeider også 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 arbeidsmiljøetsatsingen.

Det vises til nærmere omtale av virkemidlene under IA-avtalen under hovedmål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting. STAMI har en sentral rolle i kunnskapsproduksjonen, og arbeid knyttet til etablering og oppbygging av arbeidsmiljøetsatsingen har vært et viktig satsingsområde for STAMI siden oppstarten i 2019.

STAMI fikk i 2020 i oppdrag å etablere et nasjonalt arbeidstidsregister, og fikk fra 2021 i oppdrag å igangsette et langsiktig FoU-prosjekt hvor formålet er å skape ny kunnskap om framtidens arbeidsmiljøer. Prosjektet vil bidra til kunnskap om hvordan arbeidsplasser utvikles i Norge,

og hvilke konsekvenser dette har for ansattes helse og funksjonsevne. Instituttet viderefører fra 2022 arbeidet med disse prosjektene.

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.

## Budsjettforslag 2022

### Post 50 Statstilskudd

Statens arbeidsmiljøinstitutt er et forvaltningsorgan med særskilte fullmakter, med bevilgning som netto tilskudd til drift av instituttet. Instituttets inntekter fra bidragsforskningen har de siste årene utgjort om lag 10 pst. av instituttets totale budsjett. De øvrige inntektskildene er i all hovedsak offentlige midler fra andre finansieringskilder, hovedsakelig Norges forskningsråd, fond i EU/EØS og andre forskningsfond.

Bevilgningen er endret som følge av prisjusteringer og justeringer som følge av ABE-reformen.

Bevilgningen foreslås økt fra 2020 med 3 mill. kroner til drift av et nasjonalt arbeidstidsregister.

Bevilgningen foreslås videre økt med 2,4 mill. kroner til et langsiktig FoU-prosjekt med formål om å skape ny kunnskap om framtidens arbeidsmiljøer knyttet til kunnskap om hvordan arbeidsplasser utvikles i Norge, og hvilke konsekvenser dette har for ansattes helse og funksjonsevne og for fravær og deltakelse i arbeidslivet.

Bevilgningen foreslås redusert med 4,6 mill. kroner som følge av at forventet pensjonspremie til Statens pensjonskasse, inklusive arbeidsgiveravgift av dette, er tilsvarende redusert, jf. nærmere omtale i del I under pkt. 2.3 Satsinger og hovedprioriteringer. Bevilgningen foreslås videre redusert med 0,1 mill. kroner knyttet til gevinstrealisering ved reduserte reiseutgifter.

For 2022 foreslås en bevilgning på 160,1 mill. kroner.



**Kap. 646 Pionerdykkere i Nordsjøen**

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
72	Tilskudd, <i>kan overføres</i>	3 388	3 496	3 085
	Sum kap. 646	3 388	3 496	3 085

**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 2020 hatt daglig leder i 20 pst. stilling samt to stillinger som hhv. kontaktsykepleier/helserådgiver og sosionom/familieterapeut. Svartelefontjenesten har også i 2020 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 2022****Post 72 Tilskudd, kan overføres**

Posten dekker tilskudd til Stiftelsen Kontakttelefonen for pionerdykkere (Dykkerkontakten). 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 2022 foreslås en bevilgning på 3,1 mill. kroner.

**Kap. 648 Arbeidsretten, Riksmekleren mv.**

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
01	Driftsutgifter	22 584	20 941	22 460
21	Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres, kan nyttes under post 01</i>		1 129	555
70	Tilskudd til faglig utvikling	2 000	2 064	2 000
	Sum kap. 648	24 584	24 134	25 015

Overført fra 2020 til 2021:  
Post 21: 1 579 000 kroner

**Allmenn omtale**

Arbeidsretten er en spesialdomstol som behandler tvister om forståelse, gyldighet og eksistens av tariffavtaler. Den behandler også visse tvister om

fortolkning av arbeidstvistlovens og tjenestetvistlovens regler, saker om brudd på fredsplikten og saker om erstatningsansvar for tariffbrudd og ulovlig arbeidskamp.

Riksmekleren skal mekle i interesselister mellom partene i arbeidslivet, dvs. i tvister om opprettelse eller revisjon av tariffavtaler. Hoved-

oppgaven er å hjelpe partene til å unngå konflikt, og dermed bevare arbeidsfreden.

Arbeidsretten og Riksmekleren disponerte ved inngangen av 2021 om lag hhv. 4 og 2 ansatte, jf. også likestillingsomtalen i del III.

I juni 2020 oppnevnte departementet et ekspertutvalg som fikk i mandat å utrede om måten Arbeidsretten er organisert og administrert på fungerer tilfredsstillende. Et sentralt spørsmål var om organiseringen av Arbeidsretten er i tråd med konstitusjonelle og konvensjonsrettslige krav til domstolers uavhengighet. Det var forutsatt i mandatet at Arbeidsretten skal bestå som spesialdomstol for behandling av rettstvister som gjelder tariffavtaler. Ekspertutvalget la fram sin rapport 15. mars 2021. Utvalget anbefaler bl.a. at Arbeidsretten fortsatt skal være administrativt og budsjettmessig tilknyttet Arbeids- og sosialdepartementet, men at det opprettes et uavhengig innstillingsorgan som skal ha ansvaret for å vurdere og formelt innstille fagdommere til Arbeidsretten, samt stå for rekruttering av fagdommernes varadommere. I dag ligger disse oppgavene til Arbeids- og sosialdepartementet. Utvalget anbefalte også at Arbeidsrettens fagdommere og deres varadommere omfattes av tilsvarende klage- og disiplinærordning som gjelder for dommere i de alminnelige domstolene. Videre foreslo utvalget en snever unntaksregel som i visse tilfeller åpner for at retten i den enkelte sak kan settes uten part-sinnstilte dommere. Utvalget ble i mandatet også bedt om å vurdere og eventuelt fremme forslag til tiltak som kan styrke og utvikle Arbeidsretten som domstol og gjøre den godt rustet for fremtiden. Utvalget pekte på at satsing på forskning og fagutvikling innen kollektiv arbeidsrett er viktig bidrag i denne sammenheng. Utvalget framhevet også at det er viktig at Arbeidsretten har nødvendige digitale verktøy.

Ekspertutvalgets rapport ble sendt på alminnelig høring 23. april 2021 med høringsfrist 1. september 2021.

### Rapport

Arbeidsretten fikk i 2020 inn 36 nye saker, mot 37 i 2019. Det ble avsagt 15 dommer i 2020, mot 18 i 2019. Antall dager med hovedforhandlinger var 39 i 2020 mot 34 i 2019. Tiden fra stevning kom inn til Arbeidsretten til hovedforhandling ble holdt, var i 2020 på 5 måneder og 20 dager, mot 6 måneder og 5 dager i 2019.

Riksmeklerens saksmengde kan variere mye mellom år med hovedoppgjør og år med mellom-

oppgjør. Året 2020 var et hovedoppgjørsår. Koronapandemien har preget lønnsoppgjøret. Lønnsoppgjøret ble utsatt fra mars til august, noe som ikke har skjedd tidligere i nyere tid. Smittesituasjonen har preget meklingsene ved redusert fysisk tilstedeværelse, utsatte meklinger og utstrakt bruk av digitale meklinger.

Det kom inn totalt 96 meklingsaker i 2020, 12 saker endte i konflikt, av disse endte 5 i streik. Antallet meklingsaker er vesentlig høyere enn forrige hovedoppgjørsår (2018). Pandemien og den økonomiske situasjonen i Norge kan se ut til å ha økt behovet for meklingsaker.

### Budsjettforslag 2022

#### Post 01 Driftsutgifter

Posten omfatter driftsutgiftene til Arbeidsretten og Riksmekleren mv.

For å kunne håndtere svingningene i budsjettbehov mellom år har post 21 stikkordet «kan overføres», og «kan nyttes under post 01». For å tilstrebe en mest mulig realistisk bevilgningsfordeling mellom postene sett ift. behov de senere år, foreslås bevilgningen på post 01 økt med 0,6 mill. kroner, mot en tilsvarende reduksjon under post 21.

Bevilgningen foreslås økt med 0,4 mill. kroner som følge av at forventet pensjonspremie til Statens pensjonskasse, inklusive arbeidsgiveravgift av dette, er tilsvarende økt, jf. nærmere omtale i del I under pkt. 2.3 Satsinger og hovedprioriteringer. For 2022 foreslås en bevilgning på 22,5 mill. kroner.

#### Post 21 Spesielle driftsutgifter, kan overføres, kan nyttes under post 01

Saksmengden og utgiftene til institusjonene på kapitlet varierer ut ifra hvordan lønnsoppgjørene forløper, om det er hoved- eller mellomoppgjør og om oppgjørene er samordnet eller forbundsvise. Posten skal dekke utgifter ved institusjonene på kapitlet, 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 å tilstrebe en mest mulig realistisk bevilgningsfordeling mellom postene sett ift. behov de senere år, foreslås bevilgningen på post 21 redusert med 0,6 mill. kroner, mot en tilsvarende økning under post 01. For 2022 foreslås en bevilgning på 0,6 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 å ivareta den arbeidsrettslige kompetansen for fremtiden. Prosjektet

videreføres for perioden 2018–2027. Det er avtalt en 50–50 fordeling av kostnadene framover slik at myndighetene dekker 2 mill. kroner årlig og fakultetet dekker 2 mill. kroner årlig.

For 2022 foreslås en bevilgning på 2 mill. kroner.

## Kap. 649 Treparts bransjeprogrammer

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
21	Spesielle driftsutgifter – Treparts bransjeprogrammer	995	2 473	
	Sum kap. 649	995	2 473	

Overført fra 2020 til 2021:  
Post 21: 1 560 000 kroner

### Allmenn omtale

Myndighetene og partene i arbeidslivet samarbeider om treparts bransjeprogrammer, som er langsiktige satsinger for å fremme seriøsitet og bedre arbeidsforhold i utsatte bransjer.

Det er etablert treparts bransjeprogrammer for renholdsbransjen, utelivsbransjen, bilbransjen og deler av transportnæringen.

Bransjeprogrammene følger utviklingen i bransjene, drøfter behovet for tiltak og iverksetter egne tiltak og initiativer, basert på tilgjengelig kunnskap om de aktuelle bransjene.

Arbeidstilsynet tilrettelegger den operative aktiviteten fra myndighetenes side, bevilgningen på posten foreslås derav fra 2022 overført til kap. 640 Arbeidstilsynet, post 01 Driftsutgifter.

Rapport, strategier og tiltak for den operative oppfølgingen av bransjeprogrammene er beskrevet nærmere under hovedmål om et sikkert og seriøst arbeidsliv.

### Budsjettforslag 2022

#### Post 21 Spesielle driftsutgifter – Treparts bransjeprogrammer

Bevilgningen på posten foreslås overført til kap. 640, post 01, og posten foreslås på denne bakgrunn avsluttet fra 2022, jf. nærmere omtale under kap. 640, post 01.

## Programkategori 09.50 Pensjoner mv. under Statens pensjonskasse

Utgifter under programkategori 09.50 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)

Kap.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
611	Pensjoner av statskassen	16 577	16 400	16 800	2,4
612	Tilskudd til Statens pensjonskasse	5 049 171	9 615 000	9 089 246	-5,5
613	Arbeidsgiveravgift til folketrygden	25 000	22 000	5 000	-77,3
614	Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	7 187 502	5 134 000		-100,0
615	Yrkesskadeforsikring	62 803	70 000		-100,0
616	Gruppelivsforsikring	174 503	187 000		-100,0
2470	Statens pensjonskasse	134 511	146 640	147 495	0,6
	Sum kategori 09.50	12 650 067	15 191 040	9 258 541	-39,1

Utgifter under programkategori 09.50 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)

Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert b udsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
01-29	Statens egne driftsutgifter	5 139 095	9 655 400	8 911 046	-7,7
30-49	Nybygg, anlegg mv.	150 308	163 640	164 495	0,5
50-89	Overføringer til andre	204 765	272 000	183 000	-32,7
90-99	Utlån, statsgjeld mv.	7 155 899	5 100 000		-100,0
	Sum kategori 09.50	12 650 067	15 191 040	9 258 541	-39,1

## Inntekter under programkategori 09.50 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)

Kap.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
3614	Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	13 480 037	10 328 000		-100,0
3615	Yrkesskadeforsikring	100 055	79 000		-100,0
3616	Gruppelivsforsikring	99 696	100 000		-100,0
5470	Statens pensjonskasse	67 000	60 000	37 000	-38,3
5607	Renter av boliglånsordningen i Statens pensjonskasse	943 406	378 000		-100,0
	Sum kategori 09.50	14 690 194	10 945 000	37 000	-99,7

## Inntekter under programkategori 09.50 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)

Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
01-29	Salg av varer og tjenester	226 792	207 000		-100,0
30-49	Inntekter i forbindelse med nybygg, anlegg mv.	67 000	60 000	37 000	-38,3
50-89	Overføringer fra andre	943 406	378 000		-100,0
90-99	Tilbakebetalinger mv.	13 452 996	10 300 000		-100,0
	Sum kategori 09.50	14 690 194	10 945 000	37 000	-99,7

**Allmenn omtale**

Programkategorien omhandler både ytelsene som Statens pensjonskasse administrerer, og den administrative driften av Statens pensjonskasse som forvaltningsbedrift. Statens pensjonskasse forvalter Norges største tjenstepensjonsordning. Ytelsene fra Statens pensjonskasse omfatter:

- Alderspensjon
- Uførepensjon
- Enke- og enkemannspensjon
- Barnpensjon

Statens pensjonskasse administrerer også pensjonsordninger for bl.a. statsråder, stortingsrepresentanter, apotekvirksomhet, det kunstneriske personale ved Den Norske Opera & Ballett samt følgepersoner i utenriktjenesten. I tillegg administrerer Statens pensjonskasse:

- Erstatning ved yrkesskade, jf. nærmere omtale under kap. 615.
- Gruppelivsforsikring (erstatning til etterlatte ved medlemmers død), jf. nærmere omtale under kap. 616.
- Enkelte særordninger for forsvarspersonell (kompensasjon for psykisk belastningsskade etter tjenestegjøring i internasjonale operasjoner m.m.).
- Engangserstatningsordning for vernepliktige m.m.
- Tariffbaserte personskadeerstatninger (særaftaler for reiser innenlands og utenlands, stasjonering i utlandet m.m.).
- Pensjoner av statskassen, jf. nærmere omtale under kap. 611.
- Avtalefestet pensjon (AFP).
- Boliglån for yrkesaktive medlemmer av Statens pensjonskasse og pensjonister, jf. nærmere omtale under kap. 614.

- Erstatning etter bilansvarsloven for personskade forårsaket av statens biler.
- Vartpenger.

#### Medlemmer<sup>80</sup>

Staten har siden 1917 hatt en lovhjemlet tjenestepensjonsordning for sine embets- og tjenestemenn og for skoleverket. Statens pensjonskasse hadde ved utgangen av 2020 om lag 1 086 000 medlemmer. Av disse er det om lag 303 000 pensjonister, 289 000 yrkesaktive medlemmer og 12 000 som er delvis yrkesaktive i kombinasjon med pensjon. I tillegg har 482 000 medlemmer rett til oppsatt pensjon. Disse medlemmene har opparbeidet seg pensjonsrettigheter i Statens pensjonskasse, men er for tiden ikke ansatt i en medlemsvirksomhet.

Statsansatte (ansatte i staten som juridisk enhet) og kommunalt og fylkeskommunalt

<sup>80</sup> Tallene er ekskl. apotekvirksomhet. Dette er en endring sammenlignet med omtalen i Prop. 1 S for 2021.

ansatte lærere har obligatorisk medlemskap i Statens pensjonskasse. De yrkesaktive medlemmene kan deles inn i fire hovedgrupper etter arbeidsgiver:

- Statsforvaltningen (37 pst.).
- Skoleverket i kommunal og fylkeskommunal sektor (37 pst.).
- Selskap og foretak (18 pst.).
- Stiftelser og organisasjoner mv. (8 pst.).

#### Overføringsavtalen

Det er inngått en overføringsavtale mellom Statens pensjonskasse og andre leverandører av offentlige tjenestepensjonsordninger (kommunale pensjonskasser, livsforsikringsselskap og lovfestede pensjonsordninger). Overføringsavtalen skal sikre at medlemmenes pensjon ikke blir påvirket ved skifte av arbeidsgiver innenfor offentlig sektor. Statens pensjonskasse er koordinerende organ for overføringsavtalen, og administrerer bl.a. regelverket for oppgjør mellom pensjonsordningene.

## Kap. 611 Pensjoner av statskassen

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	16 577	16 400	16 800
	Sum kap. 611	16 577	16 400	16 800

#### Allmenn omtale

Pensjon av statskassen (billighetspensjon) er en særordning etablert gjennom praksis med hjemmel i Grunnloven § 75 bokstav i. Gjennom ordningen kan Stortinget, ut i fra en rimelighetsvurdering, gi pensjon til personer som ikke har kunnet tjene opp pensjonsrettigheter i Statens pensjonskasse på ordinær måte. De som får pensjon av statskassen er i hovedsak tidligere lokalt tilsatte arbeidstakere ved norske utenriksstasjoner som ikke er omfattet av adekvate lokale trygde- og forsikringsordninger.

Pensjon fra statskassen blir bare gitt unntaksvis, men representerer en viktig sikkerhetsventil som har stor verdi for de få det gjelder. Ordningen blir administrert i samarbeid med Utenriksdepartementet, og pensjonen utbetales gjennom utenriksstjenesten.

#### Rapport

Arbeids- og sosialdepartementet gir midlertidig tilsagn om pensjoner av statskassen etter søknad. Forslag til vedtak legges frem for Stortinget i en egen årlig proposisjon. Departementet ga tilsagn om 9 nye pensjoner i 2020. I årene 2019 og 2018 ble det gitt tilsagn om hhv. 10 og 13 nye pensjoner.

#### Budsjettforslag 2022

##### Post 01 Driftsutgifter, overslagsbevilgning

Utgiftsanslaget for 2022 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2021 og 2022. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2022 med 0,4 mill. kroner.

Anslaget for 2022 er på 16,8 mill. kroner. Dette er 0,2 mill. kroner høyere enn regnskap 2020, og 0,4 mill. kroner høyere enn anslaget i saldert bud-

sjett 2021. Anslaget for 2022 er basert på utbetalt beløp i 2020 og prognose for 2021.

For 2022 foreslås en bevilgning på 16,8 mill. kroner.

## Kap. 612 Tilskudd til Statens pensjonskasse

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	4 896 133	9 391 000	8 979 246
22	Sluttoppgjør, <i>overslagsbevilgning</i>	-27 813	-25 000	-69 000
70	For andre medlemmer av Statens pensjonskasse, <i>overslagsbevilgning</i>	180 851	249 000	179 000
	Sum kap. 612	5 049 171	9 615 000	9 089 246

### Allmenn omtale

Den delen av netto pensjonsutgifter som ikke blir finansiert av premieinnbetalinger, dekkes av staten ved tilskudd. I følge § 16 i lov om Statens pensjonskasse skal alle medlemmer betale innskudd med to pst. av pensjonsgrunnlaget. I følge § 18 skal alle medlemsvirksomheter, med svært få unntak, betale pensjonspremiens arbeidsgiverandel. Se nærmere omtale nedenfor om pensjonspremie under overskriften *Premiebetaling til Statens pensjonskasse og synliggjøring av statens pensjonskostnader*.

Inntektssiden utgjør i første rekke pensjonspremie fra medlemsvirksomhetene. Dette er innskudd for pensjonsrettigheter som skal utbetales langt fram i tid, mens utbetalingene er til dem som tidligere har vært yrkesaktive. Det er derfor ikke noen direkte sammenheng mellom utgiftene og inntektene på kapitlet i det enkelte budsjettår. Utgiftssiden utgjør i første rekke utbetalinger til alderspensjon, uførepensjon, enke- og enkemannspensjon, barnpensjon og avtalefestet pensjon (AFP). I tillegg blir det budsjettert avskrivninger, administrasjonsutgifter og renteutbetalinger. Det blir også budsjettert utbetalinger til yrkesskade-forsikring før 1. januar 1996 som ikke blir dekket av premieinnbetalinger.

Hovedtrekk ved regelverket og foreslåtte endringer

For de som i dag mottar alderspensjon fra offentlig tjenestepensjon er tjenestepensjonsordningen en bruttoordning, dvs. at den sikrer et samlet nivå på tjenestepensjonen og folketrygden. Først beregnes brutto tjenestepensjon som ved full opp-tjeningstid utgjør 66 pst. av pensjonsgrunnlaget

(sluttlønn) opp til 12 G før levealderjustering. Netto tjenestepensjon beregnes ved at det gjøres fradrag for alderspensjon fra folketrygden etter bestemte samordningsregler.

I forbindelse med pensjonsreformen ble det gjort enkelte tilpasninger i offentlig tjenestepensjon. AFP-ordningen og bruttoordningen ble videreført med nødvendige tilpasninger til fleksibel alderspensjon i folketrygden fra 2011, og med de tilpasningene som fulgte av Stortingets vedtak fra mai 2005. De viktigste endringene i reglene for offentlig tjenestepensjon som følge av pensjonsreformen er:

- Alderspensjonen levealderjusteres på samme måte som alderspensjon fra folketrygden.
- Den enkelte kan kompensere for effekten av levealderjusteringen ved å fortsette i stillingen etter 67 år, fram til bruttopensjonen er like høy som uten levealderjusteringen.
- Alderspensjon under utbetaling reguleres på samme måte som i folketrygden.

Regler for samordning av alderspensjon fra offentlig tjenestepensjonsordninger for årskull som omfattes av nye opptjeningsregler i folketrygden, og regler for hvordan tjenestepensjonen skal levealderjusteres 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 1943-kullet fyller 67 år, dvs. fra 2021.

Stortinget har vedtatt en ny tjenestepensjonsordning for medlemmer av Statens pensjonskasse. Den nye tjenestepensjonsordningen 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 incentiver 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, men det er foreløpig ikke fremmet lovforslag om ny AFP i offentlig sektor.

I pensjonsavtalen som ble inngått 3. mars 2018 fremgår at regelverket for personer med særaldersgrenser som er født i 1963 eller senere, må tilpasses påslagsmodellen. I påvente av en endelig avtale om pensjon til personer med særaldersgrense har Stortinget vedtatt å videreføre en tidligpensjonsordning for personer med særaldersgrense for årene fram til fylte 67 år, jf. Prop. 87 L (2018–2019), Innst. 314 L (2018–2019) og lovvedtak 72 (2018–2019). Regjeringen og partene i offentlig sektor har ikke lyktes med å oppnå enighet om nye pensjonsregler for personer med særaldersgrense.

Arbeids- og sosialdepartementet fremmet 9. april 2021 lovforslag om endringer i aldersgrense-loven 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 særaldersgrensen 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. Fra 1. januar 2022 foreslås det at fribeløpet til uføretrygden erstattes med halvert avkortning opptil 1,2 G. Det foreslås at endringene også skal gjelde for de lovfestede offentlige tjenestepensjonsordningene og i rammelovene for privat tjenestepensjon. Forslaget innebærer en reduksjon i utgiftene til uførepensjon for Statens pensjonskasse på 4 mill. kroner i 2022 og er hensyntatt i budsjettforslaget for 2022 under kap. 612.

Uførepensjon fra offentlige tjenestepensjonsordninger er fremdeles avhengig av tjenestetid, mens ny uførepensjon fra de private tjenestepensjonsordningene er blitt en ren forsikringsordning der uførepensjonen beregnes uavhengig av tjenestetid. Departementet vil komme tilbake til Stortinget med en vurdering av om uførepensjon i offentlig sektor bør legges om til en ren forsikringsordning når de nye uføreordningene har fått virke over noe tid og det foreligger mer informasjon om tilpassingen til det nye regelverket for uførepensjon i de private tjenestepensjonsordningene.

#### Opptjente pensjonsrettigheter

Verdien av opptjente pensjonsrettigheter og verdien av forventet utbetaling av AFP ble ved utgangen av 2020 estimert til om lag 575 mrd. kroner (ekskl. apotekvirksomhet), hvorav 433 mrd. kroner gjelder alderspensjon, 69 mrd. kroner gjelder etterlattepensjon, mens 28 mrd. kroner gjelder uførepensjon. Forventet utbetaling av AFP er beregnet til 45 mrd. kroner. Beregningene er basert på det regelverket som gjaldt ved utgangen av 2020.

#### Pensjoner fra Statens pensjonskasse – utviklingstrekk

Antallet pensjonister i Statens pensjonskasse har økt kraftig fra 2010 og fram til i dag. I denne perio-



den økte antall alderspensjonister fra 129 000 til 218 000. 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 11 400 i 2020. 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 2020 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, mens første del av 2021 har vist 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.<sup>81</sup> 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 legges det opp til en ytterligere modernisering av premiesystemet i Statens pensjonskasse ved at det innføres en ny virksomhets-spesifikk og hendelsesbasert premiemodell for betaling av pensjonspremie for statlige virksomheter. Premiemodellen innføres 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 vil fra samme tidspunkt bli beregnet etter nytt pensjonsregelverk, herunder påslagspensjon og nye samordningsregler, samt ny dødelighetstariff.

Omleggingen skal være om lag budsjettneuttral 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. Det vises til nærmere omtale under punkt 2.2.14 *Økt ansvarliggjøring av statlige virksomheter for egne pensjonskostnader – innføring av ny premiemodell fra 2022*.

For øvrige medlemsvirksomheter har SPK innført en hendelsesbasert premiemodell gradvis over flere år. Per 1. januar 2017 hadde 60 medlemsvirksomheter fått innført denne modellen. 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 dødelighetstariff. 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 vil bli fakturert etter nytt pensjonsregelverk fra 2022.

Med unntak av de om lag 60 fristilte virksomhetene som i dag følges opp med fiktive fond, gjøres ikke engangseffektene knyttet til overgang til nytt regelverk og ny dødelighetstariff opp i form av tilleggspremier og tilbakebetaling av premie

<sup>81</sup> 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).

for noen virksomheter. For de fristilte virksomhetene med fiktive fond dekkes minst 20 pst. av reservestyrkingen av staten, mens inntil 80 pst. dekkes av pensjonsordningens ev. rente- og risikooverskudd. Det benyttes en lineær opptrap-

pingsperiode på maksimalt fire år, 2020–2023. I år hvor det ikke er overskudd dekkes reservestyrkingen av staten. Virksomheter som får en nedgang i reserve, krediteres overskytende.

## Rapport

### Utvikling i antall pensjoner 2019–2020 og anslag for 2021–2022

Pensjonsart	2019	2020	2021	2022
Alderspensjon	209 000	218 000	227 000	234 000
Avtalefestet pensjon	11 800	11 400	11 400	11 400
Særalderspensjoner	12 000	11 700	12 100	12 400
Uførepensjon	42 000	42 000	41 000	40 000
Ektefellepensjon (etterlattepensjon)	49 000	49 500	50 000	50 000
Barnepensjon (etterlattepensjon)	2 000	2 000	2 000	2 000
Alle pensjonsarter	325 800	334 600	343 500	349 800

Netto økning i antallet pensjoner var på 8 800 i 2020, fra 325 800 til 334 600. Det er videre anslått en netto økning på 8 900 i 2021 og ytterligere 6 300 i 2022.

### Budsjettforslag 2022

Det foreslås bevilget 9 089,2 mill. kroner i 2022, fordelt med 8 979,2 mill. kroner på post 01, - 69 mill. kroner på post 22 og 179 mill. kroner på post 70. Dette er 526 mill. kroner lavere enn saldert budsjett 2021 og 4 040 mill. kroner høyere enn regnskap 2020. Det vises til nærmere beskrivelse nedenfor over endringer i anslaget sammenlignet med saldert budsjett 2021 og regnskap 2020.

#### Regulering av folketrygdens grunnbeløp

Utgiftsanslaget for 2022 inkluderer anslått effekt av trygdeoppjøret i 2021 og 2022. Som omtalt under del II Hovedmål økonomisk og sosial sikkerhet, punkt 6.2.4 Pensjon, avsnittet Regulering av grunnbeløp og pensjoner, har Stortinget vedtatt at pensjoner under utbetaling skal reguleres med et gjennomsnitt av pris- og lønnsvekst med virkning fra 2022. Lovforslag om endret regulering ble sendt på høring 16. september 2021 og departementet tar sikte på å fremme en lovproposisjon om endret regulering høsten 2021 slik at endringene kan få virkning for trygdeoppjøret i

2022. Lovforslaget omfatter også lovfestet offentlig tjenstepensjon. Budsjettanslaget for effekten av trygdeoppjøret i 2022 er basert på at reguleringen gjennomføres i henhold til Stortingets vedtak, jf. også omtale under kap. 2670. Anslaget for virkningen i 2022 av trygdeoppjøret i 2021 og 2022 utgjør 677 mill. kroner under kap. 612, fordelt med 671 mill. kroner på post 01 og 6 mill. kroner på post 70.

#### Pensjonsutbetalinger

Utbetalingene for alderspensjoner, uførepensjoner og etterlattepensjoner er i sum ventet å utgjøre 28 675 mill. kroner i 2022. Dette er en økning på 2 769 mill. kroner sammenlignet med regnskap 2020, og en økning på 1 163 mill. kroner sammenlignet med saldert budsjett 2021. Av dette utgjør anslaget for virkningen i 2022 av trygdeoppjørene i 2021 og 2022 606 mill. kroner. Videre er det lagt til grunn en netto vekst i antall alderspensjoner, uførepensjoner, etterlattepensjoner med totalt 6 300, fra 332 100 i 2021 til 338 400 i 2022. Anslagene for de ulike pensjonsartene fremgår av tabellen ovenfor.

#### Avtalefestet pensjon

Det er budsjettert med en utbetaling på 3 611 mill. kroner til avtalefestede pensjoner i 2022. Dette er en økning på 46 mill. kroner sammenlignet med

regnskap 2020, og en reduksjon på 115 mill. kroner sammenlignet med saldert budsjett 2021. Av dette utgjør anslaget for virkningen i 2022 av trygdeoppgjørene i 2021 og 2022 71 mill. kroner.

#### Pensjonspremie

Anslaget for innbetaling av pensjonspremie er 22 953 mill. kroner. Dette er 1 298 mill. kroner lavere enn regnskap 2020 og 1 476 mill. kroner høyere enn i saldert budsjett 2021. Økningen i anslaget sammenlignet med 2021 skyldes i hoved-

sak beregnet effekt av estimert lønnsvekst i 2022. I motsatt retning trekker effekten på pensjonspremie av at statlige virksomheter endrer premiemodell, får innført nytt regelverk, samt ny tariff og levealdersjustering i 2022, jf., nærmere omtale under punkt 2.2.14 Økt ansvarliggjøring av statlige virksomheter for egne pensjonskostnader – innføring av ny premiemodell fra 2022. Videre reduseres pensjonspremie som følge av at statlige fristilte virksomheter var overfinansiert ved utgangen av 2020. Dette påvirker premien for 2022.

#### Inntekter og utgifter til Statens pensjonskasse – postene 01, 22 og 70 (i 1 000 kroner)

	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
Sluttoppgjør	-27 813	-25 000	-69 000
Alderspensjoner	16 798 674	17 889 000	18 872 000
Særalder	2 865 358	3 137 000	3 226 000
Uførepensjoner	2 259 221	2 364 000	2 344 000
Etterlattepensjoner	3 982 570	4 122 000	4 233 000
AFP-pensjoner	3 565 261	3 726 000	3 611 000
Yrkesskadeforsikring	24 587	4 000	13 000
Renter pensjonsutbetalinger	7 644	5 000	8 000
Renter refusjonspensjoner	66	2 000	2 000
Avskrivninger	31 253	30 000	30 000
Administrasjonsutgifter	526 557	535 000	527 000
Utgifter i alt	30 033 378	31 789 000	32 797 000
Pensjonspremie inkl. AFP	24 250 810	21 477 000	22 952 754
Refusjon yrkesskade	18 220	4 000	13 000
Refusjonspensjoner andre pensjonsordninger	710 465	691 000	740 000
Renteinntekter refusjonspensjoner andre ordninger	4 712	2 000	2 000
Inntekter i alt	24 984 207	22 174 000	23 707 754
Samlet tilskudd (utgifter-inntekter)	5 049 171	9 615 000	9 089 246

#### Post 01 Driftsutgifter, overslagsbevilgning

Bevilgningen på posten gjelder differansen mellom premieinntekter og pensjoner utbetalt for tidligere opptjente rettigheter for medlemmer i Statens pensjonskasse.

For 2022 foreslås en bevilgning på 8 979,2 mill. kroner.

#### Post 22 Sluttoppgjør, overslagsbevilgning

Bevilgningen på posten skal dekke sluttoppgjør for virksomheter som melder seg ut av Statens pensjonskasse. Det er lagt til grunn innbetaling av engangsoppgjør på 69 mill. kroner i 2022. Innbetalingen gjelder utmelding av Kongsberg Aviation Maintenance Services.

For 2022 foreslås en bevilgning på -69 mill. kroner.

### **Post 70 For andre medlemmer av Statens pensjonskasse, overslagsbevilgning**

Av de yrkesaktive medlemmene i Statens pensjonskasse er de aller fleste ansatte i statsforvaltningen, skoleverket, og i en del fristilte statlige virksomheter. I tillegg har enkelte ideelle og

humanitære virksomheter medlemskap i Statens pensjonskasse.

Bevilgningen på posten gjelder differansen mellom premieinntekter og pensjoner utbetalt til ansatte i ikke-statlige virksomheter som er medlemmer av Statens pensjonskasse. Dette gjelder f.eks. ideelle og humanitære virksomheter.

For 2022 foreslås en bevilgning på 179 mill. kroner.

## **Kap. 613 Arbeidsgiveravgift til folketrygden**

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	1 000	1 000	1 000
70	For andre medlemmer av Statens pensjonskasse, <i>overslagsbevilgning</i>	24 000	21 000	4 000
	Sum kap. 613	25 000	22 000	5 000

### **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 2022**

#### **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 2022 er beregnet til 1 mill. kroner. Dette er samme beløp som i

regnskap for 2020 og samme beløp som i saldert budsjett 2021.

For 2022 foreslås en bevilgning på 1 mill. kroner.

#### **Post 70 For andre medlemmer av Statens pensjonskasse, overslagsbevilgning**

Bevilgningen på posten gjelder beregnet arbeidsgiveravgift for arbeidsgiverandelen av pensjonsinnskuddet for andre medlemmer i Statens pensjonskasse som ikke betaler slikt innskudd direkte til Statens pensjonskasse. Arbeidsgiveravgiften i 2022 er beregnet til 4 mill. kroner, som er en reduksjon på 20 mill. kroner sammenlignet med regnskap 2020 og en reduksjon på 17 mill. kroner sammenlignet med saldert budsjett 2021.

For 2022 foreslås en bevilgning på 4 mill. kroner.

### Kap. 614 Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
01	Driftsutgifter	31 689	32 000	
70	Tap/avskrivninger	-86	2 000	
90	Utlån, <i>overslagsbevilgning</i>	7 155 899	5 100 000	
	Sum kap. 614	7 187 502	5 134 000	

I hovedtariffavtalen i staten fremgår det at boliglån kan ytes med inntil 2,3 mill. kroner. Kommunal- og moderniseringsdepartementet har fastsatt Instruks for forvaltning av boliglånsordningen i Statens pensjonskasse. Det foreslås å overføre budsjettansvaret for boliglånsordningen til Kom-

munal- og moderniseringsdepartementet som er ansvarlig departement for ordningen.

Som følge av dette fremgår forslag om bevilgning for 2022 av Kommunal- og moderniseringsdepartementets Prop. 1 S for 2022 under nytt kap. 505. Rapporteringen for 2020 er omtalt samme sted.

### Kap. 3614 Boliglånsordningen i Statens pensjonskasse

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
01	Gebyrinntekter, lån	27 041	28 000	
90	Tilbakebetaling av lån	13 452 996	10 300 000	
	Sum kap. 3614	13 480 037	10 328 000	

Forslag om bevilgning for 2022 fremgår av Kommunal- og moderniseringsdepartementets Prop.

1 S for 2022 under nytt 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 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
80	Renter	943 406	378 000	
	Sum kap. 5607	943 406	378 000	

Forslag om bevilgning for 2022 fremgår av Kommunal- og moderniseringsdepartementets Prop.

1 S for 2022 under samme kapittel. Det vises til nærmere omtale under kap. 614.

### Kap. 615 Yrkesskedeforsikring

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	62 803	70 000	
	Sum kap. 615	62 803	70 000	

Det foreslås å overføre budsjettansvaret for kap. 615 Yrkesskedeforsikring til Kommunal- og moderniseringsdepartementet som er ansvarlig departement for ordningen.

Som følge av dette fremgår forslag om bevilgning for 2022 av Kommunal- og moderniseringsdepartementets Prop. 1 S for 2022 under nytt kap. 506. Rapporteringen for 2020 er omtalt samme sted.

### Kap. 3615 Yrkesskedeforsikring

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
01	Premieinntekter	100 055	79 000	
	Sum kap. 3615	100 055	79 000	

Det foreslås å overføre budsjettansvaret for kap. 3615 Yrkesskedeforsikring til Kommunal- og moderniseringsdepartementet som er ansvarlig departement for ordningen.

Som følge av dette fremgår forslag om bevilgning for 2022 av Kommunal- og moderniseringsdepartementets Prop. 1 S for 2022 under nytt kap. 3506.

### Kap. 616 Gruppelivsforsikring

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	174 503	187 000	
	Sum kap. 616	174 503	187 000	

Det foreslås å overføre budsjettansvaret for kap. 616 Gruppelivsforsikring til Kommunal- og moderniseringsdepartementet som er ansvarlig departement for ordningen.

Som følge av dette fremgår forslag om bevilgning for 2022 av Kommunal- og moderniseringsdepartementets Prop. 1 S for 2022 under nytt kap. 507. Rapporteringen for 2020 er omtalt samme sted.

## Kap. 3616 Gruppelivsforsikring

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
01	Premieinntekter	99 696	100 000	
	Sum kap. 3616	99 696	100 000	

Det foreslås å overføre budsjettansvaret for kap. 3616 Gruppelivsforsikring til Kommunal- og moderniseringsdepartementet som er ansvarlig departement for ordningen.

Som følge av dette fremgår forslag om bevilgning for 2022 av Kommunal- og moderniseringsdepartementets Prop. 1 S for 2022 under nytt kap. 3507.

## Kap. 2470 Statens pensjonskasse

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
24	Driftsresultat	-15 797	-17 000	-17 000
45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres</i>	150 308	163 640	164 495
	Sum kap. 2470	134 511	146 640	147 495

Overført fra 2020 til 2021:  
Post 45: 12 926 000 kroner

### Allmenn omtale

Statens pensjonskasse er en forvaltningsbedrift, jf. § 7 i bevilgningsreglementet. Dette innebærer at Statens pensjonskasses driftsbudsjett er nettobudsjettert. Statens pensjonskasse hadde i 2020 i gjennomsnitt 397 årsverk. Ytelsene fra Statens pensjonskasse er nærmere omtalt under innledningen til programkategori 09.50.

Statens pensjonskasse skal utbetale rett ytelse til rett tid, og fastsette og kreve inn rett premie til rett tid. Videre skal Statens pensjonskasse sørge

for at tjenester og informasjon er tilpasset medlemsvirksomhetenes og medlemmenes behov, samt sørge for effektiv drift og god gjennomføring av reformer. Styringsparametere og resultatkrav fastsettes i styringsdialogen mellom Arbeids- og sosialdepartementet og Statens pensjonskasse.

### Rapportering, strategier og tiltak for 2022

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 2020 knyttet til disse målene, samt resultatene for 2020:

Mål og resultatkrav 2020	Resultat 2020
<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.	98,3 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 vil i 2022 fortsette arbeidet med de administrative forberedelser slik at de kan forvalte det nye pensjonsregelverket (nye samordningsregler og ny offentlig tjenstepensjon, jf. omtale under kap. 612) effektivt og korrekt, og dermed sikre rettssikkerhet og trygghet for medlemmer og medlemsvirksomheter i Statens pensjonskasse.

Digitaliseringsrådet har gjort vurderinger og gitt sine anbefalinger av Statens pensjonskasses planverk både for nye samordningsregler og ny offentlig tjenstepensjon. Et eksternt konsulentselskap har gjennomført kvalitetssikringer av kostnadsrammer og usikkerhet mv. knyttet til nye samordningsregler og ny offentlig tjenstepensjon. I 2022–2023 tas det sikte på å gjennomføre en eksternt kvalitetssikring av den siste delen av Statens pensjonskasses administrative forberedelser til nytt pensjonsregelverk. Statens pensjonskasse følger opp merknader og anbefalinger både fra kvalitetssikringene og Digitaliseringsrådet. De samlede forberedelser knyttet til det nye pensjonsregelverket i Statens pensjonskasse er omfattende, kostnads- og tidkrevende.

#### Informasjon og kunnskapsformidling

Statens pensjonskasse skal ha høy kompetanse om pensjon og gi objektiv og korrekt informasjon om pensjon, slik at både medlemsvirksomheter og medlemmer kan ta veloverveide valg. Å løse flest mulig henvendelser ved første kontakt, er en viktig målsetning for Statens pensjonskasse. 2020 har vært et år med fokus på kompetanseheving i forbindelse med innføring av nye tekniske løsninger og nytt regelverk for medlemmer født etter 1963. Hensikten er å gi medlemmene god informasjon og betjening slik at de kan få innsikt i hva de kan

forvente i fremtidig pensjon og forstå konsekvensene av ulike valg.

Tilbakemeldinger fra medlemsvirksomhetene og medlemmene er et viktig grunnlag i forbedringsarbeidet. Alle kvalitets- og leveransekrav på kunde- og medlemsbetjening ble innfridd i 2020. Brukerundersøkelser blant SPKs medlemsvirksomheter viser at kundetilfredsheten i 2020 er på 83 pst. Dette er en nedgang på tre prosentpoeng fra 2019, men likevel over måltallet på 80 pst. Brukerundersøkelser mot medlemmene viser at også de er fortsatt godt fornøyde med SPK. I 2020 var medlemstilfredsheten 82 pst. Dette er en liten nedgang fra 2019, men over måltallet på 80 pst. Som tidligere er det spesielt låneprosessen og tilfredsheten med kurs som trekker scoren opp. Tilfredsheten er svært høy, og stigende, til tross for et krevende år der kursvirksomheten i hovedsak har vært digital.

I 2020 ble det gjennomført 885 møter med medlemsvirksomheter, samt 260 kurs med til sammen om lag 6000 deltakere. Hovedandelen av møter og kurs er blitt gjennomført digitalt i forbindelse med tiltakene knyttet til pandemien.

#### Selvbetjening

2020 har vært preget av informasjonsaktiviteter knyttet til regelendringer, inkludert ny offentlig tjenstepensjon. SPK har lansert flere forbedringer i pensjonskalkulatoren for årskull født både før og etter 1963. 2020 har også vært preget av betydelig forbedrings- og utviklingsarbeid, for å gjøre det enkelt for brukerne å finne informasjon, forstå konsekvenser av valg og kunne betjene seg selv. Gjennom tjenstedesign og en helt ny arbeidsmetodikk for brukerinnsikt, har SPK jobbet systematisk med brukerinvolving for å utvikle tjenester brukerne trenger. SPKs ambisjon er at de fleste medlemmene skal kunne betjene seg selv, og finne informasjonen de trenger når de



trenger den på spk.no. I gjennomsnitt var det 5 200 besøk på spk.no hver dag i 2020. Dette er omtrent 2 000 flere besøkende daglig enn for fem år siden.

Når kompleksiteten i spørsmålene øker, er det naturlig for medlemmene å ta kontakt på telefon, e-post og chat. Selvbetjeningsgraden endte på 93 pst., noe som var en økning fra 2019. Antall innlogginger på «Min side», både unike brukere og totalt antall, gikk ned med hhv. 11,7 pst. og

8,3 pst., sammenliknet med året før. Fra 2019 til 2020 var det en nedgang på 12,5 pst. i antall besvarte henvendelser på kundesenteret. Antall e-poster gikk ned med 12,3 pst., chat gikk ned med 6,2 pst., mens antall telefonhenvendelser i samme periode gikk ned med 14,6 pst. Reduksjonen i manuelle henvendelser virker å ha en klar sammenheng med pandemien, ettersom SPK så en klar reduksjon fra mars måned når tiltak ble innført.

## Post 24 Driftsresultat

		(i 1 000 kr)		
Underpost	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
24.1	Driftsinntekter, <i>overslagsbevilgning</i>	-632 954	-654 000	-649 000
24.2	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	470 515	512 000	527 000
24.3	Avskrivninger	126 378	100 000	80 000
24.4	Renter av statens kapital	-1 051		
24.5	Til investeringsformål	67 000	60 000	37 000
24.6	Til reguleringsfond	-45 685	-35 000	-12 000
	Sum post 24	-15 797	-17 000	-17 000

Det foreslås en bevilgning på -17,0 mill. kroner på post 24 Driftsresultat for 2022.

### 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 videreføres på omtrent samme nivå som i saldert budsjett 2021.

### Underpost 24.2 Driftsutgifter, overslagsbevilgning

Lønnskostnader utgjør om lag halvparten av Statens pensjonskasses driftskostnader. Driftsutgiftene er på nivå med saldert budsjett 2021, justert for lønns- og prisvekst.

### Underpost 24.3 Avskrivninger

Statens pensjonskasse avskriver aktiverte driftsmidler. Avskrivningene starter året etter at anleggsmiddelet er produksjonsatt. Det blir benyttet lineære avskrivninger der historisk kostpris på aktiverte driftsmidler blir avskrevet over tre til fem år. Investeringene i pensjonssystemet blir avskrevet over ti år. Dette fordi systemet har en forventet lengre levetid enn det som er normalt for andre investeringer. Avskrivningene reduseres i 2022 som følge av at delmoduler i pensjonssystemet (utviklet i prosjektet Perform 2008–2012) blir ferdig avskrevet.

### Underpost 24.4 Renter av statens kapital

I samsvar med reglene for forvaltningsbedrifter, skal det beregnes rente for den kapital som er investert i bedriften.

### Underpost 24.5 Til investeringsformål

Posten omfatter avsetning til egenfinansierte investeringer, jf. kap. 5470, post 30. Det er budsjett-

tert med egenfinansiering på 37,0 mill. kroner i 2022. Dette inkluderer et 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 fondet kan benyttes til gjenkjøp av bl.a. systemløsninger. I 2022 er det budsjettert med et trekk på 12,0 mill. kroner fra reguleringsfondet til investeringsformål, jf. omtale under post 24.5 Til investeringsformål.

Det fremmes forslag om at det blir gitt anledning til å omdisponere inntil 50 mill. kroner fra reguleringsfondet til investeringsformål, jf. forslag til romertallsfullmakt.

#### **Post 45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, kan overføres**

Bevilgningen på posten gjelder investeringer i varige driftsmidler, herunder systemutvikling. Det foreslås en bevilgning på 164,5 mill. kroner for 2022. Dette er på linje med bevilgningen i saldert budsjett 2021, justert for generell prisstigning. Midlene skal i hovedsak dekke kostnader knyttet til innføring av modernisert premiemodell og ny offentlig tjenstepensjon.

For 2022 foreslås en bevilgning på 164,5 mill. kroner.

#### *Balanse Statens pensjonskasse*

	kroner	
	Regnskap 2019	Regnskap 2020
<b>Eiendeler</b>		
<i>Anleggsmidler</i>		
Driftsmidler, eiendommer	422 379 783	446 310 225
<i>Sum anleggsmidler</i>	422 379 783	446 310 225
<i>Omløpsmidler</i>		
Varebeholdning, varer i arbeid	0	0
Kortsiktige fordringer	121 435	103 404
Kortsiktige plasseringer	0	0
Mellomværende med statskassen	188 280 780	147 836 657
<i>Sum omløpsmidler</i>	188 402 215	147 940 061
Sum eiendeler	610 781 997	594 250 286
<b>Egenkapital og gjeld</b>		
<i>Egenkapital</i>		
Egenkapital uten reguleringsfond	422 379 783	446 310 225
Reguleringsfond	173 352 060	127 666 754
<i>Sum egenkapital</i>	595 731 843	573 976 979

	kroner	
	Regnskap 2019	Regnskap 2020
<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	15 050 154	20 273 308
<i>Sum kortsiktig gjeld</i>	15 050 154	20 273 308
Sum egenkapital og gjeld	610 781 997	594 250 286

### Kap. 5470 Statens pensjonskasse

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
30	Avsetning til investeringsformål	67 000	60 000	37 000
	Sum kap. 5470	67 000	60 000	37 000

#### 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 2022 foreslås en bevilgning på 37 mill. kroner.

## Programkategori 09.60 Kontantytelser

Utgifter under programkategori 09.60 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)

Kap.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
660	Krigspensjon	179 386	159 000	129 000	-18,9
664	Pensjonstrygden for sjømenn	35 000	29 000	25 900	-10,7
665	Pensjonstrygden for fiskere	30 800	42 900	35 500	-17,2
666	Avtalefestet pensjon (AFP)	2 755 162	3 010 000	3 310 000	10,0
667	Supplerende stønad til personer over 67 år	315 213	349 800	400 000	14,4
	Sum kategori 09.60	3 315 561	3 590 700	3 900 400	8,6

Utgifter under programkategori 09.60 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)

Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
50-89	Overføringer til andre	3 315 561	3 590 700	3 900 400	8,6
	Sum kategori 09.60	3 315 561	3 590 700	3 900 400	8,6

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 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
70	Tilskudd, militære, <i>overslagsbevilgning</i>	46 538	40 000	32 000
71	Tilskudd, sivile, <i>overslagsbevilgning</i>	132 848	119 000	97 000
	Sum kap. 660	179 386	159 000	129 000

### 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 overgrepsgruppene, og ett for tilfeldige krigsrammede. For innsats- og overgrepsgruppene og tilfeldige krigsrammede under 67 år utgjør årspensjonen hhv. 449 316 kroner og 250 188 kroner per 1. mai 2021.

For personer over 67 år utgjør pensjonen for de to gruppene hhv. 416 736 kroner og 232 036 kroner per 1. mai 2021. Pensjonene vil bli justert etter trygdeoppjøret, med virkning fra 1. mai 2022.

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 2020 fordelte seg med 5,0 mill. kroner til invalidepensjon, 41,5 mill. kroner til enkepensjon og 0,03 mill. kroner til skadekur. Korrigert for den årlige reguleringen er dette en nedgang fra 2019 på 29 pst. for invalidepensjonistene og 18 pst. for enkepensjonistene.

I desember 2020 var det 31 militære invalidepensjonister og 373 militære enkepensjonister. Antall invalidepensjonister gikk ned med 28 pst. fra samme periode i 2019, mens antall enkepensjonister gikk ned med 13 pst. I 2020 var avgangen 12 invalidepensjonister og 59 enkepensjonister, mens det var en tilgang på 1 enkepensjonist (og ingen invalidepensjonister).

Gjennomsnittsalderen ved utgangen av 2020 var 93,9 år for invalidepensjonistene og 91 år for enkepensjonistene.

### Sivile

Utgiftene til sivile krigspensjonister i 2020 fordelte seg med 37,3 mill. kroner til invalidepensjon, 95 mill. kroner til enkepensjon og 0,6 mill. kroner til skadekur. Korrigert for den årlige reguleringen er dette en nedgang fra 2019 på 26 pst. for invalidepensjonistene og 17 pst. for enkepensjonistene.

I desember 2020 var det 380 sivile invalidepensjonister og 932 sivile enkepensjonister. Antall invalidepensjonister gikk ned med 12 pst. fra samme periode i 2019, mens antall enkepensjonister gikk ned med 14 pst. I 2020 var det en avgang på 54 invalidepensjonister og 17 enkepensjonister, mens det var en tilgang på 17 enkepensjonister (og ingen invalidepensjonister).

Gjennomsnittsalderen ved utgangen av 2020 var 86,4 år for invalidepensjonistene og 89,4 år for enkepensjonistene.

### Budsjettforslag for 2022

Utgiftsanslaget for 2022 inkluderer anslått effekt av trygdeoppjøret i 2022. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2022 med til sammen 4 mill. kroner under kap. 660, fordelt med 1 mill. kroner på post 70 og 3 mill. kroner på post 71. Budsjettanslaget er basert på samme forutsetninger som er omtalt under kapittel 2670 Alderdom og avsnittet *Regulering av folketrygdens grunnbeløp* under budsjettforslag for 2022.

For 2022 foreslås det bevilget 129 mill. kroner.

**Post 70 Tilskudd, militære, overslagsbevilgning**

Det legges til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere på 299 pensjonister og en gjennomsnittlig ytelse på om lag 108 600 kroner.

For 2022 foreslås en bevilgning på 32 mill. kroner.

**Post 71 Tilskudd, sivile, overslagsbevilgning**

Det legges til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere på 1 028 pensjonister og en gjennomsnittlig ytelse på om lag 94 700 kroner.

For 2022 foreslås en bevilgning på 97 mill. kroner.

**Kap. 664 Pensjonstrygden for sjømenn**

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
70	Tilskudd	35 000	29 000	25 900
	Sum kap. 664	35 000	29 000	25 900

**Allmenn omtale**

Pensjonsordningen for arbeidstakere til sjøs er en offentlig pliktig tjenstepensjonsordning som ble opprettet i 1948. Ordningen administreres av Pensjonstrygden for sjømenn. De årlige utgiftene til pensjoner og administrasjon dekkes løpende etter et utligningsprinsipp. Etter lov om pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs § 8 er inntektene avgift på arbeidstakere og rederier, tilskudd fra trygdens fond og lovbestemte tilskudd fra staten. Etter samme lov § 15 skal staten dekke den beregnede delen av pensjonsutgiftene som skyldes tillegg for fartstid under andre verdenskrig, enkepensjoner etter menn som var medlem i trygden før 1. september 1939 og utenlands hvalfangst. I tillegg har staten etter samme bestemmelse siden 1983 ytt et fast årlig tilskudd på 8 mill. kroner.

**Hovedtrekk ved regelverket**

Ordningen har blitt endret flere ganger, hovedsakelig for å tilpasses endringer i folketrygdloven, siste 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).

Trygden omfatter som hovedregel norske statsborgere, og personer med fast bopel i Norge som er tilsatt som arbeidstakere på skip og visse flyttbare innretninger som er innført i norsk skipsregister (NOR eller NIS) med minst hundre brutotonn. Gjennomsnittlig antall yrkesaktive medlemmer var 27 560 i 2020.

Ny pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs trådte i kraft med virkning fra 1. januar 2020. De som ansettes 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 dagens 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 full eller gradert avtalefestet pensjon i offentlig sektor fram til 65 år.

For personer som omfattes av ny ordning, er opptjeningstiden for å få rett til pensjon tre år. 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. 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.

### Rapport, strategier og tiltak for 2022

Hovedprioriteringer for Pensjonstrygden for sjømenn i 2020 var å sikre de berettigede rett pensjon til rett tid, samt løpende analyser av trygdens økonomiske situasjon. Pensjonstrygden for sjømenn har hatt god måloppnåelse på daglig drift, og har fokus på en kvalitativ og effektiv administrasjon, brukerservice, samt forenkling og fornyelse. Virksomheten har en høy grad av automatisering, med bl.a. nettbaserte selvbetjeningsløsninger for kunder og medlemmer. Kunde- og medlemsundersøkelser viser at brukerne er fornøyde med løsningene.

Pensjonstrygden for sjømenn har bl.a. implementert robotteknologi knyttet til flere arbeidsprosesser.

Pensjonstrygden for sjømenn har videreført utviklingsarbeidet med Arbeids- og velferdsdirektoratet for å finne fram til gode rutiner for utveksling av meldinger. Samhandlingen fungerer bra.

Trygdens inntekter er avhengig av antall aktive sjømenn som er pliktig omfattet av ordningen, samt hvilket inntektsnivå disse har. Dette betyr at trygdens økonomi er sensitiv for eventuelle endringer i medlemsmassen. Denne 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 skips-

fart og offshorevirksomhet. Om lag halvparten av den aktive medlemsmassen er sysselsatt innenfor offshoresektoren per juni 2021.

Trygden hadde et overskudd i 2020 på 77 mill. kroner som er tilført reguleringsfondet. Reguleringsfondet var ved utgangen av 2020 om lag 349 mill. kroner. Pensjonstrygdens styre har fra 2015 hatt ansvar for å forvalte reguleringsfondet etter eget forvaltningsreglement fastsatt av Stortinget. Departementet følger med på hvordan koronasituasjonen mv. påvirker reguleringsfondets verdier.

Stortinget vedtok i desember 2020 endringer i lov om pensjonsordning for arbeidstakere til Sjøf, der det slås fast at styret i PTS fastsetter reglementet for forvaltning av reguleringsfondet i henhold til departementets instruks for styret, jf. Prop. 27 L (2020–2021), Innst. 141 L (2020–2021) og lovvedtak 42 (2020–2021). Basert på lovendringen har departementet fastsatt ny Instruks om virksomhets- og økonomistyring for PTS.

Til tross for koronasituasjonen og påfølgende permitteringer hos rederiene har pensjonstrygdens medlemsmasse og premieinntekter ikke blitt vesentlig redusert i 2020. Inntektene og resultatene er per juni 2021 bedre enn budsjettet.

Avkastningen på fondsporteføljen var per august 2021 på 2,2 pst. som tilsvarer en verdiøkning på 6,5 mill. kroner.

Departementet har startet et langsiktig arbeid med å avklare Pensjonstrygden for sjømenns tilknytningsform til staten.

### Budsjettforslag 2022

#### Post 70 Tilskudd

Utgiftsanslaget for 2022 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2022. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2022 med 0,8 mill. kroner under kap. 664.

Det forventes at trygden vil gå med overskudd i 2021 og 2022. Dette innebærer at reguleringsfondet vil øke ytterligere. Statstilskuddet etter lovens § 15 forventes å utgjøre 25,9 mill. kroner. Det er lagt til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere 1 356 og en gjennomsnittlig ytelse på 13 177 kroner. Det faste årlige statstilskuddet, jf. ovenfor, utgjør 8 mill. kroner.

For 2022 foreslås en bevilgning på 25,9 mill. kroner.

**Kap. 665 Pensjonstrygden for fiskere**

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
70	Tilskudd	30 800	42 900	35 500
	Sum kap. 665	30 800	42 900	35 500

**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 (0,3 pst. av førstehåndsverdien av råstoff levert fra norske fiskere) og bidrag fra et likviditetsfond som er bygget opp. Trygden er garantert av staten, dvs. at hvis inntektene ikke er tilstrekkelig til å dekke pensjonsutgiftene, 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 i kostnadsdelingen mellom næringen og staten, er medlemspremien de siste to årene økte med 25 pst. ut over den årlige reguleringen som skal skje i takt med folketrygdens grunnbeløp. I samme tidsrom er omsetningsavgiften økt med 0,10 prosentpoeng. Med dagens satser på medlemsavgift og omsetningsavgift er nåverdien av statens forventede garantiansvar i perioden fram til midten av 2030-tallet beregnet til om lag 360 mill. kroner.

Arbeids- og sosialdepartementet varslet i statsbudsjettet for 2020 en gjennomgang av pensjonstrygden for fiskere med sikte på å finne frem til en varig løsning. Bakgrunnen for dette er dels at ord-

ningen må tilpasses pensjonsreformen, dels at den er underfinansiert. Departementet har igangsatt arbeidet med dette, og sendte 16. september 2021 på høring et høringsnotat med forslag om lukking av ordningen. Fiskerpensjonen, slik den nå er innrettet, har en rekke svakheter, i tillegg til at den er underfinansiert. Å skulle foreta tilpasninger og forbedringer vil medføre økte kostnader som igjen vil utløse et behov for ytterligere økning i premie og avgifter. I høringsnotatet foreslås det derfor at ordningen lukkes, slik at den på sikt blir avvirket. I høringsnotatet er det pekt på mulige alternative lukkevarianter. Det er også redegjort for mulige løsninger knyttet til en eventuell videreføring av eksisterende ordning. I tillegg er det redegjort for private pensjonssparingsløsninger. Høringsfrist er satt til 16. desember 2021. Det vises til punkt 6.2.4.

**Hovedtrekk ved regelverket**

Pensjonstrygden for fiskere ble opprettet ved lov 28. juni 1957 nr. 12. Ordningen er en pliktig lovfestet tidligpensjonsordning for aldersgruppen 60 til 67 år for personer som er oppført på blad B i fiskermanntallet.

For rett til pensjon må man ha betalt premie i minimum 14,4 år (750 uker). Full pensjon oppnås ved betalt premie i 30 år (1560 uker). Full årlig pensjon utgjør 1,6 G. Pensjonen reguleres som alderspensjon i folketrygden. Pensjonen avkortes mot uføreytelser, arbeidsavklaringspenger og avtalefestet pensjon.

Ordningen er utligningsfinansiert og er forutsatt å være selvfinansiert av partene gjennom medlemspremie og avgift på omsetning av fisk. Trygden er garantert av staten.

**Rapport**

Som omtalt under avsnittet Allmenn omtale ble likviditetsfondet brukt opp i 2020, og statsgarantien ble utløst. I 2020 var trygdens utgifter på 148,9 mill. kroner, hvorav pensjonsutgiftene



utgjorde 142,3 mill. kroner, mens resterende var utgifter til refusjon av medlemspremie og administrasjonsutgifter. Inntekt fra medlemspremien var på 44,4 mill. kroner, mens omsetningsavgiften var på 53,7 mill. kroner, samt overført restbeløp fra likviditetsfondet som utgjorde 20,6 mill. kroner. Underskuddet på 30,2 mill. kroner ble dekket opp ved tilskudd fra staten.

## Budsjettforslag 2022

### Post 70 Tilskudd

Utgiftsanslaget for 2022 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2022. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2022 med 0,6 mill. kroner under kap. 666

Det forventes at trygden vil gå med 35,5 mill. kroner i underskudd i 2022, som i henhold til Statens garanti vil bli dekket av statstilskuddet.

For 2022 foreslås en bevilgning på 35,5 mill. kroner.

## Kap. 666 Avtalefestet pensjon (AFP)

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
70	Tilskudd, <i>overslagsbevilgning</i>	2 755 162	3 010 000	3 310 000
	Sum kap. 666	2 755 162	3 010 000	3 310 000

### 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. I forbindelse med LO og NHOs evaluering av AFP i privat sektor ble det lagt frem en rapport 7. desember 2017. Av rapporten fremgår det at statens andel av AFP-utbetalingene, når kompensasjonstillegget medregnes, i 2016 utgjorde 45 pst. De øvrige utgiftene til AFP i privat sektor dekkes av arbeidsgiverne. I tillegg til å dekke en del av pensjonsutgiftene, bidrar staten indirekte til finansieringen ved at kompensasjonstillegget er skattefritt og at det er skattefritak for bedriftenes premieinnbetalinger, samt ved å dekke utgiftene ved Arbeids- og velferdsetatens administrasjon. Statens utgifter til statstilskudd til AFP er i 2020 anslått til 2 755 mill. kroner.

Ytelsen er utformet som et livsvarig påslag til alderspensjonen fra folketrygden. Pensjonen beregnes på grunnlag av alle år med pensjonsgivende 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 pensjo-

nering 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 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 sosialdepartementet fører tilsyn med Fellesordningen for AFP i privat sektor. Formålet med tilsynet er å sikre at administrasjon og finansiering av pensjonsordningen er i samsvar med bestemmelsene i AFP-tilskottsloven og vedtektene. I tråd med forskrift om tilsyn med ordninger for avtalefestet pensjon har departementet gjennomført to tilsyn i 2020. 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 årsrapport for 2020 fra Fellesordningen for AFP i privat sektor tilsvarte pensjonsforplikt-

sene om lag 67 mrd. kroner, pensjonsfondet om lag 49 mrd. kroner, slik at pensjonsfondet utgjør om lag 73 pst. av Fellesordningens pensjonsforpliktelser. Fellesordningens revisor har ingen vesentlige merknader til regnskapet for 2020.

Ifølge Fellesordningen for AFP i privat sektor er estimatene for 2021 slik: pensjonsforpliktelser om lag 74 mrd. kroner, pensjonsfond om lag 54 mrd. kroner, slik at dekningsgraden vil utgjøre om lag 72 pst. av Fellesordningens pensjonsforpliktelser.

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 arbei-

det. 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 2020 var på 2 755 mill. kroner, mot 2 492 mill. kroner i 2019. Målt i løpende priser var dette en økning på 284 mill. kroner, eller 10,6 pst. Økningen skyldes vekst i antall mottakere. Ettersom den nye AFP-ordningen i privat sektor fortsatt er under innfasing, må det forventes høy årlig vekst i antall mottakere og utgifter også i årene framover.

Viktige utviklingstrekk for grupper som omfattes av kap. 666, post 70

*Antall mottakere av AFP med statstilskudd under kap. 666, post 70, tall ved utgangen av året 2018–2020*

År	Antall			Endring i pst. fra året før		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
2018	76 436	56 329	20 107	13,8	13,3	14,9
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

Ved utgangen av 2020 er om lag 11 000 foretak med om lag 780 000 arbeidstakere tilknyttet ordningen. 95 015 pensjonister mottok AFP i privat sektor, hvorav 42 557 var under 67 år. Økningen fra utgangen av 2019 er på 9 412. Den årlige økningen i perioden 2011–2020 har vært på 9 000–10 000 personer.

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 14,2 pst. i 2020.

Den fortsatte veksten i antall mottakere av ny AFP skyldes i liten grad endringer i tilgangen av nye mottakere, som har ligget på rundt 10 000 personer de siste tre årene. Ettersom AFP i privat sektor gis som et livsvarig påslag til alderspensjonen, og det første kullet som hadde mulighet til å ta ut AFP etter ny ordning var født i 1944, er det imidlertid begrenset med avgang fra ordningen.

*Antall nye mottakere av AFP med statstilskudd under kap. 666, post 70, tall ved utgangen av året 2018–2020*

År	Antall			Endring i pst. fra året før		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
2018	9 771	7 042	2 729	-0,7	-0,7	-0,5
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

*Utviklingen i gjennomsnittlig AFP-pensjon*

Ved utgangen av 2020 var gjennomsnittlig årlig pensjon 67 251 kroner for mottakere av AFP. Gjennomsnittlig pensjon var høyere for menn enn for kvinner.

*Gjennomsnittlig pensjon per 31. desember 2016–2020, nominelle beløp, kroner*

År	Ny AFP		
	Alle	Kvinner	Menn
2016	67 405	60 431	69 813
2017	66 813	59 782	69 288
2018	67 241	60 049	69 808
2019	67 549	60 505	70 105
2020	67 251	60 280	69 805

De fleste som tar ut AFP, starter uttaket ved 62 år. I 2020 gjaldt dette 86 pst. av de nye mottakerne. Andelen som tar ut ved 62 år, har variert mellom 55 og 86 pst. siden 2011. 97 pst. av de som tok ut AFP i 2020, tok ut ytelsen før de fylte 67 år.

Blant mottakerne av AFP i alderen 62–66 år var det 60 pst. som kombinerte pensjonen med arbeid ved utgangen av 2020, en nedgang fra 61 pst. ved utgangen av 2019. Muligheten til å kombinere arbeid og pensjon uten avkortning har ført til at mange som ellers ikke ville tatt ut pensjon, nå har tatt ut alderspensjon og AFP ved siden av arbeid. De i alderen 62–66 år som kombinerte AFP med arbeid, hadde en gjennomsnittlig avtalt arbeidstid på 30,5 timer per uke, noe som viser at de fleste arbeider opp mot heltid. Dette var en svak nedgang sammenlignet med 2019.

**Budsjettforslag 2022**

**Post 70 Tilskudd, overslagsbevilgning**

Utgiftsanslaget for 2022 inkluderer anslått effekt av trygdeoppkjøret i 2022. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2022 med 46 mill. kroner under kap. 666.

For 2022 er det lagt til grunn et gjennomsnittlig statlig bidrag på om lag 30 300 kroner per mottaker og gjennomsnittlig antall pensjonister på 109 400 personer.

For 2022 foreslås en bevilgning på 3 310 mill. kroner.

**Kap. 667 Supplerende stønad til personer over 67 år**

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
70	Tilskudd, <i>overslagsbevilgning</i>	315 213	349 800	400 000
	Sum kap. 667	315 213	349 800	400 000

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. Stønad er behovsprøvd.

### Hovedtrekk ved regelverket

Stønaden er regulert i lov 29. april 2005 om supplerende stønad til personar med kort butid i Noreg 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.

Stønaden 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 stø-

nad 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.

### Resultatrapport 2020

Antallet mottakere har økt noe fra ordningen ble innført i 2006, da det var 2 401 mottakere av supplerende stønad. Ved utgangen av 2020 var det 2 577 mottakere av supplerende stønad, som er rundt 100 færre enn ved utgangen av 2019. Veksten fra 2006 har sammenheng med en vekst i antall innvandrere over 67 år.

Om lag to tredeler av mottakerne er enslige og om lag 62 pst. er kvinner. Ved utgangen av 2020 fikk 90,5 pst. av mottakerne redusert ytelse, de aller fleste fordi de også mottok alderspensjon fra folketrygden. For femte år på rad, var i 2020 andelen kvinner med redusert ytelse høyere enn andelen menn med redusert ytelse, hhv. 91 pst. og 89,7 pst. Over tid har andelen med redusert ytelse økt, fordi mottakerne i gjennomsnitt har høyere opptjening av rettigheter ved alderspensjon enn tidligere.

I 2020 mottok 5,9 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 2020 var 95 personer født i Norge.

Utgiftene til supplerende stønad var 315,2 mill. kroner i 2020. Gjennomsnittlig årlig ytelse var 120 806 kroner i 2020. Målt i faste kroner har gjennomsnittlig ytelse gått ned over tid, fordi mottakerne i stadig større grad har andre inntekter ved siden av.

*Antall personer med supplerende stønad, andel med redusert ytelse og gjennomsnittlig ytelse, gjennomsnitt for året. 2018–2020*

År	Gjennomsnittlig antall stønads mottakere	Andel med redusert ytelse, pst.	Gjennomsnittlig ytelse, nominelle kroner	Gjennomsnittlig ytelse i 2020-kroner
2018	2 643	89	121 160	127 551
2019	2 630	89	121 442	123 883
2020	2 609	90	120 806	120 806

*Utgiftsutviklingen 2018–2020*

År	Mill. 2020-kroner	Endring fra året før	Endring i pst.	Mill. kroner (nominelle kroner)	Endring fra året før	Endring i pst.
2018	337	-4	-1	320	-4	1
2019	326	-11	-3	319	-1	0
2020	315	-11	-3	315	-4	-1

**Budsjettforslag for 2022****Post 70 Tilskudd, overslagsbevilgning**

Utgiftsanslaget for 2022 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2022. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2022 med 10 mill. kroner under kap. 667.

Det legges til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere på om lag 3 070 og en gjennomsnittlig ytelse på om lag 130 300 kroner.

For 2022 foreslås en bevilgning på 400 mill. kroner.

## Programkategori 29.20 Enslige forsørgere

Utgifter under programkategori 29.20 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
2620	Stønad til enslig mor eller far	2 514 641	2 513 000	2 491 000	-0,9
	Sum kategori 29.20	2 514 641	2 513 000	2 491 000	-0,9

Utgifter under programkategori 29.20 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
50-89	Overføringer til andre	2 514 641	2 513 000	2 491 000	-0,9
	Sum kategori 29.20	2 514 641	2 513 000	2 491 000	-0,9

### Kap. 2620 Stønad til enslig mor eller far

(i 1 000 kr)					
Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	
70	Overgangsstønad, <i>overslagsbevilgning</i>	1 668 664	1 650 000	1 700 000	
72	Stønad til barnetilsyn til enslig mor eller far i arbeid, <i>overslagsbevilgning</i>	110 704	120 000	95 000	
73	Tilleggsstønader og stønad til skolepenger, <i>overslagsbevilgning</i>	39 813	38 000	21 000	
76	Bidragforskott	695 460	705 000	675 000	
	Sum kap. 2620	2 514 641	2 513 000	2 491 000	

#### 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.

Forsørgelse av barn er foreldrenes ansvar. Når foreldrene ikke bor sammen, skal den forelderen som ikke bor sammen med barnet, betale underholdsbidrag til forsørgelse av barnet. Forskottordningen har som formål å sikre et minstebidrag til barnets forsørgelse når bidraget fra den bidragspliktige er forsinket eller uteblir. Staten krever refusjon fra den bidragspliktige for det forskotterte bidraget. Barn under 18 år bosatt i Norge som ikke bor sammen med begge forel-

drene, har rett til forskott på underholdsbidrag. Dette utbetales til den forelderen som barnet bor sammen med.

Bidragsforskottet er inntektsprøvd ut fra mottakerens inntekt, antall barn i husstanden og om vedkommende bor alene med barnet/barna eller ikke. Stønaden ytes i dag etter tre satser, redusert forskott (850 kroner per barn per måned), ordinært forskott (1 280 kroner per barn per måned) eller forhøyet forskott (1 710 kroner per barn per måned). Mottakerne med de laveste inntektene får utbetalt et tillegg på en tredel av ordinær forskottssats hvis barnet er over 11 år (totalt 2 140 kroner per barn over 11 år per måned). Retten til forskott faller bort ved inntekt over 547 200 kroner.

Det tas refusjon i innbetalt bidrag, og derfor må bidrag fastsettes eller avtales for at forskott skal kunne ytes. Før bidragsforskott blir utbetalt, skjer en automatisk kontroll av om bidrag er innbetalt fra den bidragspliktige. Forskott utbetales bare i den utstrekning forskottet overstiger innbetalt bidrag.

## Rapport

### Utgiftsutviklingen

*Stønadsutgifter til enslig mor eller far, løpende kroner (i 1 000 kroner) ved utgangen av 2018–2020*

År	2018	2019	2020	Endring 2019–2020 pst.
Post 70 Overgangsstønad	1 826 735	1 709 029	1 688 644	-1,2
Post 76 Bidragsforskott	732 358	717 634	695 460	-3,1

Fra 2019 til 2020 økte utgiftene under kap. 2620 Stønad til enslig mor eller far i sin helhet med om lag 1 pst. målt i løpende kroner. Utbetalingene av overgangsstønad falt med 1,2 pst. Målt i fast G gikk utgiftene til overgangsstønad ned med 3,7 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 2021 ble det regnskapsført 833 mill. kroner i overgangsstønad til enslig mor eller far under kap. 2620, post 70. Dette innebærer en økning i utgiftene til overgangsstønad på om lag 0,4 pst. sammenlignet med 1. halvår 2020.

Som tabellen over viser, falt utbetalingene til bidragsforskott på post 76 med 3,1 pst. målt i løpende kroner fra 2019 til 2020.

### Mottakere av overgangsstønad

Ved utgangen av 2020 mottok om lag 10 730 personer overgangsstønad. Dette er en økning på om lag 280 personer, eller om lag 2,6 pst. fra året før. Ved utgangen av 1. halvår 2021 mottok om lag 10 500 personer overgangsstønad. Dette er en reduksjon på 1 pst. fra samme periode året før.

Ved utgangen av 2020 mottok om lag 5 900 enslige forsørgere stønad til barnetilsyn. Av disse mottok om lag 3 000 enslige forsørgere stønad til barnetilsyn uten å samtidig motta overgangsstø-

nad. Dette er en nedgang på om lag 18 pst. fra utgangen av 2019.

#### Statens utgifter til bidragsforskott

Utbetalingene til bidragsforskott har gått ned hvert år i mange år og forventes fortsatt å gå ned over de kommende årene.

Statens utgifter til bidragsforskott var i 2020 på 696,5 mill. kroner, og refusjon i betalt underholdsbidrag fra de bidragspliktige var på 200,7 mill. kroner, jf. kap. 5701, post 73. Dvs. at statens nettoutgifter var på 494,8 mill. kroner. For 2019 var utgiftene på 717,6 mill. kroner, og refusjon i betalt underholdsbidrag fra de bidragspliktige var på 214 mill. kroner, jf. kap. 5701, post 73, dvs. at statens nettoutgifter var på 503,6 mill. kroner.

### Budsjettforslag 2022

#### *Regulering av folketrygdens grunnbeløp*

Utgiftsanslaget for 2022 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2022. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2022 med til sammen 57 mill. kroner under kap. 2620, post 70 Overgangsstonad.

#### **Post 70 Overgangsstonad, overslagsbevilgning**

Det anslås at om lag 10 000 personer vil motta overgangsstonad i gjennomsnitt i 2022. Gjennomsnittlig ytelse anslås til om lag 175 700 kroner i 2022.

For 2022 foreslås en bevilgning på 1 700 mill. kroner.

#### **Post 72 Stonad til barnetilsyn til enslig mor eller far i arbeid, overslagsbevilgning**

Stonad til barnetilsyn dekker 64 pst. av de dokumenterte utgiftene til barnetilsyn opp til en maksi-

mumssats. Det anslås at om lag 3 900 personer vil motta stonad til barnetilsyn til enslig mor eller far i arbeid i 2022. Gjennomsnittlig ytelse anslås til om lag 24 400 kroner.

For 2022 foreslås en bevilgning på 95 mill. kroner.

#### **Post 73 Tilleggsstonader og stonad til skolepenger, overslagsbevilgning**

Post 73 omfatter stonad til skolepenger og alle tilleggsstonadene, herunder stonad til barnetilsyn til enslig mor eller far i utdanning og arbeidssøking. Noen av tilleggsstonadene gis etter faste satser.

For 2022 foreslås en bevilgning på 21 mill. kroner.

#### **Post 76 Bidragsforskott**

Anslaget fastsettes på bakgrunn av forventet endring av antall barn med bidragsforskott og endring i utbetaling per barn. Antall barn med rett til bidragsforskott er ventet å gå ned med 4 pst. fra 2020 til 2021 og med ytterligere 2 pst. i 2022.

Tilstått forskott kan utbetales hvis underholdsbidraget ikke er innbetalt innen fastsatt frist. Hvis fastsatt bidrag er lavere enn tilstått forskott, blir differansen utbetalt. Om lag to tredeler av tilstått forskott kommer til utbetaling. Når forskott er utbetalt, blir innbetaling fra bidragspliktige ført som refusjon av bidragsforskott på post 73 under kap. 5701, Diverse inntekter. Det forventes at om lag 30 pst. av utbetalt forskott vil bli refundert i 2022.

For 2022 foreslås en bevilgning på 675 mill. kroner.



## Programkategori 29.50 Inntektssikring ved sykdom og uførhet

Utgifter under programkategori 29.50 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
2650	Sykepenger	50 376 436	46 420 265	47 905 260	3,2
2651	Arbeidsavklaringspenger	30 564 841	31 926 000	33 359 000	4,5
2655	Uførhet	99 474 840	104 058 000	111 051 000	6,7
Sum kategori 29.50		180 416 117	182 404 265	192 315 260	5,4

Utgifter under programkategori 29.50 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
50-89	Overføringer til andre	180 416 117	182 404 265	192 315 260	5,4
Sum kategori 29.50		180 416 117	182 404 265	192 315 260	5,4

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. kompensasjonsgrad, varighet og inngangsvilkår varierer mellom ordningene. Se nærmere omtale under hovedmål om økonomisk og sosial sikkerhet. 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 for en del personer som ulike deler av ett og samme stønadsforløp, og utvikling i mottak av én ytelse vil dermed kunne påvirke de andre. Dermed bør også utgiftsutviklingen for de ulike ytelsene over tid ses i sammenheng.

## Kap. 2650 Sykepenger

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
70	Sykepenger for arbeidstakere mv., <i>overslagsbevilgning</i>	43 621 670	40 565 000	42 210 000
71	Sykepenger for selvstendige, <i>overslagsbevilgning</i>	1 719 491	1 575 000	1 440 000
72	Pleie-, opplærings- og omsorgspenger mv., <i>overslagsbevilgning</i>	2 842 015	1 445 000	1 600 000
75	Feriepenger av sykepenger, <i>overslagsbevilgning</i>	2 189 848	2 730 000	2 550 000
76	Tilskudd til ekspertbistand og kompetansetiltak for sykmeldte, <i>kan overføres</i>	3 412	105 265	105 260
Sum kap. 2650		50 376 436	46 420 265	47 905 260

### Hovedtrekk ved regelverket

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. Sykepenger til arbeidstakere og frilansere gis med 100 pst. av grunnlaget, mens selvstendig næringsdrivende får sykepenger med 80 pst. av grunnlaget. Sykepenger kan graderes ned til 20 pst. ved delvis arbeidsuførhet. Selvstendig næringsdrivende og frilansere kan mot særskilt premie tegne forsikring som omfatter sykepenger for de første 16 sykedagene og/eller sykepenger med 100 pst. av grunnlaget. Folketrygdloven og arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver, Arbeids- og velferdsetaten og den sykmeldte en rekke oppfølgings- og aktivitetskrav. Hensikten med disse kravene er å stimulere og hjelpe den sykmeldte så raskt som mulig helt eller delvis tilbake i arbeidslivet.

Pleiepenger og omsorgspenger skal kompensere for bortfall av arbeidsinntekt for yrkesaktive i forbindelse med barns sykdom. Pleiepenger kompensere også for bortfall av arbeidsinntekt ved pleie av nærstående i livets slutfase. Opplærings-

penger skal kompensere for bortfall av arbeidsinntekt for yrkesaktive i forbindelse med opplæring 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. F.o.m. 1. februar 2018 ytes pleiepengene uten hensyn til aldersgrensen på 18 år ved omsorg for en person med utviklingshemming med behov for kontinuerlig tilsyn og pleie pga. livstruende eller annen alvorlig sykdom. Pleiepenger ytes med 100 pst. kompensasjon. Ved behov kan inntil to omsorgspersoner få pleiepenger samtidig. Pleiepenger graderes mot antall timer barnet er i en etablert tilsyns- og avlastningsordning og kan graderes ned til 20 pst. F.o.m. 1. juli 2019 er det innført regler for skjønnsmessig gradering av pleiepenger. Det innebærer at det skal tas hensyn til foreldre som pga. nattevåk eller konstant beredskap ikke kan skaffe seg arbeidsinntekt selv om barnet er under tilsyn av andre. F.o.m. 1. januar 2020 gis det rett til fortsatte pleiepenger i en overgangsperiode på inntil seks uker eller tre måneder dersom barnet dør i stønadsperioden.

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 stønads-

dager 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.

## Rapport

### *Midlertidige tiltak som følge av utbruddet av koronaviruset*

Som følge av koronapandemien har det blitt innført en rekke midlertidige utvidelser i ordningene med sykepenge og omsorgspenger. Særreglene har vært justert og forlenget i flere runder i tråd med smittesituasjonen siden mars 2020. Se Prop. 1 S (2020–2021) og Prop. 1 S Tillegg 1 (2020–2021) for nærmere omtale av særreglene på sykepenge og omsorgspenger i 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.

Det er gitt rett til sykepenge etter folketrygdloven for personer som må være borte fra arbeid pga. covid-19 eller mistanke om slik sykdom. Personer som får karanteneplikt ved hjemkomst til Norge etter å ha brutt nasjonale myndigheters reiseraad, kan nektes sykepenge. Disse særreglene gjelder t.o.m. 31. oktober 2021. Arbeids- og sosialdepartementet vil i forskrift forlenge denne bestemmelsen ut året 2021. I perioden t.o.m. 30. september 2021 gjaldt i tillegg følgende særregler: Antall dager arbeidsgiverfinansiering var redusert fra 16 til tre dager for sykefravær som skyldtes koronapandemien, for å avhjelpe den økonomiske belastningen for bedrifter. Arbeidsgiver utbetalte sykepenge i hele perioden, men kunne kreve refusjon fra trygden. Også frilansere og selvstendig næringsdrivende fikk rett på sykepenge fra folketrygden f.o.m. fjerde dag for slikt sykefravær.

Fra 29. januar 2021 har en del arbeidstakere bosatt i andre EØS-land, og som var medlemmer av folketrygden, vært forhindret fra å komme på jobb i Norge grunnet innreiseforbud. Disse ble gitt rett til kompensasjon for tapt inntekt i form av sykepenge tilsvarende 70 pst. av sykepengegrunnlaget opp til 6 G. Ordningen var gitt virkning så lenge det forelå innreiserestriksjoner for arbeidstakere fra andre EØS-land. Restriksjonene for denne gruppen opphørte 25. september 2021. Ordningen ble derfor avviklet 1. oktober 2021.

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 2021. 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 innført 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 smittevernhensyn, er gitt rett på ubegrenset antall omsorgspengedager.

Den doble kvoten og retten til å overføre omsorgspengedager mellom foreldre ved stengte skoler og barnehager gjelder ut året. De øvrige særreglene for omsorgspenger gjelder t.o.m. 31. oktober 2021, men i Prop. 243 S (2020–2021) er det fremmet bevilgningsforslag knyttet til en forlengelse av disse reglene ut året 2021.

### *Likestillingsmessige konsekvenser av koronapandemien*

Koronapandemien har økt både sykefraværet og fravær med omsorgspenger i 2020 og 2021. Det økte fraværet er relatert til både sykdom og karantene, og for omsorgspenger også stengte skoler og barnehager som følge av koronapandemien. Det har blitt innført midlertidige regler både for sykepenge og omsorgspenger, for å sikre inntekt ved slikt fravær, jf. omtale over.

Aktiviteten i økonomien har vært redusert, og oppfølging av sykemeldte har vært noe nedprioritert. Effekten av koronapandemien på sykefraværet er omfattende og sammensatt, og det er for tidlig å si noe om langtidseffektene av pandemien på sykefraværet.

Den sesongjusterte sykefraværsprosenten økte fra 5,8 pst. i 1. kvartal 2019 til 6,4 pst. i 1. kvartal 2020. I 1. kvartal 2021 var den sesongjusterte sykefraværsprosenten redusert til 5,9 pst., men økte så igjen til 6,3 pst. i 2. kvartal 2021. Ifølge Statistisk sentralbyrå har det i tiden etter utbruddet av koronapandemien vært store bevegelser i de sesongjusterte tallene. For perioden sett under ett har sykefraværet økt noe mer for kvinner enn for menn, og for begge kjønn er sykefraværet per

2. kvartal 2021 på et høyere nivå enn før pandemien. Kjønnforskjellene må ses i sammenheng med store næringsvise forskjeller i sykefraværet. F.eks. har størst vekst i sykefraværet funnet sted innen helse- og sosialtjenester, hvor et flertall av de ansatte er kvinner. Se også omtale av utviklingen i sykefraværet under hovedmål om et omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetting.

Det er begrenset statistikk over bruken av omsorgspenger. Tall for antall kvinner og menn med utbetalte omsorgspenger fra folketrygden viser at kvinneandelen var 71 pst. i 2018 og 70 pst. i 2019. I 2020 og per august 2021 var kvinneandelen redusert til hhv. 52 pst. og 57 pst. Det er imidlertid usikkert hva nedgangen skyldes. Med unntak av perioden 13. mars 2020 til 30. juni 2020, dekker arbeidsgiver, selvstendig næringsdrivende og frilansere de første ti dagene med omsorgspenger i løpet av et kalenderår. Vi har ikke statistikk for fordelingen mellom kvinner og menn for dager som ikke finansieres av folketrygden.

#### Utgiftsutviklingen

Folketrygdens totale utgifter til sykepenger var 50 376 mill. kroner i 2020. Det tilsvarer en økning på 18,9 pst. sammenlignet med 2019.

Utgiftene til sykepenger til arbeidstakere økte med 15,2 pst., til 43 622 mill. kroner i 2020, se figur 6.3 for månedlige utgifter til sykepenger til arbeidstakere. Denne veksten skyldes at antall refunderte sykepengetilfeller økte fra 2019 til 2020, først og fremst som følge av at arbeidsgivers finansieringsansvar ble redusert til tre dager for koronarelatert fravær. 96 pst. av sykepengeutgiftene til arbeidstakere (41 683 mill. kroner) gjelder sykepenger ved egen sykdom etter arbeidsgiverperioden på 16 dager (ordinære regler) og sykepenger ved egen sykdom etter tre dager finansiert av arbeidsgiver (midlertidige regler med redusert arbeidsgiverfinansiering).

Fra 2019 til 2020 gikk utgiftene til sykepenger til arbeidsledige opp med 30,2 pst. til 965 mill. kroner. Refusjon til ordningen for kronisk syke ble derimot redusert med 9,4 pst. til 614 mill. kroner. Utgiftene til refusjonsordningen for gravide var på 104 mill. kroner i 2020, en nedgang på 9,2 pst. fra 2019. Sykepenger til yrkesaktive midlertidig ute av inntektsgivende arbeid gikk opp med 6,6 pst., fra 220 mill. kroner i 2019 til 235 mill. kroner i 2020.

#### Sykepengeutgifter på post 70 Arbeidstakere mv. etter formål (mill. kroner)

	2018	2019	2020	Endring i pst.
Sykepenger ved egen sykdom etter arbeidsgiverperioden <sup>1</sup>	33 720,8	36 074,3	41 683,0	15,5
Forsikringsordning for frilansere	0,8	1,1	1,3	19,6
Sykepenger til yrkesaktive midlertidig ute av inntektsgivende arbeid	223,1	220,1	234,7	6,6
Sykepenger til arbeidsledige	857,9	741,1	965,2	30,2
Refusjon til ordningene for				
– Små bedrifter	12,4	12,6	13,6	7,9
– Kronisk syke	696,8	678,4	614,4	-9,4
– Tilskudd ved arbeidsreiser	10,1	9,3	5,5	-41,5
– Gravide	126,4	114,6	104,0	-9,2
<b>Sum</b>	<b>35 648,3</b>	<b>37 851,5</b>	<b>43 621,7</b>	<b>15,2</b>

<sup>1</sup> Tallene for 2020 omfatter også sykepenger ved egen sykdom etter tre dager finansiert av arbeidsgiver, jf. midlertidige regler om redusert arbeidsgiverfinansiering (fra 16 til tre dager) for sykefravær som skyldes koronapandemien. Se omtale under Midlertidige tiltak som følge av utbruddet av koronaviruset over.

Utgiftene til sykepenger til selvstendig næringsdrivende var 1 719 mill. kroner i 2020. Dette tilsvarer en økning på 23,0 pst. fra 2019.

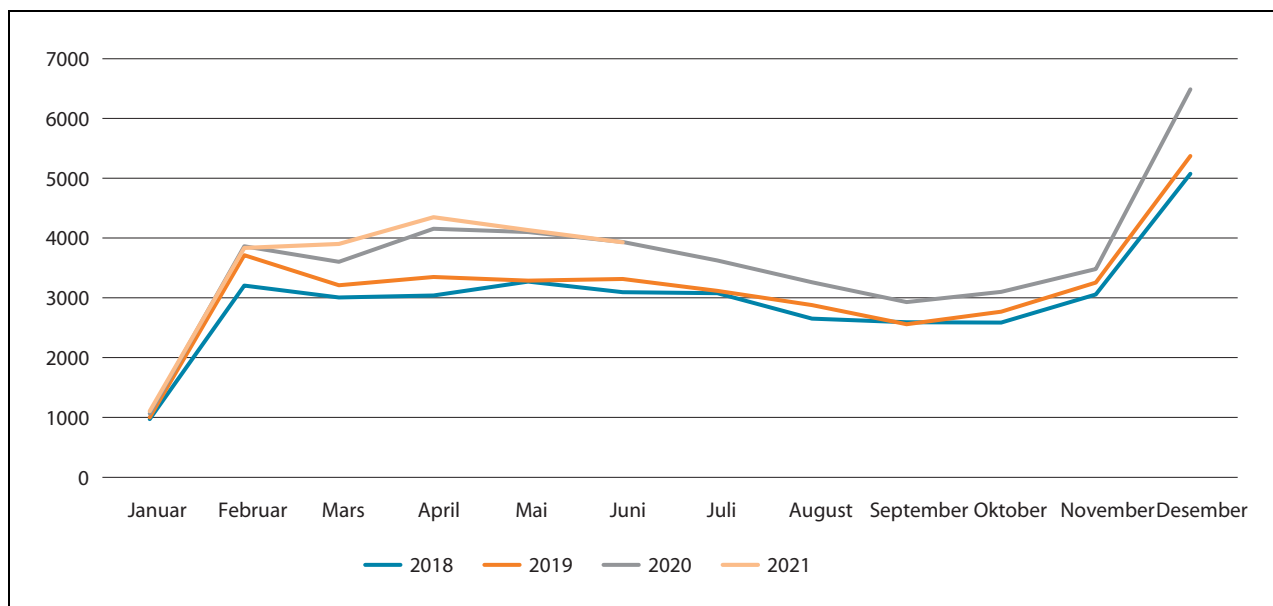
Utgiftene til pleie-, opplærings- og omsorgspenger økte med 205,6 pst. til 2 842 mill. kroner i 2020. Utgiftene til omsorgspenger kom på 1 640 mill. kroner for 2020, tilsvarende en vekst på 3 885,6 pst. fra 2019. Veksten har sammenheng med de midlertidige tiltakene i forbindelse med pandemien. Utgiftene til opplæringspenger gikk ned, til 41 mill. kroner. Nedgangen var på 24,3 pst. sammenlignet med utgiftene i 2019. Utgiftene til pleie av syke barn økte til i alt 1 126 mill. kroner. Dette tilsvarer en vekst på 40,3 pst. Veksten har trolig noe sammenheng med at pleiepengeordningen for syke barn ble utvidet fra 1. oktober 2017, men pandemien har trolig også spilt en rolle. I 2020 mottok i gjennomsnitt 3 054 omsorgspersoner pleiepenger hver måned for i gjennomsnitt 2 610 barn. I 2019 var gjennomsnittlig antall omsorgspersoner per måned på 2 419, og gjennomsnittlig antall barn på 2 046. Gjennomsnittlig antall tilfeller per måned økte med 27,5 pst., fra 3 294 tilfeller i 2019 til 4 198 i 2020.

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 2020 var på 3,4 mill. kroner.

I løpet av 1. halvår 2021 er det regnskapsført 21 261 mill. kroner i sykepenger til arbeidstakere. Dette tilsvarer en nominell økning i utgiftene på 533 mill. kroner eller 2,6 pst. sammenlignet med utgangen av 1. halvår 2020. Utgiftsveksten har delvis sammenheng med at arbeidsgivers finansieringsansvar var redusert fra 16 til tre dager for fravær fra arbeid som skyldtes koronapandemien. Våren 2021 ble det dessuten innført en kompensasjonsordning for arbeidstakere som ble rammet av innreiserestriksjoner. Om lag 196 mill. kroner av merutgiftene i 1. halvår antas å ha sammenheng med denne regelendringen.

I 1. halvår 2021 er det regnskapsført 714 mill. kroner i sykepenger til selvstendig næringsdrivende, 169 mill. kroner lavere enn i 1. halvår 2020. Dette tilsvarer en nedgang på 19,2 pst. Nedgangen skyldes i hovedsak at merutgiftene ved koronarelatert fravær har vært lavere i 2021 enn i 2020, og at det trygdefinansierte sykefraværet av denne grunnen har gått ned.



Figur 6.3 Folketrygdens utgifter til sykepenger til arbeidstakere. Mill. kroner. Januar 2018 – juni 2021

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Utgiftene til pleie-, opplærings- og omsorgspenger var på 737 mill. kroner i 1. halvår 2021, 230 mill. kroner mindre enn i 1. halvår 2020. Utgiftsnedgangen var dermed på 23,8 pst. Nedgangen har først og fremst sammenheng med endringer i smitte-

situasjonen og smitteverntiltak. I forbindelse med pandemien har foreldre hatt rett på utvidet kvote med omsorgspenger. I perioden 13. mars 2020 til 30. juni 2020 var arbeidsgivers finansieringsansvar og egenfinansieringen for selvstendige og frilan-

sere redusert til tre dager. Av de regnskapsførte utgiftene i første halvår 2021, kan om lag 74 mill. kroner knyttes til særreglene for omsorgspenger ifm. koronapandemien. Det kan imidlertid være noe etterslep i regnskapstallene som ikke er fanget opp enda. Foreløpige regnskapstall tyder likevel på et lavere forbruk av omsorgspengedager enn ventet. Trolig har flere enn først antatt hatt mulighet til å kombinere hjemmekontor med hjemmeskole og stengte barnehager. Videre har flere foreldre uansett vært hjemme pga. permitteringer og arbeidsledighet.

### **Budsjettforslag 2022**

#### **Post 70 Sykepenger for arbeidstakere mv., overslagsbevilgning**

Bevilgningen på posten har blitt endret i flere omganger gjennom 1. halvår 2021. I forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 2021 ble bevilgningen fastsatt til 42 560 mill. kroner.

På bakgrunn av utviklingen i sykefraværet i 1. halvår 2021 og anslag for resten av året legges det til grunn en nedgang i det trygdefinansierte sykefraværet tilsvarende 1 pst. både i 2021 og i 2022 sammenlignet med det gjennomsnittlige nivået året før.

I tillegg til sykefraværet, påvirkes sykepengeutgiftene av sysselsettingsutviklingen og lønnsveksten. I budsjettforslaget for 2022 er det lagt til grunn en økning i sysselsettingen på 0,8 pst. i 2021 og 1,4 pst. i 2022. Videre er det lagt til grunn en økning i sykepengegrunnlaget på 2,8 pst. i 2021 og 3,0 pst. i 2022.

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, inkludert kompensasjonsordningen for arbeidstakere som er rammet av innreiserestriksjonene, er på usikkert grunnlag anslått til om lag 1 678 mill. kroner i 2021.

Samlet gir anslagene en reduksjon i utgiftene på posten fra 2021 til 2022.

For 2022 foreslås en bevilgning på 42 210 mill. kroner.

#### **Post 71 Sykepenger for selvstendige, overslagsbevilgning**

I forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 2021 ble bevilgningen fastsatt til 1 580 mill. kroner.

På bakgrunn av utviklingen i sykefraværet i 1. halvår 2021 og anslag for resten av året legges

det til grunn en nedgang i det trygdefinansierte sykefraværet for 2021 for selvstendige på 10 pst. For 2022 legges det til grunn nullvekst i det trygdefinansierte sykefraværet sammenlignet med det gjennomsnittlige nivået i 2021. I tillegg er det lagt til grunn en økning i sysselsettingen på 0,8 pst. i 2021 og 1,4 pst. i 2022, og en økning i sykepengegrunnlaget på 2,8 pst. i 2021 og 3,0 pst. i 2022.

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 89 mill. kroner i 2021.

Samlet gir anslagene en reduksjon i utgiftene på posten fra 2021 til 2022.

For 2022 foreslås en bevilgning på 1 440 mill. kroner.

#### **Post 72 Pleie-, opplærings- og omsorgspenger mv., overslagsbevilgning**

I forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 2021 ble bevilgningen fastsatt til 1 866 mill. kroner.

Den underliggende veksten i antall mottakere er anslått til 7 pst. i 2021 og -3 pst. i 2022.

Utgiftene på posten påvirkes også av veksten i sykepengegrunnlaget (lønnsvekst). Det legges til grunn en vekst i sykepengegrunnlaget på 2,8 pst. i 2021 og 3,0 pst. i 2022.

Utgiftene til omsorgspenger har økt som følge av koronapandemien og de midlertidige regelendringene, jf. omtalt under kap. 2650, Rapport. I budsjettforslaget for 2022 er det lagt til grunn merutgifter som følge av regelendringene på om lag 255 mill. kroner i 2021. Merkostnadene av forlengelsen av særregler i perioden 1.–31. oktober 2021 er ikke inkludert.

Samlet gir anslagene en reduksjon i utgiftene på posten fra 2021 til 2022.

For 2022 foreslås en bevilgning på 1 600 mill. kroner.

#### **Post 75 Feriepenger av sykepenger, overslagsbevilgning**

For 2022 er det lagt til grunn en feriepengeandel på 6 pst. av anslått utbetaling til sykepenger til arbeidstakere i 2021.

For 2022 foreslås en bevilgning på 2 550 mill. kroner.

### **Post 76 Tilskudd til ekspertbistand og kompetansetiltak for sykmeldte, kan overføres**

Som ledd i 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. Tilskudd kan gis i sykmeldingsperioden, men også mellom sykmeldingsperioder der hvor sykmeldingsperiodene forekommer hyppig.

Tilskuddsordningen, som forvaltes av Arbeids- og velferdsetaten, ble iverksatt 1. september 2019. Bruken av tilskuddsordningen har blitt påvirket av koronapandemien. Arbeids- og velferdsdirektoratet – i samarbeid med partene i arbeidslivet – arbeider for å gjøre ordningen bedre kjent hos arbeidsgivere, arbeidstakere og ansatte i Arbeids- og velferdsetaten.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har igangsatt en evaluering av ordningen med tilskudd til ekspertbistand. Formålet med evalueringen er å innhente og synliggjøre erfaringer med tilskuddsordningen. Evalueringen gjennomføres av Arbeidsforskningsinstituttet i samarbeid med Proba samfunnsanalyse.

Regjeringen foreslår at det settes av 50,1 mill. kroner til tilskudd til ekspertbistand i 2022 under post 76.

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. 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 arbeidstilknytningen til personer i målgruppen.

I 2020 ble det gjennomført et forprosjekt for å sikre at forsøket bygger på relevant kunnskap og har hensiktsmessige verktøy og rutiner for å identifisere aktuelle sykmeldte. I forprosjektfasen gjennomførte Fafo en kunnskapsoppsummering og målgruppebeskrivelse. Kunnskapsoppsummeringen viste at det fins lite forskning på dette området, men at flere studier finner positive systemsettingseffekter av kompetansetiltak på lang sikt. Målgruppebeskrivelsen viser at de vanligste diagnosegruppene blant langtidssykmeldte er muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

Hovedprosjektet ble satt i gang i 2021. Forsøket foregår i følgende kommuner:

- Agder: Arendal, Kristiansand, Bygland, Bykle, Iveland, Lyngdal, Kvinesdal, Farsund, Flekkefjord, Sirdal, Valle, Venesla, Åseral
- Innlandet: Gjøvik, Hamar, Løten, Ringsaker, Stange
- Nordland: Bodø, Indre Salten, Rana og Narvik
- Troms og Finnmark: Alle kommuner
- Øst-Viken: Kommunene i tidligere Akershus og Østfold, unntatt Asker og Bærum

Deltakerne er så langt i forsøket en sammensatt gruppe med ulik utdanningsbakgrunn og yrkestilhørighet. Kompetansetiltakene består hovedsakelig av kortere AMO-kurs, men det er også innvilget opplæring innen yrkesfag og høyere utdanning. Det er utarbeidet en ny forskrift for forsøket.

Oslo Economics har fått i oppdrag å evaluere forsøket. Evalueringen gjennomføres i perioden mars 2021 til oktober 2022.

Regjeringen foreslår at det settes av 55,2 mill. kroner til forsøk med kompetansetiltak for sykmeldte i 2022 under post 76.

Midler til personellressurser til forsøket og midler til evaluering av forsøket og tilskuddet bevilges under hhv. kap. 605, post 01 og kap. 605, post 22.

For 2022 foreslås en samlet bevilgning under post 76 på 105,3 mill. kroner.

## Kap. 2651 Arbeidsavklaringspenger

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
70	Arbeidsavklaringspenger, <i>overslagsbevilgning</i>	30 070 403	31 380 000	32 791 000
71	Tilleggsstønad, <i>overslagsbevilgning</i>	125 963	146 000	143 000
72	Legeerklæringer	368 475	400 000	425 000
	Sum kap. 2651	30 564 841	31 926 000	33 359 000

### Hovedtrekk ved regelverket og foreslåtte endringer

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. Arbeidsavklaringspenger beregnes på grunnlag av tidligere pensjonsgivende inntekt opp til seks ganger grunnbeløpet i folketrygden (G). Ytelsen gis med 66 pst. av pensjonsgivende inntekt siste år, eller gjennomsnittet av den pensjonsgivende inntekten de tre siste kalenderårene, regnet fra året før arbeidsevnen ble satt ned. Minsteytelsen er 2 G, og 2/3 av 2 G for personer under 25 år. Ytelsen innvilges for inntil ett år av gangen.

For 2021 gjelder særlige regler knyttet til koronapandemien, jf. omtale under Rapport nedenfor.

Stønadsperioden for arbeidsavklaringspenger er avgrenset til tre år, med mulighet for forlengelse i inntil to år etter særlige unntaksregler. Bl.a. kan det gis forlengelse dersom mottaker først etter langvarig utredning har begynt med medisinsk behandling og/eller arbeidsrettet aktivitet. Lang ventetid på behandling gir derimot ikke rett til forlengelse etter gjeldende regelverk. Lang ventetid i helsevesenet er ofte forhold verken mottaker eller Arbeids- og velferdsetaten kan påvirke. Det kan virke urimelig at mottaker skal bære byrden for ventetid i helsevesenet, dersom ventetiden ikke skyldes forhold mottaker selv rår over. Regjeringen foreslår derfor å innføre et nytt unntak fra maksimal varighet for arbeidsavklaringspenger med virkning fra 1. juli 2022 hvor det gis mulighet til forlengelse av stønadsperioden ved lang ventetid på behandling. Se nærmere

omtale av forslaget under hovedmål om økonomisk og sosial sikkerhet.

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.

### Rapport

#### *Midlertidige tiltak som følge av utbruddet av koronaviruset*

Forlengelse av stønadsperioder for arbeidsavklaringspenger er 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. Mottakere av arbeidsavklaringspenger i perioden 16. mars–31. oktober 2020 fikk stønadsperioden forlenget med seks måneder. Begrunnelsen var at konsekvensene av pandemien medførte at mange aktiviteter og dermed framdrift for mottakere av arbeidsavklaringspenger ble satt på vent. Det ble i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett for 2021 gjeninnført tiltak for personer som mottar arbeidsavklaringspenger under arbeidsavklaring. Tiltaket innebærer at det gis rett til forlengelse ut september 2021 for mottakere som i utgangspunktet går ut sin stønadsperiode mellom 1. juli og 29. september.



Stønadsperioden for mottakere av arbeidsavklaringspenger som arbeidssøker etter folketrygdloven § 11-17 har tidligere blitt forlenget tilsvarende forlengelser for dagpengeperioden. Stønadsperioden for mottakere av arbeidsavklaringspenger som arbeidssøker etter folketrygdloven § 11-17 er i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett for 2021 forlenget t.o.m. 30. september 2021. Disse midlertidige regelverksendringene som følge av koronapandemien medfører utsatte avganger fra ordningen.

I forbindelse med revidert nasjonalbudsjett for 2021 ble det også gitt rett til arbeidsavklaringspenger i inntil seks måneder etter reglene i folketrygdloven § 11-13 for enkelte grupper som før 1. oktober 2021 har mottatt sykepenger i maksimal sykepengeperiode etter folketrygdloven § 8-12. Enkelte vilkår i § 11-13 gjelder ikke for denne gruppen. Dette medfører økt tilgang til arbeidsavklaringspenger.

#### *Likestillingsmessige konsekvenser av koronapandemien*

De midlertidige regelverksendringene knyttet til koronapandemien gjelder for mottakerne uavhengig av personlige kjennetegn som kjønn og alder. Imidlertid har ulike grupper i utgangspunktet ulik grad av representasjon blant mottakerne av arbeidsavklaringspenger. Ulike grupper rammes erfaringsmessig også ulikt av nedgangskonjunkturer på arbeidsmarkedet. Tilgjengelig statistikk viser at det før pandemien – ved utgangen av 4. kvartal 2019 – var en overvekt av kvinner som mottok arbeidsavklaringspenger, med 59 pst. av mottakerne. Denne andelen hadde vært relativt stabil flere år tilbake i tid. I løpet av pandemien har det blitt flere mottakere av begge kjønn, men relativt sett har økningen vært noe større blant menn. Ved utgangen av 4. kvartal 2020 hadde menns andel av antall mottakere økt med 0,5 prosentpoeng. Tilgjengelig statistikk viser også at antall mottakere steg i alle aldersgrupper mellom 4. kvartal i 2019 og 2020, men at den relative veksten var størst i aldersgruppen over 60 år.

#### *Kompensasjon av kommunene som følge av regelverksendringer*

I henhold til Prop. 74 L (2016–2017) om endringer i regelverket for arbeidsavklaringspenger er det enighet om at kommunene skal kompenseres for eventuelle større merutgifter som følge av regelendringene for arbeidsavklaringspenger fra 1. januar 2018. Det er etablert løpende dialog mel-

lom departementet og KS om kartleggingen av konsekvenser for kommunenes utgifter til økonomisk stønad. Kommunenes rammetilskudd ble økt i forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 2019, jf. Prop. 114 S (2018–2019), og økningen ble videreført f.o.m 2020. Det er utlyst et prosjekt om kartlegging av kommunenes utgifter til økonomisk stønad som skal ferdigstilles i desember 2024.

#### *Forsøk med kommunalt ansvar for arbeidsavklaringspenger*

Det framgår av Granavolden-plattformen at regjeringen vil vurdere en nasjonal forsøksordning hvor en andel av det statlige trygdebudsjettet overføres til utvalgte kommuner som får ansvar for å finansiere noe av trygden sammen med staten. Det er besluttet at forsøket skal gjelde ordningen med arbeidsavklaringspenger. Arbeids- og velferdsdirektoratet og KS fikk i januar 2020 et felles oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet der hovedformålet er å utarbeide et omforent forslag til hvordan et slikt forsøk med kommunalisering av arbeidsavklaringspenger konkret kan utformes. Utredningen skulle ferdigstilles innen 1. mai 2020, men er som følge av koronapandemien satt på vent inntil videre.

#### *Utgiftsutviklingen*

I 2020 ble det utbetalt 30 070 mill. kroner til mottakere av arbeidsavklaringspenger. Dette er en økning på 2,0 pst. sammenlignet med 2019. Fra 2019 til 2020 har det vært en økning i antall mottakere av arbeidsavklaringspenger og en økning i gjennomsnittlig utbetaling.

I 1. halvår 2021 er det regnskapsført 16 352 mill. kroner i arbeidsavklaringspenger. Dette innebærer en nominell vekst i utgiftene på 10,1 pst. sammenlignet med 1. halvår 2020.<sup>82</sup>

Den nominelle veksten i utgifter til arbeidsavklaringspenger må særlig ses i sammenheng med en stor økning i gjennomsnittlig antall mottakere i 1. halvår 2021 sett i forhold til 1. halvår 2020. Økningen i antall mottakere må 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. Det foreligger

<sup>82</sup> Arbeidsavklaringspenger utbetales for 14-dagersperioder, og sammensetningen av ukedager i 1. halvår 2020 og 2021 medfører at utgiftsøkningen i 2021 er noe lavere enn det som egentlig er reelt.

ikke datagrunnlag for å kunne anslå hvor mye av utgiftene i 1. halvår som kan henføres til utsatte avganger som følge av de midlertidige regelendringene i forbindelse med pandemien. For 2021 som helhet anslås det imidlertid en samlet merutgift i forhold til 2020 på 1 250 mill. kroner som følge av de midlertidige regelendringene.

I 2020 ble det utbetalt 126 mill. kroner i tilleggsstønader. Dette er en reduksjon på 49 mill. kroner eller 28,0 pst. sammenlignet med 2019. I 1. halvår 2021 er det regnskapsført om lag 50 mill. kroner i tilleggsstønader. Dette innebærer en nedgang i utgiftene på 22,5 pst. sammenlignet med 1. halvår 2020.

Utgifter til legeerklæringer var 368 mill. kroner i 2020. Dette er en reduksjon på 26 mill. kroner eller 6,6 pst. fra 2019. I de fem første måne-

dene av 2021 er det regnskapsført om lag 159 mill. kroner til legeerklæringer. Dette innebærer en økning i utgiftene på 1,2 pst. fra samme periode i fjor.

#### *Mottakere av arbeidsavklaringspenger*

Antall mottakere av arbeidsavklaringspenger var om lag 124 500 i desember 2020. Dette er en økning på om lag 9 600 fra desember 2019. Etter at arbeidsavklaringspenger ble innført i mars 2010, økte antallet mottakere fram til sommeren 2011. Deretter har antall mottakere avtatt fram til desember 2019 – da var det om lag 46 300 færre mottakere enn i mars 2010. Den nye økningen i 2020 må ses i sammenheng med koronapandemien.

#### *Antall mottakere av arbeidsavklaringspenger i desember 2018–2020. Etter kjønn*

	2018	2019	2020
Kvinner	73 473	67 971	73 151
Menn	50 495	46 922	51 379
Sum	123 968	114 893	124 530

Den største nedgangen i antall mottakere fram til 2020 skjedde i 2018. Da ble antallet redusert med om lag 16 700 fra desember 2017 til desember 2018. Den store nedgangen gjennom 2018 skyldtes både høy avgang fra ordningen, og at tilgangen var lav. Når vi sammenligner med 2017, kan nedgangen i hovedsak forklares med økt avgang fra ordningen. Dette må ses i lys av regelendringene som ble iverksatt i 2018, og spesielt innstramming i vilkårene for å få unntak fra maksimal varighet. Den forsterkede avgangen fra ordningen i 2018 gjenfinnes bl.a. i en økning i antall og en noe økende andel personer som hadde overgang til uføretrygd. Arbeids- og velferdsdirektoratet beregnet også at om lag 1 900 flere mottok sosialhjelp i 2018 sammenlignet med 2017 som følge av innstramming i unntaksbestemmelsen fra maksimal varighet.

Nedgangen i antall mottakere i 2019 var lavere enn i 2018. Dette skyldes en lavere avgang mot slutten av året og en høyere tilgang gjennom hele året sett i forhold til 2018. Den lavere avgangen mot slutten av året kan bl.a. ha sammenheng med en reduksjon i antall mottakere med lang varighet. En mindre del av den økte tilgangen kan ha sammen-

heng med at personer som gikk ut av ordningen med arbeidsavklaringspenger i 2018 pga. innstramming av vilkårene for unntak fra den generelle, maksimale varigheten, i 2019 har fått innvilget arbeidsavklaringspenger på nytt etter et karensår.

Økningen i antall mottakere i løpet av 2020 må ses i sammenheng med koronapandemien. I hovedsak skyldes det redusert antall avganger som følge av de midlertidige regelverksendringene med forlenget maksimal stønadstid, generelle forsinkelser i avklaringsløpene for alle mottakere og et vanskeligere arbeidsmarked. Det har også vært en vekst i antall tilganger, noe som kan ha sammenheng med at flere kan ha nådd makstid på sykepenger, f.eks. pga. lengre ventetid på behandling pga. pandemien, og et vanskeligere arbeidsmarked.

Antall mottakere av arbeidsavklaringspenger som andel av befolkningen i alderen 18–66 år var 3,8 pst. i juni 2021. Tilsvarende andel i juni 2020 var 3,5 pst. I juni 2021 var det om lag 131 900 mottakere av arbeidsavklaringspenger. Dette er 13 500 flere enn i juni 2020. Også den fortsatte veksten i antall mottakere i første halvår 2021 må ses i sammenheng med koronapandemien.

*Antall mottakere av arbeidsavklaringspenger i desember 2020. Etter alder og kjønn*

	Under 30 år	30–49 år	50 år og over	Totalt
Kvinner	14 768	34 960	23 423	73 151
Menn	11 369	21 677	18 333	51 379
Sum	26 137	56 637	41 756	124 530

45,5 pst. av mottakerne av arbeidsavklaringspenger er i aldersgruppen 30–49 år, mens 33,5 pst. er 50 år og eldre. Andelen som er i aldersgruppen

under 30 år er 21,0 pst. Andelen kvinner er 58,7 pst.

*Personer med rett på arbeidsavklaringspenger på tiltak<sup>1</sup>. Totalt antall og prosentvis andel på ulike tiltak. Årsgjennomsnitt, 2018–2020*

	2018	2019	2020
Arbeidspraksis	33,4	31,9	30,1
Arbeidsrettet rehabilitering	1,4	1,6	1,9
Avklaringstiltak	6,4	7,1	8,5
Jobbskaping og egenetablering	0,3	0,1	0,1
Lønnskudd	4,3	4,4	4,8
Oppfølging	24,4	24,2	26,1
Opplæring	29,4	30,2	28,2
Tilrettelagt arbeid	0,3	0,3	0,2
Tilrettelegging	0,3	0,1	0,3
Totalt antall på tiltak	27 566	24 144	23 068

<sup>1</sup> Mottakere av arbeidsavklaringspenger på tiltak er her definert etter rettighet til ytelsen ved utgangen av måneden.

Gjennomsnittlig antall mottakere av arbeidsavklaringspenger på tiltak var om lag 23 100 i 2020. Dette utgjør 19,4 pst. av alle mottakerne av arbeidsavklaringspenger.<sup>83</sup> De fleste av disse var i arbeidspraksis (30,1 pst.), under opplæring (28,2 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 ovenfor.

*Status etter avgang fra arbeidsavklaringspenger*

Antall avganger fra arbeidsavklaringspenger gikk ned i 2020, men for året sett under ett har fordelingen på status etter avgang vært ganske stabil i forhold til året før. Status etter avgang fra arbeidsavklaringspenger viser at 53,7 pst. av de som avsluttet et stønadsløp på arbeidsavklaringspenger i 2020, mottok uføretrygd seks måneder etter at stønadsperioden ble avsluttet. Dette inkluderer 12,7 pst. som kombinerte mottak av uføretrygd med arbeid. Den samlede andelen som mottok uføretrygd var 0,4 prosentpoeng lavere enn i 2019. 16,9 pst. av de som sluttet å motta arbeidsavklaringspenger i 2020, var i arbeid (heltid eller deltid) seks måneder etter at stønadsperioden ble avsluttet uten samtidig å motta arbeidsavklaringspen-

<sup>83</sup> Målt etter rettighet til ytelsen ved utgangen av måneden.

ger, uføretrygd, overgangsstønad, tiltakspenger, dagpenger eller alderspensjon. Dette er samme nivå som i 2019. I tillegg var det 18,6 pst. som var i arbeid samtidig som de mottok en annen ytelse, inkludert de som kombinerte uføretrygd med arbeid. Tilsvarende andel i 2019 var 19,3 pst.

I overkant av 7 pst. av de som avsluttet en stønadsperiode med arbeidsavklaringspenger i 2020, mottok igjen arbeidsavklaringspenger seks måneder etter at stønadsperioden var avsluttet. Dette er drøyt 1 prosentpoeng høyere enn i 2019.

16,3 pst. av de som avsluttet en stønadsperiode med arbeidsavklaringspenger i 2020, 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 redusert med 0,7 prosentpoeng fra 2019.

#### *Effekter av regelendringene fra 2018*

I tildelingsbrevet for 2018 fikk Arbeids- og velferdsdirektoratet i oppdrag å igangsette evalueringer av regelverksendringene, og oppdraget ble utvidet i tildelingsbrevet for 2020. Det er publisert flere artikler i *Arbeid og velferd* i perioden 2019–2021. I 2021 ble det publisert en kunnskapsoppsummering<sup>84</sup> som gir oversikt over disse artiklene og sier hva vi overordnet og foreløpig vet om virkningene av regelverksendringene for arbeidsavklaringspenger i 2018. Kunnskapsoppsummeringen vil bli oppdatert.

Det vil være behov for ytterligere analyser som utfyller og ser nærmere på virkningene av omleggingen av arbeidsavklaringspenger. Dette gjelder også endringen av minsteytelsen for nye mottakere under 25 år som ble innført fra 1. februar 2020, der direktoratet i 2021 har utlyst et FoU-opdrag.

<sup>84</sup> Arbeids- og velferdsdirektoratet (2021) *Regelverksendringer for arbeidsavklaringspenger 1.1.2018*. NAV-rapport 1/2021.

Regelendringene iverksatt i 2018 vil ha effekt på ulike tidspunkt, og det vil derfor ta tid før en får mer fullstendig kunnskap om virkninger og effekter av alle sider av regelverksendringene. Dette vil en først kunne få etter at de ulike endringene har virket fullt ut. F.eks. vil full effekt av reduksjonen i maksimal ordinær stønadstid fra fire til tre år for nye mottakere først komme mot slutten av 2021, mens effekten av maksimalt to år på unntaksbestemmelser for den samme gruppen først vil få full effekt mot slutten av 2023. Det vil derfor ikke være mulig å få solid kunnskap om alle virkninger og effekter av denne endringen før om noen år.

#### **Budsjettforslag 2022**

##### *Regulering av folketrygdens grunnbeløp*

Utgiftsanslaget for 2022 inkluderer anslått effekt av trygdeoppjøret i 2021 og 2022. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2022 med til sammen 1091 mill. kroner under kap. 2651, post 70.

#### **Post 70 Arbeidsavklaringspenger, overslagsbevilgning**

Bevilgningen på posten har blitt endret i flere omganger gjennom 1. halvår 2021, vesentlig som følge av koronapandemien. I Revidert nasjonalbudsjett 2021 ble bevilgningen fastsatt til 33 640 mill. kroner.

For 2022 er det lagt til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere av arbeidsavklaringspenger på 125 240 og en gjennomsnittlig utbetaling per mottaker på 261 800 kroner.

Den akkumulerte budsjettmessige effekten av de midlertidige regelendringene i 2020 og 2021 i forbindelse med koronaepidemien anslås til om lag 1 885 mill. kroner i 2021 og 982 mill. kroner i 2022.

Regjeringen foreslår å bevilge 11 mill. kroner til å innføre et nytt unntak fra maksimal varighet for arbeidsavklaringspenger med virkning fra 1. juli 2022 hvor det gis mulighet til forlengelse av stønadsperioden ved lang ventetid på behandling. Den anslåtte budsjetteffekten fram til helårseffekten inntreffer i 2027 framgår av tabellen.

#### *Anslåtte budsjetteffekter av nytt unntak fra maksimal varighet på arbeidsavklaringspenger*

År	2022	2023	2024	2025	2026	2027 (helårseffekt)
Anslått budsjetteffekt (mill. kroner)	11	91	209	224	185	180

For 2022 foreslås en bevilgning på 32 791 mill. kroner.

### Post 71 Tilleggsstønad, overslagsbevilgning

For 2022 er det lagt til grunn en økning på 9,2 pst. i antall mottakere av tilleggsstønader. Satser til tilleggsstønader prisjusteres med 1,3 pst.

For 2022 foreslås en bevilgning på 143 mill. kroner.

### Post 72 Legeerklæringer

Posten gjelder dekning av honorar til erklæringer som Arbeids- og velferdsetaten innhenter fra leger og andre behandlere i tilknytning til behandling av krav om ytelse fra folketrygden. Posten omfatter også honorar til leger i forbindelse med deltakelse på dialogmøter for sykmeldte.

For 2022 foreslås en bevilgning på 425 mill. kroner.

## Kap. 2655 Uførhet

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
70	Uføretrygd, <i>overslagsbevilgning</i>	99 366 694	103 950 000	110 950 000
75	Menerstatning ved yrkesskade, <i>overslagsbevilgning</i>	70 360	70 000	67 000
76	Yrkesskadetrygd gml. lovgivning, <i>overslagsbevilgning</i>	37 786	38 000	34 000
Sum kap. 2655		99 474 840	104 058 000	111 051 000

### Hovedtrekk ved regelverket og foreslåtte endringer

Uføretrygd skal sikre inntekt til personer som har fått inntektsevnen varig nedsatt med minst halvparten pga. varig sykdom, skade eller lyte. Det er et vilkår for rett til uføretrygd at vedkommende har gjennomgått hensiktsmessig behandling for å bedre inntektsevnen. Arbeidsrettede tiltak skal være gjennomført hvis ikke åpenbare grunner tilsier at dette ikke er hensiktsmessig. Uføretrygden tilsvarer 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 6 G medregnes ikke. Dersom trygdetiden (bosatt og/eller i arbeid i Norge) er mindre enn 40 år, avkortes uføretrygden tilsvarende. Minste årlige ytelse er 2,28 G for personer som lever sammen med ektefelle/samboer, men likevel 2,33 G dersom vedkommende mottar en uføretrygd som er en omregnet uførepensjon. For andre utgjør minste 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 minste ytelse på hhv. 2,66 (gift/samboer) eller 2,91 G.

Det gis behovsprøvd barnetillegg for hvert barn den uføretrygdede forsørger. Summen av uføretrygd og barnetillegg kan fra 1. januar 2016 ikke utgjøre mer enn 95 pst. av inntekt før uførhet. Det gjelder egne overgangsregler for mottakere av barnetillegg per 31. desember 2015.

Personer som 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 tilsvarer (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. Uføegraden ligger fast selv om uføretrygden blir redusert pga. inntekt. Fra 1. januar 2022 foreslås det at dagens regler endres ved at fribeløpet på 0,4 G erstattes av halvert reduksjon opptil 1,2 G, jf. omtale under punkt 6.2.2 Bedre arbeidsinsentiver i inntektssikringsordningene.

**Rapport***Utgiftsutviklingen*

Utgiftene til uføretrygd økte med 4,8 pst. eller 4 529 mill. kroner fra 2019 til 2020. Totalt var utgiftene til uføretrygd i 2020 på 99 367 mill. kroner mot 94 837 mill. kroner i 2019.

Utgiftsveksten skyldes i hovedsak regulering av grunnbeløpet, samt en økning i antall mottakere av uføretrygd. Gjennomsnittlig grunnbeløp økte i perioden 2019 til 2020 med om lag 2,0 pst. Gjennomsnittlig antall mottakere økte med om lag 2,8 pst. fra 2019 til 2020.

I 1. halvår 2021 er det regnskapsført utgifter på 51 114 mill. kroner til uføretrygd. Dette innebærer en vekst på 4,1 pst. i forhold til samme periode i 2020.

Økningen i utgifter til uføretrygd de siste årene skyldes både en økning i antall mottakere som går fra arbeidsavklaringspenger til uføretrygd, og en nedbygging av antall uføresaker til behandling.

*Mottakere av uføretrygd*

Per desember 2020 var det registrert 357 600 mottakere av uføretrygd. Det er en økning på om lag 5 400 personer, eller 1,5 pst., det siste året. Antall mottakere av uføretrygd som andel av befolkningen i aldersgruppen 18–66 år var på 10,4 pst. per desember 2020. Det er en økning på 0,1 prosentpoeng sammenlignet med desember 2019. Økningen innebærer en uføreandel på tilnærmet likt nivå som ved toppårene 2003 og 2004.

Ved utgangen av juni 2021 mottok 360 650 personer uføretrygd, som innebærer en økning på 3 100 personer siden utgangen av 2020. Ved utgangen av juni 2021 mottok 10,5 pst. av befolkningen i aldersgruppen 18–66 år uføretrygd, en økning på 0,06 prosentpoeng sammenlignet med utgangen av 2020. Veksten i antall mottakere i 2020 og første halvår av 2021 har vært lavere enn i 2019 og 2018. 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 2020. Etter alder og kjønn*

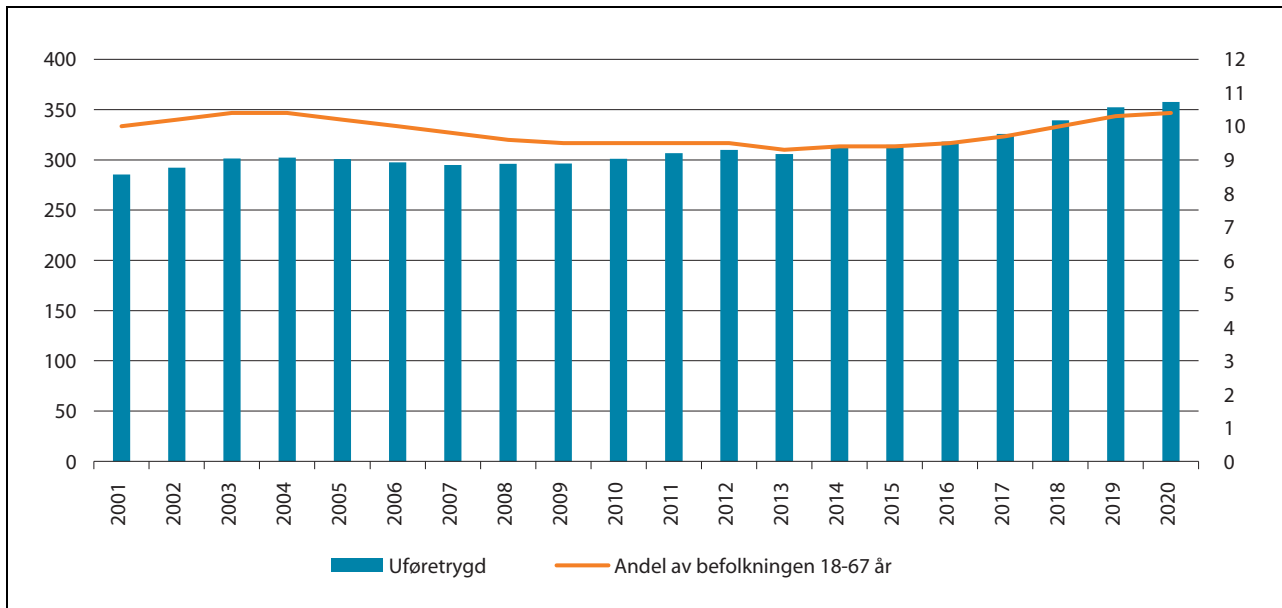
	Under 30 år	30–49 år	50 år og over	Uoppgitt	Totalt
Kvinner	9 555	58 482	140 643	4	208 684
Menn	11 304	41 534	96 034	7	148 879
Sum	20 859	100 016	236 677	11	357 563

Figur 6.4 viser utviklingen i antall personer som mottok uføretrygd fra 2001 til 2020. 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,<sup>85</sup> 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 2020 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 2020 økte andelen av befolkningen med uføretrygd til 10,4 pst. Under del I, punkt 3.5 Helserelevante ytelser ses utviklingen for de helserelevante ytelsene gjennom flere år i sammenheng, og betydningen av demografiske endringer og arbeidsmarkedssituasjonen drøftes nærmere.

<sup>85</sup> Tidsbegrenset uførestønad ble avviklet 1. mars 2010. Eksisterende mottakere ble overført til arbeidsavklaringspenger.



Figur 6.4 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. 2001–2020

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

#### Uføretrygdede som andel av totalbefolkningen i oppgitte aldersgrupper, i pst. Tall per desember 2020

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Under 30 år	1,2	1,3	1,3	1,4	1,6	1,7	1,9	2,1	2,4	2,5
30–49 år	4,6	4,9	5,0	5,4	5,5	5,7	5,9	6,3	6,7	6,9
50–59 år	15,8	15,9	15,7	15,8	15,8	15,8	16,0	16,3	16,7	16,7
Over 60 år	32,9	32,0	30,6	29,7	29,0	28,3	27,9	27,7	27,6	27,2

#### Antall nye mottakere av uføretrygd i løpet av året og prosentvis endring fra året før. 2018–2020

År	Antall nye mottakere av uføretrygd			Prosentvis endring fra året før		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
2018	36 669	15 210	21 459	15,7	12,3	18,3
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

I 2020 ble det 28 975 nye uføretrygdede, som er om lag 7 700 færre nye uføretrygdede enn i 2019. For kvinner var det 4 602 færre nye mottakere i 2020, mens det blant menn var 3 108 færre nye mottakere, sammenlignet med 2019.

Det er flere kvinner enn menn som mottar uføretrygd. 12,5 pst. av kvinner i aldersgruppen 18–66 år mottok uføretrygd ved utgangen 2020, mot 8,5 pst. av menn i samme aldersgruppe. Dette

innebærer en økning på 0,2 prosentpoeng i andelen for kvinner, og 0,1 prosentpoeng i andelen for menn, sammenlignet med 2019. Uføreandelen blant kvinner er høyere enn blant menn i alle aldersgrupper. Forskjellene mellom kjønnene øker med alderen og er særlig stor for gruppen 50 år og over. Av nye uføretrygdede i 2020 var 57,6 pst. kvinner. Andelen er 0,4 prosentpoeng lavere enn i 2019.

Per desember 2020 var det 361 700 personer med et vedtak om uføretrygd. Av disse var 17,4 pst. registrert med et arbeidsforhold. Dette er 0,7 prosentpoeng lavere enn desember 2019.

Per desember 2020 var det om lag 288 500 personer, som tilsvarer 80 pst. av mottakerne av uføretrygd, som mottok 100 pst. uføretrygd. Av disse var 4,1 pst. registrert med et arbeidsforhold. Om lag 74 800 uføretrygdede, eller om lag 21 pst. av alle uføretrygdede, hadde vedtak om gradert uføretrygd. Av disse var 68,4 pst. registrert med et arbeidsforhold.

Gjennomsnittlig utbetalingsgrad for personer med vedtak om uføretrygd var 91,4 pst. i desember 2020. Det er 0,4 pst. lavere enn samme tid i 2019.

Pga. den midlertidige utvidelsen av stønadspenningen for arbeidsavklaringspenger etter folketrygdloven § 11-12 og § 11-18 i forbindelse med koronapandemien, har nye uføresaker til behandling i 2020 vært lavere enn i 2019. Gjennomsnittlig antall nye saker til behandling per måned i 2020 var 3 040, mot 3 850 i 2019.

#### *Mottakere av uføretrygd under 30 år*

Ved utgangen av 2020 mottok om lag 20 900 personer under 30 år uføretrygd. Dette er en økning på om lag 800 personer, eller 4 pst. i forhold til utgangen av 2019, da det var 20 100 personer under 30 år som mottok uføretrygd.

Siden 2010 har antall uføretrygdede under 30 år økt med om lag 12 400 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.<sup>86</sup>

Andelen uføre i aldersgruppen under 30 år har økt fra om lag 1,1 pst. i 2010 til om lag 2,5 pst. i 2020. Dette er 0,1 prosentpoeng høyere enn på samme tid i 2019. Mye av veksten i uføreandelen blant unge skyldes en økning i andelen som blir uføretrygdet ved 18-års alder. En mulig årsak som er trukket fram for denne gruppen er at flere barn med alvorlige helseproblemer når voksenalder.<sup>87</sup>

<sup>86</sup> Bragstad, T. (2018). Vekst i uføretrygden blant unge. Arbeid og velferd, 2018(2).

#### *Yrkesskadetrygd, gammel lovgivning*

Yrkesskadetrygden har avtakende betydning, fordi den bare omfatter skader inntruffet før 1971 og meldt før 1. januar 1990. I 2020 var utgiftene 37,8 mill. kroner mot 43,5 mill. kroner i 2019.

#### **Budsjettforslag 2022**

##### *Regulering av folketrygdens grunnbeløp*

Utgiftsanslaget for 2022 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2021 og 2022.

Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2022 med til sammen 3 674 mill. kroner under kap. 2655, fordelt med 3 671 mill. kroner på post 70, 2 mill. kroner på post 75 og 1 mill. kroner på post 76.

#### **Post 70 Uføretrygd, overslagsbevilgning**

For 2022 er det lagt til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere av uføretrygd på 371 700 og en gjennomsnittlig årlig utbetaling per mottaker på 298 500 kroner.

Bevilgningen foreslås økt med 391 mill. kroner som følge av økt overgang til uføretrygd som følge av ulike tiltak under arbeidsavklaringspenger innført fra 1. januar 2018. Helårseffekten f.o.m. 2024 er 1 271 mill. kroner.

Bevilgningen foreslås redusert med 12 mill. kroner som følge av praksisendringer for EØS-saker ved sammenlegging av trygdetid.

Bevilgningen foreslås økt med 199 mill. kroner som følge av økt overgang til uføretrygd fra arbeidsavklaringspenger for mottakere som har fått forlenget stønadperioden som følge av koronapandemien etter folketrygdloven § 11-12.

Bevilgningen foreslås redusert med 86 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.

Bevilgningen foreslås redusert med 250 mill. kroner som følge av forslag til omlegging av reglene for reduksjon av uføretrygd mot arbeidsinntekt fra 1. januar 2022. Det vises til omtale under programkategori 09.50, kap. 612 Tilskudd til Statens pensjonskasse.

For 2022 foreslås en bevilgning på 110 950 mill. kroner.

<sup>87</sup> Bragstad, T. (2018). Vekst i uføretrygding blant unge. Arbeid og velferd, 2018(2).



**Post 75 Menerstatning ved yrkesskade, overslagsbevilgning**

Posten dekker utgifter til menerstatning ved yrkesskade etter folketrygdlovens § 13-17. Menerstatning ved yrkesskade skal gi kompensasjon for ulemper av ikke-økonomisk art som følge av yrkesskade som er godkjent etter folketrygdloven. Menerstatningen utmåles i forhold til graden av medisinsk invaliditet. I 2020 var utgiftene på posten på 70,4 mill. kroner, mens vedtatt budsjett for 2021, etter Revidert nasjonalbudsjett, er på 76 mill. kroner.

For 2022 foreslås en bevilgning på 67 mill. kroner.

**Post 76 Yrkesskadetrygd gml. lovgivning, overslagsbevilgning**

Posten dekker utgifter til uførepensjon for yrkesskader inntruffet før 1971 og utgiftene for denne posten faller marginalt fra år til år.

For 2022 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 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	10 019 804	10 822 410	10 780 097	-0,4
	Sum kategori 29.60	10 019 804	10 822 410	10 780 097	-0,4

Utgifter under programkategori 29.60 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)

Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
50-89	Overføringer til andre	10 019 804	10 822 410	10 780 097	-0,4
	Sum kategori 29.60	10 019 804	10 822 410	10 780 097	-0,4

### Kap. 2661 Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
70	Grunnstønad, <i>overslagsbevilgning</i>	1 596 886	1 576 300	1 555 200
71	Hjelpestønad, <i>overslagsbevilgning</i>	1 606 584	1 652 400	1 712 800
72	Stønad til servicehund	4 278	5 480	5 622
73	Hjelpemidler mv. under arbeid og utdanning	121 659	117 500	119 800
74	Tilskudd til biler	767 022	759 600	739 800
75	Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler	3 299 054	3 728 300	3 718 800
76	Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler som tjenester	257 641	318 700	306 500
77	Ortopediske hjelpemidler	1 522 191	1 765 600	1 728 300
78	Høreapparater	757 048	814 800	838 150
79	Aktivitetshjelpemidler til personer over 26 år	87 441	83 730	55 125
	Sum kap. 2661	10 019 804	10 822 410	10 780 097

Overført fra 2020 til 2021:  
Post 79: 12 623 000 kroner

### Hovedtrekk ved regelverket og foreslåtte endringer

Kapitlet omfatter grunnstønad og hjelpestønad etter folketrygdloven kapittel 6, og hjelpemidler etter folketrygdloven kapittel 10.

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, og fordyret kosthold ved diett. Den laveste satsen er 8 232 kroner i året per 1. januar 2021, og høyeste sats er 41 052 kroner.

Fra 1. juni 2021 gis det ikke lenger grunnstønad til fordyret kosthold til personer med non-cøliakisk glutensensitivitet. Det særlige unntaket for denne gruppen som ble innført fra 1. mars 2019, ble opphevet fra 1. juni 2021.

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 2021. Forhøyet hjelpestønad, som kan tilstås til barn og unge under 18 år med særskilt behov for tilsyn og pleie, er 2, 4 eller 6 ganger ordinær hjelpestønad. Høyeste sats er 88 488 kroner i året per 1. januar 2021.

Gis 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.

Fra 1. juli 2021 trådte endringer av folketrygdloven § 6-8 i kraft, som innebærer at hjelpestønad ikke lenger bortfaller ved langvarige sykehusopphold, dvs. sykehusopphold utover tre måneder, jf. Prop. 184 L (2020–2021) og Innst. 523 L (2020–2021).

Stortinget vedtar satsene for grunn- og hjelpestønad i eget romertallsvedtak. Forslag til satser for 2022 framgår av budsjettforslaget for 2022.

En offentlig stønadsordning dekker utgifter til anskaffelse og opptrening av servicehunder. Ordningen skal bidra til at personer med fysiske funksjonsnedsettelse får en servicehund som kan hjelpe til med praktiske gjøremål. Servicehunden skal gjøre brukeren mer selvhjulpent og bidra til å redusere behovet for kommunale pleie- og omsorgstjenester. Mottakeren må kunne ta vare på hunden på en tilfredsstillende måte. Det gis

grunnstønad til hold av servicehund etter folketrygdloven § 6-3.

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, eller for å bedre funksjonsevnen i dagliglivet. Denne stønaden gis i form av utlån av, tilskudd til eller lån til bl.a. hjelpemidler, høreapparat og motorkjøretøy eller annet transportmiddel. Det kan også gis stønad til ombygging av maskiner og tilrettelegging av fysisk miljø på arbeidsplassen. Stønaden gis også i form av tjenester som lese- og sekretærhjelp for blinde og svaksynte, tolkehjelp for hørselshemmede og døve, og tolke- og ledsagerhjelp for døvblinde.

Som det framgår av punkt 2.2.8 i del I, foreslår regjeringen at fribeløpet til uføretrygden erstattes med halvert avkorting opptil 1,2 G fra 1. januar 2022. Det legges til grunn at reglene for deltakere i ordningen varig tilrettelagt arbeid (VTA) skal videreføres uendret, dvs. beholde fribeløp på 1 G og deretter ordinær reduksjon. For nærmere omtale, se hovedmål om økonomisk og sosial sikkerhet og programkategori 29.50. For å støtte opp under arbeidsinsentivene for uføretrygdde, foreslår regjeringen å styrke retten til hjelpemidler til bruk i arbeid. Regjeringen foreslår derfor at det fortsatt skal være tilstrekkelig for rett til hjelpemidler i ordinært arbeid, at uføretrygden vil bli redusert som følge av inntekt. I realiteten innebærer det en utvidet rett, ved at den uføre ikke lenger må sannsynliggjøre en minimumsinntekt på 0,4 G (1 G for deltakere i VTA i statlig regi). For stønad til bil i gruppe 1 foreslås det imidlertid en minimumsinntekt på 1 G, dvs. en innstramning sammenlignet med i dag, pga. hjelpemidlets verdi og innretning. Tilskudd til bil i gruppe 1 avskrives over en periode på 8 år. Stønadmottakere med usikker tilknytning til arbeidslivet, risikerer å havne i en ugunstig økonomisk situasjon dersom de går tilbake til full uføretrygd etter kort tid og må betale tilbake den delen av tilskudd som ikke er avskrevet.

Med virkning fra 1. september 2021 er det foretatt endring av forskrift om stønad til ortopediske hjelpemidler, brystprotese, ansiktsdefektprotese, øyeprotese og parykk. Dette innebærer at det for personer med kjønnsinkongruens er tilstrekkelig med erklæring fra lege eller annet helsepersonell for å få dekket brystprotese og parykk, og at det ikke lenger er påkrevd med tilsgagn fra sykehus om kjønnskifteoperasjon og at

hormonbehandling er igangsatt. Formålet med endringen er å sikre hjelpemidler som et mindre inngripende alternativ til kjønnsbekreftende hjelp enn operasjon og hormonbehandling.

Mottakere av aktivitetshjelpemidler gjennom ordningen med aktivitetshjelpemidler for personer over 26 år, betaler i dag en egenandel på 10 pst. av innkjøpsprisen for hjelpemiddelet begrenset oppad til 4 000 kroner. Det foreslås å øke egenandelstaket fra 4 000 til 5 000 kroner fra 1. januar 2022. Det foreslås videre at det stilles strengere krav til utprøving og plan for bruk før utlevering av hjelpemiddelet. Se for øvrig omtale under hovedmål om økonomisk og sosial sikkerhet.

### Rapport

Grunn- og hjelpestønad

Utgiftene til grunnstønad i 2020 var 1 597 mill. kroner, mot 1 720 mill. kroner i 2019. Utgiftene til

hjelpestønad var 1 607 mill. kroner i 2020, mot 1 555 mill. kroner i 2019. I løpet av 2020 fikk i alt 7 305 nye personer innvilget grunnstønad, mens 5 962 nye personer fikk innvilget hjelpestønad.

*Utgiftsutvikling for grunn- og hjelpestønad i perioden 2018–2020 (mill. kroner)*

	2018	2019	2020
Grunnstønad	1 911	1 720	1 597
Hjelpestønad	1 583	1 555	1 607

Tabellene under viser antall mottakere av grunn- og hjelpestønad etter alder og sats per 31. desember 2020. Ved utgangen av 2020 mottok til sammen 126 371 personer grunnstønad og 62 060 personer hjelpestønad. Antall mottakere er 2,4 pst. høyere enn i 2019.

*Antall grunnstønadmottakere etter alder og sats per 31. desember 2020*

Alder	I alt	0–17 år	18–66 år	67 år og eldre
Antall i alt	126 371	18 838	74 368	33 159
Sats 1	72 363	9 597	41 676	21 055
Sats 2	22 263	7 229	12 267	2 785
Sats 3	17 392	969	10 116	6 311
Sats 4	11 387	903	8 115	2 373
Sats 5	2 001	94	1 440	468
Sats 6	965	46	754	167

57,3 pst. av grunnstønadmottakerne mottok sats 1 ved utgangen av 2020. 14,9 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 hjelpestønadsmottakere etter alder og sats per 31. desember 2020.*

Alder	I alt	0–17 år	18–66 år	67 år og eldre
Antall i alt	62 606	32 446	23 537	6 913
Sats 1	36 336	6 039	23 398	6 897
Sats 2	18 834	18 755	62	16
Sats 3	5 913	6 014	23	-
Sats 4	1 533	1 479	54	-

Om lag 58 pst. av hjelpestønadsmottakerne mottok sats 1 ved utgangen av 2020. 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 4,3 mill. kroner i 2020. Det ble utlevert ni servicehunder til brukere i 2020.

**Hjelpemidler mv. under arbeid og utdanning**

Utgiftene på denne posten var 121,7 mill. kroner i 2020, mot 124,1 mill. kroner i 2019.

Dette er en sammensatt post med flere typer ytelser. Antall søknader om tilrettelegging på arbeidsplass ble redusert med 13 pst. fra 2019 til 2020. 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 har medvirket til færre søknader og noe mindre utgifter enn i 2019.

*Utgiftsutvikling for de enkelte stønadene i perioden 2018–2020 (mill. kroner)*

	2018	2019	2020
I alt	124,8	124,1	121,7
Lån og tilskudd til tilrettelegging til arbeid	17,9	18,3	17,1
Tolkehjelp hørselshemmede <sup>1</sup>	88,6	87,9	87,4
Tolkehjelp døvblinde <sup>2</sup>	7,5	7,2	4,4
Lese- og sekretærhjelp	10,7	10,6	12,8

<sup>1,2</sup> 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 766,2 mill. kroner i 2020, mot 698 mill. kroner i 2019. Det var en

økning på 9,8 pst. En del av økningen i utgifter i 2020 skyldes vedtak om tilskudd til bil som ble gjort i 2019 der utgiftene påløp i 2020.

Antall søknader om stønad til bil i gruppe 1 har gått noe ned fra 2019 til 2020. Antall søknader om stønad til bil i gruppe 2 og antall innvilgelser av stønad til bil i gruppe 1 og 2 gikk ned fra 2019 til 2020.

*Utgiftsutvikling på de enkelte stønadene på bilområdet, hele året i perioden 2018–2020 (mill. kroner)*

	2018	2019	2020
I alt	637,5	698,0	766,2
Kjøp av bil gruppe 1	14,6	12,0	11,2
Kjøp av bil gruppe 2	310,7	376,3	438,4
Utstyr, ombygging, kjøreopplæring	314,1	311,4	317,8
Innbetaling gjeldsoppgjør, mv.	-1,9	-1,6	-1,1

Innbetalingene ved gjeldsoppgjør er i hovedsak flyttet over til kap. 5701, post 88.

173 mill. kroner i 2019, til om lag 147 mill. kroner i 2020.

**Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler**

Utgiftene på posten var 3 300 mill. kroner i 2020. Det er en nedgang på 4,2 pst. fra 2019, da utgiftene var 3 444 mill. kroner. De største hovedgruppene i 2020 var hjelpemidler til husholdning og bolig (838 mill. kroner), kommunikasjons- og datahjelpemidler (631 mill. kroner) og elektrisk rullestol (605 mill. kroner).

I 2020 var det 148 025 brukere som mottok et eller flere utlån gjennom hjelpemiddelsentralene. Dette var en nedgang på 3,9 pst. fra 2019. Det var i tillegg 17 254 brukere som fikk service på hjelpemidler, og 13 632 brukere som fikk råd, veiledning mv. Koronasituasjonen i 2020 var medvirkende til nedgangen i brukerkontakter og utgifter. 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 satses 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 257,6 mill. kroner i 2020. Det var en nedgang på 17 pst. fra 2019. Det skyldes hovedsakelig koronasituasjonen i 2020. Det meste av utgiftene er knyttet til tilpassningskurs 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

**Ortopediske hjelpemidler**

Utgiftene til ortopediske hjelpemidler var 1 522 mill. kroner i 2020. Det var en nedgang på 5,5 pst. fra 2019. De største produktgruppene det ble gitt støtte til i 2020 var ortoser og fotsenger (624 mill. kroner), proteser (412 mill. kroner) og fottøy (392 mill. kroner). Korona-situasjonen i 2020 var sterkt medvirkende til utgiftsnedgangen.

**Høreapparater og tinnitusmaskerere**

De samlede utgiftene på posten var 757 mill. kroner i 2020. Det var en økning på 5 pst. fra 2019.

Det kom inn 56 925 søknader om stønad til høreapparat i 2020. Det var en nedgang på 5,5 pst. fra 2019. For tinnitusmaskerere kom det inn 2 380 søknader, som var en nedgang på 13,5 pst. fra 2019.

Utgiftene til reparasjoner var 88 mill. kroner i 2020, som var en økning på 13,1 pst. fra 2019.

**Aktivitetshjelpemidler til personer over 26 år**

Ordningen var lite kjent blant målgruppen i de første årene etter innføringen fra 1. juli 2014. Dette ga utslag i lavere etterspørsel etter aktivitetshjelpemidler enn opprinnelig antatt, og utgiftene var lavere enn bevilgningen. Senere har ordningen blitt bedre kjent. Dette har gitt utslag i økte utgifter, og gjort at etterspørselen etter ordningen de siste årene har 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).

Det ble kjøpt inn hjelpemidler for 90,3 mill. kroner i 2020. Kjøp av tjenester utgjorde 1,1 mill. kroner, og det ble innbetalt egenandeler på om lag 4 mill. kroner. 1. halvår 2021 var de regnskapsførte utgiftene til aktivitetshjelpemidler for personer over 26 år 60,8 mill. kroner. Det ble innbetalt egenandeler på om lag 3,2 mill. kroner.

### Budsjettforslag 2022

#### Post 70 Grunnstønad, overslagsbevilgning

Det er lagt til grunn et gjennomsnittlig antall grunnstønadmottakere på 127 500 i 2021 og 129 500 i 2022. Det foreslås nominell videreføring av satsene fra 2021 til 2022. Følgende satser foreslås fra 1. januar 2022:

- Sats 1: 8 232 kroner
- Sats 2: 12 564 kroner
- Sats 3: 16 464 kroner
- Sats 4: 24 252 kroner
- Sats 5: 32 868 kroner
- Sats 6: 41 052 kroner

Fra 1. juni 2021 gis det ikke lenger grunnstønad til fordyret kosthold til personer med non-cøliakisk glutensensitivitet. Det er anslått at endringen gir en mindreutgift på 32 mill. kroner i 2022.

For 2022 foreslås en bevilgning på 1 555,2 mill. kroner.

#### Post 71 Hjelpstønad, overslagsbevilgning

Det er lagt til grunn et gjennomsnittlig antall hjelpstønadmottakere på 63 089 i 2021 og 64 092 i 2022. Det foreslås nominell videreføring av satsene fra 2021 til 2022:

- Sats 1: 14 748 kroner
- Sats 2: 29 496 kroner
- Sats 3: 58 992 kroner
- Sats 4: 88 488 kroner

Fra 1. juli 2021 bortfaller ikke lenger hjelpstønad ved langvarige sykehusopphold, dvs. sykehusopphold utover tre måneder. Det er anslått at regelendringen gir en merutgift på 14 mill. kroner i 2022.

For 2022 foreslås en bevilgning på 1 712,8 mill. kroner.

#### Post 72 Stønad til servicehund

Posten er rammestyrkt. For 2022 er det lagt til grunn en prisøkning på 2,6 pst.

For 2022 foreslås en bevilgning på 5,6 mill. kroner.

#### Post 73 Hjelpemidler mv. under arbeid og utdanning

Det er lagt til grunn en volumvekst på 5 pst. og en prisøkning på 2,7 pst. i 2021. For 2022 er det lagt til grunn en nullvekst og en prisøkning på 2,6 pst.

Antall fast ansatte tolker i Arbeids- og velferdsetaten foreslås økt med inntil 25 årsverk i 2022. Dette vil legge til rette for kvalitativt bedre tolketjenester, økt forutsigbarhet for brukerne og bedre muligheter for å ivareta prioriterte oppdrag. Det forventes en noe mindre bruk av frilanstolker som følge av økningen i antall fast ansatte tolker. Anslaget for folketrygdens utgifter til tolking i regi av frilanstolker er derfor redusert med 5,2 mill. kroner som følge av økningen i antall fast ansatte tolker. Det vises for øvrig til omtale under punkt 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer i del I og hovedmål om økonomisk og sosial sikkerhet.

For 2022 foreslås en bevilgning på 119,8 mill. kroner.

#### Post 74 Tilskudd til biler

Det er lagt til grunn en volumnedgang på 7 pst. og en prisøkning på 2,8 pst. i 2021. For 2022 er det lagt til grunn en nullvekst. Det er lagt til grunn at tilskudd for stønad til bil gruppe 1 videreføres nominelt fra 2021 til 2022. For stønad til bil gruppe 2 er det lagt til grunn en prisøkning på 3,5 pst.

For 2022 foreslås en bevilgning på 739,8 mill. kroner.

#### Post 75 Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler

Det er lagt til grunn en volumvekst på 6 pst. og en prisøkning på 2,8 pst. i 2021. For 2022 er det lagt til grunn en volumvekst på 4 pst. Det er lagt til grunn at tilskuddssatsene under denne posten videreføres nominelt fra 2021 til 2022. For øvrige stønader er det lagt til grunn en prisøkning på 1,6 pst.

For 2022 foreslås en bevilgning på 3 718,8 mill. kroner.

**Post 76 Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler som tjenester**

Det er lagt til grunn en volumvekst på 2 pst. og en prisøkning på 2,7 pst. i 2021. For 2022 er det lagt til grunn en volumvekst på 15 pst. og en prisøkning på 2,6 pst.

Antall fast ansatte tolker i Arbeids- og velferdsetaten foreslås økt med inntil 25 årsverk i 2022. Dette vil legge til rette for kvalitativt bedre tolketjenester, økt forutsigbarhet for brukerne og bedre muligheter for å ivareta prioriterte oppdrag. Det forventes en noe mindre bruk av frilanstolker som følge av økningen i antall fast ansatte tolker. Anslaget for folketrygdens utgifter til tolking i regi av frilanstolker er derfor redusert med 3,5 mill. kroner som følge av økningen i antall fast ansatte tolker. Det vises for øvrig til omtale under punkt 2.2 Satsinger og hovedprioriteringer i del I og hovedmål om økonomisk og sosial sikkerhet.

For 2022 foreslås en bevilgning på 306,5 mill. kroner.

**Post 77 Ortopediske hjelpemidler**

Det er lagt til grunn volumvekst på 8 pst. og en prisøkning på 2,8 pst. i 2021. For 2022 er det lagt til grunn en volumvekst på 3 pst. Det er lagt til grunn at tilskuddssatsene under denne posten videreføres nominelt fra 2021 til 2022. For øvrige stønader er det lagt til grunn en prisøkning på 1,6 pst.

Fra 1. september 2021 er det tilstrekkelig med erklæring fra lege eller annet helsepersonell at en person har diagnosen kjønnsinkongruens for å få dekket brystprotese og parykk. Det er anslått at regelendringen gir en merutgift på 0,5 mill. kroner i 2022.

For 2022 foreslås en bevilgning på 1 728,3 mill. kroner.

**Post 78 Høreapparater**

Det er lagt til grunn en volumvekst på 6 pst. og en prisøkning på 2,8 pst. i 2021. For 2022 er det lagt til grunn en volumvekst på 5 pst. Det er lagt til grunn at maksimal prisgrense for analoge høreapparater uten propp, analoge høreapparater med propp, digitale høreapparater og tinnitusmaskerere videreføres nominelt fra 2021 til 2022. For øvrige stønader er det lagt til grunn en prisøkning på 1,6 pst.

For 2022 foreslås en bevilgning på 838,2 mill. kroner.

**Post 79 Aktivitetshjelpemidler til personer over 26 år**

Posten er rammestyrkt. For 2022 er det lagt til grunn en prisøkning på 2,6 pst.

For 2022 foreslås en bevilgning på 55,1 mill. kroner.



## Programkategori 29.70 Alderdom

Utgifter under programkategori 29.70 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)

Kap.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
2670	Alderdom	241 253 945	253 252 000	269 226 000	6,3
	Sum kategori 29.70	241 253 945	253 252 000	269 226 000	6,3

Utgifter under programkategori 29.70 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)

Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
50-89	Overføringer til andre	241 253 945	253 252 000	269 226 000	6,3
	Sum kategori 29.70	241 253 945	253 252 000	269 226 000	6,3

### Kap. 2670 Alderdom

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
70	Grunnpensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	77 662 096	80 748 000	83 960 000
71	Tilleggspensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	153 073 982	159 697 000	167 690 000
72	Inntektpensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	4 200 313	6 561 000	10 480 000
73	Sært tillegg, pensjonstillegg mv., <i>overslagsbevilgning</i>	6 317 554	6 246 000	7 096 000
	Sum kap. 2670	241 253 945	253 252 000	269 226 000

#### Allmenn omtale

Formålet med folketrygdens alderspensjon er å sikre inntekt for personer i alderdommen og å legge til rette for en fleksibel og gradvis overgang fra arbeid til pensjon. Folketrygden gir både en minstesikring for de som har hatt lav arbeidsinntekt, og en standardsikring som er knyttet til tidligere arbeidsinntekt.

Alderspensjonen kan fra 2011 tas ut fleksibelt mellom 62 og 75 år, og årlig pensjonsnivå blir høyere jo senere en velger å ta ut pensjonen, noe som gir gode insentiver til arbeid. Alderspensjonen levealdersjusteres og den reguleres årlig med lønnsveksten og fratrekkes deretter 0,75 pst. Stortinget har vedtatt at fra 2022 skal den årlige reguleringen følge et gjennomsnitt av lønns- og prisveksten. Særregler for reguleringen for 2021 gjorde at reguleringen i 2021 var vesentlig høyere

enn det som følger av lønnsveksten fratrukket 0,75 pst.

Det er innført nye opptjeningsregler for personer født f.o.m. 1954 der alle år med pensjongs-givende inntekt mellom 13 og 75 år gir pensjons-opptjening. Årskullene 1954–1962 vil få en forholdsmessig andel av sin alderspensjon beregnet etter disse reglene, mens årskull født 1963 og senere omfattes fullt ut av de nye reglene.

### Hovedtrekk ved regelverket

Alderspensjon etter gammel opptjeningsmodell gjelder fullt ut for de som er født i 1953 og tidligere. Alderspensjonen består av ulike komponenter. Grunnpensjonen fastsettes uavhengig av tidligere inntekt, mens tilleggspensjon beregnes på bakgrunn av den pensjongs-givende 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. Opptjeningstiden for full tilleggspensjon er 40 år.

Til og med 2010 ble det gitt særtillegg til personer som ikke hadde tilleggspensjon, eller som hadde tilleggspensjon som var 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 tre års trygdetid. Fullt minste pensjonsnivå oppnås når en person etter fylte 16 år har bodd 40 år i Norge.

Alderspensjon består etter de nye reglene av inntektspensjon, i hovedsak beregnet ut fra tidligere inntekt. Til personer som har opparbeidet liten eller ingen rett til inntektspensjon, ytes det en garantipensjon.

I inntektspensjonen medregnes all pensjongs-givende inntekt fra 13 til 75 år i pensjonsopptjeningen. For hvert år med pensjonsopptjening akkumuleres en pensjonsbeholdning. Årlig pensjonsopptjening tilsvarer 18,1 pst. av den pensjongs-givende inntekten. Alle inntekter opp til et nivå tilsvarende 7,1 G medregnes. Inntektspensjonen 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 inntektspensjon 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 inntektspensjonen, slik at de som har opptjent noe inntektspensjon 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 2020 var det i gjennomsnitt 91 000 mottakere av alderspensjon under 67 år, en liten nedgang fra året før. 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.)	2020 kroner <sup>1</sup> (mill. kroner)	Endring (mill. kroner)	Endring (pst.)
2018	221 068	9 881	4,7	232 729	4 399	1,9
2019	232 107	11 039	5,0	236 772	4 043	1,7
2020	241 254	9 147	3,9	241 254	4 482	1,9

<sup>1</sup> Utgifter i 2020-kroner er deflatert med gjennomsnittlig grunnbeløp 2020 = 100 853 kroner.

Fra 2019 til 2020 økte utgiftene til alderspensjon med 3,9 pst. Gjennomsnittlig grunnbeløp økte med 2,0 pst, og regnet i fast grunnbeløp var veksten 1,9 pst. Veksten i utgiftene skyldes hovedsakelig økt antall mottakere av alderspensjon som er 67 år og eldre. Utgiftene til alderspensjonister under 67 år er gått ned med 1,0 pst. i 2020, målt i nominelle kroner, mens utgiftene til alderspensjonister som er 67 år eller eldre, økte med 4,4 pst.

### Utviklingen i antall mottakere av alderspensjon og minstepensjonister

Antall mottakere av alderspensjon har økt de siste årene. Fra 2018 til 2020 var økningen på 44 000, tilsvarende 4,7 pst. Ved utgangen 2020 mottok 981 400 personer alderspensjon fra folketrygden.

Minstepensjonen kan først tas ut fra 67 år, og ingen av de som mottar alderspensjon før 67 år, er derfor minstepensjonister. Minstepensjonister utgjorde om lag 14 pst. av alle mottakere av alderspensjon ved utgangen i 2020. Andelen gikk ned med i overkant av ett prosentpoeng sammenlignet med 2019.

### Mottakere av alderspensjon og minstepensjonister og andel minstepensjonister. Per 31. desember

År	Antall mottakere av alderspensjon i alt	Antall minstepensjonister	Andel minstepensjonister <sup>1</sup>		
			I alt	Menn	Kvinner
2018	937 400	144 600	15,4	4,2	27,3
2019	958 800	146 700	15,3	4,3	26,9
2020	981 400	138 200	14,1	4,0	24,6

<sup>1</sup> 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, 2020-kroner<sup>1</sup>*

År	Alderspensjon			Minstepensjon		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
2018	246 200	276 200	217 800	156 000	124 500	161 100
2019	247 400	275 900	220 200	157 400	126 200	162 600
2020	248 000	275 100	222 200	159 500	128 200	164 800

<sup>1</sup> Beløpene er omregnet til 2020-kroner med utviklingen i konsumprisindeksen.

Gjennomsnittlig alderspensjon økte med 0,7 pst. i realverdi fra 2018 til 2020. Det var en nedgang på 0,4 pst. for menn og en økning med 2,0 pst. for kvinner. Gjennomsnittlig minstepensjon økte 2,2 pst. i realverdi fra 2018 til 2020. Økningen kan sees i sammenheng med en ekstraordinær økning i minstepensjonssatsene for enslige i 2019. Det har senere blitt foretatt to nye ekstraordinære økninger i minste pensjonsnivå for enslige, med virkning fra 1. mai 2020 og 1. juli 2021. Ingen av endringene er inkludert i tallene, ettersom de ble utbetalt først fra 2021.

*Nye mottakere av alderspensjon 62–66 år i 2020*

En kan velge å ta ut full alderspensjon eller redusert 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 2020 var på nær 85 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 193 500 kroner. Om en korrigerer for uttaksgrad og beregner gjennomsnittlig alderspensjon gitt at alle hadde tatt ut full alderspensjon, ville denne vært på 226 900 kroner. Gjennomsnittlig pensjon er betydelig høyere for menn enn for kvinner som følge av at de har høyere opptjening.

*Nye mottakere av alderspensjon 62–66 år i 2020*

*Gjennomsnittlig uttaksgrad, gjennomsnittlig alderspensjon og gjennomsnittlig alderspensjon korrigert for uttaksgrad. Forutsatt G = 100 853 kroner*

	Antall	Gjennomsnittlig uttaksgrad	Gjennomsnittlig pensjon	Gjennomsnittlig pensjon korrigert for uttaksgrad
Kvinner	8 258	79,8	169 400	209 400
Menn	16 441	87,0	205 600	235 700
Totalt	24 699	84,6	193 500	226 900

**Budsjettforslag 2022**

*Regulering av folketrygdens grunnbeløp*

Utgiftsanslaget for 2022 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2022. Som nevnt under Del II Hovedmål økonomisk og sosial sikkerhet, punkt 6.2.4, Pensjon avsnittet Regulering av grunnbeløp og pensjoner, har Stortinget vedtatt at pensjoner under utbetaling skal reguleres med et gjennomsnitt av pris- og lønnsvekst med virkning fra 2022. Lovforslag om endret regulering ble sendt på

høring 16. september, og departementet tar sikte på å fremme en lovproposisjon høsten 2021 slik at endringene kan få virkning for trygdeoppgjøret 2022. Budsjettanslaget for effekten av trygdeoppgjøret i 2022 er basert på at reguleringen gjennomføres i henhold til Stortingets vedtak. Hvordan ny regulering vil slå ut for pensjonsnivåene og dermed utgiftene fremover, vil avhenge av den faktiske lønns- og prisveksten. Basert på gjeldende anslag for 2022 er det nå forventet at regulering med gjennomsnittet av pris- og lønnsvekst

vil gi lavere utgifter til alderspensjon i 2022 enn regulering med lønnsvekst fratrukket 0,75 pst.

Anslaget for virkningen i 2022 av trygdeoppjøret i 2021 og 2022 utgjør til sammen 6 390 mill. kroner under kap. 2670, fordelt med 1 990 mill. kroner på post 70, 3 970 mill. kroner på post 71, 250 mill. kroner på post 72 og 180 mill. kroner på post 73.

Det foreslås bevilget 269 226 mill. kroner i 2022.

#### **Post 70 Grunnpensjon, overslagsbevilgning**

I budsjettforslaget for 2022 er det lagt til grunn at gjennomsnittlig antall personer med grunnpensjon vil utgjøre 1 014 000 og at gjennomsnittlig grunnpensjon vil utgjøre 82 800 kroner.

For 2022 foreslås en bevilgning på 83 960 mill. kroner.

#### **Post 71 Tilleggspensjon, overslagsbevilgning**

I budsjettforslaget for 2022 er det lagt til grunn at gjennomsnittlig antall personer med tilleggspensjon vil utgjøre 991 900 og at gjennomsnittlig tilleggspensjon vil utgjøre 169 100

For 2022 foreslås en bevilgning på 167 690 mill. kroner.

#### **Post 72 Inntektspensjon overslagsbevilgning**

I budsjettforslaget for 2022 er det lagt til grunn at gjennomsnittlig antall personer med inntektspensjon vil utgjøre 169 900 og at gjennomsnittlig inntektspensjon vil utgjøre 61 700 kroner.

For 2022 foreslås en bevilgning på 10 480 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 65 pst. av bevilgningen for 2022 gjelder særtilllegg og pensjonstillegg. Det er lagt til grunn at gjennomsnittlig antall med særtilllegg eller pensjonstillegg vil utgjøre 127 700 i 2022, og at gjennomsnittlig særtilllegg/pensjonstillegg vil utgjøre 34 800 kroner.

Etter vedtak i Stortinget ble minste pensjonsnivå for enslige i 2021 permanent økt med 4000 kroner med virkning fra 1. mai 2020. Det vises til nærmere omtale under punkt 6.2.4 Økt minste pensjonsnivå til enslige alderspensjonister. Den budsjettmessige effekten for 2022 under post 73 er anslått til 256 mill. kroner.

For 2022 foreslås en bevilgning på 7 096 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 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
2680	Etterlatte	1 991 671	1 952 000	1 989 800	1,9
2686	Stønad ved gravferd	232 263	235 000	260 000	10,6
	Sum kategori 29.80	2 223 934	2 187 000	2 249 800	2,9

Utgifter under programkategori 29.80 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
50-89	Overføringer til andre	2 223 934	2 187 000	2 249 800	2,9
	Sum kategori 29.80	2 223 934	2 187 000	2 249 800	2,9

Programkategori 29.80 omfatter kapitlene 2680 Etterlatte og 2686 Stønad ved gravferd.

Kap. 2680 Etterlatte omfatter i hovedsak pensjon til gjenlevende ektefeller, tidligere familiepleiere, og barn som har mistet en eller begge forel-

drene. Gjenlevende ektefeller som er uføre, er behandlet under kap. 2655 Uførhet, og gjenlevende over 67 år er behandlet under kap. 2670 Alderdom.

### Kap. 2680 Etterlatte

(i 1 000 kr)				
Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
70	Grunnpensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	1 095 698	1 080 000	1 100 000
71	Tilleggspensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	807 645	785 000	800 000
72	Sært tillegg, <i>overslagsbevilgning</i>	84 385	83 000	87 000
74	Tilleggsstønader og stønad til skolepenger, <i>overslagsbevilgning</i>	179	1 000	100
75	Stønad til barnetilsyn til gjenlevende i arbeid, <i>overslagsbevilgning</i>	3 764	3 000	2 700
	Sum kap. 2680	1 991 671	1 952 000	1 989 800

### 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 barn når en av foreldrene eller begge er døde og til enslige familiepleiere som ikke kan forsørge seg selv etter at pleieforholdet er opphørt. I tillegg skal ytelsene bidra til hjelp til selvhjelp.

Etter forslag fra regjeringen 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 tilråkning fra et offentlig utvalg som har utredet etterlatteytelsene i folketrygden leverte sin rapport, jf. NOU 2017: 3 Folketrygdens ytelser til etterlatte – forslag til reform. Stortingets vedtak er i hovedsak i samsvar med forslagene i proposisjonen, men med økte ytelser til gjenlevende barn.

Foruten endringen i barnepensjonen ble det vedtatt at dagens etterlatteytelse til gjenlevende yngre enn 67 år skal erstattes av en omstillingsstønad som i utgangspunktet skal gis i tre år etter dødsfallet, tilknyttet en plikt til å være i aktivitet med sikte på å bli selvforsørget. Videre vedtok Stortinget at det ikke lenger skal gis gjenlevendetillegg til en gjelvendes uføretrygd eller alderspensjon. Det ble videre fastsatt overgangsregler mellom nytt og gammelt regelverk. For å sikre tid til nødvendig implementering er det lagt opp til at det vedtatte regelverket tidligst kan tre i kraft fra 2023. Se nærmere omtale under punkt 6.2.4.

#### 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 en eller begge foreldre.

Barnepensjon gis som hovedregel til barnet fyller 18 år. Dersom begge foreldrene er døde, og barnet er under utdanning, gis pensjon inntil barnet fyller 20 år. Ved dødsfall som skyldes yrkesskade kan pensjon gis til barnet fyller 21 år.

### Rapport

#### Utgiftsutviklingen

I nominelle beløp har utgiftene under kap. 2680 hatt en samlet reduksjon på 8 pst. i perioden 2016–2020. I fast grunnbeløp har det vært en nedgang i utgiftene på 16 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. 2018–2020*

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
2018	14 858	-557	4 288	-128	14 545	-547
2019	14 221	-637	4 195	-93	13 921	-624
2020	13 883	-338	4 177	-18	13 577	-344

De aller fleste gjenlevende ektefeller med pensjon er kvinner. I 2020 var andelen kvinner på 90 pst. Rundt 45 pst. av enkene og 16 pst. av enkemennene under 67 år mottok pensjon eller overgangsstønnad ved utgangen av 2020.

Andelen gjenlevende ektefeller med fradrag i ytelsen som følge av faktisk eller antatt inntekt har vært relativt stabil de siste årene. I 2020 hadde 83 pst. av alle gjenlevende ektefeller med pensjon/stønнад reduksjon i ytelsen som følge av faktisk eller antatt inntekt.

*Antall personer med avgang fra gjenlevendepensjon og tilstand etter avgang. 2020*

Kjønn	Totalt antall	Alderspensjon	Uføretrygd	AFP	Gift	I arbeid <sup>1</sup>	Død	Annet
Totalt	2 027	1 008	287	93	22	437	23	157
Kvinner	1 740	907	252	82	18	346	17	118
Menn	287	101	35	11	4	91	6	39

<sup>1</sup> Registrert som arbeidstaker

50 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, mens 1pst. har mistet pensjonen pga. ekteskapsinngåelse. Omtrent 1 pst. er døde. Av de gjenværende 29 pst. er de aller fleste i

arbeid. Dette er i stor grad personer som også har vært i arbeid samtidig som de har mottatt gjenlevendepensjon, og som nå har fått høyere inntekt slik at hele pensjonen avkortes. De som slutter å motta gjenlevendepensjon, har i gjennomsnitt mottatt pensjon i overkant av ni år.

*Barnepensjonister per 31. desember. 2018–2020*

	2018	2019	2020	Endring 2018–2020 i pst.
Antall i alt	11 585	11 280	11 231	-3,1
Begge foreldre døde	134	144	145	8,2

Antall barnepensjonister utgjør 0,9 pst. av alle unge mellom 0 og 20 år. Det er omlag 1,5 barn per barnekull som fortsatt har én forelder i live, og rundt 1,4 barn per barnekull blant foreldreløse.

**Budsjettforslag 2022**

*Regulering av folketrygdens grunnbeløp*

Utgiftsanslaget for 2022 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2022. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2022 med til sammen 65 mill.



kroner under kap. 2680. Det foreslås bevilget 1 989,8 mill. kroner i 2022.

### Post 70 Grunnpensjon, overslagsbevilgning

I budsjettforslaget for 2022 anslås det et gjennomsnittlig antall mottakere på om lag 24 200 med en gjennomsnittlig ytelse på om lag kr 45 900. Utgiftsanslaget for 2022 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2022. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2022 med 36 mill. kroner på post 70.

For 2022 foreslås en bevilgning på 1 100 mill. kroner.

### Post 71 Tilleggspensjon, overslagsbevilgning

I budsjettforslaget for 2022 er det lagt til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere på om lag 13 000, med en gjennomsnittlig ytelse på om lag kr 61 500. Utgiftsanslaget for 2022 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2022. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2022 med 26 mill. kroner på post 71.

For 2022 foreslås en bevilgning på 800 mill. kroner.

### Post 72 Særtilllegg, overslagsbevilgning

I budsjettforslaget for 2022 anslås det et gjennomsnittlig antall mottakere på om lag 4 200, med en

gjennomsnittlig ytelse på om lag kr 21 000. Utgiftsanslaget for 2022 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2022. Som følge av dette øker utgiftsanslaget med 3 mill. kroner på post 72.

For 2022 foreslås en bevilgning på 87 mill. kroner.

### Post 74 Tilleggsstønader og stønad til skolepenger, overslagsbevilgning

Utdanningsstønad gis til gjenlevende ektefeller og tidligere familiepleiere etter samme bestemmelser som for enslig mor eller far, jf. kap. 2620.

Utgiftene til tilleggsstønader og stønad til skolepenger mv., vil være avhengig av det totale antall gjenlevende, arbeidsmarkedet, det generelle utdanningsnivået, valg av utdanningstype mv.

For 2022 foreslås en bevilgning på 0,1 mill. kroner.

### Post 75 Stønad til barnetilsyn til gjenlevende i arbeid, overslagsbevilgning

Stønad til barnetilsyn gis til gjenlevende ektefeller etter samme bestemmelser som for enslig far eller mor, jf. kap. 2620.

For 2022 foreslås en bevilgning på 2,7 mill. kroner.

## Kap. 2686 Stønad ved gravferd

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
70	Stønad ved gravferd, <i>overslagsbevilgning</i>	232 263	235 000	260 000
	Sum kap. 2686	232 263	235 000	260 000

### 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 2021 maksimalt 25 377 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 baren 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 2020 var på 232,2 mill. kroner. Av dette ble det utbetalt 161,6 mill. kroner til båretransport, 63,2 mill. kroner til behovsprøvd gravferdsstønad og 7,4 mill. kroner til gravferdsstønad ved dødfødt barn.

#### Behovsprøvd gravferdsstønad 2018–2020

År	Utgifter, mill. kroner	Antall mottakere	Mottakere i pst. av antall døde	Gjennomsnittlig beløp, kroner	Maksimal sats, kroner
2018	63,1	3 379	8,3	18 718	23 337
2019	65,4	3 441	8,5	19 014	23 990
2020	63,2	3 221	7,9	19 616	24 734

I 2020 mottok 3 221 personer behovsprøvd gravferdsstønad, mot 3 441 i 2019. Andelen dødsfall hvor det ble gitt behovsprøvd gravferdsstønad var 7,9 pst. I tillegg ble det i 2020 utbetalt stønad til båretransport for 16 536 personer, og i 489 saker med gravferdsstønad for dødfødte barn.

I anslagene er gjennomsnittlig antall mottakere av gravferdsstønad anslått til 3 766, og gjennomsnittlig beløp pr. mottaker på 19 993 kroner. For stønad til båretransport anslås det at antall mottakere vil bli 17 440, med et gjennomsnittlig beløp pr. mottaker på 10 530 kroner.

For 2022 foreslås en bevilgning på 260 mill. kroner.

### Budsjettforslag 2022

#### Post 70 Stønad ved gravferd, overslagsbevilgning

Det foreslås at satsen for den behovsprøvede gravferdsstønaden økes fra maksimalt 25 377 kroner til maksimalt 26 037 kroner fra 1. januar 2022.

## Programkategori 29.90 Diverse inntekter

Inntekter under programkategori 29.90 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)

Kap.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
5701	Diverse inntekter	2 712 450	2 512 900	2 448 300	-2,6
	Sum kategori 29.90	2 712 450	2 512 900	2 448 300	-2,6

Inntekter under programkategori 29.90 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)

Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
50-89	Overføringer fra andre	2 712 450	2 512 900	2 448 300	-2,6
	Sum kategori 29.90	2 712 450	2 512 900	2 448 300	-2,6

### Kap. 5701 Diverse inntekter

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
71	Refusjon ved yrkesskade	840 566	879 750	840 000
73	Refusjon fra bidragspliktige	200 674	205 000	205 000
80	Renter	1 064	1 000	1 000
86	Innkrevning feilutbetalinger	1 578 581	1 327 000	1 320 000
87	Diverse inntekter	23 260	18 150	15 300
88	Hjelpemiddelsentraler mv.	68 305	82 000	67 000
	Sum kap. 5701	2 712 450	2 512 900	2 448 300

#### Budsjettforslag 2022

#### Post 71 Refusjon ved yrkesskade

Bakgrunn

En vesentlig del av folketrygdens utgifter ved yrkesskade blir finansiert av arbeidsgivere ved en refusjonsordning knyttet til den obligatoriske

yrkesskadeforsikringen etter lov av 16. juni 1989 nr. 65. Ordningen er forankret i forskrift 25. mars 1997 nr. 270, hjemlet i medhold av folketrygdloven § 23-8.

Refusjonsordningen bygger på en forenklet modell, basert på at man medregner kapitaliserte uføreytelser fullt ut i beregningsgrunnlaget, mens

andre trygdeytelser ikke tas med. Den avspeiler forholdet mellom folketrygdens utgifter og erstatningsutbetalingene, men tar ikke sikte på å dekke de faktiske trygdeutgifter i de enkelte yrkesskade-tilfeller. Refusjonen skjer gjennom en fastsatt pro-sentsats/refusjonssats av de faktiske erstatnings-utbetalinger fra 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 2021. 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 sykepengen 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. 2017 og til og med juli 2021.

*Refusjonsinnbetalinger fra forsikringsselskapene (mill. kroner)*

År	2017	2018	2019	2020	2021
Inntekt	1 021	841	771	841	715

For 2022 foreslås en bevilgning på 840 mill. kro-ner.

### **Post 73 Refusjon bidragspliktige**

Det tas refusjon for utbetalt bidragsforskott (se kap. 2620, post 76) i innbetalt bidrag fra de bidragspliktige for samme periode, inntil tilsva-rende beløp utbetalt som forskott.

I 2020 ble det innbetalt 200,7 mill. kroner fra de bidragspliktige. Dette utgjør om lag 30 pst. av utbetalt forskott på kap. 2620, post 76.

Anslagene som legges til grunn på denne pos-ten, utgjør en andel av det beløp som forventes utbetalt i bidragsforskott i samme periode. Det anslås at inntektene i 2022 vil utgjøre om lag 30 pst. av utgiftene på kap. 2620, post 76.

For 2022 foreslås en bevilgning på 205 mill. kroner

### **Post 80 Renter**

Posten gjelder i hovedsak renteinntekter av lån og innskudd for kontorlokaler.

For 2022 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, som tidligere ble budsjet-tert under kap. 3635, post 85.

For 2022 foreslås en bevilgning på 1 320 mill. kroner.

### **Post 87 Diverse inntekter**

Posten består i hovedsak av følgende inntekter:

- Straffegebyr fra a/a-registeret
- Renter og avdrag på attføringslån

For 2022 foreslås en bevilgning på 15,3 mill. kro-ner.

### **Post 88 Hjelpemiddelsentraler m.m.**

Posten omfatter inntekter fra bl.a. salg av hjelpe-midler og biler.

For 2022 foreslås en bevilgning på 67 mill. kro-ner.

## Programkategori 33.30 Arbeidsliv

Utgifter under programkategori 33.30 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
2541	Dagpenger	38 562 808	19 087 000	12 940 000	-32,2
2542	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv.	992 445	1 170 000	895 000	-23,5
2543	Midlertidige stønadsordninger for selvstendig næringsdrivende, frilansere og lærlinger	1 656 666	290 000		-100,0
Sum kategori 33.30		41 211 919	20 547 000	13 835 000	-32,7

Utgifter under programkategori 33.30 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	Endring i pst.
50-89	Overføringer til andre	41 211 919	20 547 000	13 835 000	-32,7
Sum kategori 33.30		41 211 919	20 547 000	13 835 000	-32,7

### Kap. 2541 Dagpenger

(i 1 000 kr)					
Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022	
70	Dagpenger, <i>overslagsbevilgning</i>	38 562 808	19 087 000	12 940 000	
Sum kap. 2541		38 562 808	19 087 000	12 940 000	

#### 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 også et viktig fordelingspolitisk virkemiddel, og inngår i det sosiale sikker-

hetsnett. Samtidig er ordningen utformet med sikte på å motivere til aktiv jobbsøking, bl.a. gjennom aktivitetskrav, mobilitetskrav og sanksjoner. Dette gjør dagpengeordningen til et viktig arbeidsmarkedspolitisk virkemiddel som skal bidra til økt overgang til arbeid.

Dagpenger kan gis arbeidssøkere 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 dagpenge- og permitteringsregelverket for 2022. Disse er omtalt under.

Enkelte regelverksendringer i Statsbudsjettet 2021 har også effekt i 2022. Økonomiske konsekvenser er omtalt under post 70.

#### Dagpenger og utdanning

På bakgrunn av endringer i folketrygdloven § 4-6, jf. Prop. 170 L (2020–2021), er det vedtatt endringer i dagpengeregelverket som fra 1. oktober 2021, gir helt ledige og helt permitterte utvidede muligheter til å ta opplæring og utdanning i dagpengeperioden. Mulighetene for å skaffe seg ny kunnskap er spesielt tilrettelagt for dem som ikke har fullført grunnskole og videregående opplæring. Særlig prioriteres fag- og yrkesopplæring på videregående nivå og utdanning fra fagskoler, fordi etterspørselen etter slik utdanning antas å øke i årene framover. Dagpengemottakerne er sikret fulle dagpengerettigheter under opplæringen.

#### Oppheving av særregler om rett til dagpenger for fiskere og fangstmenn

I fiskerinæringen finnes en særregel som åpner for at personer som tidligere har arbeidet som næringsdrivende med fangst og fiske, men blir arbeidsløse fra annet arbeid, kan få lagt til grunn næringsinntekt fra fangst og fiske ved søknad om dagpenger. Hovedregelen er at næringsinntekt ikke gir opptjening til dagpenger, hvilket henger sammen med oppbyggingen av skattesystemet og finansiering av folketrygden. Det foreslås å oppheve denne særregelen fra 1. januar 2022.

#### Særregler om permitteringer i fiskeindustrien

Det gjelder i dag en rekke særregler for permitteringer i fiskeindustrien. Bl.a. har permitterte i fiskeindustrien kunnet motta dagpenger under permittering i en lengre periode enn permitterte for øvrig. I tråd med forslaget i Prop. 1 S (2019–2020), vedtok Stortinget i desember 2019 å redusere perioden med dagpenger under permitteringer i fiskeindustrien fra 52 til 26 uker i løpet av 18 måneder fra 1. juli 2020, og at det unntaksvis åpnes for en forlengelse til 52 uker innenfor en 18-månedersperiode. I Prop. 127 S (2019–2020) varslet regjeringen at iverksettingen ble utsatt. Iverk-

settingstidspunktet for redusert permitteringsperiode i fiskeindustrien foreslås nå satt til 1. januar 2022. Iverksetting fra 1. januar 2022 gir rom for at forslaget til innretning av unntaksbestemmelsen kan høres. Samtidig gis fiskeindustrien tilstrekkelig tid til å innrette seg etter nye regler.

#### Midlertidig ordning med feriepenger av dagpenger

På bakgrunn av anmodningsvedtak nr. 644, 18. februar 2021, vedtok Stortinget 27. april 2021 de budsjettmessige forutsetningene for en feriepengeordning i samsvar med forslag 2 i Innst. 357 S (2020–2021) og løse forslag 1–4 til saken. Forskrift som regulerer den midlertidige feriepengeordningen for 2021 ble vedtatt i statsråd 21. mai 2021. Stortingets vedtak omfatter også en tilsvarende feriepengeordning basert på utbetalte dagpenger i 2021, for utbetaling i 2022. Regjeringen varslet i Prop. 132 S (2020–2021) at den ville komme tilbake i statsbudsjettet for 2022 med oppfølging av den delen av anmodningsvedtaket som gjelder utbetaling i 2022.

Regjeringen følger delvis opp anmodningsvedtaket om en feriepengeordning for utbetaling i 2022, men foreslår en mer avgrenset ordning enn det som følger av de løse forslagene 1–4 til saken. Det er viktig at en så raskt som forsvarlig kommer tilbake til vanlig pengebruk. Regjeringen har siden budsjettvedtaket i 2015 vært klar på at man ikke ønsker å gjeninnføre en varig feriepengeordning. Den midlertidige feriepengekompensasjonen var knyttet til situasjonen under pandemien, og når man nå er i ferd med å avvikle tiltakene knyttet til pandemien, er ikke behovet for en midlertidig feriepengeordning like sterkt. Svært mange har også vært permittert deler av perioden, og arbeidsmarkedet begynte å hente seg opp igjen sommeren 2021. Av de nærmere 38 000 som var registrert som helt permitterte ved utgangen av januar i år, var 29 000 ute av ledighetsstatistikken ved utgangen av august. De fleste av dem som ble ledige under pandemien har kommet tilbake i arbeid, og har dermed delvis opptjent feriepenger hos arbeidsgiver for utbetaling i 2022. Det foreslås derfor en innretning som i større grad er målrettet mot dem som har vært lenge ledige.

For 2022 foreslås det at det blir utbetalt feriepenger tilsvarende 9,5 pst. av dagpenger utbetalt i perioden januar–oktober 2021. Feriepenger av dagpenger gis til dem som har mottatt dagpenger i minst 25 uker innenfor denne opptjeningsperioden, og som ikke har rett til å ta ferie med dagpenger fordi de har mottatt dagpenger i mer enn 52 uker, jf. folketrygdloven § 4-5 tredje ledd. Ferie-

pengene av dagpenger utbetalt i 2021 kan maksimalt utgjøre 12 000 kroner. Innenfor den foreslåtte bevilgningen er det ikke rom for å øke det maksimale beløpet for utbetaling uten å stramme inn på annen måte, for eksempel gjennom å øke kravet til perioden med dagpenger.

## 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 dagpengeregelverket i 2020. Det ble også innført en ny, midlertidig lønnskompensasjonsordning, bevilget under kap. 2541, post 70.

Perioden med lønnsplikt for arbeidsgiver under permittering ble redusert fra 15 til to dager i starten av permitteringsperioden. Fra 1. september 2020 ble perioden økt til ti dager.

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.

Koronakrisen har rammet andre yrkesgrupper enn de som vanligvis blir rammet under nedgangskonjunkturer. I tidligere nedgangskonjunkturer har mannsdominerte næringer som bygg og anlegg samt industri blitt særlig rammet. Denne gangen har det gått hardere ut over reiseliv og transport, butikk- og salgsarbeid samt serviceyrker. Her jobber det relativt sett flere kvinner, og vi ser at kvinner ble hardere rammet av ledighet i starten av krisen. Etter hvert som konsekvensene spredte seg til større deler av økonomien, ble det flere menn blant de ledige og forskjellene avtok. Under denne krisen er det derfor mindre kjønnsforskjeller blant de ledige enn det vi vanligvis ser. Arbeids- og velferdsdirektoratet trekker fram personer uten fullført videregående skole, innvandrere fra ikke-vestlige land og seniorene som grupper som under pandemien i større grad blir værende ledige<sup>88</sup>.

Ifølge Arbeids- og velferdsdirektoratet har utvidelsene i dagpengeordningen, ved at flere fikk rett på dagpenger og at satsen var høyere for de med lavest inntekt, sannsynligvis ført til at færre startet å motta arbeidsavklaringspenger og sosialhjelp enn det som kunne vært tilfelle uten denne utvidelsen. Personer under 30 år og kvinner er

overrepresentert i lavinntektsgruppene som fikk rett til dagpenger med utvidelsen.

Under følger en oversikt over de midlertidige særordningene.

- Det ble innført en egen lønnskompensasjonsordning som sikret permitterte full lønn opp til 6 G fra dag tre til dag 20 i permitteringsperioden. Lønnskompensasjon ble også gitt til grupper som ikke vanligvis har rett til dagpenger, f.eks. studenter og personer som er eldre enn 67 år.
- Kompensasjonsgraden i dagpengeordningen ble økt til 80 pst. for delen av dagpengegrunnlaget opp til 3 G. Ledige/permitterte som fikk innvilget dagpenger før 20. mars 2020, fikk fra 1. februar 2021 økt sats lik den midlertidig forhøyede dagpengesatsen. Den forhøyete satsen ble etter Stortingets vedtak 18. februar 2021 forlenget til og med 30. september. Ved kgl.res. 17. september 2021, ble den ytterligere forlenget fra 1. oktober til 1. november 2021.
- Ventetiden på tre dager i dagpengeordningen ble midlertidig opphevet.
- Kravet til minsteinntekt ble redusert fra 1,5 G til 0,75 G siste tolv måneder, og fra 3 G til 2,25 G siste 36 måneder før søknad.
- Kravet til redusert arbeidstid for å motta dagpenger ble redusert fra 50 pst. til 40 pst.
- Terskelen for bortfall av dagpenger pga. arbeid ble tilsvarende hevet, dvs. gradering opp til 60 pst. i stedet for 50 pst. Ved kgl.res. 17. september 2021, ble særordningen forlenget fra 1. oktober til 1. november 2021.
- Dagpengemottakere som ellers ville brukt opp sine dagpengerrettigheter i perioden fra mars til oktober, fikk forlenget stønadsperioden ut oktober 2020. Dagpengemottakere som gikk ut over maksimal periode etter 1. november 2020 fikk rett til å søke fortsatte dagpenger fra 1. februar 2021. Dagpengeperioden ble etter Stortingets vedtak 18. februar 2021 forlenget til og med 30. september 2021, og ytterligere forlenget ved kgl.res. 17. september 2021, til og med 31. oktober 2021.
- Arbeidsgivere fikk forlenget perioden med fritak fra lønnsplikt under permittering, slik at permitterte som ellers ville ha gått ut perioden på 26 uker i løpet av 18 måneder fra mars til oktober beholdt retten til dagpenger ut oktober 2020, uten at arbeidsgiver måtte gå til oppsigelse. Perioden ble ytterligere forlenget, først til og med 30. september, og ved kgl.res. 17. september 2021, til og med 31. oktober 2021.
- Perioden når permittering har vært avbrutt av arbeid hos permitterende arbeidsgiver før det

<sup>88</sup> Furuberg, J. (2021) «Kven vart arbeidslause i den første bølga av koronakrisa og korleis har det gått med dei? Arbeid og velferd 2/2021.

- må fremsettes ny søknad om dagpenger ble midlertidig forlenget fra 6 til 10 uker, mellom 8. mai og 1. oktober 2021.
- Permitteringsperioden i fiskeindustrien ble ikke redusert fra 52 til 26 uker fra 1. juli 2020, slik det var varslet i Prop. 1 S (2019–2020).
  - Permitterte faglærte fra land utenfor EØS-området fikk rett til dagpenger i perioden 4. mai til 31. oktober 2020.
  - Fra 20. april ble det, på visse vilkår, mulig å kombinere dagpenger og utdanning uten avkorting av ytelsen. Den midlertidige ordningen er erstattet med nytt regelverk for å kombinere dagpenger og utdanning med virkning fra oktober 2021.
  - Dagpengemottakere som tok arbeid i jordbruket og fiskeindustrien skulle bare føre halvparten av timene de jobbet på meldekortet. Taxisjåfører skulle bare føre halvparten av arbeidede timer inkl. ventetid. Dette ga en gunstigere avkorting av dagpengene.
  - Pga. et høyt antall dagpengesøknader og lang saksbehandlingstid ble det innført en midlertidig ordning som ga månedlig forskuddsutbetaling for dagpenger.
  - Det er innført en midlertidig ordning med feriepenge av dagpenger utbetalt i 2020 og 2021, som utbetales sommeren 2021 og 2022. Ordningen gjelder dem som har vært ledige og har mottatt dagpenger i mindre enn 52 uker. Regjeringen vil komme tilbake til innretningen av feriepengeordningen for 2022.
  - Perioden med fritak fra lønnsplikt tilbake til 26 uker innenfor en 18-månedersperiode, men uker med fritak før 1. juli 2021 teller ikke med i

18-månedersperioden. Endringen gjelder bare permitteringer som er iverksatt f.o.m. 1. juli 2021.

#### Utviklingen i antall dagpengemottakere

I gjennomsnitt mottok om lag 109 200 personer dagpenger i 2020, mot om lag 46 100 personer i 2019. I 1. halvår 2021 var det om lag 135 600 dagpengemottakere i gjennomsnitt. Dette er en økning på 49 pst. sammenlignet med 1. halvår 2020. Andelen av de ledige som mottar dagpenger er høyere i denne perioden enn tidligere, fordi mange ledige og delvis ledige er permitterte arbeidstakere med dagpengerettigheter. Økningen i dagpengemottakere er imidlertid noe misvisende. Årsaken er de inngripende tiltakene som ble iverksatt mars 2020 for å begrense spredning av koronaviruset. Disse tiltakene hadde sterk påvirkning på arbeidsmarkedet. Fra februar 2020 til mars 2020 økte antall helt ledige med 235 000 personer. Økningen kom i form av massepermittinger og svært mange søknader om dagpenger, og medførte bl.a. forsinkelser i registreringen av dagpengemottakere. Statistikken for antall dagpengemottakere viser derfor for få personer i perioden mars til august 2020.

I 2020 var utgiftene til dagpenger på om lag 30 500 mill. kroner. I 1. halvår 2021 summerte utgiftene over dagpengekapittelet seg til om lag 17 050 mill. kroner. Det er en reduksjon på rundt 4,7 pst. sammenlignet med 1. halvår 2020.

Tabellen under viser omfang og sammensetning av dagpengemottakere for 2019 og 2020, og 1. halvår 2020 og 2021.

#### Gjennomsnittlig antall dagpengemottakere, 2019 – 1. halvår 2021

	2019	2020	1. halvår 2020	1. halvår 2021
Helt ledige ikke permitterte	27 879	40 370	37 911	42 912
Helt ledige permitterte	1 294	21 898	18 253	28 771
Delvis ledige ikke permitterte	10 131	13 819	11 994	17 388
Delvis ledige permitterte	1 013	23 914	15 736	32 431
Andre (inkl. tiltaksdeltakere)	5 738	9 234	7 376	14 085
<b>Sum</b>	<b>46 055</b>	<b>109 235</b>	<b>91 269</b>	<b>135 587</b>

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Gjennomsnittlig mottok dagpengemottakere ytelsen i 18 uker i 2020. Dette uendret sammenlignet med 2019. Flertallet av dagpengemottakerne

er helt ledige (inkl. helt permitterte). I 2020 var det gjennomsnittlig om lag 62 300 personer i denne gruppen. I 1. halvår 2021 var det i gjennom-



snitt om lag 71 700 helt ledige dagpengemottakere. Dette er en økning på om lag 28 pst. fra 1. halvår 2020.

Fra 2019 til 2020 økte antallet permitterte med 1 900 pst. til et nivå på om lag 45 800 i gjennomsnitt. I 1. halvår 2021 var det i gjennomsnitt 61 200 helt og delvis permitterte, et nivå som var om lag 80 pst. høyere enn samme periode året før.

I 2020 var om lag 52 pst. av de permitterte helt permitterte, noe som er fire prosentpoeng lavere enn i 2019. I 2020 var det 44 pst. av de helt ledige, inkludert helt ledige permitterte, som mottok dagpenger. Dette er to prosentpoeng lavere enn i 2019.

#### Bruk av sanksjoner for mottakere av dagpenger

Dagpengeordningens krav til mobilitet og disponibilitet skal praktiseres strengt og konsekvent. 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. Avstengning skjer i form av tidsbegrenset bortfall eller forlenget ventetid for å få dagpenger.

I 2020 ble det fattet om lag 1 900 vedtak om tidsbegrenset bortfall, og om lag 8 400 vedtak om forlenget ventetid for å få dagpenger som følge av selvforskyldt ledighet. I 1. halvår 2021 ble det fattet om lag 1 300 vedtak om tidsbegrenset bortfall, og om lag 2 600 vedtak om forlenget ventetid.

### Budsjettforslag 2022

#### Post 70 Dagpenger, overslagsbevilgning

I saldert budsjett for 2021 ble dagpengebevilgningen anslått til 19 087 mill. kroner. Bevilgningen ble økt i flere omganger gjennom 1. halvår 2021. Våren 2021 ble midlertidige endringer i dagpenge- og permitteringsregelverket forlenget til og med 30. september. Stortinget har også vedtatt å innføre en midlertidig ordning med feriepenge av dagpenger. I Revidert nasjonalbudsjett 2021 ble bevilgningen satt til 25 480 mill. kroner.

Perioden med fritak for lønnsplikt og dagpenger under permittering er forlenget fra 1. oktober til 1. november 2021. Øvrige dagpengemottakere får også forlenget dagpengeperioden i samme periode. I tillegg forlenges høy sats (80 pst. kompensasjon for grunnlag opp til tre ganger grunnbeløpet). Videre får alle mottakere avkortet dagpengene opp til 60 pst. av vanlig arbeidstid i oktober 2021, og bevilgningen i 2021 er foreslått ytterligere økt som følge av dette.

Perioden med fritak fra lønnsplikt under permittering ble redusert fra 52 til 26 uker i løpet av en 18-månedersperiode fra 1. juli 2021. Permitteringsuker før 1. juli 2021 telles ikke med i varighetsperioden på 26 uker. Endringen medfører en reduksjon i utgiftene til dagpenger på anslagsvis 143 mill. kroner i 2022.

For å ytterligere understreke ansvaret for egen arbeidsløshet, ble sanksjonene i dagpengeordningen skjerpet fra 1. januar 2021. Forlenget ventetid ble økt fra tolv til 18 uker, og tidsbegrenset bortfall ble økt fra tolv til 18 uker ved førstegangs sanksjonsbetingede forhold. Endringene anslås å redusere utgiftene under kap. 2541, post 70 med 70 mill. kroner i 2022.

Det er vedtatt endringer i dagpengeregelverket fra 1. oktober 2021 som gir helt ledige og helt permitterte utvidede muligheter til å ta opplæring og utdanning i dagpengeperioden. Endringen innebærer et økt bevilgningsbehov på 60 mill. kroner under kap. 2541, post 70. Forslaget innebærer også økte driftsutgifter under kap. 605, post 01, jf. omtale under programkategori 09.10.

For fiskerinæringen finnes en særregel som åpner for at personer som tidligere har arbeidet som næringsdrivende med fangst og fiske, men blir arbeidsløse fra annet arbeid, kan få lagt til grunn næringsinntekt fra fangst og fiske ved søknad om dagpenger. Det foreslås å oppheve denne særregelen fra 1. januar 2022. Regelverksendringen anslås ikke å ha økonomiske konsekvenser.

Det foreslås å redusere perioden med dagpenger under permitteringer i fiskeindustrien fra 52 til 26 uker i løpet av 18 måneder fra 1. juli 2020, og at det unntaksvis åpnes for en forlengelse til 52 uker innenfor en 18-månedersperiode. Iverksettelse foreslås fra 1. januar 2022. Regelverksendringen anslås å redusere utgiftene til dagpenger med 1 mill. kroner i 2022, 2 mill. kroner i 2023 og 4 mill. kroner i 2024.

På bakgrunn av anmodningsvedtak nr. 644, 18. februar 2021, vedtok Stortinget 27. april 2021 de budsjettmessige forutsetningene for en feriepengeordning i samsvar med forslag 2 i Innst. 357 S (2020–2021) og løse forslag 1–4 til saken. Forskrift som regulerer den midlertidige feriepengeordningen for 2021 ble vedtatt i statsråd 21. mai 2021. Stortingets vedtak omfatter også en tilsvarende feriepengeordning basert på utbetalte dagpenger i 2021, for utbetaling i 2022. Regjeringen vil komme tilbake til innretningen av feriepengeordningen for 2022. Forslaget anslås å øke utgiftene til dagpenger med 660 mill. kroner i 2022.

For å sikre at de permitterte og arbeidsledige skulle få nødvendige midler til livsopphold i perioden de ventet på at søknaden om dagpenger ble behandlet, innførte arbeids- og velferdsetaten 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.

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.

Det foreslås å opprette en egen budsjettpost for innkreving av forskutterte dagpenger i 2022, kap. 5705, post 72 Innkreving av forskutterte dag-

penger. Utgiftsanslaget under kap. 2541 post 70 økes med 900 mill. kroner i 2022 som følge av dette, og bevilgningen på kap. 5705, post 72 settes til samme nivå, jf. omtale under denne posten.

Det anslås en utgiftsreduksjon fra 2021 til 2022 på post 70 Dagpenger. Dette skyldes i hovedsak at antallet mottakere av dagpenger forventes å falle, som følge av lavere arbeidsledighet og avvikling av ekstraordinære og midlertidige tiltak i forbindelse med koronapandemien. I 2022 legges det beregningsteknisk til grunn et gjennomsnittlig antall dagpengemottakere på om lag 55 060, og en gjennomsnittlig årlig utbetaling per dagpengemottaker på om lag 222 095 kroner.

For 2022 foreslås en bevilgning på 12 940 mill. kroner.

## Kap. 5705 Refusjon av dagpenger

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
70	Refusjon av dagpenger, statsgaranti ved konkurs	25 835	27 000	30 000
71	Refusjon av dagpenger for grensearbeidere mv. bosatt i Norge	346	100	300
72	Innkreving av forskutterte dagpenger			900 000
	Sum kap. 5705	26 181	27 100	930 300

### Budsjettforslag 2022

#### Post 70 Refusjon av dagpenger, statsgaranti ved konkurs

Arbeids- og velferdsetaten kan forskuttere lønns-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-garantimidler til arbeidstaker.

For 2022 foreslås en bevilgning på 30 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 2022 foreslås en bevilgning på 0,3 mill. kroner.

#### Post 72 Innkreving 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 innføres etter reglene i bidrag-

sinnkrevingsloven. 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.

Det foreslås å opprette en egen budsjettpost for innkreving av forskutterte dagpenger i 2022. For 2022 foreslås en bevilgning på 900 mill. kroner. Utgiftsanslaget under kap. 2541 post 70 er økt med samme beløp i 2022.

## Kap. 2542 Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv.

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
70	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv., <i>overslagsbevilgning</i>	992 445	1 170 000	895 000
	Sum kap. 2542	992 445	1 170 000	895 000

### Hovedtrekk ved regelverket

Lønnsgarantiordningen skal, på visse vilkår, dekke arbeidstakerens utestående krav på lønn mv. når arbeidsgiver går konkurs, jf. lov av 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv.

Arbeids- og sosialdepartementet har ansvar for lønngarantiregelverket, og ordningen forvaltes av Arbeids- og velferdsetaten v/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. inndrivelsekostnader 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 Lønnsgaranti 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	2018	2019	2020
Antall konkurser	5 010	5 013	4 101
Herav antall foretakskonkurser <sup>1</sup>	3 885	4 001	3 550
Antall nye saker inn til lønnsgarantiordningen	2 187	2 236	2 177

<sup>1</sup> 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 18,2 pst. fra 2019 til 2020. Tallet omfatter personlige og foretakskonkurser. Om lag 60 pst. av foretakskonkursene blir en sak i lønnsgarantiordningen. Antall foretakskonkurser gikk i samme periode ned med 11,3 pst., mens det i 1. halvår 2021 var en nedgang på 25,9 pst. Antall ansatte berørt av konkurs gikk i 2020 opp med om lag 14 pst., og har i 1. halvår 2021 gått ned med 59 pst. Antall saker inn til garantiordningen gikk ned med om lag 2,6 pst. fra 2019 til 2020, og gikk ned om lag 27 pst. i 1. halvår 2021.

I 2020 utgjorde utgiftene 992 mill. kroner, som gir en økning på 6,7 pst. fra 2019. I 1. halvår 2021 utgjorde utgiftene på posten 351 mill. kroner, som gir en reduksjon på 38 pst. fra 1. halvår 2020.

### Budsjettforslag 2022

#### 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.

På bakgrunn av den økonomiske situasjonen og påvirkninger av koronapandemien vil det kunne forventes en viss økning i antall konkurser framover, selv om antallet gikk ned i 2020 og i 1. kvartal 2021. Omfanget er svært usikkert.

For 2022 foreslås en bevilgning på 895 mill. kroner.

### Kap. 2543 Midlertidige stønadsordninger for selvstendig næringsdrivende, frilansere og lærlinger

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
70	Stønad til selvstendig næringsdrivende og frilansere, <i>overslagsbevilgning</i>	1 557 248	266 000	
71	Stønad til lærlinger, <i>overslagsbevilgning</i>	99 418	24 000	
	Sum kap. 2543	1 656 666	290 000	

#### Hovedtrekk ved regelverket

Kompensasjonstytelse for selvstendig næringsdrivende og frilansere kan gis til selvstendig næringsdrivende og frilansere med personinntekt fra næring eller oppdrag over 0,75 G, som har mistet hele eller deler av denne inntekten som følge av koronapandemien.

Stønaden til lærlinger gjelder permitterte lærlinger og andre som mister lærlingplassen som følge av koronapandemien.

Stønadene under dette kapittelet er midlertidige ordninger som ble iverksatt i forbindelse med koronapandemien. Kompensasjonstytelsen for selvstendig næringsdrivende og frilansere opphører 1. oktober 2021, og loven oppheves. Lærlinger som er innvilget stønad på de særlige vilkårene, kan motta stønad ut maksimalperioden på

52 uker, men ikke lenger enn til 31. desember 2021, dersom vilkårene for øvrig er oppfylt.

### Rapport

Kompensasjonstytelsen for selvstendig næringsdrivende og frilansere fikk et mindre omfang enn lagt til grunn i Revidert nasjonalbudsjett 2020, der det ble gitt en overslagsbevilgning på 3 600 mill. kroner. Samlet ble det utbetalt 1 557 mill. kroner under ordningen i 2020. I perioden fra januar til juli 2021 er det utbetalt 959 mill. kroner. Ytelsen utbetales etterskuddsvis for den kalendermåned ytelsen gjelder. Kompensasjonsgraden ble redusert fra 80 pst. til 60 pst. fra 1. november 2020, noe som har bidratt til å trekke ned de samlede utbetalingene.

Antall mottakere av stønaden for lærlinger ble lavere enn lagt til grunn i Revidert nasjonalbudsjett 2020, der det ble gitt en overslagsbevilgning på 250 mill. kroner.

### Budsjettforslag 2022

#### Post 70 Stønad til selvstendige næringsdrivende og frilansere, overslagsbevilgning

Kompensasjonstytelse for selvstendig næringsdrivende og frilansere opphører 1. oktober 2021, jf. Innst. 232 S (2020–2021).

Det foreslås ingen bevilgning under kap. 2543, post 70 for 2022.

#### Post 71 Stønad til lærlinger, overslagsbevilgning

Den midlertidige stønadsordningen for lærlinger ble avviklet for nye tilfeller f.o.m. 1. november 2020, jf. Prop. 142 S (2019–2020). De som fikk innvilget stønaden før 1. november 2020, vil kunne motta ytelsen i inntil 52 uker.

Det foreslås ingen bevilgning under kap. 2543, post 71 for 2022.

## Kap. 5704 Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2020	Saldert budsjett 2021	Forslag 2022
70	Dividende	223 588	225 000	210 000
	Sum kap. 5704	223 588	225 000	210 000

### Hovedtrekk ved ordningen

Dividende innbetales ved at staten trer inn i arbeidstakernes prioriterte dividende krav i konkursboet når arbeidstakere får utbetalt lønns-garantimidler.

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 2020 utgjorde innbetalt dividende 223,6 mill. kroner. Det er en økning på 52 pst. fra 2019. I 1. halvår 2021 utgjorde innbetalt dividende 89,6 mill. kroner. Det er en nedgang på 21,1 pst. fra 1. halvår 2021.

### Budsjettforslag 2022

#### Post 70 Dividende

For 2022 foreslås en bevilgning på 210 mill. kroner.



*Del III*  
*Omtale av særlege tema*





## 7 Fornye, forenkle og forbedre

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 held fram i 2021, og vert avslutta i 2022.

I Prosjekt 3 er det så langt m.a. ferdigstilt løysingar for svangerskapspengar, omsorgspengar og sjukepengar, med høg grad av automatisering. Det er vidare laga nye løysingar for stønad ved pleie av sjuke barn, barnetrygd og einsleg forsørgar. Det står att å slutføre sjukepengeområdet, samt å lage løysingar for pleie av nærstående og for opplæringspengar.

Prosjekt 3 har levert ei rekke løysingar med god effektivitet og høg grad av automatisering, både for personbrukarar og saksbehandlarar i etaten. I dei fleste nye løysingane kan personbrukarar levere alt digitalt. Dei slepp å ettersende på papir, og dei får raskt svar på sine søknader.

Utviklinga av moderne systemløysingar held fram. «Fleire i arbeid – enklare, raskare, betre», som eit fjerde prosjekt i IKT-moderniseringa i

Arbeids- og velferdsetaten, blei starta opp med ei løyving på 60 mill. kroner i 2021. Prosjekt 4 skal leggje til rette for å fase ut systema Arena/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 2022 foreslår regjeringa ei løyving på 316 mill. kroner samla til Prosjekt 3 og Prosjekt 4 (utfasing av systema Arena/Abetal) 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 tenesene 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. Dette er i tråd med regjeringa sin strategi for digitalisering av offentleg sektor (Meld. St. 27 (2015–2016) Digital agenda for Norge – IKT for en enklere hverdag og økt produktivitet).

Som følgje av behandlinga av Prop. 135 L (2019–2020) Endringer i arbeids- og velferdsforvaltningsloven, sosialtjenesteloven, lov om Statens pensjonskasse og enkelte andre lover (behandling av personopplysningar), jf. Innst. 70 L (2021–2020), lovvedtak 16 (2020–2021), har Arbeids- og velferdsetaten, kommunen i arbeids- og velferdsforvaltninga, Statens pensjonskasse, Pensjonstrygden for sjømenn og Garantikassen for fiskere fått ein uttrykkeleg heimeleg lovforesegn i dei enkelte lovene om at ein skal kunne fatte hel-automatiserte avgjerder. Vidare har Statens pensjonskasse, Pensjonstrygden for sjømenn og Garantikassen for fiskere fått ei lovfesta tilgang til å gjenbruke personopplysningar til enkelte andre føremål enn det dei blei henta inn for, mellom anna til statistikk og analyse, og at departe-

mentet kan gi nærmare reglar i føresegn om behandling av opplysningar.

#### Statens pensjonskasse

Statens pensjonskasse jobbar vedvarande med forbetringar av tenester og dagleg drift. Det er ei målsetting å halde automatiseringsgraden på eit høgt nivå samtidig som nytt pensjonsregelverk blir innført. Beteningsløysingane på nett blir vidareutvikla for å gjere det enklare for både medlemmer og medlemsverksemdar å søkje informasjon, få svar på spørsmål og få utført fleire oppgåver på nett. Nytt samordningsregelverk er innarbeida i medlemskalkulatoren. Det er i tillegg lagt ut ein enkel kalkulator for årskull født i 1963 eller seinare. Dei offentlege leverandørane av tenestepensjon blei i januar 2021 einige om eit rammeverk for maskinell utveksling av pensjonsdata. KLP vil i løpet av høsten 2021, som første leverandør, nytte ny løysning når dei skal hente oppteningsdata frå SPK. Partane har etablert eit samarbeid med Norsk Pensjon slik at Norsk Pensjon kan vise heilskaplege prognoser for offentleg tenestepensjon. Dette er digitaliseringstiltak som vil forbetre samhandlinga og som vil medverke til at ordningane kan gi meir fullstendig informasjon til medlemmene.

Pensjonsprogrammet PRO 25, for å innføre nytt pensjonsregelverk, er inne i sitt fjerde år. Ei sentral målsetting er å etablere effektive løysingar

som også er tilrettelagde for digital samhandling med til dømes Arbeids- og velferdsetaten, Skatteetaten og andre tenestepensjonsleverandørar, men òg med medlemmer og medlemsverksemdar. Her blir òg så beteningsløysingar vidareutvikla.

#### Pensjonstrygda for sjømenn

Pensjonstrygda for sjømenn har gjennomført eit fornyingsprosjekt på IKT-området. Dei nye systema medfører ei betydeleg modernisering og effektivisering av etaten.

Pensjonstrygda for sjømenn har forenkla og automatisert fleire prosessar gjennom eit robotiseringsprosjekt. Det er òg lansert ei nettside for å gjere det enklare for både medlemmer og medlemsverksemdar å søkje informasjon, få svar på spørsmål og få utført fleire oppgåver på nett. Det er utarbeidd ein 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 søkje pensjon på mobil eller nettbrett.

IKT-systemet blei lagt til rette slik at det i 2020 kunne vidareutviklast for det justerte pensjonsregelverket i samband med den langsiktige tilpassinga til pensjonsreforma. Pensjonstrygda arbeider med å effektivisere og automatisere drifta ytterlegare. PTS har vidare igangsett eit prosjekt for å kjøpe IT-infrastruktur som ei teneste for å minske kompetanse- og ressursårbarheit.

## 8 FN sine berekraftsmål

FN vedtok i september 2015 berekraftsmål for perioden fram mot 2030 (Agenda 2030). Måla forpliktar Noreg både internasjonalt og nasjonalt. I nasjonalbudsjettet for 2022 blir det gitt ei samla omtale av nasjonal og internasjonal oppfølging av alle berekraftsmåla.

Regjeringa la 23. juni 2021 fram for Stortinget Meld. St. 40 (2020–2021) *Mål med mening – Norges handlingsplan for å nå bærekraftsmålene innen 2030*.

Arbeids- og sosialdepartementet har ansvar for koordinering av berekraftsmål 1, og bidreg til berekraftsmål 8.

### Berekraftsmål 1 – innsats mot fattigdom

Arbeids- og sosialdepartementet har ansvaret for å koordinere innanlandsk oppfølging av berekraftsmål 1 om å utrydde alle former for fattigdom. Berekraftsmål 1 følgjast opp nasjonalt gjennom den breie innsatsen for å redusere fattigdom og motverke ulikskap.

Regjeringa sitt mål er eit samfunn med små forskjellar. Regjeringa vil redusere fattigdom og auke den sosiale mobiliteten gjennom å inkludere fleire i arbeidslivet og redusere risikoen for at levekårsutfordringar går i arv. Regjeringa har som første prioritet i velferdspolitikken å kjempe mot fattigdom, særleg blant barnefamiljar, og sørge for at færre fell ut av samfunns- og arbeidsliv.

Eit av delmåla under berekraftsmål 1 er å minst halvere delen av menn, kvinner og barn som lever i fattigdom, i samsvar med nasjonale definisjonar. Det er ikkje ein offisiell definisjon av fattigdom eller fattigdomsgrense i Noreg. Ein indikator for kor mange som er utsette for fattigdom, er delen som har inntekt under eit bestemt nivå i inntektsfordelinga, til dømes 60 pst. av medianinntekta, i ein bestemt periode. Om låginntekt som indikator på fattigdom, sjå del I, punkt 3.4 Lavinntekt og levekår. 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 i dei seinare år, og det har over ei tid vore ein auke i

talet på barn i hushald med låg inntekt. I perioden 2017–2019 hadde 10,1 pst. av befolkninga vedvarande låginntekt (studentar er haldne utanfor). Delen barn i hushald med vedvarande låginntekt var i perioden 2017–2019 11,7 pst.

Delen av befolkninga med låginntekt vil, når grensa for låginntekt er sett ut i frå medianinntekta, avhenge av utviklinga i det generelle inntektsnivået. Når delen med relativ låginntekt aukar, betyr det at hushald nedst i inntektsfordelinga har ein lågare inntektsvekst enn befolkninga som heilskap. Sjølv om veksten i realinntekta i snitt over tid har vore betydeleg òg for desse, har han vore svakare enn veksten i det generelle inntektsnivået. Realinntektene, måla som medianinntekt, auka frå 1986 til 2019 med nærare 80 pst., medan den gjennomsnittlege inntekta etter skatt for tidelen med lågast inntekt auka med rett under 60 pst. Dersom ein låser låginntektsgrensa til nivået for kjøpekraft i eit bestemt år, til dømes år 2005, er delen med låginntekt målt ved 60 pst. av medianinntekta meir enn halvert. Dei siste åra har veksten i realinntekta i norske hushald vore svak, og hushald nedst i inntektsfordelinga har hatt ein nedgang i realinntekta. Delen med låginntekt etter ei fast låginntektsgrense har som følge av dette endra seg lite dei siste åra. Barnefamiljar med små barn, einslege foreldre og unge som bur aleine er grupper som har hatt ei svak inntektsutvikling dei siste åra. Det er forholdsvis stor mobilitet ut av og inn i gruppa med låginntekt. For ei nærare framstilling av utviklinga i låginntekt og levekår, sjå del I, punkt 3.4 Lavinntekt og levekår.

Meld. St. 13 (2018–2019) tek for seg ulikskap og låginntekt i Noreg i eit internasjonalt perspektiv, og betydninga av arbeidsmarknaden, utdanning og trygdeordningar for fordeling. Meldinga tar òg opp ulikskap i helse, og demokratisk og sosial deltaking. Meldinga presenterer regjeringa sin innsats for å bidra til sosial berekraft og motverke ulikskap og konsekvensar av ulikskap. Offentlege velferdstenester, som barnehage, skule og utdanning og helse- og omsorgstenester, bidreg til likskap i moglegheiter og til å redusere forskjellar i levekår.

For personar i yrkesaktiv alder, heng fattigdom og låginntekt til stor del saman med manglande eller for låg deltaking i arbeidsmarknaden. Arbeids- og velferdspolitikken er derfor sentral i innsatsen mot fattigdom. Manglande deltaking i arbeidsmarknaden har ofte årsak i utfordringar på andre levekårsområde. Personar som har utfordringar med helse, bustad og sosiale forhold kan ha behov for samordna bistand frå arbeids- og velferdsforvaltninga og andre tenester.

Det sosiale tryggingssystemet skal bidra til at alle får naudsynt bistand slik at dei kan delta i arbeidslivet og på andre arenaer i samfunnet. Det sosiale tryggingssystemet omfattar òg velferdstenester som familievern og barnevern, helsetenester og tiltak for rusavhengige, bustadsosialt arbeid og innsats for vanskelegstilte på bustadmarknaden mv. Tiltak og innsatsar i utdanningspolitikken, helse- og omsorgspolitikken, bustadpolitikken, oppvekst- og familiepolitikken, integreringspolitikken mv. har òg stor betydning for innsatsen mot fattigdom.

Regjeringa har i løpet av sin regjeringssperiode tatt mange initiativ for å hindre at enkeltpersonar og familiar fell utanfor arbeidslivet og andre viktige arenaer i samfunnet. Desse utfordringane krev like fullt ein kontinuerleg og fornya innsats. Samfunnet endrar seg, og årsakene til utanforskap er ofte samansette og gjensidig forsterkande. Ein politikk for å førebygge utanforskap må derfor omfatte eit breitt spekter av politikkområde. Regjeringa la 4. juni 2021 fram Meld. St. 32 (2020–2021) *Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv*.

Arbeids- og sosialdepartementet har eit ansvar for å koordinere regjeringa sin innsats mot fattigdom. Prinsippet om sektoransvar gjeld og inneber at omsynet til fattigdom skal ivaretaast innanfor ansvarsområda til sektordepartementa.

Regjeringa vil prioritere desse tiltaka i 2022:

- 51,1 mill. kroner til ordninga med gratis SFO for familiar med låg inntekt i utvalde kommunar.
- 240 mill. kroner til oppfølging av elevar som har fått tapt fagleg og sosial læring i skulen som følge av koronapandemien.
- 100 mill. kroner til oppbygginga av kompetanseløftet i spesialpedagogikk og inkluderande praksis som oppfølging av Meld. St. 6 (2019–2020) *Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO*.
- 225 mill. kroner til å starte nasjonal utrulling av fritidskortet frå hausten 2022.
- 35 mill. kroner til å styrkje den nye og samanslåtte tilskotsordninga Tilskot til å inkludere barn og unge.

- 20 mill. kroner til auka pedagogtettleik i barnehagar i levekårsutsette område.
- 23,5 mill. kroner til å heve inntektsgrensene for fri rettshjelp med 10 pst.
- 71 mill. kroner til å styrkje bustøtteordninga for barnefamiljar og andre store husstandar.
- 7,5 mill. kroner til å styrkje tilskotsordninga Inkludering i kulturliv.
- 13 mill. kroner til å starte opp eit arbeid med å utvikle digitale løysningar for samhandling mellom brukarar og arbeids- og velferdsforvaltninga innan økonomisk rådgjeving, jf. omtale under del I, punkt 2.2.7 Styrking av økonomisk rådgjeving.

Nedanfor blir satsingar i 2022 og andre innsatsar under Arbeids- og sosialdepartementet, Kunnskapsdepartementet, Barne- og familiedepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, Kommunal- og moderniseringsdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet og Kulturdepartementet som har særleg betydning for innsatsen mot fattigdom omtala. Ei meir utførleg omtale er å finne i budsjettproposisjonane til dei ulike departementa.

### *Arbeid og velferd*

Deltaking i arbeidsmarknaden er det viktigaste 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 at låginntekt og levekårsutfordringar går i arv. Arbeids- og velferdspolitikken skal legge til rette for at flest mogleg kan forsørgje seg sjølve gjennom arbeid. Arbeids- og velferdsforvaltninga rår over ei rekke tiltak og verkemiddel for personar som treng arbeidsretta bistand og oppfølging. Inntektssikringsordningane skal gi økonomisk 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 kome i jobb. Det kan mellom anna gjelde fleire med nedsett funksjonsevne og personar med hol i CV-en. Regjeringa har difor sett i verk ein dugnad for å inkludere fleire med nedsett funksjonsevne eller hol i CV-en i arbeidslivet.

Koronapandemien og dei omfattande smitteverntiltaka har gitt store endringar i arbeidsmarknaden, og har også fått konsekvensar for inkluderingsdugnaden. Det har vore viktig for regjeringa

at målgruppene i inkluderingsdugnaden ikkje skulle skyvast lengre unna arbeidsmarknaden, men få den bistanden dei treng for å kome i jobb. Inkluderingsdugnaden blei difor betydeleg styrka i 2021. Innsatsen vidareførast og styrkast også i 2022. Inkluderingsdugnaden er nærare omtala i hovudmål om eit omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetjing.

Sysselsetjingsutvalet leverte i februar 2021 rapport frå andre fase i sitt arbeid om tiltak som kan få fleire i arbeid. Utvalet kom med forslag og vurderingar på ei rekkje områder for å bidra til at inngangen til arbeidslivet blir lettare for dei som står utanfor, og at frafallet frå arbeidslivet reduserast. Dei to rapportane frå utvalet har vore på høyring. Regjeringa vil vurdere forslaga i lys av høyringa.

Mange unge står utanfor arbeid og utdanning. Regjeringa sette i 2017 i verk ein forsterka ungdomsinnsats, som held fram i 2022. Innsatsen skal bidra til at unge under 30 år seinast innan åtte veker får tilbod om individuell og tilpassa arbeidsretta oppfølging frå Arbeids- og velferdsetaten. Det er innført aktivitetsplikt for mottakarar av økonomisk sosialhjelp under 30 år. Regjeringa foreslår å vidareføre og styrke innsatsen for unge som står utanfor arbeid og utdanning i 2022. Innsatsen for unge er nærare omtala i hovudmål om eit omstillingsdyktig arbeidsliv med høy sysselsetjing.

For ei vellukka integrering er det viktig at dei som bur i Noreg lærar seg norsk og kjem i arbeid eller utdanning. Regjeringa har i Granavolden-plattformen sagt at ho vil stille krav om deltaking i norskopplæring for mottakarar av økonomisk stønad som pga. manglande norskkunnskapar ikkje er sjølvhjelpne. Arbeids- og sosialdepartementet la fram ein lovproposisjon hausten 2020 med forslag om å innføre norskopplæringsplikt og vurderingsplikt i samband med vedtak om økonomisk sosialstønad. Endringane om norskopplæringsplikt og vurderingsplikt i samband med vedtak om økonomisk stønad trådte i kraft 1. januar 2021.

Økonomisk rådgjeving og andre sosiale tenester i NAV-kontoret er sentrale i innsatsen mot fattigdom. Sjå omtale i del II, under hovudmål om økonomisk og sosial sikkerhet.

### Utdanning

Kunnskap og kompetanse er ein viktig føresetnad for at ein stor del av befolkninga deltek i arbeids- og samfunnslivet. Deltaking i barnehage, skule, læreverksemdar og høgare utdanning legg grunnlaget for sjølvstende, sosial mobilitet og medverk-

nad. Ved at den enkelte får utnytta evnene sine, vil dei kunne realisere sine ønsker og ambisjonar, og bidra til fellesskapet ved å delta i arbeids- og samfunnsliv.

Regjeringa har gitt barnehagepolitikken ein tydelegare sosial profil gjennom fleire tiltak for å fjerne økonomiske hindringar for at barn får gå i barnehage. Gratis kjernetid på 20 timar per veke er eit tilbod til barn i alderen 2–5 år frå familiar med låg inntekt. Eit nasjonalt minstekrav til redusert foreldrebetaling gjer at ingen familiar må betale meir enn seks pst. av samla skattbar inntekt for ein barnehageplass, med maksimalprisen som ei øvre grense. I Granavolden-plattformen står det at regjeringa vil gi rett til barnehageplass for alle barn i mottak. Frå hausten 2020 er det gitt tilskot for heiltidsplass i barnehage for alle barn i mottak frå eitt år og oppover.

I Granavolden-plattformen står det at regjeringa vil innføre ordningar med redusert foreldrebetaling og gratis opphald på SFO/AKS etter skuletid for barn av foreldre med låg inntekt. Regjeringa innførte hausten 2020 ei nasjonal ordning med inntektsgradert foreldrebetaling som gjer at familiarne maksimalt skal betale seks pst. av den samla person- og kapitalinntekta til husstanden for eit heiltidstilbod per barn i SFO ved offentlege skolar på 1.–2. trinn. Ordninga blei utvida til også å gjelde 3.–4. trinn frå hausten 2021. Regjeringa har òg innført gratis SFO for elevar med særskilde behov på 5.–7. trinn. I tillegg til dei nasjonale ordningane har regjeringa oppretta to øymerka tilskotsordningar for lågare foreldrebetaling i SFO: ei ordning med gratis SFO for familiar med låg inntekt i utvalde kommuner og ei tilskotsordning for SFO ved friskular. Det blir òg gitt tilskot til skulefritidsordning for barn i integreringsmottak. Regjeringa foreslår for 2022 å auke løyvinga til ordninga med gratis SFO til totalt 51,5 mill. kroner.

Koronapandemien, delvis stengde skuler og strenge smitteverntiltak har hatt store konsekvensar for mange elevar i 2020 og 2021, og vil framleis ha konsekvensar i 2022. Regjeringa foreslår å løyve 240 mill. kroner i 2022 til oppfølging av elevar som har fått tapt fagleg og sosial læring i skulen.

Regjeringa la hausten 2019 fram Meld. St. 6 (2019–2020) *Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO*. Målet med oppfølginga av meldinga er å styrke arbeidet med tidleg innsats og å legge til rette for eit godt tilpassa og inkluderande tilbod for alle barn og unge – uavhengig av ulike føresetnadar og behov. Regjeringa foreslår i oppfølginga av meldinga å løyve 100 mill. kroner i 2022 til oppbygginga av

kompetanseløftet i spesialpedagogikk og inkluderende praksis.

0–24-samarbeidet (2015–2020) har hatt som mål å gi betre samordna tenester slik at utsette barn og unge og familiane deira får tilpassa og tidleg hjelp. Dette kan bidra til at dei kan lykkast i skulen, noko som igjen kan gi grunnlag for varig deltaking i arbeidslivet. Våren 2021 blei det innført eit viktig tiltak for å betre det tverrfaglege samarbeidet mellom tenestene for utsette barn og unge: Stortinget vedtok endringar i alle velferdstenestelovane, jf. Prop. 100 L (2020–2021) *Endringer i velferdstjenestelovgivningingen (samarbeid, samordning og barnekoordinator)* og Innst. 58 L (2020–2021). Endringane omfattar mellom anna harmonisering og styrking av reglane om samarbeid og individuell plan, innføring av ei samordningsplikt for kommunen ved yting av velferdstenester og innføring av ein rett til barnekoordinator. Det er òg sette i gang ein pilot for programfinansiering i tolv kommunar i tre fylke, Trøndelag, Innlandet og Vestfold og Telemark. Statlege tilskot retta mot barn og unge under fleire departement er slått saman, og midla skal nyttast til tverrsektorielle og tverrfaglege tiltak for utsette barn og unge og deira familiar. Forsøket starta opp i 2020 og skal gå ut 2022. Grunnstipendet for elevar i vidaregåande opplæring blei lagt om frå skuleåret 2015–2016. Ungdommar i låginntektsfamiliar har fått meir i skulestipend.

Våren 2021 la regjeringa fram Meld. St. 21 (2020–2021) *Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden*. I statsbudsjettet for 2022 foreslår regjeringa over 800 mill. kroner til oppfølging av Fullføringsreforma. Regjeringa foreslår mellom anna å vidareføre tilskotet for at personar som har brukt opp retten til vidaregåande opplæring, kan fullføre. Midlane legg til rette for å utvide retten til vidaregåande opplæring frå 2023 i ny opplæringslov. Det blir òg foreslått midlar som legg til rette for at opplæringa blir betre tilpassa og meir fleksibel for elevane.

Regjeringa foreslår vidare å trappe opp tilskotet for å gi personar som allereie har studie- eller yrkeskompetanse, tilbod om å ta eit fagbrev. I budsjettforslaget aukar òg tilskotet for å gi eit betre tilbod til dei som ikkje får læreplass.

Fleire av tiltaka som følger opp Fullføringsreformen inngår i Utdanningsløftet 2020, som blei lansert våren 2020 for å motverke dei økonomiske konsekvensane av koronapandemien.

Regjeringa gjennomfører kompetansereforma *Lære hele livet* for at ingen skal gå ut på dato i arbeidslivet og for at fleire skal kunne stå lenger i arbeid. Opplæringstilbodet til vaksne med svake

grunnleggande ferdigheiter blir styrkt, mellom anna gjennom eigne læreplanar for vaksne. Løyvinga til Kompetansepluss, ei tilskotsordning for opplæring i grunnleggande ferdigheiter i mellom anna lesing, skriving og rekning, har auka dei siste åra. Regjeringa la våren 2020 fram ei melding til Stortinget om kompetansereforma. Meldinga inneheld fleire tiltak som er retta mot å tette gapet mellom kva for kompetanse arbeidslivet treng, og den kompetansen arbeidstakarane faktisk har.

Sjå Prop. 1 S (2021–2022) for Kunnskapsdepartementet for nærare omtale.

### *Oppvekst og familie*

Regjeringa vil arbeide for ein familiepolitikk som omfattar alle familiar, og som tek utgangspunkt i kvardagen deira. Dei fleste barn i Noreg veks opp i ein trygg familie med gode økonomiske kår. Samstundes er det familiar 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.

I tillegg til familien er barnehage, skule, skulefritidsordninga, nærmiljøet og fritidsaktivitetar viktig for barnas utvikling av kunnskap og ferdigheiter som vil vere nyttige for deira deltaking i samfunnet.

Barn som veks opp i låginntektsfamiliar har oftare dårleg helse, svake skuleprestasjonar og deltar sjeldnare i fritidsaktivitetar. Dei har òg større risiko for å hamne utanfor arbeidslivet og oppleve låg inntekt som vaksne. Regjeringa vil at barn som veks opp i låginntektsfamiliar skal kunne delta i sosiale fellesskap og samfunnet saman med andre barn. Trygg og god omsorg, gode barnehagar og skuler og deltaking i sosiale aktivitetar på fritida er grunnleggjande i dette arbeidet. Vellukka integrering, trygge butilhøve og gode helsetenester er òg viktig i den samla innsatsen retta mot barn i familiar med låg inntekt.

For å leggje til rette for at alle barn og unge får ein trygg og god oppvekst, er innsatsen rundt utsette familiar styrkt. Løyvingane til barnetrygd, ferie- og fritidsaktivitetar, helsestasjon- og skulehelsetenestene, barnevernet og arbeidet mot vald og overgrep er auka. Bustøtta for barnefamiliar og andre store husstandar er auka, og barnefamiliar er ei prioritert målgruppe i det bustadsosiale arbeidet. Områdesatsingane i Oslo, Drammen, Bergen, Trondheim og Stavanger bidreg til betre oppveksthøve og nærmiljø i utsette byområde.

Hausten 2020 la regjeringa fram *Like muligheter i oppveksten – regjeringens samarbeidsstrategi for barn og ungdom i lavinntektsfamilier (2020–*

2023). Denne følger opp *Barn som lever i fattigdom – regjeringens strategi (2015–2017)*. 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. I samband med at strategien blei lagt fram, føreslo regjeringa ei rekke tiltak i Prop. 1 S (2020–2021), mellom anna 413 mill. kroner til auka barnetrygd, 120 mill. kroner til å inkludere fleire kommunar i utprøvinga av fritidskortet, 70 mill. kroner til auka eingongsstønad og 38,5 mill. kroner til styrkt nasjonal tilskotsordning for å inkludere barn og unge.

I 2019 blei den ordinære barnetrygda auka for fyrste gang sidan 1996. Auken var på om lag 1 000 kroner i året og gjaldt alle barn. I september 2020 auka i tillegg den månadlege utbetalinga for barn under seks år med 300 kroner, og frå 1. september 2021 blei den auka med ytterlegare 300 kroner i månaden for same aldersgruppe. Den årlege barnetrygda for småbarnsfamiliane har dermed auka med 8 200 kroner i året sidan 2019. Småbarnsforeldre har ofte kortare tid i yrkeslivet, og kan derfor ha ein svakare privatøkonomi enn foreldre med eldre barn. Auka vil bety relativt meir for dei med låg inntekt enn for dei med høg inntekt. For å tydeleggjere at endringane skal kome sosialhjelpsmottakarar til gode, har regjeringa heva dei rettleiande statlege satsane for økonomisk stønad til livsopphald for barn 0–5 år med tilsvarende beløp som auken i barnetrygda sidan 2020.

Regjeringa ønsker å gjere det lettare for barn frå seks til fylte 18 år å delta på fritidsaktivitetar. I 2019 starta ei utprøving med fritidskortordningar i Arendal og Vadsø, og frå hausten 2021 er totalt 24 kommunar med i prøveprosjektet. Fritidskortet skal bidra til å dekkje utgifter til faste, organiserte fritidsaktivitetar slik at fleire barn og unge kan delta i fritidsaktivitetar. Løyvinga til *Nasjonal tilskotsordning for å inkludere barn og unge* er òg auka med om lag 260 mill. kroner sidan 2014. Frå 2022 vil regjeringa slå saman tilskotsordningane *Nasjonal tilskotsordning for å inkludere barn og unge*, *Barne- og ungdomstiltak i større bysamfunn* og *Støtte til oppfølgings- og løsfunksjonar for ungdom* til ei tilskotsordning.

Regjeringa vil prioritere desse tiltaka i 2022:

- 225 mill. kroner til å starte nasjonal utrulling av fritidskortet frå hausten 2022.

- 35 mill. kroner til å styrkje den nye og samanslåtte tilskotsordninga Tilskot til å inkludere barn og unge.
- 51,1 mill. kroner til ordninga med gratis SFO for familiar med låg inntekt i utvalde kommunar.
- 20 mill. kroner til auka pedagogtettleik i barnehagar i levekårsutsette område.
- 23,5 mill. kroner til å heve inntektsgrensene for fri rettshjelp med 10 pst.
- 71 mill. kroner til å styrkje bustøtteordninga for barnefamiljar og andre store husstandar.
- 7,5 mill. kroner til å styrkje tilskotsordninga Inkludering i kulturliv.

Sjå meir omtale av regjeringa sitt arbeid mot barnefattigdom i Prop. 1 S (2021–2022) for Barne- og familiedepartementet.

#### *Deltaking i frivilligheita*

Frivillige organisasjonar innan idrett, kunst og kultur tilbyr fritidsaktivitetar for barn og unge, og er viktige arenaer i utviklinga av fysisk, kulturell og sosial kapital. Deltaking i organisasjonsliv er ulikt fordelt, og heng saman med grad av utdanning, inntekt og yrkesdeltaking. Dei med store økonomiske, sosiale eller kulturelle ressursar deltek oftast i frivillig arbeid. Omfanget av foreldrefrivilligheit er betydeleg på kultur- og fritidsfeltet. Dersom foreldre av ulike årsaker ikkje kan engasjere seg i fritida til barna, kan dette føre til at barna ikkje deltek. For å lukkast med å inkludere fleire i frivillige aktivitetar er det derfor viktig å nå både barn og foreldre. Virusutbrotet har påverka aktivitetsnivået i organisasjonane. Regjeringa har oppretthaldt tilskota til frivillige organisasjonar på same nivå som før pandemien. I tillegg har regjeringa oppretta kompensasjons- og stimuleringsordningar for å støtte frivilligheita gjennom pandemien.

Det er eit overordna frivilligheitspolitisk mål å auka deltakinga i frivillige organisasjonar. På frivilligheitsområdet prioriterer regjeringa både breie og målretta tiltak og ønsker å:

- Oppretthalde støtta til dei breie og universelle ordningane som gir frivillige organisasjonar økonomiske rammevilkår som set dei i stand til å rekruttere, auke deltaking og bevare eit mangfald av frivillige aktivitetar. Dei viktigaste ordningane på dette området er Frifond og momskompensasjon for frivillige organisasjonar.

- Halde fram med å gi støtte til målretta tiltak for å rekruttere dei som ikkje deltek i frivillig aktivitet.
- Eit nytt tiltak er tilskotsordninga for Inkludering i kulturliv, som er særleg retta mot barn og unge som ikkje deltar i fritidsaktivitetar, etter modell frå ei tilsvarende ordning Inkludering i Idrettslag. Det er foreslått ei ekstra løyving på 7,5 mill. kroner til Inkludering i kulturliv, som del av regjeringa si satsing retta mot barn i låginntektsfamiljar.
- I august 2021 la regjeringa fram ein idrettsstrategi. Med strategien vil regjeringa fremje mangfald og inkludering i idrett og bidra til å styrke idrettsaktiviteten etter pandemien. Strategien vektlegg mellom anna behovet for å sikre låge kostnader for å motverke sosiale skilnader i deltaking.

Sjå meir omtale i Prop. 1 S (2021–2022) for Kulturdepartementet.

#### Helse

I Granavolden-plattformen går det fram at «Ein god og førebyggjande folkehelsepolitikk skal legge til rette for at den enkelte kan ta gode val for eiga helse. God helse og gode levekår heng saman, og folkehelsearbeidet må legge til rette for ei betre helse for alle. Dette vil òg bidra til å redusera sosial forskjell. Helsevanane som blir tidleg etablerte i livet, påverkar moglegheitene til å lykkast i skulen og i arbeidslivet».

Regjeringa sitt mål er å skape gode helse- og omsorgstenester til pasienten. Alle skal ha likeverdig tilgang til helsetenester av god kvalitet. Sosiale helseforskjellar kjem mellom anna til uttrykk i ulik forventa levealder etter utdanning, inntekt og andre sosioøkonomiske kjenneteikn. Det er sosiale forskjellar i levevaner, der dei med kort utdanning eller låg inntekt òg har mest usunne levevaner. Barn som lever i låginntektsfamiljar er særleg utsette.

I det systematiske og langsiktige folkehelsearbeidet er derfor tverrsektoriell innsats i alle sektorar viktig for å bidra til å jamna ut sosiale helseforskjellar og til å redusera fattigdom. Ein viktig del av dette er å skapa eit trygt samfunn og fremme helsevennlege val. Regjeringa vil forsterka innsatsen for å redusere forskjellar, mellom anna ved å legge vekt på fordelingseffektar ved prioritering av folkehelseiltak.

Folkehelsearbeidet i kommunane har stor betydning for å bidra til å redusere forskjellar og fremme deltaking for alle. Folkehelseinstituttet

publiserer årleg folkehelseprofilar for alle kommunar og fylke, og frå 2021 blir det òg utarbeidd eigne oppvekstprofilar om situasjonen til barn og unge i kommunane. Dette gir viktig kunnskap for kommunane, og viser forhold som kan forklarast med sosial forskjell og ulike levekår. I folkehelseprofilane er det tatt inn ein indikator for utdanningsforskjellar i forventa levealder. For dei største kommunane er det profilar på bydelnivå, og forskjellar innan kommunen blir synleggjorde. Helsedirektoratet har òg igangsett eit arbeid for å få betre kunnskap om livskvalitet i Noreg, og i ei undersøking frå 2021 kjem det fram at ein høg del av dei som mottar økonomisk sosialhjelp, som er uføre, arbeidsledige, eller som opplever dårleg psykisk eller fysisk helse, oppgir dårleg livskvalitet.

Med *Program for folkehelsearbeid (2017–2027)* har regjeringa starta 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.

Regjeringa følger opp folkehelsemeldinga, Meld. St. 19 (2018–2019) *Gode liv i eit trygt samfunn*, med fleire strategiar og handlingsplanar. I *Saman mot einsemd – regjeringa si strategi for å førebyggje einsemd (2019–2023)* er særleg barn, unge og eldre målgrupper. I *Sammen om aktive liv, handlingsplan for fysisk aktivitet (2020–2029)* vektleggast innsats for meir aktivitetsvennlege omgjevnader og fysisk aktivitet i felles arenaer som barnehage, skule og arbeidsliv.

Alkoholbruk, tobakksbruk og usunt kosthald kan ha store konsekvensar for den enkeltes helse og livssituasjon. Gjennom nasjonal alkoholstrategi (2021–2025), oppfølging av tobakksstrategien (2019–2021) og oppfølging av handlingsplan for betre kosthald (utvida til 2023), herunder tilrettelegging for sunne val gjennom samarbeid med matvarebransjen, vil regjeringa leggja til rette for redusert alkohol- og tobakksbruk og sunt kosthald. Viktig i denne samanhengen er dei førebyggjande befolkningsretta tiltaka som får effekt for alle uavhengig av økonomi og sosial status.

Koronapandemien har ramma både storsamfunn, små og store fellesskap og einskildindivid. Med eit vaksineprogram mot covid-19 er testing og vaksinar gjort gratis for alle. For regjeringa er det viktig både å ta vare på befolkninga som heilskap og dei som har det vanskelegast, til dømes barn og unge utan eit godt fungerande nettverk rundt seg, eldre som er mykje åleine og sjuke og deira pårørande. Menneske med psykiske lidingar og rusmiddellidigar er òg særleg utsette. Eit



godt folkehelsearbeid og helse- og omsorgstilbod av god kvalitet og som er tilgjengelege for alle, i tillegg til godt samarbeid mellom offentlege, frivillige og private tenester, har gitt grunnlag for ei god oppfølging. Tiltak innan psykisk helse er viktig i arbeidet med utjamning av helseskilnader i befolkninga.

For å redusere dei negative konsekvensane av sosiale avgrensingar og stengde tilbod, har regjeringa styrkt lavterskel tilbod innan psykisk helse og rusmiddelproblem, og tilskot til frivillige aktivitetar til utsette barn og unge.

Regjeringa har overoppfylt målet om å auke løyvingane til rusfeltet med 2,4 mrd. kroner, i tråd med langsiktige mål og tiltak i Prop. 15 S (2015–2016) *Opptrappingsplanen for rusfeltet (2016–2020)*. Gjennom stimuleringsmidlar og vekst i dei frie inntektene har regjeringa gjennomført målsettinga om ein særleg innsats retta mot kommunane gjennom fem hovudmål. Innsatsen har retta seg mot ordningar som betrar tenestene og oppfølgingsarbeidet for målgruppa, til dømes arbeidsretta tiltak, bustad, brukarstyrte løysingar, fengselshelseteneste og oppsøkande behandling. Helsedirektoratet har i samarbeid med andre direktorat, Husbanken og statsforvaltaren vore sentrale i gjennomføringa av Opptrappingsplanen for rusfeltet. Satsinga har hatt god måloppnåing. Rapporteringa viser at opptrappingsplanen har gitt resultat i form av auka tenesteyting og fleire årsverk.

Sjå nærare omtale i Prop. 1 S (2021–2022) for Helse- og omsorgsdepartementet.

### *Bustad*

Trygge og gode butilhøve er viktig for å redusere fattigdom og ulikskap, og bustøtta er eit effektivt verkemiddel for å hjelpe dei som treng det mest. Koronapandemien førte til at fleire fekk økonomiske utfordringar og problem på bustadmarknaden. For å bidra til å bøte på situasjonen for dei mest sårbare, blei bustøtta mellombels styrka i perioden 1. april til 31. oktober 2020, jf. Prop. 117 S (2019–2020) og Innst. 216 S (2019–2020). Videre har regjeringa redusert grensa for minsteutbetaling av bustøtte til 50 kroner, og endra reglene slik at dei likestiller foreldra når barn har delt fast bustad.

Regjeringa vil ha ei god bustøtteordning som er målretta mot dei som treng ho mest. Regjeringa har styrka bustøtta, og sytt for ei betre ordning for prisjustering og meir treffsikker tildeling gjennom å ta i bruk nyare inntektsopplysingar. I 2022 foreslår regjeringa å styrke innsatsen ytterlegare for barnefamiljar og andre store husstandar, og fore-

slår derfor å auke løyvinga med 71 mill. kroner i 2022.

Regjeringa la hausten 2020 fram ein ny nasjonal strategi for den bustadsosiale politikken (2021–2024).

Sjå nærare omtale i Prop. 1 S (2021–2022) for Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

### *Områdesatsingar for betre levkår i utsette byområde*

Områdesatsingane er eit viktig tiltak for å medverke til inkludering og likeverdige levkår i utsette byområde. Regjeringa vil derfor halde fram med å støtte dette samarbeidet med kommunane. I statsbudsjettet for 2022 blir det foreslått ei løyving på om lag 210 mill. kroner til områdesatsingar i Oslo, Drammen, Bergen, Trondheim og Stavanger.

Områdesatsingane skal forbetre tenester og nærmiljøkvalitetar der behova er størst, slik at fleire blir økonomisk sjølvstendige og aktivt delta-kande i lokalsamfunn og storsamfunn. I områdesatsingane har det mellom anna blitt sett i verk tiltak for å få fleire i arbeid, ruste opp bu- og nærmiljø, skape møteplassar og kulturaktivitetar, betre integreringa av innvandrarakar, betre resultat i grunnskulen, redusere fråfallet i vidaregåande skule, redusere kriminaliteten og styrke folkehelsa. Dette er viktige føresetnader for å motverke fattigdom på både kort og lang sikt. Sjå også NOU 2020: 16 *Levekår i byer – Gode lokalsamfunn for alle*, som By- og levkårsutvalget leverte i desember 2020.

Sjå nærare omtale av områdesatsingar i Prop. 1 S (2021–2022) for Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

### *Skulelos for rom*

Romane er ein av dei fem nasjonale minoritetane i Noreg. Levkårsutfordringane blant norske romar er alvorlege, og det er mellom anna høg grad av analfabetisme og fråfall i skulen. På budsjettområdet til Kommunal- og moderniseringsdepartementet løyves middel til tiltak for å betre levkåra til norske romar, særleg til tiltak i skulen.

Oslo kommune sitt tiltak *Skulelos for romelever* har vore i drift i fleire år. Skulelosane arbeider for å styrke læringsutbyttet til elevane, redusere fråvær og auke talet på elevar som fullfører grunnopplæringa. Skulelosane hjelper mellom anna med koordinering mellom skulen, eleven og heimen.

Den seinare tida har det vore aukande tilflytting av romar til Lørenskog. Frå 2022 skal bevilg-

ningen òg kunne nyttast til tiltak i regi av Lørenskog kommune.

Sjå nærare omtale i Prop. 1 S (2021–2022) for Kommunal- og moderniseringsdepartementet.

### Integrering

Hovudmålet for integreringspolitikken er at fleire er i arbeid og deltek i samfunnslivet. Regjeringa har starta eit integreringsløft, som heng tett saman med inkluderingsdugnaden og kompetansereforma. Desse initiativa gir høve til å ta større grep for å få fleire i arbeid. Regjeringa vil hindre at store grupper fell frå eller blir ståande utanfor arbeidslivet, og motverke systematiske skilnader i levekår mellom ulike grupper.

Regjeringa la i 2018 fram si integreringsstrategi (2019–2022), som gir ei tydeleg retning for integreringsarbeidet framover. Føremålet med strategien er å auke deltakinga for innvandrarar i arbeids- og samfunnsliv gjennom ein samordna innsats. Innvandrarar skal i større grad bli ein del av store og små fellesskap i det norske samfunnet. Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid (integreringsloven) trådte i kraft 1. januar 2021. Integreringsloven erstattar introduksjonsloven. Gjennom integreringsloven er det gjort endringar som skal bidra til at introduksjonsprogrammet og opplæringa i norsk og samfunnskunnskap blir meir målretta og at fleire skal få formell opplæring innanfor rammene av introduksjonsprogrammet.

I juni 2021 la også regjeringa fram handlingsplanen *Frihet frå negativ sosial kontroll og æresrelatert vold*, og strategien *Hverdagsintegrering – strategi for å styrke sivilsamfunnets rolle på integreringsfeltet*. Begge gjeld fram til 2024.

Regjeringa foreslår ei rekke målretta tiltak i 2022 i samband med regjeringa sitt integreringsløft, sjå omtale i Prop. 1 S (2021–2022) for Kunnskapsdepartementet.

### 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 søkaren 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 tilskotsordninga 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 høg.

Granavolden-plattformen inneheld fleire punkt om å styrke retts hjelpsordningane. I 2018 blei det satt ned eit utval, Retts hjelpputvalet, som har sett på ordningane og forholdet mellom retts hjelplova og dei frivillige retts hjelp tiltaka. Utgreiinga blei levert 30. april 2020. Ho har vore på høyring, og departementet arbeider vidare med oppfølginga.

Gjeldande inntektsgrensar for behovsprøvd retts hjelp er ikkje justert sidan 2009. I statsbudsjettet for 2022 foreslår regjeringa å heve inntektsgrensene for behovsprøvd retts hjelp med 10 pst. Dette gjer at delen personar som har rett til fri retts hjelp aukar. Forslaget vil særleg kome familiar med låg inntekt og barn til gode. Fire av fem saker der det innvilgast behovsprøvd retts hjelp er foreldretvistar. Forslaget har ei kostnadsramme på 23,5 mill. kroner i 2022.

Sjå òg omtale i Prop. 1 S (2021–2022) for Justis- og beredskapsdepartementet.

### Berekraftsmål 8.6

Arbeids- og sosialdepartementet har eit delansvar for delmål 8.6 om innan 2020 å redusere prosentdelen unge som verken er i arbeid, under utdanning eller opplæring vesentleg. Innsatsen for eit omstillingsdyktig arbeidsliv med høg sysselsetjing og inkludering av utsette grupper på arbeidsmarknaden, jf. omtale under punkt 6.1 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. Sjølv om sysselsetjingsdelen blant unge har vist ein langvarig sigande trend, er sysselsetjinga høg og ledigheita blant unge låg i Noreg samanlikna med mange andre land. Nedgangen i sysselsetjinga blant unge må mellom anna sjåast i samband med at det har vore ei auke i delen unge som er under utdanning.

Koronapandemien har ført til eit markert fall i sysselsetjinga i befolkninga totalt. Som i tidlegare nedgangskonjunkturar har utslaga vore størst blant dei yngste, særleg i starten av krisa.

Prosentdelen unge i aldersgruppa 15–29 år som verken er i utdanning, opplæring eller arbeid (NEET) var 6 pst. i 2019, 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 blant dei under 20 år. Utviklinga så langt i 2020

tyder på at delen unge utanfor arbeidsmarknaden har økt betrakteleg i 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 mottok helserelevante stønader er overrepresenterte i NEET-gruppa.

Ungdom er ei prioritert målgruppe, både ved tildeling av arbeidsmarknadstiltak og gjennom oppfølging frå Arbeids- og velferdsetaten. Den forsterka ungdomsinnsatsen som regjeringa sette i verk i regi av Arbeids- og velferdsetaten frå 2017, har vore eit sentralt verkemiddel for å få fleire unge i utdanning og arbeid. Både ordinære arbeidsmarknadstiltak og lokalt initierte ungdomstiltak og aktivitetar spesielt tilpassa unge sine behov, er tatt i bruk.

Ei evaluering Fafo har gjennomført frå implementeringa av den forsterka ungdomsinnsatsen i Arbeids- og velferdsetaten viser at unge blir prioritert og får rask oppfølging frå NAV-kontora. Nesten alle (93 pst.) får eit tilbod innan åtte veker. I følge rapporten har ungdomsinnsatsen hatt positiv verknad på sannsyna for at unge ledige går over i utdanningssystemet til formell utdanning. Vidare har auka søkelys på unge og spesialisering av oppfølgingsarbeidet ført til kvalitative forbetringar for dei unge som møter Arbeids- og velferdsetaten.

I lys av situasjonen på arbeidsmarknaden foreslår regjeringa ein styrka innsats retta mot unge som står utanfor arbeid og utdanning. Det er særleg behov for å styrke tilbodet til unge som manglar formell kompetanse, og unge som treng arbeidserfaring.

På Arbeids- og sosialdepartementet sitt område foreslår regjeringa at ungdomsinnsatsen i Arbeids- og velferdsetaten vidareførast og styrkast i 2021. Forslag om å auke løyvinga til arbeidsmarknadstiltak og forslag om vidareføring av midlertidig oppbemanning ved NAV-kontora vil gi rom for å intensivere innsatsen for unge og auke bruken av opplæringstiltak og tiltak som kan gi arbeidserfaring.

Regjeringa har òg foreslått innsats på Kunnskapsdepartementet og Barne- og familiedepartementet sine områder.

### Berekraftsmål 8.8

Arbeids- og sosialdepartementet har del i ansvar 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 forsvarelege arbeidsforhold. Arbeidsforholda er jamt over betre enn i andre land, likevel er det framleis utfordringar i enkelte yrke, bransjar og næringar.

Regjeringa vil følgje opp strategien mot arbeidslivskriminalitet og styrke det breie samarbeidet mellom myndigheitene og partane i arbeidslivet for å sikre seriøse og trygge arbeidsforhold.

Regjeringa legg til rette for eit arbeidsliv med tryggleik og fleksibilitet for arbeidstakarar, seriøse arbeidsgjevarar og eit velfungerande og effektivt trepartssamarbeid. Regjeringa legg og til rette for at flest mogleg skal kunne delta i arbeidslivet, og vil halde fram med arbeidet for å modernisere og tilpasse regelverket til eit omstillingsdyktig og velfungerande arbeidsliv.

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 er styrka, mellom anna gjennom egne servicesenter for utanlandske arbeidstakarar.

Gjennom innsatsen i Treparts bransjeprogram vert det lagt vekt på å følgje opp bransjar med særlege utfordringar. Det er oppretta bransjeprogram innan reinhald, uteliv, delar av transportnærings- og bilbransjen.

I ein del tilfelle går det føre seg systematiske lovbrøt som mellom anna inneber utnytting av arbeidstakarar. For å styrke innsatsen mot useriøse og kriminelle forhold i arbeidslivet, la regjeringa i 2015 mellom anna fram ein eigen strategi mot arbeidslivskriminalitet. Strategien blei utarbeidd etter dialog med hovudorganisasjonane i arbeidslivet, og er revidert i 2017, 2019 og 2021.

Det er gjennomført ei rekkje tiltak mot arbeidslivskriminalitet. Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten, Skatteetaten og politiet samarbeider om førebygging og kontrollinnsats. I sin felles årsrapport for 2020 viser etatane til at basert

på deira datagrunnlag vurderer dei det som sannsynleg at den felles innsatsen har redusert utvalde sentrale trusselaktørar sin kapasitet.

Regjeringa vil fortsette å styrke innsatsen mot arbeidslivskriminalitet med målretta tiltak, auka kontroll og samarbeidstiltak. Det er i 2021 vedtatt fleire regelverksendringar som bidreg til dette. Mellom anna er det innført straff for lønnstjuveri retta mot arbeidsgjevarar som medvitne og for eigen vinning misligheld plikta til å yte lønn og anna godtgjering som arbeidstakarar har rett på etter avtale, lov eller forskrift. Vidare er det innført krav om at lønn som klar hovudregel skal utbetalast over bank, at arbeidsgjevarar som ikkje overheld plikta til å opprette eller betale innskot til tenestepensjonsordning kan verte straffa og det er gjort klart at Arbeidstilsynet kan gje pålegg om at arbeidsgjevar faktisk utbetaler forskriftsfesta minstelønn på områder som er omfatta av ein allmenngjort tariffavtale. Strafferamma for alvorlege brot på arbeidsmiljølova er i tillegg auka frå 3 til 5 års fengselsstraff. Regjeringa tilrår frå 2022 å

styrke innsatsen ytterlegare, med tilråding om ei auka løyving til oppretting av eit nytt a-krimisenter i Finnmark.

Noreg har gjennom sin modell for arbeidslivet, med samarbeid mellom partane i arbeidslivet og myndigheitene, ei heilskapleg tilnærming der arbeidstakarvern og like konkurransevilkår for bedrifter er viktige omsyn. Dei lover, føresegner, strategiar og handlingsplanar som er utarbeidd og implementert, sikrar den store majoriteten av arbeidstakarar i Noreg eit trygt og sikkert arbeidsmiljø i samsvar med delmål 8.8. For enkelte delar av norsk arbeidsliv er det likevel utfordringar med useriøsitet og arbeidslivskriminalitet, og dette kan gjere det vanskelegare å oppnå målsettinga. Innsatsen knytt til utfordringar med useriøsitet og arbeidslivskriminalitet i norsk arbeidsliv vil motverke dette.

For nærare omtale av regjeringa sin innsats knytt til arbeidstakar sin rett og omtale av eit trygt og sikkert arbeidsmiljø, sjå del II under hovudmål om eit sikkert og seriøst arbeidsliv.

## 9 Likestilling og mangfold

Oversiktstabellar over tilsette og gjennomsnittleg lønn etter kjønn

Nedanfor blir det gitt ei oversikt over status for arbeidet med likestilling og mangfold for Arbeids- og sosialdepartementet og for departementet sine underliggande verksemder. Likestillings- og diskrimineringslova § 26 gir pålegg til 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 sosialdepartementet og i underliggande verksemder, totalt for verksemdene og i ulike stillingskategoriar.

*Tilsette etter kjønn i Arbeids- og sosialdepartementet og underliggende verksemdar<sup>1</sup>*

		ASD	AV-etaten	TR	PTS	SPK	Atil	Ptil
Totalt i verksemda <sup>2</sup>	2020	191	14 852	69	23	412	661	184
	2019	192	14 561	69	24	407	600	173
Kvinnedel i pst:								
I verksemdene	2020	66,5	71	59	61	54,8	60	47
	2019	65,1	70	59	58	54,3	59	46
Toppleiarar	2020	50	59	100	75	50	56	43
	2019	50	61	100	60	50	47	43
Mellomleiarar	2020	63	65	40	-	61,4	51	29
	2019	58	65	25	-	64,4	58	27
Alternativ karriereveg	2020	53	-	48	-	44,4	-	-
	2019	55	-	50	-	-	-	-
Saksbehandlarar	2020	68,3	68	71	56	60,4	59	43
	2019	67,2	67	57	56	53,4	58	43
Konsulentar/kontorstillingar	2020	100	76	82	100	-	80	89
	2019	100	76	85	100	-	80	94
Slutta	2020	60	69	57	0	56	63	29
	2019	52	66	50	0	57	58	25
Nytilsette	2020	65	66	62	0	53	64	31
	2019	83	67	70	0	57	56	20
Deltidstilsette	2020	100	84	100	50	76	77	33
	2019	100	80	83	50	77	69	33
Mellombels tilsette	2020	77,8	74	64	0	80	90	100
	2019	66,7	71	63	0	67	56	100
Foreldrepermisjon	2020	100	88	67	100	53,6	64	100
	2019	80	89	67	100	70	69	0

<sup>1</sup> Tabellen er utarbeidd av Arbeids- og sosialdepartementet på bakgrunn av tal frå eige lønns- og personalsystem og tal frå dei underliggende verksemdene. Forkortingar: Arbeids- og sosialdepartementet (ASD), Arbeids- og velferdsetaten (AV-etaten), Trygderetten (TR), Pensjonstrygda for sjømenn (PTS), Statens pensjonskasse (SPK), Arbeidstilsynet (Atil), Petroleumstilsynet (Ptil). I kategorien alternativ karriereveg ligg fagdirektørar, spesialrådgivarar, faste dommarar, overlegar og overingeniørar, sjefsingeniørar og senioringeniørar. I kategorien saksbehandlarar ligg rådgivarar og seniorrådgivarar. I kategorien konsulentar ligg førstekonsulentar og seniorkonsulentar. I ASD består toppleiinga av 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.

<sup>2</sup> Talgrunnlaget for «totalt i verksemda» er tilsette i aktiv teneste og i lønna permisjon.

*Gjennomsnittleg antal veker foreldrepermisjon for kvinner og menn*

	ASD		AV-etaten		TR		PTS		SPK		Atil		Ptil	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
2020	0	18	10	90	0	100	0	22	-	-	15	29	-	-
2019	13	24	9	91	18	82	-	-	-	-	8	33	-	-

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 2020<sup>1</sup>*

		ASD	AV-etaten	TR	PTS	SPK	Atil	Ptil
I pst.								
Gjennomsnitt for heile verksemda								
	2020	92,0	93	87	91,8	92,6	95	82
	2019	90,4	93	85	91,7	93,6	96	82
Toppleiarar								
	2020	101,9	96	100	96,4	89,1	101	105
	2019	101,5	97	100	103	82,8	106	104
Mellomleiarar								
	2020	99,0	94	107	-	97,4	96	89
	2019	98	95	83	-	100	99	91
Alternativ karriereveg								
	2020	98,2	-	100	-	94,6	-	-
	2019	95,7	-	100	-	-	-	-
Saksbehandlarar								
	2020	99,6	92	94	105,5	97,6	98	87
	2019	100,4	92	86	105,5	91,1	99	88
Konsulentar/kontorstillingar								
	2020	100	101	100	-	-	87	123
	2019	100	101	100	-	-	93	104

<sup>1</sup> Tabellen er utarbeidd av Arbeids- og sosialdepartementet på bakgrunn av tal frå eige lønns- og personalsystem og tal frå dei underliggende verksemdene.

**Legemeldt sjukefråvær i Arbeids- og sosialdepartementet og underliggende verksemdar**

Tabellane under viser tal for legemeldt sjukefråvær for departementet og underliggende verksemdar, totalt og fordelt på kjønn.

*Legemeldt sjukefråvær i pst. per 31. desember 2020<sup>1</sup>*

	ASD	AV-etaten	TR	PTS	SPK	Atil	Ptil
2020	3,7	5,3	2,9	5,7	2,3	3,1	2,9
2019	2,8	5,8	7,1	1,6	3,7	4,6	2,4

<sup>1</sup> Tala er henta frå eige lønns- og personalsystem og tal frå dei underliggande verksemdene.

Det har vore ein auke i sjukefråværet i Arbeids- og sosialdepartementet, Pensjonstrygda for sjømenn og Petroleumstilsynet frå 2019 til 2020. I dei andre verksemdene har det vore ein nedgang i sjukefråværet.

Det legemelde sjukefråværet i Arbeids- og sosialdepartementet var 3,7 i pst i 2020 mot 2,8 pst. i 2019. Det har vore ein auke i det legemelde sjukefråværet for både kvinner og menn. Til samanlikning var det gjennomsnittlege legemelde sjukefråværet i departementa 2,7 pst. i 2020 mot 3,0 pst. 2019. Samstundes er egenmeldt og

legemeldt sjukefråvær kortare enn 16 dagar lågt i 2020, samanlikna med tidlegare år.

I det statlege tariffområdet var det gjennomsnittlege legemelde sjukefråværet 3,8 pst. i 2020. I Arbeids- og sosialdepartementet sin sektor var det gjennomsnittlege legemelde sjukefråværet 5,3 pst. Tala i tabellen over viser at det legemelde sjukefråværet i 2020 ligg under nivået for det statlege tariffområdet i Arbeids- og sosialdepartementet, Trygderetten, Statens pensjonskasse, Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet.

*Legemeldt sjukefråvær menn og kvinner per 31. desember 2020<sup>1</sup>*

	ASD		AV-etaten		TR		PTS		SPK		Atil		Ptil	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
2020	3,0	4,1	3,5	6,1	2,8	2,9	3,6	7,2	2,0	2,5	2,2	4,3	0,8	2,1
2019	0,7	4,0	3,9	6,6	4,0	7,6	0,6	2,3	3,4	4,0	2,9	5,7	0,7	1,6

<sup>1</sup> Tala er henta frå eige lønns- og personalsystem og tal frå dei underliggande verksemdene.

Tala viser at det framleis er stor skilnad mellom menn og kvinner i det legemelde sjukefråværet i heile sektoren. Trygderetten, Statens pensjonskasse og Petroleumstilsynet skil seg likevel ut med et langt lågare sjukefråvær blant kvinner enn i dei andre verksemdene.

I det statlege tariffområdet var det gjennomsnittlege legemelde sjukefråværet blant menn 2,5 pst. I Arbeids- og sosialdepartementet sin sektor var det legemelde sjukefråværet blant menn lågare enn 2,5 pst. i Statens pensjonskasse, Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet.

I det statlege tariffområdet var det gjennomsnittlege sjukefråværet blant kvinner 5,2 pst., medan det var 6,2 pst. i Arbeids- og sosialdepartementet sin sektor i 2020. Gjennomsnittleg sjukefråvær blant kvinner var høgare enn 5,2 pst. i Arbeids- og velferdsetaten og Pensjonstrygda for sjømenn.

Frå 2019 til 2020 har det vore ein nedgang i sjukefråværet blant både menn og kvinner i Arbeids- og velferdsetaten, Trygderetten, Statens pensjonskasse og Arbeidstilsynet. Samtidig har det vore ein auke i sjukefråværet blant både kvinner og menn i dei andre verksemdene.

Nærmare om arbeidet med likestilling i verksemdene

*Arbeids- og sosialdepartementet*

Kvinnedelen i departementet har auka det siste året, og 66,5 pst. av dei 191 tilsette er kvinner. Kvinnedelen var 62,4 pst. i 2018. Av dei nyrekruterte i 2020 var delen kvinner 65 pst, medan delen kvinner som slutta var 60 pst. I 2019 var 83 pst. av dei nyrekruterte kvinner, medan delen kvinner som slutta var 52 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 varierer, 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 63 pst. mot 58 pst. i 2019. I stillingskategorien alternativ karriereveg er 53 pst. kvinner. I denne stillingskategorien har delen kvinner auka jamt dei siste åra. Departementet vil halde fram med å vere merkksam på utviklinga her. Det er ei overvekt av kvinner i dei lågare stillingskategoriane. Blant saksbehandlarar er kvinnedelen 68,3 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 lønns politikken. Lønnsutviklinga i samanliknbare grupper skal vere uavhengig av etnisk bakgrunn, funksjonsevne, kjønn og alder. Sett under eitt er gjennomsnittleg lønn for kvinner i departementet lågare enn for menn, og utgjer 92 pst. av menn si lønn, mot 90,4 pst. i 2019. 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 i snitt 99 pst. av menn si lønn, i stillingskategorien alternativ karriereveg tener kvinner i snitt 98,2 pst. av menn si lønn og blant saksbehandlarane tener kvinner i snitt 99,6 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». I lønnskartlegginga i 2021 er undersøkinga avgrensa til lønnsutvikling for saksbehandlarar dei fem siste åra. Leiarstillingar og merkantile stillingar er heldt utanfor. I lønnskartlegginga er det ikkje avdekt systematiske forskjellar i lønnsutviklinga mellom kvinner og menn.

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 2019. Forutan søkarar til traineestillinga var delen søkarar som oppga å ha nedsett funksjonsevne 1,9 pst. i 2020 mot 4,7 pst. i 2019.

Med bakgrunn i regjeringa sin inkluderingsdugnad har departementet retta større merksemd mot å tilsette fleire personar med nedsett funksjonsevne eller hol i CV-en. Av dei nyttilsette i i 2020 var 8,7 pst. i målgruppa for inkluderingsdugnaden, mot 13 pst. i 2019.

Tilsette med innvandrarbakgrunn utgjorde 6,3 pst. av dei tilsette i departementet ved utgangen av 2020. Andelen gjeld både for landgruppe 1 og 2. Av totalt 1 533 søkarar til ordinære stillingar i 2020, opplyste 12,7 pst. av søkarane 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.

### *Effekt av koronatiltaka*

Arbeids- og sosialdepartementet har ikkje identifisert utfordringar i verksemda knytt til likestilling som følgje av tiltaka under koronapandemien.

### *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 14 852 tilsette i etaten i 2020. Fordelinga mellom kjønna er den same for dei nyrekrutterte og for dei som sluttar i etaten.

Delen kvinner er noko ulik mellom einingane, og er høgast i Arbeids- og tenestelinja med over 75 pst. kvinner i nokre fylke og lågast i Arbeids- og velferdsdirektoratet, der kvinnedelen er under 45 pst. For direktoratet er IT eit stort område som trekker til seg fleire menn enn kvinner. Dette spe-

glar arbeidsmarknaden på området. Kvinnedelen er høgast i dei lågaste stillingskategoriane. Kvinnedelen blant toppleiarane var 59 pst. i 2020. I stillingskategorien mellomleiarar har kvinnedelen vore aukande dei siste åra, og det har vore ein svak auke frå 61 pst. i 2016 til 65. pst i 2020. 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.

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 96 pst. av menn si lønn, kvinnelege mellomleiarar tener i snitt 94 pst. av menn si lønn og kvinnelege saksbehandlarar tener i snitt 92 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 5,3 pst. i 2020, ein nedgang på 0,4 pst. frå 2019. Det har vore ein nedgang i det legemelde sjukefråværet for både kvinner og menn.

### *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 rekutteringsarbeid.

I 2020 blei det lyst ut 2 207 stillingar i etaten. Av 77 453 søkarar til desse stillingane opplyste 19,1 pst. at dei hadde innvandrarbakgrunn, 1,8 pst. opplyste om at dei hadde nedsett funksjonsevne og 4,6 pst. opplyste at dei hadde hol i CV-en.

Med bakgrunn i regjeringa sin inkluderingsdugnad har etaten retta større merksemd mot å tilsette fleire personar med nedsett funksjonsevne og med hol i CV-en. Alle driftseiningane la inkluderingsdugnaden sine krav til grunn da dei rekrutterte i 2020, men einingane har ulike praksis. Alle gjorde det dei måtte, og nokon gjorde meir. Fleire einingar rapporterer om god dialog og samarbeid med sine lokale NAV-kontor. Det er ikkje sett i verk sentralt initierte tiltak i 2020, utover å tydeleggjere forventningane i mål- og disponeringsbrev og vidareføre rapporteringskrava. Direktoratet ser ein samanheng mellom gode og inkluderande rekrutteringsprosessar og kor mange personar som er rekruttert i målgruppa, og vil etterspørje kva driftseiningane har gjort på dette området.

Av dei nytilsette i Arbeids- og velferdsetaten i 2020 var 5,3 pst. i målgruppa for inkluderingsdugnaden.

Arbeids- og velferdsetaten er fast medlem i det statlege mangfaldsnettverket. Nettverket har hatt inkluderingsdugnaden som tema i 2020, og alle dei statlege etatane i nettverket er kvar sin gang vertskap for nettverket.

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 traineear. I 2020 blei ingen traineestillingar lyst ut.

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 pst. av dei tilsette innvandrarbakgrunn i 2020, og av desse var 8 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.

### *Effekt av koronatiltaka*

I den rapporterte perioden har Arbeids- og velferds-etaten saman med resten av samfunnet måtte prioritere ressursbruk og iversetting av ekstraordnære tiltak for å møte utfordringane ved pandemien. Dette har ført til at det ikkje er sett i verk nye tiltak på likestillings- og mangfaldsområdet, men etaten har opprettheldt og teke vare på policy og tiltak som allereie er vedtatt og iverksett i etaten.

Verksemda har ikkje identifisert utfordringar knytt til likestilling som følgje av tiltaka under koronapandemien.

### *Trygderetten*

Trygderetten er ei forholdsvis lita verksemd med 69 tilsette i 2020, og av desse er 59 pst. kvinner. Toppelar 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 48 pst. kvinner, og blant rettsfullmektigane er delen kvinner 64 pst. Blant saksbehandlarane er delen kvinner 71 pst. I lågare stillingskategoriar innan økonomi, personal, arkiv, IT, kontortenester med vidare, er kvinnedelen 82 pst. Delen tilsette på deltid er i hovudsak kvinner.

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 94 pst. av den gjennomsnittlege lønna til menn. 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. Trygderetten arbeider aktivt for at kvinner og menn i organisasjonen skal bli behandla likt, uavhengig av kjønn. Det er eit personalpolitisk mål at arbeidsstaben skal spegle mangfaldet i befolkninga både når det gjeld kjønn, alder, kulturell bakgrunn og erfaring. I alle stillingsutlysingane blir dette understreka.

Trygderetten tilsette ingen i målgruppa for inkluderingsdugnaden i 2020.

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.

Trygderetten har som mål at sjukefråværet ikkje skal vere høgare enn 5 pst. i perioden. Det legemelde sjukefråværet var 2,9 pst. i 2020 mot 7,1 pst. i 2019. Det har vore ein nedgang i det legemelde sjukefråværet både blant menn og kvinner.

### *Effekt av koronatiltaka*

Trygderetten har ikkje identifisert utfordringar knytt til likestilling som følgje av tiltaka under koronapandemien.

### *Pensjonstrygda for sjømenn*

Pensjonstrygda for sjømenn er ei lita verksemd med 23 tilsette. Kvinnedelen har auka noko og er no 61 pst. Etter endring i leiinga er kvinnedelen auka til 60 pst. Dei fleste tilsette er i gruppa saksbehandlarar, og i denne gruppa er kvinnedelen 56 pst.

Pensjonstrygda for sjømenn legg til rette for at alle tilsette skal ha same høve til utvikling av kompetanse, karriere og lønn.

Kvinner si snittlønn er også i 2020 høgare enn snittlønna til menn når øvste leiar blir halden utanfor. Gjennomsnittleg lønn for kvinner utgjorde 102,1 pst. av menn si lønn når øvste leiar ikkje blir talde med og 91,8 pst når alle i verksemda blir rekna med. Jamlege analysar av forholda i verksemda viser at det er små skilnader mellom kvinner og menn si lønn, både i leiinga og blant saksbehandlarane. Blant mellomleiarane utgjer den

gjennomsnittlege lønna for kvinner 99,9 pst. av menn si lønn, og blant saksbehandlarane utgjer gjennomsnittleg lønn for kvinner 105,5 pst. av menn si lønn.

Pensjonstrygda for sjømenn har få tilsette og svært låg grad av utskifting. Pensjonstrygda for sjømenn har difor ikkje sett konkrete mål for rekruttering av personar med nedsett funksjonsevne, hol i CV-en eller personar med innvandrarbakgrunn. Kvalifiserte søkarar med innvandrarbakgrunn, nedsett funksjonsevne eller hol i CV-en blir innkalla til intervju. Det er eit mål for verksemda å bidra i inkluderingsdugnaden, og verksemda har inngått avtale med NAV. Verksemda rekrutterte ingen i målgruppa for inkluderingsdugnaden i 2020.

I 2020 var det legemelde sjukefråværet 5,7 pst. mot 1,6 pst i 2019. Frå 2019 til 2020 har det vore ein auke i det legemelde sjukefråværet for både kvinner og menn. Sjukefråværet er ikkje relatert til koronapandemien.

#### *Utvida lønnskartlegging*

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.

#### *Effekt av koronatiltaka*

Pensjonstrygda for sjømenn har ikkje notert nokon endringar i likestillingsforholda, eller oppdaga nye likestillingsutfordringar som følgje av tiltaka under koronapandemien, og har ikkje grunn til å tru at desse har påverka dei eksisterande likestillingsforholda i verksemda.

#### *Statens pensjonskasse*

Statens pensjonskasse har totalt 412 tilsette, og ein kvinndel på 54,8 pst. I toppleiinga er kvinndelen 50 pst. Kvinndelen blant mellomleiarane er 61,4 pst. medan kvinndelen blant saksbehandlarane er 60,4 pst.

Sett under eitt er gjennomsnittleg lønn for kvinner i Statens pensjonskasse lågare enn for menn, og utgjorde 92,6 pst. av menn si lønn i 2020. Menn tener jamt over noko meir enn kvinner i alle stillingsgruppene.

Verksemda analyserer lønnsforholda regelmessig. Lønnskilnadene 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 2020 var det legemelde sjukefråværet 2,3 pst. mot 3,7 pst. i 2019. Frå 2019 til 2020 har det vore ein nedgang i det legemelde sjukefråværet både blant menn og kvinner.

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 i målgruppa for inkluderingsdugnaden. Verksemda har difor endra innhaldet i stillingsannonsane. I tillegg er det gjennomført informasjonstiltak om inkluderingsdugnaden retta mot leiarane, og inkluderingsdugnaden si målsetting er framheva i leierhandboka, som er verktøyet leiarane nyttar når dei skal rekruttere nye medarbeidarar. Utover dette er det ikkje avdekt nokre utfordringar med likestillingsarbeidet.

Av dei nyttilsette i verksemda var 2,6 pst. i målgruppa for inkluderingsdugnaden.

Delen tilsette med innvandrarbakgrunn var 17,2 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.

#### *Effekt av koronatiltaka*

Under pandemien har verksemda særskild jobba med å legge til rette for medarbeidarane, for å gjere det lettare å kombinere arbeid og familieliv då risiko for belastning i familiane auka. Statens pensjonskasse har ikkje notert nokon endringar i likestillingsforholda, eller oppdaga nye likestillingsutfordringar som følgje av tiltaka under koronapandemien, og har ikkje grunn til å tru at desse har påverka likestillingsforholda i verksemda.

#### *Arbeidstilsynet*

Arbeidstilsynet har 661 tilsette, og kvinndelen er 60 pst. Blant toppleiarane er kvinndelen 56 pst., og blant mellomleiarane er kvinndelen 51 pst. I stillingsgruppa saksbehandlarar er det overlegar, ingeniørar, seniorrådgivarar og rådgivarar og kvinner utgjer 59 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 95 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 101 pst. av menn si lønn, blant mellomleiarane er gjennomsnittleg lønn for kvinner 96 pst. av menn si lønn og 98 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 93 pst. i 2020. Arbeidstilsynet sin lønnspolitikk sikrar kjønnsnøytrale kriterium for å fastsette lønn. Det har vore ei stor lønnsforhandling for å jamne ut ikkje-grunngitte forskjellar i lønn etter kjønn.

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. Tilsette mellom 62 og 69 år utgjer 15 pst. av dei tilsette.

Rekrutteringsprosessen er lagd opp med stor vekt på likebehandling og inkludering av grupper som kan ha vanskeleg for å få innpass i arbeidslivet. Likebehandlinga starter allereie i jobbanalysen, i kunngjeringsteksten og ikkje minst gjennom intervjuprosessen.

Arbeidstilsynet har jobba aktivt med tanke på målgruppa for inkluderingsdugnaden, og nyttar departementet sin sektorhandlingsplan aktivt, for å supplere tiltaka verksemda allereie har. Arbeidstilsynet nådde målet om at minst 5 pst. av dei nyttilsette skal ha nedsett funksjonsevne eller hol i CV-en i både 2018 og 2019, men nådde ikkje målet i 2020.

Verksemda sitt arbeidsmiljøutval (AMU) har eit særskild fokus på tema som handlar om uheldig belastning, vald og truslar frå eksterne, og på tema som konflikthandlingar, trakassering og utilbørleg åtferd. Tilsynskontora i Arbeidstilsynet går jamleg gjennom HMS-rutinane om vald og truslar og rutinen om konflikthandlingar og trakassering.

I 2020 var det gjennomsnittlege legemelde sjukefråværet 3,1 pst, ein nedgang frå 4,6 pst. i 2019. Det har vore ein nedgang i det legemelde sjukefråværet for både menn og kvinner frå 2019 til 2020.

#### *Effekt av koronatiltaka*

Det mest inngripande tiltaket har vore pålegg om heimekontor i tråd med offentlege anbefalingar. I

periodar der også skolar og barnehagar har vore stengde, kan tilsette på heimekontor ha hatt fleire omsorgs- og arbeidsoppgåver, men dette har ikkje vore relatert til kjønn. Arbeidstilsynet har ikkje notert nokon endringar i likestillingsforholda, eller oppdaga nye likestillingsutfordringar som følgje av tiltaka under koronapandemien, og har ikkje grunn til å tru at desse har påverka likestillingsforholda i verksemda.

Perioden med heimekontor har gjort det meir krevande å inkludere personar som treng arbeidstrening/praksisplass. Verksemda opplever det som særskild viktig å legge spesielt godt til rette for personar som skal ha arbeidstrening/praksisplass, då dette kan vere personar som har manglande eller lite erfaring frå arbeidslivet. Arbeidstilsynet har difor teke inn færre personar på praksisplass i perioden med heimekontor.

Arbeidstilsynet har god erfaring med Statens traineeprogram for personar med høgare utdanning og nedsett funksjonsevne og hol i CV-en, men grunna koronapandemien blei det ikkje tilsett traineeear i 2020.

#### *Utvida lønnskartlegging*

Plikta til å kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidsarbeid tok til å gjelde 1. januar 2020, jf. § 26 a. Rapportering knytt til den forsterka utgreiingsplikta skjer for Arbeidstilsynet til Prop. 1 S for budsjettåret 2023.

#### *Petroleumstilsynet*

Petroleumstilsynet har 184 tilsette, og det er ein god balanse mellom kjønna. I 2020 var 47 pst. av dei tilsette kvinner. Blant toppleiarane er kvinnedelen 43 pst., medan kvinndelen blant mellomleiarane var 29 pst. Målet er at delen kvinnelege leiarar skal vere 40 pst. Tilstandsrapporteringa viser at delen kvinnelege leiarar no er 35 pst, og moglege tiltak har vore diskutert.

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.

Sett under eitt er gjennomsnittleg lønn for kvinner i Petroleumstilsynet lågare enn for menn, og utgjorde 82 pst. av menn si lønn i 2020, slik ho og gjorde i 2019 og 2018.

Gjennomsnittleg lønn for kvinner er 105 pst. av menn si lønn blant toppleiarane, 89 pst. blant mellomleiarane og 87 pst. blant sakshandsamarane.

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 ingeniørar. 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. Før dei lokale lønnsforhandlingane ber verksemda leiarar og organisasjonane vurdere om nokon av skilnadene i lønn mellom kvinner og menn kan skuldast kjønn. 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 vert identifisert nye utfordringar når det gjeld likestilling og diskriminering.

I 2020 var det legemelde sjukefråværet 2,9 pst. mot 2,4 pst. i 2019. Frå 2019 til 2020 har det vore ein liten auke i det legemelde sjukefråværet blant både menn og kvinner.

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 verksmeda denne perioden er at det er få søkarar med nedsett funksjonsevne, og ingen som møter kvalifikasjonskrava til desse stillingane.

Verksemda nådde ikkje målet i inkluderingsdugnaden om at minst 5 pst. av dei nyttilsette skal ha nedsett funksjonsevne eller hol i CV-en. Petroleumstilsynet har i perioden sett i gang fleire tiltak for å realisere regjeringa sin dugnad for å inkludere personar med redusert funksjonsevne eller hol i CV-en. Verksemda har vore særskild merksam på å gi råd til og lære opp leiarar, i tillegg til å revidere og utvikle retningslinjer, handlingsplanar og rutinar på området. Når det gjeld mangfald og inkludering har verksemda identifisert at betre arbeidsgivarprofilering, kommunikasjon og språkbruk er eit særleg område for forbedring framover.

For å bøte på nokre av utfordringane når det gjeld rekruttering vil verksemda re-etablere kontakt med NAV si arbeidsrådgiving om kva moglegheiter som finst i etaten for kandidatar med nedsett funksjonsevne eller hol i CV-en. Etaten vurderer utlysing av traineestillingar i staten som eit eigna tiltak for tilrettelegging, og etaten har oppmoda personalleiarar om å nytta denne moglegheiten.

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.

#### *Effekt av koronatiltaka*

Petroleumstilsynet har ikkje grunnlag for å tru at Covid-19, eller smitteverntiltaka har endra likestillingsforholda i verksemda. I jamlege møte med dei tillitsvalde og vernetenesta om koronatiltak, har det ikkje vore meld inn særskilde utfordringar knytt til desse. Etaten arbeidar no med revidering av ordninga med heimekontor i samarbeid med dei tillitsvalde, og vil følge med på eventuelle likestillingskonsekvensar når det gjeld den vidare ordninga for heimekontor.

På grunn av koronapandemien og heimekontor har ikkje etaten kunne tilby praksisplass i perioden.

## 10 Omtale av klima- og miljørelevante saker

Arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet – miljøområde, miljømål og miljøutfordringar

Regjeringa sin klima- og miljøpolitikk bygger på at alle samfunnssektorar har eit sjølvstendig ansvar for å legge miljøomsyn til grunn for aktivitetane sine og for å medverke til at dei nasjonale klima- og miljøpolitiske måla kan bli nådde. For omtale av regjeringa sine samla klima- og miljørelevante saker, sjå Klima- og miljødepartementet sin fagproposisjon.

Eit sikkert og seriøst arbeidsliv er eit av hovudmåla for ansvarsområda til Arbeids- og sosialdepartementet, under dette å redusere risiko for storulykker i petroleumssektoren. Dei same faktorane som førebygger og reduserer risiko for storulykker, vil ofte òg kunne bidra til å førebygge forureining. Det er dei enkelte petroleumsselskapa som sjølve er ansvarlege for at helse, miljø, sikkerheit og sikring er tatt vare på.

Førebygging av forureining frå petroleumsverksemda utgjer eit viktig bidrag frå Arbeids- og sosialdepartementet til regjeringa sitt heilskaplege arbeid med klima og miljø. Hovudtyngda av Arbeids- og sosialdepartementet sin klima- og miljøinnsats ligg på resultatområdet for forureining. Arbeidsmiljø- og sikkerheitsstyresmaktene fører tilsyn med at verksemdene følger opp sitt HMS-ansvar.

Petroleumsverksemda er strengt regulert når det gjeld helse, miljø, sikkerheit og sikring. I regelverket er det stilt krav til robust utforming av utstyr og anlegg, som mellom anna inneber krav til barrierar mot ulykker og uønskete hendingar som kan føre til akutt forureining. 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. Arbeidsmiljø- og sikkerheitsstyresmaktene sitt tilsyn med petroleumsverksemda på norsk kontinentalsokkel og på enkelte landanlegg blir utført av Petroleumstilsynet. Petroleumstilsynet si oppfølging medverkar til sikkerheit og førebygging mot ulykker, for å forhindre, avgrense og stanse ulykker, inkludert akutt forureining. Dette bidreg til å føre-

bygge akutt forureining til sjø og til luft og samtidig bygge opp om dei nasjonale målsettingane i klima- og miljøpolitikken.

### Rapport 2020

Petroleumstilsynet gir årleg ut *Risikonivå i norsk petroleumsverksemd, Akutte utslepp* (RNNP-AU). Gjennom dette arbeidet overvakar Petroleumstilsynet trendar for uønskete hendingar og ulykker i petroleumsverksemda som har, eller kunne ha, ført til akutt forureining. Dette arbeidet gir viktig informasjon for å kunne betre effekten av sikkerheitsarbeid og dermed kunne førebygge hendingar som kan gi akutt forureining på norsk sokkel. Rapporten for 2020 blir publisert i oktober 2021.

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 kjemikalier og førebygging av akutt forureining frå innretningar på havbotnen. I 2020 blei desse prioriteringane lagt til grunn i Petroleumstilsynet si oppfølging av petroleumsselskapa, og i myndighetssamarbeidet om tilsyn, regelverksutvikling og forvaltningsplan for Barentshavet.

RNNP-AU viser at det ikkje er nokon tydeleg betring i åra 2005–2020 når det gjeld førebygging av brønnkontrollhendingar med potensiale for forureining på norsk sokkel. Læring frå brønnkontrollhendingar med potensial for forureining er viktig fordi det gir kunnskap om barrierar som har innverknad på førebygging av alle typar brønnkontrollhendingar, både dei med potensial for personskadar og dei med potensial for forureining.

Det har vore ei positiv utvikling og ein nedgang i talet på hendingar med kjemikalieutslepp i åra 2015–2020. Tala for 2020 viser ei auke i talet på hendingar med kjemikalieutslepp. Dei syner og ei negativ utvikling i årlege utsleppsmengder. I 2020 fann det stad fem hendingar der utsleppsmengda var over 100 kubikkmeter. Det er for tidleg å seie om den negative utviklinga representerer ei trend. Akutte kjemikalieutslepp er den

dominerande typen utslepp i norsk petroleumsverksemd, både når det gjeld talet på utslepp og årlege utsleppsmengder. Petroleumstilsynet si oppfølging av selskapa bidreg mellom anna til ei meir effektiv førebygging av akutte utslepp av kjemikaliar.

Det er ofte dei same faktorane som reduserer risiko for menneske som òg førebygger forureining. Det er generelt framleis behov for merksemd på førebygging av akutt forureining i arbeidet med sikkerheit i norsk petroleumsverksemd.

#### Vidare arbeid

Petroleumstilsynet vil arbeide vidare med å utvikle og forvalte sikkerheitsregelverket slik at krav til teknologi, operasjonar og styring av verksemdene i petroleumssektoren underbygger nasjonale og regionale miljømål og klimapolitikken. Førebygging av akutt forureining er slik eit positivt miljøbidrag, som blir følgt opp i tilsyn, i trepartsfora og i samarbeid med andre myndigheter. Petroleumstilsynet vil òg føre vidare eit aktivt samarbeid med andre etatar i samband med utvikling og oppfølging av heilskaplege forvaltningsplanar for dei norske havområda.



## 11 Samfunnstryggleik

Arbeids og sosialdepartementets myndigheitsansvar for samfunnstryggleik er todelt:

- Arbeids- og velferdsområdet omfattar beredskap og samfunnskritisk verksemd knytt til folketrygda sine pensjonar og ytingar, offentleg tenestepensjon o.a. Ved behov skal sektoren òg medverke til å dekke samfunnet sitt behov for arbeidskraft ved kriser i fredstid.
- Arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet omfattar både arbeidsliv på land og i petroleumsverksemda. Ansvar for førebygging og beredskap i petroleumsverksemda, offshore og på særskilt definerte landanlegg med tilknytt røyrlidningsystem, omfattar både helse, miljø og sikkerheit inkludert storulykkerisiko, samt sikkerheitstiltak og beredskap mot medvetne handlingar. Når det gjeld oppfølging av storulykkerisiko har Direktoratet for samfunnssikkerheit og beredskap (DSB) mellom anna ansvar for den praktiske koordineringa av tilsyn og anna oppfølging av storulykkeforskrifta knytt til det landbaserte arbeidslivet. Petroleumstilsynet følgjer opp og fører tilsyn med storulykker og koordinerer tilsyn med helse, miljø og sikkerheit i petroleumsverksemda på sokkelen og særskilt definerte landanlegg.

Arbeids- og sosialdepartementet har eit overordna mål om å førebygge uønskte krisehendingar innan vårt sektoransvar. Det andre overordna målet er å kunne handtere og minske følgjene av alle typar krisehendingar i eige sektor, og medverke til at kriser i andre sektorar og viktige funksjonar for samfunnet blir handtert på ei god måte. Dette følgjes opp ved at sektoren skal ha gode krise- og beredskapsplanar basert på ROS-analyser, at øvingar blir gjennomført, at sikkerheitstilstanden blir vurdert, og at handlingsplanar, strategiar og læringspunkt frå hendingar/øvingar følgjes opp. Eit godt samarbeid på tvers i sektoren og med andre styresmaktar og aktørar er ein føresetnad, både i det førebyggjande arbeidet og ved handtering av kriser.

Underliggjande 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 instruksfesta. Instruksane er samordna med dei krav, oppgåver og prioriteringar som er gitt til departementa i *Instruks for departementas arbeid med samfunnssikkerheit (Samfunnssikkerheitsinstruksen)* av 1. september 2017 og i *Nasjonal strategi for digital sikkerheit*.

Sektoren fornyar regelmessig analyser knytt til risiko- og sårbarheit (ROS). Under koronapandemien har det særleg vært arbeida med risikovurderingar knytt til gjennomføring av ulike tiltak. I juli 2021 la Arbeids- og velferdsetaten òg fram ein rapport om kva for typar uønskte hendingar som kan ramme tenesteleveransane til NAV og korleis dette kan påverka den nasjonale samfunnstryggleiken. Den periodiske rapporten om *Risikonivå i norsk petroleumsverksemd (RNNP)* for 2020 vil bli publisert i oktober 2021. Rapporten blir utarbeidd i samarbeid mellom Petroleumstilsynet og partane i næringa.

Departementet har ein kriseorganisasjon og verktøy for handtering av krisehendingar. Desse beredskapssystema har vore viktige i handteringa av koronapandemien. Under pandemien har planverket vært oppdatert med ein konkret tiltaksplan utleia av regjeringas *Beredskapsplan for smitteverntiltak ved økt smittespreiing under covid-19-pandemien*. Det har vore øvd på kva for utfordringar som følgjer av ulike utviklingsscenarioer, og Arbeids- og sosialdepartementets covid-19 plan er justert i tråd med dette. Både departementet og sentrale underliggjande verksemdar har gjennomført undervegsevalueringar av koronahandteringa, og i *NOU 2021: Myndigheitenes handtering av koronapandemien* er det enkelte anbefalingar med indirekte følgjer for sektoren. Dei fleste læringspunkta er følgd opp, og arbeidet med å følgje opp dei resterande punkta vil halde fram. Sektoren står nå betre rusta om det kjem nye rundar med smitte som gjer det nødvendig med organisatoriske og ressursmessige tilpassingar.

Arbeid med samfunnskritiske funksjonar

I tråd med ansvarsprinsippet i *Samfunnssikkerheitsinstruksen* har Arbeids- og sosialdepar-

tementet eit delansvar for ulike samfunnskritiske funksjonar og tenester, sjølv om andre sektordepartement har ansvar for at infrastrukturen fungerer som den skal. For nærare konkretisering av Arbeids- og sosialdepartementets ansvar sjå *ansvarsfordeling mellom departementa for tverrsektorielle område i samfunnssikkerheitsarbeidet* i Prop. 1 S for Justis- beredskapsdepartementet.

Avhengigheit til digitale infrastrukturar og -system er eit gjennomgåande trekk ved dei samfunnskritiske tenestene sektoren har eit ansvar for. Digital infrastruktur blir stadig meir global, omfattande og integrerte. Brot og/eller bortfall i digitale system kan medføre utfordringar for sektorens bidrag til å ivareta kritiske samfunnsfunksjonar og tenester. Dei siste åra har merksemda og krava til å følgje opp digital sikkerheit difor blitt sterkare. Dette er tema i styringsdialogen med alle verksemdar, men særleg Arbeids- og velferdsetaten og Petroleumstilsynet har leveransar knytt til samfunnskritiske tenester.

Arbeids- og velferdsdirektoratet gjennomførte våren 2019 ein overordna vurdering av eget sikkerheitsarbeid inkludert digital sikkerheit. I oppfølginga av dette har direktoratet innafor eigne rammer styrka organisasjonen med ny kompetanse. Gjennom 2020 er det gjennomført særskilte risikovurderingar, og anna arbeid for å styrke sikkerheita i tråd med den nasjonale strategien for digital sikkerheit. I samarbeid med Statens pensjonskasse og Pensjonstrygden for sjømenn administrerer òg Arbeids- og velferdsdirektoratet ei responsfunksjon for å handtere digitale truslar og eventuelle dataangrep på arbeids- og velferdsområdet. I 2021/2022 legg departementet opp til å øve på ei digital krisehending som involverer responsfunksjonen.

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 enkelte selskapa sin innsats. Styring av storulykerisiko skal vere ein integrert del av selskapa sin aktivitet. Petroleumstilsynet fører tilsyn med næringa. Ved ei hending innan petroleumsverksemda er det operatør som er ansvarleg for å sette i verk nødvendige tiltak og rapportere til Petroleumstilsynet, samt andre involverte etatar. Petroleumstilsynet har ei beredskapsvaktordning som varslar vidare til andre styresmakter og sikrar effektiv oppfølging av eige ansvarsområde ved kisesituasjonar. Dette omfattar formidling av informasjon til Arbeids- og sosialdepartementet.

*NOU 2021: Myndigheitenes handtering av koronapandemien* trekker fram at Arbeids- og velferdsetaten i all hovudsak har oppretthaldt sin samfunnsfunksjon i handteringa av koronakrisa, sjølv om det var utfordringar knytt til enkelte livsopphaldsytingar. Sektorens rolle i oppfølging av samfunnskritiske funksjonar bør likevel avklarast betre. Departementet følgjer opp dette gjennom eit arbeid starta av Justis- og beredskapsdepartementet. Det er eit mål å revidere kva for funksjonar i sektoren som i eit tverrsektorielt perspektiv er kritiske for samfunnstryggleiken.

#### Implementering av sikkerheitslova

*Lov om nasjonal sikkerheit (sikkerheitslova)* tok til å gjelde 1. januar 2019. Føremålet med lova er å ivareta nasjonale tryggingssinteresser, ved å førebygge, avdekke og motverke sikkerheitstrugande verksemd. Regelverket legg grunnlag for å kunne skjerme vesentlege verdiar i form av informasjon, informasjonssystem, objekt og infrastruktur. Alle departementa skal derfor ivareta grunnleggande nasjonale funksjonar (GNF) innafor sitt ansvarsområde. Det inneber å identifisere om det er tenester, produksjon og andre former for verksemd der eit helt eller delvis bortfall av funksjonen vil kunne innverke på staten si evne til å ivareta de nasjonale tryggingssinteressene. Departementa skal òg ivareta GNF, gjere vedtak overfor verksemdar som har avgjerande betydning for GNF og gjennomføre naudsynte tryggingstiltak for skjermingsverdige verdiar.

Gjennom GNF-arbeidet er det identifisert tre grunnleggande nasjonale funksjonar med innverknad på Arbeids- og sosialdepartementets område. To av desse funksjonane er tverrsektorielle.

- GNF 1: Arbeids- og sosialdepartementets verksemd, handlefriheit og beslutningsdyktigheit omfattar den rolla departementet har som fagleg sekretariat for politisk leiing, utøving av myndigheit, samt styring og oppfølging av underliggende verksemdar. Arbeidd med denne GNF er tilpassa oppfølginga i andre sektorar, med tilsvarende GNF.
- GNF 2: Kritiske offentlege ytingar til befolkninga er i GNF-samanheng avgrensa til livsopphaldsytingar. Fleire av dei største ytingane som Arbeids- og velferdsetaten forvaltar er avgjerande for livsopphaldet til mottakarane. Manglande utbetaling av slike vil i løpet av kort tid kunne gi grunnlag for uro og turbulens i befolkninga, som kan innverke på nasjonale tryggingssinteresser. Arbeids- og sosialdeparte-

mentet har avdekt skjermingsverdige verdier i sektoren av betydning for denne GNF. Dette er meldt inn til Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM). Det er i 2020 og 2021 gjennomført skadevurderingar og sikringstiltak.

- GNF 3: Kontroll med utvinning av petroleum på norsk sokkel blei vedtatt i juni 2021. I samarbeid med Olje- og energidepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet og Forsvarsdepartementet vil Arbeids- og sosialdepartementet bidra med vurderingar og faglege innspel til kva for tenester, produksjon og andre former for verksemd som tar hand om og støtter opp om denne grunnleggande nasjonale funksjonene. Dersom det blir avdekkja skjermingsverdige verdier og identifisert verksemd som skal underleggast sikkerheitslova, vil Petroleumstilsynet kunne bidra med å føre tilsyn med verksemdenes etterleving av sikkerheitskrava.

Det å ivareta føremålet med sikkerheitslova er ein vedvarande prosess som kan føre til endringar når det gjeld identifiserte funksjonar og skjermingsverdige verdier, kva for verksemd som er av vesentleg og avgjerande betydning, og i kva for ein grad ei verksemd er avhengig av eksterne ressurser (andre verksemd). Kva som vil krevjast for å oppnå eit forsvarleg tryggingnivå kan òg bli endra.

#### Prioriteringar 2022

Arbeidet med samfunnstryggleik og intern sikkerheit vil halde fram og bli utvikla med basis i relevante analyser og styringsdokument, og i samarbeid med verksemd i sektoren og andre sektorar. Departementet vil i 2022 prioritere å:

- Følgje opp utviklinga og oppgåver knytt til handteringa av koronapandemien.
- Halde fram arbeidet med å følgje opp sikkerheitslova. Det betyr mellom anna å revidere og oppdatere innhaldet i GNF-ane, og å vurdere og implementere naudsynte sikringstiltak.
- Utarbeide ei ny overordna risiko- og sårbarheitsanalyse for heile sektoren, med grunnlag i dei risikovurderingane departementet har fått frå verksemdene i 2021.
- Delta i øvingar, og følgje opp læringspunkt frå tidlegare øvingar, andre evalueringar og statusgjennomgangar.

For nærare omtale av meir konkrete mål og satsingar 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.

## 12 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 inntektsprøvde ytingar og til fastsetting av det maksimale sjukepengegrunnlaget ein kan nytte ved berekning av sjukepengar. Grunnbeløpet blir regulert kvart år frå 1. mai. Frå 1. mai 2021 auka grunnbeløpet frå 101 351 kroner til 106 399 kroner. Dette er ein auke på 4,98 pst. Det gjennomsnittlege grunnbeløpet auka med 2,01 pst. frå 2019 til 2020, frå 100 853 kroner til 104 716 kroner.

Grunnbeløpet blir fastsett på grunnlag av venta lønnsauke i inneverande år, justert for eventuelle avvik mellom venta og faktisk lønnsauke dei siste to åra. Lønnsveksten i 2021 blei i Revidert nasjonalbudsjett anslått til 2,4 pst.

Som følge av koronapandemien blei trygdeoppgjeret i 2020, som lønnsoppgjera, gjennomført på hausten. Som følge av dette blei anslaget i Revidert nasjonalbudsjettet for lønnsvekst i 2020 fastsett før forhandlingane i frontfaget var slutført. Pandemien gjorde vidare anslag på lønnsveksten svært usikker, og med tanke på at tida som var gått frå framlegginga av Revidert nasjonalbudsjett og gjennomføringa av trygdeoppgjeret, blei det vedtatt at ein skulle fråvike avgjerda om at lønnsvekstanslaget til revidert nasjonalbudsjett skulle leggest til grunn for reguleringa i 2020. På bakgrunn av utviklinga i norsk økonomi og ramma i frontfaget blei det i 2020 lagt til grunn ein lønnsvekst på 1,7 pst. ved reguleringa i 2020. Tilsvarende lønnsvekst blei lagt til grunn i regjerings forslag for statsbudsjett for 2021.

Nasjonalrekneskapstal viser at årslønna auka med 3,1 pst. i 2020 for økonomien samla. Nedgangen i sysselsetjinga i 2020 kom særleg i yrke og næringar med lågt lønnsnivå, noko som bidrog til å endre samansetninga av lønnstakarar og heve det gjennomsnittlege lønnsnivået. TBU har anslått samansetningseffekten av forskyvingar mellom næringsgrupper til 0,5 prosenteningar i 2020 på årslønnsveksten i lønnsstatistikken. Det gjeld der-

med eit positivt avvik eitt år tilbake i tid på 1,4 pst. som det skal takast omsyn til. Lønnsveksten for 2020 blir likevel først endeleg fastsett i 2022 og i tråd med gjeldande reglar vil eventuelle avvik mellom anslaget på SSBs noverande tal inngå i talgrunnlaget for trygdeoppgjeret i 2022. Ved reguleringa i 2019 blei det lagt til grunn ein faktisk lønnsvekst på 3,5 pst. i 2019. Anslaget for 2019 er i TBU-rapporten i 2021 uendra. Det gjeld dermed ikkje avvik to år tilbake i tid.

Drøftingane med pensjonistorganisasjonane, organisasjonane til dei funksjonshemma og arbeidstakarorganisasjonane blei halde 19. og 20. mai.

På bakgrunn av anslaga over, blei det gjennomsnittlege grunnbeløpet auka frå 100 853 kroner i 2020 til 104 716 kroner i 2021. Nytt grunnbeløp frå 1. mai 2021 er 106 399 kroner.

Frå 1. januar 2011 blei det innført fleksibelt uttak, levealdersjustering og ny regulering av alderspensjon, og reglane for korleis minsteytinga i alderspensjonen frå folketrygda blir målt ut blei endra. Særtillegget blei avløyst av eit pensjonstillegg, og minste pensjonsnivå for personar med låg eller ingen tilleggspensjon blir fastsett som eit kronebeløp. Er satsen høgare enn den grunn- og tilleggspensjonen pensjonisten har rett til, blir differansen betalt ut som eit pensjonstillegg.

Personar fødte til og med 1942 er ikkje omfatta av reglane om fleksibelt uttak og levealdersjustering. Personar fødte i 1943 som tok ut alderspensjon med særtillegg i 2010, vil få gjort om særtillegget til pensjonstillegg dersom dei reduserer pensjonsgraden eller får ny opptening mv. Den ordinære satsen for særtillegget er 100 pst. av grunnbeløpet.

Pr. 1. mai 2021 utgjer satsane for minste pensjonsnivå i folketrygdlova § 19-8 166 242 kroner for låg sats, 192 408 kroner for ordinær sats, 202 470 kroner for høg sats, 218 717 kroner for særskild sats i sjettede ledd bokstav a og 315 152 kroner for særskild sats i sjettede ledd bokstav b. Frå 1. juli auka satsen etter sjettede ledd bokstav a til 223 717 kroner. Satsane er knytt opp til sivilstatus og storleiken på ektefellens 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 <sup>1</sup>	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

<sup>1</sup> 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 fastset<sup>1</sup>:*

Satsane for grunn- og hjelpestønad blir normalt prisjustert med forventa konsumprisvekst. Frå 2021 til 2022 foreslår departementet at satsane for grunn- og hjelpestønad vidareførast nominelt.

Type stønad	2021	2022
1a. Grunnstønad for ekstraavgifter grunna varig sjukdom, skade eller lyte etter folketrygdlova § 6-3 (lågaste sats)	8 232	8 232
1b. Ved ekstraavgifter utover lågaste sats, kan grunnstønad bli auka til	12 564	12 564
1c. eller til	16 464	16 464
1d. eller til	24 252	24 252
1e. eller til	32 868	32 868
1f. eller til	41 052	41 052
		-
2a-2. Hjelpestønad etter folketrygdlova § 6-4 til dei som må ha særskilt tilsyn og pleie grunna varig sjukdom, skade eller lyte	14 748	14 748
2b. Høgare hjelpestønad etter folketrygdlova § 6-5 til barn under 18 år som må ha særskilt tilsyn og pleie	29 496	29 496
2c. eller til	58 992	58 992
2d. eller til	88 488	88 488
3. Behovsprøvd gravferdsstønad opptil	24 734	25 377
4. Stønad til barnetilsyn etter lova §§15-10 og 17-9 <sup>2</sup>		
for første barn	50 340	51 000
for to barn	65 688	66 540
for tre og fleire barn	74 436	75 408

<sup>1</sup> Satsane under punkt 1, 2 og 4 er årlege beløp for ytingane.

<sup>2</sup> Beløpa i tabellen er maksimale refusjonssatsar. Stønaden er inntektsprøvd.

## 13 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 2018	Rekneskap 2019	Rekneskap 2020	Budsjett 2021
<b>1. Utgifter</b>				
Driftsutgifter:				
Utgifter til lønn	86 677 348	87 551 047	95 128 404	107 339 809
Varer og tenester	40 587 782	44 497 542	44 417 093	61 138 218
Sum driftsutgifter	127 265 130	132 048 590	139 545 497	168 478 027
Investeringsutgifter:				
Investeringar, større anskaffingar og vedlikehald	7 782 105	10 322 540	12 737 552	5 373 331
Sum investeringsutgifter	7 782 105	10 322 540	12 737 552	5 373 331
Sum utgifter	135 047 235	142 371 129	152 283 049	173 851 358
<b>2. Inntekter</b>				
Driftsinntekter:				
Inntekter frå sal av varer og tenester	4 953 297	5 662 005	2 840 361	5 016 000
Inntekter frå avgifter, gebyr og lisensar	0	0	0	0
Refusjonar <sup>1</sup>	0	0	0	0
Andre driftsinntekter	0	0	0	0
Sum driftsinntekter	4 953 297	5 662 005	2 840 361	5 016 000

Utgifter/inntekter	Rekneskap 2018	Rekneskap 2019	Rekneskap 2020	Budsjett 2021
<b>Overføringer til verksemda:</b>				
Inntekter frå statlege løyvingar	122 421 000	152 925 000	151 712 000	156 285 000
Andre innbetalingar	5 880 000	10 073 540	20 955 418	12 550 358
Sum overføringsinntekter	128 301 000	162 998 540	172 667 418	168 835 358
Sum inntekter	133 254 297	168 660 545	175 507 778	173 851 358
<b>3. Nettoendring i kontantbeholdninga (2–1)</b>	<b>-1 792 938</b>	<b>26 289 416</b>	<b>23 224 729</b>	<b>0</b>

<sup>1</sup> Frå 2015 blei refusjonar knytte til foreldrepengear og sjukepengear mv. rekneskapsførte som reduksjon i utgifter til lønn. I tabellen overfor 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 2018	Rekneskap 2019	Rekneskap 2020	Budsjett 2021
<b>Løyvingar til finansiering av statsoppdraget:</b>				
Løyvingar frå fagdepartementet	122 421 000	152 925 000	151 712 000	156 285 000
Løyvingar frå andre departement	0	0	0	
Løyvingar frå andre statlege forvaltingsorgan	1 500 000	3 635 685	7 232 474	400 000
Tildeling frå Noregs forskingsråd	994 333	1 645 501	4 083 004	3 692 709
Sum løyvingar	124 915 333	158 206 186	163 027 478	160 377 709
<b>Offentlege og private bidrag:</b>				
Bidrag frå kommunar og fylkeskommunar	700 000	356 000	50 000	0
Bidrag frå private	2 685 667	4 436 354	4 860 823	4 908 906
Tildelingar frå internasjonale organisasjonar	0	0	4 729 117	3 548 743
Sum bidrag	3 385 667	4 792 354	9 639 940	8 457 649
<b>Oppdragsinntekter:</b>				
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)	4 953 297	5 662 005	2 840 361	5 016 000
Sum oppdragsinntekter	4 953 297	5 662 005	2 840 361	5 016 000
Sum inntekter	133 254 297	168 660 545	175 507 778	173 851 358



Andre inntekter enn basisløyvinga er i hovudsak forskingsbidrag. Inntektskjeldene er i all hovudsak offentlege midlar frå andre finansieringskjel-

der, hovudsakleg Noregs forskingsråd 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	2018	2019	2020	Endring 2019–2020
<b>Kontantbeholdning:</b>				
Behaldning på oppgjerskonto i Noregs Bank	67 544 652	93 834 068	117 058 797	23 224 729
Behaldning på andre bankkonti, andre kontantbeholdningar og kontantekvivalentar	0	0	0	0
Andre kontantbeholdningar	0	0	0	0
Sum kontantbeholdning	67 544 652	93 834 068	117 058 797	23 224 729
<b>Avsetningar til dekking av kostnader med forfall i neste budsjettår:</b>				
Feriepengar mv.	7 058 678	7 389 666	8 418 448	1 028 782
Skattetrekk og offentlege avgifter	6 270 702	6 553 688	6 916 944	363 256
Gjeld til leverandørar	5 298 274	6 171 068	5 592 346	-578 722
Gjeld til oppdragsgivarar	0	0	0	0
Anna gjeld med forfall i neste budsjettår	2 115 652	2 330 146	1 914 749	-415 397
Sum til dekking av kostnader med forfall i neste budsjettår	20 743 307	22 444 569	22 842 487	397 918
<b>Avsetningar til dekking av planlagde tiltak der kostnadene heilt eller delvis vil bli dekte i framtidige budsjettår:</b>				
Prosjekt finansiert av Noregs forskingsråd mv.	8 100 521	6 340 261	16 693 500	10 353 239
Større starta, fleirårige investeringsprosjekt finansiert av grunnløyvinga frå fagdepartement	4 535 220	4 235 740	4 235 741	1
Konkrete oppstarta, ikkje fullførte prosjekt finansiert av løyvingar frå fagdepartement	26 165 605	53 813 498	66 287 069	12 473 571
Andre avsetningar til vedtekne, ikkje igangsette føremål	0	0	0	0
Sum avsetningar til planlagde tiltak i framtidige budsjettår	38 801 345	64 389 499	87 216 310	22 826 811

Balanse 31. desember	2018	2019	2020	Endring 2019–2020
<b>Andre avsetningar:</b>				
Avsetningar til andre føremål/ikkje spesifiserte føremål	8 000 000	7 000 000	7 000 000	0
Fri verksemdkapital	0	0	0	0
Sum andre avsetningar	8 000 000	7 000 000	7 000 000	0
<b>Langsiktige forpliktingar (netto):</b>				
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	67 544 652	93 834 068	117 058 797	23 224 729

Utanom avsetningar til arbeidsgivaravgift, feriepengar og arbeidsgivar sine pensjonsinnskott, inneheld kontantbeholdninga konkrete utgiftsforpliktingar i form av forskotsinnbetalte forskingsbidrag i dei enkelte prosjekta. Kontantbeholdninga

inneheld og 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, mellom anna for NOA og den arbeidsmedisinske satsinga.

Arbeids- og sosialdepartementet

t i l r å r :

I Prop. 1 S (2021–2022) om statsbudsjettet for år 2022 føres opp de forslag til vedtak som er nevnt i et  
framlagt forslag.

---

## Forslag

Under Arbeids- og sosialdepartementet føres det i Prop. 1 S (2021–2022) statsbudsjettet for budsjettåret 2022 opp følgende forslag til vedtak:

**Kapitlene 600–667, 2470, 2541–2543, 2620–2686, 3605–3642, 5470, 5571, 5607, 5701–5705**

### I

#### Utgifter:

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
Administrasjon				
600	Arbeids- og sosialdepartementet			
	01 Driftsutgifter		228 595 000	228 595 000
601	Utredningsvirksomhet, forskning mv.			
	21 Spesielle driftsutgifter		64 070 000	
	22 Kunnskapsutvikling i IA-avtalen mv., <i>kan overføres</i>		29 160 000	
	50 Norges forskningsråd		176 175 000	
	70 Tilskudd		60 375 000	
	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		5 130 000	422 610 000
	Sum Administrasjon			651 205 000
Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken				
604	Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen			
	21 Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres,</i> <i>kan nyttes under post 45</i>		148 130 000	
	45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, kan overføres, <i>kan nyttes under post 21</i>		167 870 000	316 000 000
605	Arbeids- og velferdsetaten			
	01 Driftsutgifter		12 371 300 000	
	21 Spesielle driftsutgifter		35 830 000	
	22 Forsknings- og utredningsaktiviteter		61 405 000	
	45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres</i>		354 470 000	12 823 005 000

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
606	Trygderetten			
	01 Driftsutgifter		102 790 000	102 790 000
	Sum Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken			13 241 795 000
	Pensjoner mv. under Statens pensjonskasse			
611	Pensjoner av statskassen			
	01 Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>		16 800 000	16 800 000
612	Tilskudd til Statens pensjonskasse			
	01 Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>		8 979 246 000	
	22 Sluttoppgjør, <i>overslagsbevilgning</i>		-69 000 000	
	70 For andre medlemmer av Statens pensjonskasse, <i>overslagsbevilgning</i>		179 000 000	9 089 246 000
613	Arbeidsgiveravgift til folketrygden			
	01 Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>		1 000 000	
	70 For andre medlemmer av Statens pensjonskasse, <i>overslagsbevilgning</i>		4 000 000	5 000 000
	Sum Pensjoner mv. under Statens pensjonskasse			9 111 046 000
	Tiltak for bedrede levekår mv.			
621	Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering			
	21 Spesielle driftsutgifter		88 210 000	
	63 Sosiale tjenester og tiltak for vanskeligstilte, <i>kan overføres</i>		156 040 000	
	70 Frivillig arbeid, <i>kan overføres</i>		133 620 000	
	74 Tilskudd til pensjonistenes organisasjoner mv.		14 930 000	392 800 000
	Sum Tiltak for bedrede levekår mv.			392 800 000
	Arbeidsmarked			
634	Arbeidsmarkedstiltak			
	01 Driftsutgifter		456 175 000	
	21 Forsøk med tilrettelagt videregående opplæring, <i>kan overføres</i>		32 600 000	
	76 Tiltak for arbeidssøkere, <i>kan overføres</i>		7 499 235 000	
	77 Varig tilrettelagt arbeid, <i>kan overføres</i>		1 770 695 000	
	78 Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser		77 435 000	
	79 Funksjonsassistanse i arbeidslivet		74 750 000	9 910 890 000
635	Ventelønn			
	01 Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>		2 700 000	2 700 000
	Sum Arbeidsmarked			9 913 590 000

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
Arbeidsmiljø og sikkerhet				
640	Arbeidstilsynet			
	01	Driftsutgifter	754 050 000	
	21	Spesielle driftsutgifter, regionale verneombud	16 800 000	770 850 000
642	Petroleumstilsynet			
	01	Driftsutgifter, <i>kan nyttes under post 21</i>	317 445 000	
	21	Spesielle driftsutgifter	31 610 000	349 055 000
643	Statens arbeidsmiljøinstitutt			
	50	Statstilskudd	160 100 000	160 100 000
646	Pionerdykkere i Nordsjøen			
	72	Tilskudd, <i>kan overføres</i>	3 085 000	3 085 000
648	Arbeidsretten, Riksmekleren mv.			
	01	Driftsutgifter	22 460 000	
	21	Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres, kan nyttes under post 01</i>	555 000	
	70	Tilskudd til faglig utvikling	2 000 000	25 015 000
		Sum Arbeidsmiljø og sikkerhet		1 308 105 000
Kontantytelser				
660	Krigspensjon			
	70	Tilskudd, militære, <i>overslagsbevilgning</i>	32 000 000	
	71	Tilskudd, sivile, <i>overslagsbevilgning</i>	97 000 000	129 000 000
664	Pensjonstrygden for sjømenn			
	70	Tilskudd	25 900 000	25 900 000
665	Pensjonstrygden for fiskere			
	70	Tilskudd	35 500 000	35 500 000
666	Avtalefestet pensjon (AFP)			
	70	Tilskudd, <i>overslagsbevilgning</i>	3 310 000 000	3 310 000 000
667	Supplerende stønad til personer over 67 år			
	70	Tilskudd, <i>overslagsbevilgning</i>	400 000 000	400 000 000
		Sum Kontantytelser		3 900 400 000
Statens forretningsdrift				
2470	Statens pensjonskasse			
	24	Driftsresultat		
		1 Driftsinntekter, <i>overslagsbevilgning</i>	-649 000 000	
		2 Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	527 000 000	
		3 Avskrivninger	80 000 000	

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
	5	Til investeringsformål	37 000 000	
	6	Til reguleringsfond	-12 000 000	-17 000 000
45		Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres</i>		164 495 000
		Sum Statens forretningsdrift		147 495 000
Arbeidsliv				
2541		Dagpenger		
	70	Dagpenger, <i>overslagsbevilgning</i>	12 940 000 000	12 940 000 000
2542		Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv.		
	70	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv., <i>overslagsbevilgning</i>	895 000 000	895 000 000
		Sum Arbeidsliv		13 835 000 000
Sosiale formål				
2620		Stønad til enslig mor eller far		
	70	Overgangsstønad, <i>overslagsbevilgning</i>	1 700 000 000	
	72	Stønad til barnetilsyn til enslig mor eller far i arbeid, <i>overslagsbevilgning</i>	95 000 000	
	73	Tilleggsstønader og stønad til skolepenger, <i>overslagsbevilgning</i>	21 000 000	
	76	Bidragforskott	675 000 000	2 491 000 000
2650		Sykepenger		
	70	Sykepenger for arbeidstakere mv., <i>overslagsbevilgning</i>	42 210 000 000	
	71	Sykepenger for selvstendige, <i>overslagsbevilgning</i>	1 440 000 000	
	72	Pleie-, opplærings- og omsorgspenger mv., <i>overslagsbevilgning</i>	1 600 000 000	
	75	Feriepenger av sykepenger, <i>overslagsbevilgning</i>	2 550 000 000	
	76	Tilskudd til ekspertbistand og kompetansetiltak for sykmeldte, <i>kan overføres</i>	105 260 000	47 905 260 000
2651		Arbeidsavklaringspenger		
	70	Arbeidsavklaringspenger, <i>overslagsbevilgning</i>	32 791 000 000	
	71	Tilleggsstønad, <i>overslagsbevilgning</i>	143 000 000	
	72	Legeerklæringer	425 000 000	33 359 000 000

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
2655	Uførhet			
	70 Uføretrygd, <i>overslagsbevilgning</i>	110 950 000 000		
	75 Menerstatning ved yrkesskade, <i>overslagsbevilgning</i>		67 000 000	
	76 Yrkesskadetrygd gml. lovgivning, <i>overslagsbevilgning</i>		34 000 000	111 051 000 000
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.			
	70 Grunnstønad, <i>overslagsbevilgning</i>	1 555 200 000		
	71 Hjelpestønad, <i>overslagsbevilgning</i>	1 712 800 000		
	72 Stønad til servicehund		5 622 000	
	73 Hjelpemidler mv. under arbeid og utdanning		119 800 000	
	74 Tilskudd til biler		739 800 000	
	75 Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler		3 718 800 000	
	76 Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler som tjenester		306 500 000	
	77 Ortopediske hjelpemidler		1 728 300 000	
	78 Høreapparater		838 150 000	
	79 Aktivitetshjelpemidler til personer over 26 år		55 125 000	10 780 097 000
2670	Alderdom			
	70 Grunnpensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	83 960 000 000		
	71 Tilleggspensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	167 690 000 000		
	72inntektpensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	10 480 000 000		
	73 Sært tillegg, pensjonstillegg mv., <i>overslagsbevilgning</i>		7 096 000 000	269 226 000 000
2680	Etterlatte			
	70 Grunnpensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	1 100 000 000		
	71 Tilleggspensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	800 000 000		
	72 Sært tillegg, <i>overslagsbevilgning</i>		87 000 000	
	74 Tilleggsstønader og stønad til skolepenger, <i>overslagsbevilgning</i>		100 000	
	75 Stønad til barnetilsyn til gjenlevende i arbeid, <i>overslagsbevilgning</i>		2 700 000	1 989 800 000
2686	Stønad ved gravferd			
	70 Stønad ved gravferd, <i>overslagsbevilgning</i>	260 000 000		260 000 000
	Sum Sosiale formål			477 062 157 000
	Sum departementets utgifter			529 563 593 000



Inntekter:

Kap.	Post	Kroner	Kroner
Arbeids- og sosialdepartementet			
3605	Arbeids- og velferdsetaten		
	01 Administrasjonsvederlag	10 285 000	
	04 Tolketjenester	4 380 000	
	05 Oppdragsinntekter mv.	19 300 000	
	06 Gebyrinntekter for fastsettelse av bidrag	26 950 000	60 915 000
3634	Arbeidsmarkedstiltak		
	85 Innfordring av feilutbetalinger, arbeidsmarkedstiltak	5 000 000	5 000 000
3635	Ventelønn mv.		
	01 Refusjon statlig virksomhet mv.	2 700 000	2 700 000
3640	Arbeidstilsynet		
	04 Kjemikaliekontroll, gebyrer	5 000 000	
	05 Tvangsmulkt	6 965 000	
	06 Refusjoner	3 495 000	
	07 Byggesaksbehandling, gebyrer	23 005 000	
	08 Refusjon utgifter regionale verneombud	17 386 000	
	09 Overtredelsesgebyrer	28 590 000	84 441 000
3642	Petroleumstilsynet		
	02 Oppdrags- og samarbeidsvirksomhet	8 230 000	
	03 Gebyr tilsyn	79 820 000	88 050 000
	Sum Arbeids- og sosialdepartementet		241 106 000
Avskrivninger, avsetninger til investeringsformål og inntekter av statens forretningsdrift i samband med nybygg, anlegg mv.			
5470	Statens pensjonskasse		
	30 Avsetning til investeringsformål	37 000 000	37 000 000
	Sum Avskrivninger, avsetninger til investeringsformål og inntekter av statens forretningsdrift i samband med nybygg, anlegg mv.		37 000 000

Kap.	Post	Kroner	Kroner
Skatter og avgifter			
5571	Sektoravgifter under Arbeids- og sosialdepartementet		
	70 Petroleumstilsynet – sektoravgift	128 710 000	128 710 000
	Sum Skatter og avgifter		128 710 000
Folketrygden			
5701	Diverse inntekter		
	71 Refusjon ved yrkesskade	840 000 000	
	73 Refusjon fra bidragspliktige	205 000 000	
	80 Renter	1 000 000	
	86 Innkreving feilutbetalinger	1 320 000 000	
	87 Diverse inntekter	15 300 000	
	88 Hjelpemiddelsentraler mv.	67 000 000	2 448 300 000
5704	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs		
	70 Dividende	210 000 000	210 000 000
5705	Refusjon av dagpenger		
	70 Refusjon av dagpenger, statsgaranti ved konkurs	30 000 000	
	71 Refusjon av dagpenger for grensarbeidere mv. bosatt i Norge	300 000	
	72 Innkreving av forskutterte dagpenger	900 000 000	930 300 000
	Sum Folketrygden		3 588 600 000
Sum departementets inntekter			3 995 416 000

*Fullmakter til å overskride gitte bevilgninger*

II

Merinntektsfullmakter

Stortinget samtykker i at Arbeids- og sosialdepartementet i 2022 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

Merinntekt som gir grunnlag for overskridelse, skal også dekke merverdiavgift knyttet til overskridelsen, og berører derfor også kap. 1633, post 01 for de statlige forvaltningsorganene som inngår i nettoordningen for merverdiavgift.

Merinntekter og eventuelle mindreinntekter tas med i beregningen av overføring av ubrukt bevilgning til neste år.

III

Omdisponeringsfullmakter

Stortinget samtykker i at Arbeids- og sosialdepartementet i 2022 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 Arbeidsmarkedstiltak, post 78 Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser inntil 10 pst. av bevilgningen under kap. 634, post 78.

4. omdisponere fra kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak, post 76 Tiltak for arbeidssøkere til kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak, post 79 Funksjonsassistanse i arbeidslivet inntil 10 pst. av bevilgningen under kap. 634, post 79.

5. omdisponere mellom bevilgningene under kap. 604 Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen, post 21 Spesielle driftsutgifter og kap. 605 Arbeids- og velferdsetaten, post 01 Driftsutgifter.

6. omdisponere mellom bevilgningene under kap. 604 Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen, post 45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold og kap. 605 Arbeids- og velferdsetaten, post 45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold.

IV

Fullmakt til overskridelse

Stortinget samtykker i at Arbeids- og sosialdepartementet i 2022 kan overskride bevilgningen under kap. 2470 Statens pensjonskasse, post 45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, med inntil 50 mill. kroner mot dekning i reguleringsfondet.

*Fullmakter til å pådra staten forpliktelser utover gitte bevilgninger*

V

Tilsagnsfullmakter

Stortinget samtykker i at Arbeids- og sosialdepartementet i 2022 kan gi tilsagn om tilskudd utover gitte bevilgninger, men slik at samlet ramme for

nye tilsagn og gammelt ansvar ikke overstiger følgende beløp:

Kap.	Post	Betegnelse	Samlet ramme
634		Arbeidsmarkedstiltak	
	76	Tiltak for arbeidssøkere	3 166, 8 mill. kroner
	77	Varig tilrettelagt arbeid	994,4 mill. kroner
	79	Funksjonsassistanse i arbeidslivet	16,0 mill. kroner

VI

Fullmakt til å pådra staten forpliktelser utover budsjettåret for gjennomføring av forsøk med velferdsobligasjoner

Stortinget samtykker i at Arbeids- og sosialdepartementet i 2022 kan gi tilsagn som pådrar staten forpliktelser utover budsjettåret for å gjennomføre forsøk med velferdsobligasjoner innenfor en sam-

let 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 sosialdepartementet i 2022 kan gi Arbeids- 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.

*Andre vedtak*

VIII

Oppheving av anmodningsvedtak

Vedtakene nr. 428, 30. januar 2018, nr. 898, 12. juni 2018, nr. 129, 10. desember 2018, nr. 854, 27. april 2021, nr. 855, 27. april 2021, nr. 856, 27. april 2021 og nr. 857, 27. april 2021 oppheves.

## Folketrygden

### *Andre fullmakter*

#### II

Stortinget samtykker i at med virkning fra 1. januar 2022 skal følgende ytelser i folketrygden gis etter disse satsene<sup>1</sup>:

		kroner
1a.	Grunnstønad for ekstraavgifter grunnet varig sykdom, skade eller lyte etter lovens § 6-3 (laveste sats)	8 232
1b.	Ved ekstraavgifter utover laveste sats, kan grunnstønaden forhøyes til	12 564
1c.	eller til	16 464
1d.	eller til	24 252
1e.	eller til	32 868
1f.	eller til	41 052
2a.	Hjelpestønad etter lovens § 6-4 til de som må ha særskilt tilsyn og pleie grunnet varig sykdom, skade eller lyte	14 748
2b.	Forhøyet hjelpestønad etter lovens § 6-5 til barn under 18 år som må ha særskilt tilsyn og pleie	29 496
2c.	eller til	58 992
2d.	eller til	88 488
3.	Behovsprøvet gravferdsstønad opptil	26 011
4.	Stønad til barnetilsyn etter lovens §§ 15-10 og 17-9 første ledd bokstav a) <sup>2</sup>	
	for første barn	51 000
	for to barn	66 540
	for tre og flere barn	75 408

<sup>1</sup> Satsene under 1, 2 og 4 er årsbeløp for ytelsene.

<sup>2</sup> 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](http://www.publikasjoner.dep.no)

Telefon: 22 24 00 00

Publikasjonene er også tilgjengelige på

[www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)

Trykk: 07 Media AS – 10/2021

