



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Prop. 1 S

(2023–2024)

Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)

FOR BUDSJETTÅRET 2024

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

Inntektskapitler: 3605–3672, 5470, 5701–5705



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Prop. 1 S

(2023–2024)

Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)

FOR BUDSJETTÅRET 2024

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

Inntektskapitler: 3605–3672, 5470, 5701–5705

Innhold

Del I	Innleiende del	9	6.2.3	Seriøse og anstendige arbeidsvilkår, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet	90
1	Innleiing	11	6.3	Redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet	93
2	Profil og satsingsområde	15	6.3.1	Redusere sykefraværet	94
2.1	Samla budsjettforslag fordelt på programområde og programkategoriar	15	6.3.2	Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)	97
2.2	Satsingar og hovudprioriteringar ..	16	6.4	God inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet	100
3	Syssetsetting, levekår, integrering og utvikling i sentrale inntektssikringsordningar	24	6.4.1	Innsats for unge	100
3.1	Innleiing	24	6.4.2	Arbeidsorientert uføretrygd	101
3.2	Situasjonen i arbeidsmarknaden ...	25	6.4.3	Kompetanse for inkludering og omstilling	102
3.3	Innvandrarar og integrering	32	6.4.4	Arbeid og helse	104
3.4	Arbeidsmiljøtilstanden	39	6.4.5	Varig tilrettelagt arbeid	105
3.5	Utviklinga for låginntektsgrupper	41	6.5	God integrering av innvandrere i arbeid og samfunn	106
3.6	Utviklinga i helserelevante ytingar	44	6.5.1	Styrt og spredt, rask og treffsikker bosetting	106
3.7	Pensjon	51	6.5.2	Innvandrere kommer i jobb og får varig tilknytning til arbeidslivet ...	107
3.8	Utvikling i utgiftene til folketrygda	54	6.5.3	Flere innvandrere deltar i samfunnslivet	109
3.9	Kommunale stønader	59	6.6	Inntektssikringsordningar som gir økonomisk trygghet og samtidig stimulerer til arbeid	111
4	Oppmodingsvedtak	61	6.6.1	Kombinere uføretrygd og arbeid ..	112
5	Oversiktstabellar	76	6.6.2	Endringer i barnetilleggene	113
5.1	Utgifter og inntekter fordelte på kapittel	76	6.6.3	Sosiale ordninger for selvstendig næringsdrivende og frilansere	113
5.2	Bruk av stikkordet «kan overførast»	80	6.7	Gode og forutsigbare pensjoner for dagens og framtidige generasjoner	114
Del II	Budsjettforslag	81	6.7.1	Mål for pensjonspolitikken	114
6	Arbeids- og inkluderingsdepartementets budsjettforslag for 2024	83	6.7.2	Det samlede pensjonssystemet	115
6.1	Et velfungerende arbeidsmarked med god utnyttelse av arbeidskraften	84	6.7.3	Pågående prosesser på pensjonsområdet	115
6.1.1	Formidling og arbeidsmarkedstiltak	84	6.8	Inkludering i samfunnet og gode levekår for de vanskeligst stilte	120
6.1.2	Motvirke langtidsledighet	85	6.8.1	De sosiale tjenestene i NAV-kontoret og forebyggende sosialt arbeid	120
6.1.3	Dagpengeordningen og permitteringsregelverket	85	6.8.2	Samarbeid med frivillig sektor og sosiale entreprenører	123
6.1.4	Arbeidsinnvandring	86	6.8.3	Tiltak mot fattigdom	123
6.2	Et sikkert og seriøst arbeidsliv	86	6.8.4	Hjelpemidler	125
6.2.1	Trygge rammer og et organisert arbeidsliv	87			
6.2.2	Forebyggende arbeidsmiljøarbeid	89			

<i>Programkategori 09.00 Administrasjon</i>	126	<i>Programkategori 09.70 Integrering og mangfold</i>	198
Kap. 600 Arbeids- og inkluderingsdepartementet	126	Kap. 670 Integrerings- og mangfoldsdirektoratet	199
Kap. 601 Utredningsvirksomhet, forskning mv.	127	Kap. 3670 Integrerings- og mangfoldsdirektoratet	201
<i>Programkategori 09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken</i>	136	Kap. 671 Bosetting av flyktninger og tiltak for innvandrere	202
Kap. 604 Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen	136	Kap. 3671 Bosetting av flyktninger og tiltak for innvandrere	214
Kap. 605 Arbeids- og velferdsetaten	138	Kap. 672 Opplæring i norsk og samfunns kunnskap for voksne innvandrere	215
Kap. 3605 Arbeids- og velferdsetaten	145	Kap. 3672 Opplæring i norsk og samfunns kunnskap for voksne innvandrere	219
Kap. 606 Trygderetten	146	<i>Programkategori 29.20 Enslige forsørgere</i>	220
<i>Programkategori 09.20 Tiltak for bedrede levekår mv.</i>	148	Kap. 2620 Stønad til enslig mor eller far	220
Kap. 621 Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering	148	<i>Programkategori 29.50 Inntektssikring ved sykdom og uførhet</i>	223
<i>Programkategori 09.30 Arbeidsmarked</i>	154	Kap. 2650 Sykepenger	224
Kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak	154	Kap. 2651 Arbeidsavklaringspenger	229
Kap. 3634 Arbeidsmarkedstiltak	162	Kap. 2655 Uførhet	234
Kap. 635 Ventelønn	163	<i>Programkategori 29.60 Kompensasjon for merutgifter ved nedsatt funksjonsevne mv.</i>	243
Kap. 3635 Ventelønn mv.	163	Kap. 2661 Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	243
<i>Programkategori 09.40 Arbeidsmiljø og sikkerhet</i>	164	<i>Programkategori 29.70 Alderdom</i>	249
Kap. 640 Arbeidstilsynet	166	Kap. 2670 Alderdom	249
Kap. 3640 Arbeidstilsynet	169	<i>Programkategori 29.80 Forsørgertap og eneomsorg for barn mv.</i>	254
Kap. 642 Petroleumstilsynet	170	Kap. 2680 Etterlatte	254
Kap. 3642 Petroleumstilsynet	170	Kap. 2686 Stønad ved gravferd	258
Kap. 5571 Sektoravgifter under Arbeids- og inkluderingsdepartementet	170	<i>Programkategori 29.90 Diverse inntekter</i>	260
Kap. 643 Statens arbeidsmiljøinstitutt	171	Kap. 5701 Diverse inntekter	260
Kap. 646 Pionerdykkere i Nordsjøen	172	<i>Programkategori 33.30 Arbeidsliv</i>	262
Kap. 648 Arbeidsretten, Riksmekleren mv. .	173	Kap. 2541 Dagpenger	262
<i>Programkategori 09.50 Pensjoner mv. under Statens pensjonskasse</i>	175	Kap. 5705 Refusjon av dagpenger	264
Kap. 611 Pensjoner av statskassen	177	Kap. 2542 Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv.	265
Kap. 612 Tilskudd til Statens pensjonskasse	177	Kap. 2543 Midlertidige stønadsordninger for selvstendig næringsdrivende, frilansere og lærlinger	266
Kap. 613 Arbeidsgiveravgift til folketrygden	182	Kap. 5704 Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs	267
Kap. 2470 Statens pensjonskasse	182		
Kap. 5470 Statens pensjonskasse	187		
<i>Programkategori 09.60 Kontantytelser</i>	188		
Kap. 660 Krigspensjon	188		
Kap. 664 Pensjonsordningen for arbeidstakere til sjøs	190		
Kap. 665 Pensjonstrygden for fiskere	192		
Kap. 666 Avtalefestet pensjon (AFP)	193		
Kap. 667 Supplerende stønad	196		

Del III	Omtale av særlege tema	269	12	Standardiserte nøkkeltal for nettobudsjetterte verksemdar – STAMI	304
7	Fordrivne frå Ukraina	271			
8	FNs berekraftsmål	276	13	Nye internasjonale standarder fra ILO	308
9	Likestilling og mangfald	286			
10	Samfunnssikkerheit	299		Forslag	317
11	Grunnbeløp, pensjon, trygd og stønader	301			

Figuroversikt

Figur 3.1	Utvikling i sysselsettingsandel, 15–74 år og 15–24 år. Sesong- og brotjusterte månadstal, AKU. Indeks januar 2013=100	25	Figur 3.12	Søknader og vedtak om mellombels kollektivt vern, talla på busette og tal som er på vei til å bli busett mai 2022–september 2023	38
Figur 3.2	Arbeidsløysa	26	Figur 3.13	Sysselsetting blant personar med opphav frå Ukraina februar 2022 til august 2023	39
Figur 3.3	Utførte timeverk årlig per sysselsatt, 2022	28	Figur 3.14	Andel mottakarar av helserelevante ytingar, pst. av befolkninga 20–64 år, 2017 eller seinaste år ...	44
Figur 3.4	Unge i alderen 15–29 år som verken er i jobb, utdanning eller annan opplæring. Pst. av alle i aldersgruppa. 2010–2022	29	Figur 3.15	Antal mottakarar av helserelevante ytingar 18–66 år (venstre akse) og mottakarar som andel av befolkninga 18–66 år (høgre akse). Tal i tusen. Andel i pst. Tal ved utgangen av året 2002–2022. Tala er korrigerert for at ein kan ta imot meir enn éi yting samtidig	45
Figur 3.5	Innvandring og arbeidsløysa for ulike landgrupper	30	Figur 3.16	Busette mottakarar av sjukepengar, arbeidsavklaringspengar og uføretrygd som andel av befolkninga (busette i Noreg) 18–66 år. Pst. Tal ved utgangen av året 2002–2022	46
Figur 3.6	Lønnstakarar etter alder. Pst. av befolkninga i same aldersgruppe. Busette 60–74 år. 2. kvartal 2010–2023	31	Figur 3.17	Mottakarar av helserelevante ytingar i alderen 18–29 år og 60–66 år som andel av befolkninga i desse aldersgruppene. Tala er korrigerert for at ein kan ta imot meir enn éi yting samtidig. Tal ved utgangen av året 2002–2022	48
Figur 3.7	Innvandrarar og norskfødde med innvandrarforeldre busette i Noreg 1970–2023. Antal	32	Figur 3.18	Mottakarar av helserelevante ytingar som andel av befolkninga i alderen 18–66 år. Busette personar født i Noreg og alle busette. 2002–2022. Pst.	49
Figur 3.8	Innvandrarar og norskfødde med innvandrarforeldre ved inngangen til 2023, etter landbakgrunn. 1.1.2023. Antal	32			
Figur 3.9	Ikkje-nordiske innvandringar etter innvandringsgrunn. 1990–2022. Antal	33			
Figur 3.10	Utdanningsnivå 16 år og eldre, etter innvandringskategori og innvandringsgrunn. 2022. Pst.	33			
Figur 3.11	Registrerte sysselsette, etter innvandringskategori og innvandringsgrunn. Pst. av personar 20–66 år. 4. kvartal	34			

Figur 3.19	Estimat på tapte årsverk knytte til mottak av helserelaterte ytingar som andel av befolkninga 18–66 år. Tapte årsverk i løpet av året for 2001, 2005, 2009–2022. Pst.	50	Figur 6.1	Sykefraværsprosenten. Sesongjustert og sesong- og influensajustert. 2. kvartal 2000–2. kvartal 2023	93
Figur 3.20	Estimat på fordelinga av tapte årsverk knytt til sjukefråvær, mottak av arbeidsavklaringspengar og uføretrygd som andel av totalt antal tapte årsverk	51	Figur 6.2	Folketrygdens utgifter til sykepenger til arbeidstakere. Mill. kroner. Januar 2018–juni 2023	227
Figur 3.21	Utviklinga i antal alderspensjonistar frå folketrygda, middelbestand. Tusen. Historiske tal 1980–2022. Framskrivningar 2023–2050	51	Figur 6.3	Mottakere av arbeidsavklaringspengar. Tall for desember 2013–2022. Antall mottakere (venstre akse) og andel av befolkninga som tar imot ytelsen (høyre akse)	231
Figur 3.22	Utgiftsverknad av pensjonsreforma målt i fast G. mrd. 2023-kroner (G = 116 239 kroner)	53	Figur 6.4	Avganger fra arbeidsavklaringspengar i 2022 – status 6 måneder etter avgang	233
Figur 3.23	Realvekst i median samla inntekt før og etter skatt for personar 60 år og eldre, 2011–2021. Pst.	54	Figur 6.5	Mottakere av uføretrygd. Antall mottakere (venstre akse) og mottakere som andel av befolkninga i aldersgruppen 18–66 år (høyre akse) ved utgangen av året. Antall i tusen. Andel i pst. 2013–2022	239
Figur 3.24	Utgifter til økonomisk sosialhjelp og antal stønadsmottakarar i løpet av året. Tal i tusen. Utgifter i mrd. i faste 2022-kroner. 2002–2022	59			

Oversikt over bokser

Boks 1.1	Mål for arbeids-, integrerings- og velferdspolitikken	13	Boks 3.1	Faktabok om arbeidsmiljø og helse	40
Boks 2.1	Regjeringa sine viktigaste tiltak i arbeids-, integrerings- og velferdspolitikken	17	Boks 3.2	Låginntekt som indikator på fattigdom og levekårsproblem	42
			Boks 6.1	Arbeidsmarkedstiltak	155



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Prop. 1 S

(2023–2024)

Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)

FOR BUDSJETTÅRET 2024

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

Inntektskapitler: 3605–3672, 5470, 5701–5705

*Tilråding fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet 21. september 2023,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Støre)*

Del I
Innleiande del

1 Innleiing

Arbeid til alle i eit trygt arbeidsliv og gode velferdsordningar er nøkkelen til meir rettferdig fordeling, integrering og fridom for den enkelte. Framveksten og utviklinga av velferdsstaten bygger på sterke fellesskap, høg tillit og små forskjellar.

Regjeringa legg arbeidslinja til grunn i arbeids- og velferdspolitikken. Alle som kan og vil jobbe, skal få moglegheit til å jobbe i eit sikkert og seriøst arbeidsliv.

Den norske arbeidslivsmodellen med høg organisasjonsgrad og godt partssamarbeid har gitt norsk arbeidsliv høg produktivitet, sterk konkurransekraft og stor omstillingsevne, og bidrar til eit samfunn med høg tillit og små forskjellar. Regjeringa legg stor vekt på trepartssamarbeidet i arbeidet med viktige samfunnsoppgåver.

I mange næringar er det stor etterspørsel etter arbeidskraft. I nokre av dei bransjane som slit mest med rekrutteringa, finn vi også dei største utfordringane når det gjeld seriøse og anstendige arbeidsvilkår. Regjeringa sin politikk for å ta vare på eit seriøst og anstendig arbeidsliv og styrke rettane til arbeidstakarane vil mellom anna bidra til at utsette bransjar blir tryggare og meir attraktive og derfor enklare å rekruttere til.

Regjeringa gjennomfører ei tillitsreform i offentleg forvaltning. Målet med reforma er å gi meir velferd og betre tenester til brukarane. Reforma skal utformast i samspel med brukarorganisasjonar, tillitsvalde og leiinga i alle store offentlege verksemdar.

Integreringspolitikken skal bidra til å få fleire til arbeid, bygge sterke fellesskap og gode fellesarenaer, fremme likestilling og ta opp kampen mot negativ sosial kontroll.

Russlands angrepskrig i Ukraina har ført til ein stor auke i talet på flyktningar til Noreg. Rekordmange er busett i kommunar over heile landet, og mange vil bli busett også i året som kjem. Regjeringa arbeider for at dei fordrivne frå Ukraina skal komme raskt i arbeid og aktivitet.

Arbeid til alle i eit inkluderande arbeidsliv

Arbeidskrafta er vår viktigaste ressurs, og den ressursen må vi forvalte godt. Arbeid gir inntekt

og betre levekår for den enkelte og for familiane. Høg sysselsetting er nødvendig for høg verdiskaping i samfunnet, og gjer at vi kan ha gode velferdsordningar. Arbeidsmarknadspolitikken til regjeringa skal også bygge bru mellom behovet for arbeidskraft hos arbeidsgivarane og dei som står utanfor. Mange av dei som står utanfor arbeid, treng kvalifisering og hjelp til å komme i jobb.

I året som kjem vil mange av dei fordrivne frå Ukraina bli klare for arbeid etter fullført introduksjonsprogram. Regjeringa sitt mål er at desse skal raskt i arbeid og aktivitet. Arbeid er det viktigaste verkemiddelet mot fattigdom, avlastar budsjetta til kommunane og legg til rette for integrering på arbeidsplassen og i kvardagslivet. Gode resultat avheng av at kommunane, Arbeids- og velferdsetaten og arbeidsgivarane samarbeider godt om blant anna arbeidsretta tiltak og fleksibel språkkopplæring.

Det er viktig for regjeringa at det skal bli lettere for folk med nedsett arbeidsevne og helseproblem å utnytte arbeidsevna si, og at det skal bli enklare å kombinere trygd med inntektsgivande arbeid. Det er særleg viktig å få unge menneske som i dag mottek trygdeytningar, i arbeid og aktivitet.

Regjeringa har innført ein ny ungdomsgaranti for å sikre at unge som treng hjelp til å komme i arbeid, får tidleg innsats, tett og individuelt tilpassa oppfølging så lenge det er nødvendig. Ei betre samordning av tenester frå arbeids- og velferdsforvaltninga, helsetenestene og utdanningssystemet skal motverke at ungdom og unge vaksne fell på utsida av skole og arbeid. Målet er at fleire skal fullføre utdanning og komme i jobb.

Regjeringa jobbar vidare med å utforme og iverksette eit forsøk med arbeidsorientert uføretrygd for nye unge uføre.

Regjeringa vil legge vekt på å gi NAV-kontora og tilsette i førstelinja større handlingsrom til å nyttiggjere seg av sin faglege kompetanse i arbeidet. Målet er at brukarane skal få betre tenester som er tilpassa ulike behov og livssituasjonar. Det betyr blant anna å utnytte det statleg-kommunale samarbeidet i NAV-kontora betre for å gi fagleg

gode og lokalt tilpassa tenester og at dei tilsette reelt skal vere med på å bestemme. Regjeringa meiner det er viktig å legge til rette for god brukarmedverknad både på individ- og systemnivå.

Styrking av rettane til arbeidstakarane i eit sikkert og seriøst arbeidsliv

Regjeringa fortsett arbeidet med å sikre trygge arbeidsforhold og styrke rettane til arbeidstakarane. I nært samarbeid med partane i arbeidslivet blir det ført ein politikk som stimulerer til høgare organisasjonsgrad og tariffavtaledekning, og for å sikre eit seriøst og organisert arbeidsliv. Blant anna inneber dette at arbeidet med å auke bruken av faste tilsettingar direkte i den verksemda der arbeidet blir utført, og arbeidet med å auke bruken av heile stillingar fortsett.

Useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet utfordrar framleis deler av det norske arbeidslivet. Det er derfor viktig at Arbeidstilsynet er til stades og er synlege, og at det tverretatlege a-krimssamarbeidet blir oppretthaldt og vidareutvikla over heile landet. Regjeringa foreslår derfor både ei styrking av Arbeidstilsynet, i tillegg til ei styrking av det tverretatlege a-krimssamarbeidet i Innlandet fylke.

Integrering og mangfald

Regjeringa sin integreringspolitikk skal bidra til å få fleire i arbeid, bygge sterke fellesskap og gode fellesarenaer, fremme likestilling og kjempe mot negativ sosial kontroll. Integreringspolitikken skal legge vekt på raskare saksbehandling og arbeidslinja. Flyktningar skal bli busett raskt og treffsikkert i alle delar av landet. Alle innvandrarar skal bli møtt med dei same forventningane, og det skal vere mogleg for dei, som for alle andre, å kunne delta fullt ut på alle samfunnsområde.

Arbeidet med integrering vil også i året som kjem vere prega av Russlands invasjon av Ukraina. Millionar av menneske er ført på flukt, og rekordmange fordrivne har komme til Noreg. Regjeringa sette 11. mars 2022 i verk ei ordning med mellombels kollektivt vern for personar som har flykta frå Ukraina. Gjennom denne ordninga blir det gitt opphaldsløyve for eitt år, med høve til forlenging i inntil tre år. Regjeringa si integreringspolitikk omfattar med dette ei betydeleg gruppe fordrivne frå Ukraina.

Regjeringa vil at fordrivne skal ha eit godt opphald i Noreg med ein meningsfull kvardag, samtidig som utgangspunktet er at opphaldet er mellombels. Rask busetting er viktig for å komme

raskt i gang med livet i Noreg. Kommunane viser stor vilje og kapasitet til å busette mange flyktningar. Historisk mange fordrivne og andre flyktningar er i 2022 og 2023 busett i kommunar over heile landet, og busettinga går raskt.

Regjeringa har som mål at fordrivne frå krigen i Ukraina med mellombels kollektivt vern kjem raskt ut i arbeid eller anna aktivitet. Mange har behov for norskopplæring eller andre kvalifiserande tiltak før dei går ut i arbeid eller utdanning. Majoriteten av dei som er i målgruppa for introduksjonsprogram, har valt å delta i programmet. Det er eit mål å sikre vellukka arbeidsretting av programmet. Mange av dei som fekk mellombels kollektivt vern i 2022, vil vere ferdige med programmet i løpet av hausten 2023. Regjeringa arbeider for at desse skal komme raskt ut i arbeid. For å styrke arbeidslinja i norsk integreringspolitikk, er det viktig med godt samarbeid mellom integreringsmyndigheitene og andre statlege og kommunale aktørar, frivillige organisasjonar og partane i arbeidslivet.

Gapet mellom kompetansen den enkelte innvandrar har med seg og kompetansen arbeidslivet etterspør kan vere stort, særleg for flyktningar. Å investere i utdanning er viktig for at den enkelte skal få innpass i, og bli verande i, arbeidslivet. Fleire flyktningar skal få formell utdanning og betre norskferdigheiter innanfor ramma av introduksjonsprogrammet. Regjeringa ønsker også å styrke det arbeidsretta integreringsarbeidet i kommunane. Det er særleg behov for at fleire kvinner med innvandrarbakgrunn får tilbod om kvalifisering og kjem ut i arbeid eller ordinær utdanning. Regjeringa vil fortsette innsatsen for å auke kunnskap blant arbeidsgivarar om mangfald som ressurs gjennom ulike tiltak i regi av IMDi og i samarbeid med Arbeids- og velferdsdirektoratet og partane i arbeidslivet.

Sivilsamfunnet og særleg frivillige organisasjonar er viktige aktørar som bidreg til integrering. Regjeringa ønsker å styrke dei frivillige organisasjonane si rolle i integreringsarbeidet.

Rasisme og diskriminering er barrierar for integrering på alle samfunnsarenaer. Arbeidet mot rasisme og diskriminering er derfor ein viktig del av innsatsen for å få til ei vellykka integrering. Regjeringa jobbar med ein handlingsplan mot rasisme og diskriminering på grunnlag av etnisitet og religion. Planen skal leggast fram seinhausten 2023.

Negativ sosial kontroll og æresrelatert vald er også barrierar mot full deltaking og likestilling. I tillegg til ein eigen handlingsplan om negativ sosial kontroll og æresrelatert vald, arbeider

regjeringa også med ein ny opptappingsplan om vald og overgrep mot born og vald i nære relasjonar. Tiltak mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vald inngår i planen.

Ekstremismekommisjonen som blei oppnemnd i 2022, skal ha ei brei tilnærming til ekstremismefeltet og innhente kunnskap som skal bidra til å gjere landet i stand til betre å førebygge radikaliserings- og framveksten av ekstremisme. Ekstremismekommisjonen sin rapport er venta våren 2024.

Gode velferdsordningar og mindre ulikskap i levekår

Det norske velferdssamfunnet har gode ordningar for inntektssikring og eit godt offentleg tilbod av tenester. Velferdsordningane er søkt utforma slik at dei kan bidra til velferd for den enkelte, jamn fordeling og god økonomisk vekst. Det er viktig for alle innbyggjarar. Gode inntektssikringsordningar og offentlege velferdstenester bidrar samtidig til å redusere økonomisk ulikskap og er særleg viktig for å betre levekåra for utsette grupper. Regjeringa vil ha eit samfunn med eit sterkt økonomisk og sosialt sikkerhetsnett for dei som treng det permanent eller i fasar av livet. Den økonomiske sikkerheita som gode velferdsordningar gir, er viktig både for den enkelte og for omstillingsevna i arbeidslivet.

Regjeringa er opptatt av å balansere omsynet til inntektssikring og omsynet til arbeidslinja på ein god måte. Det skal lønne seg for den enkelte å utnytte arbeidsevna si og forsørge seg sjølv. Samtidig skal også folk som av ulike grunnar ikkje er i arbeid, ha ein økonomi som gjer at dei kan leve verdige liv og delta på ulike arenaer i samfunnet. Regjeringa vil redusere dei økonomiske, sosiale og geografiske forskjellane i samfunnet. Mange som står utanfor arbeidslivet, har samansette

utfordringar når det gjeld mellom anna kompetanse, helse og bustad. Dei treng samordna bistand frå arbeids- og velferdsforvaltninga og andre tenester. Frivillige organisasjonar og sosiale entreprenørar er viktige aktørar som bidrar til å løyse sosiale utfordringar i samfunnet. Busetting av svært mange flyktningar på kort tid, gir press også på bustadpolitikken for utsette grupper i stort.

Kostnadsveksten den siste tida på mat, straum og drivstoff rammar i størst grad dei som har dårleg økonomi frå før. Regjeringa har gjennomført ei rekke tiltak for å motverke effekten av auka levekostnader i samfunnet, blant anna fleire tiltak for å betre situasjonen for utsette barnefamiljar, straumstøtte og endringar i bustøtteordninga. Frå 1. januar 2023 auka pensjonen for einslege minstepensjonistar. Vidare blei barnetillegga til mottakarar av arbeidsavklaringspengar, dagpengar og kvalifiseringsstønad oppjusterte frå 1. februar 2023. Frå 1. juli 2023 blei det gjort ei ekstraordinær prisjustering av statsbudsjettet, der blant anna tilskots- og stønadsatsar og dei statlege rettleiande satsane for økonomisk sosialhjelp blei oppjusterte. Sosialhjelpa er eit siste sikkerhetsnett for personar som ikkje kan sørge for sitt eige livsopphald gjennom arbeid, egne midlar eller ved andre økonomiske ytingar.

Gode og føreseielege pensjonar for dagens og framtidige generasjonar

Pensjonssystemet skal bidra til ein trygg og verdig alderdom for alle, men samtidig vere berekraftig over tid og stimulere til deltaking i arbeid. Hovudprinsippa i pensjonsreforma, slik som levealdersjusteringa, fleksibelt uttak av pensjon og høvet til å kombinere pensjon og inntekt frå arbeid, ligg fast. Samtidig kan det på enkelte område vere behov for justeringar. Eit politisk

Boks 1.1 Mål for arbeids-, integrerings- og velferdspolitikken

Dette er dei fastsette måla for Arbeids- og inkluderingsdepartementet sine ansvarsområde. Sjå nærmare omtale i del II, punkt 6.

1. Ein velfungerande arbeidsmarknad med god utnytting av arbeidskrafta
2. Eit sikkert og seriøst arbeidsliv
3. Redusert sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet
4. God inkludering av utsette grupper i arbeidsmarknaden

5. God integrering av innvandrarar i arbeid og samfunn
6. Inntektssikringsordningar som gir økonomisk sikkerheit og samtidig stimulerer til arbeid
7. Gode og føreseielege pensjonar for dagens og framtidige generasjonar
8. Inkludering i samfunnet og gode levekår for dei mest vanskelegstilte

breitt samansett pensjonsutval foreslår i NOU 2022: 7 ein modell for ein gradvis auke av aldersgrensene i pensjonssystemet for å sikre gode pensjonsnivå også for framtidige generasjonar. Vidare foreslår utvalet at nivået på minsteytingane prinsipielt bør følge velstandsutviklinga i samfunnet, og at dei derfor skal regulerast med lønnsveksten. Regjeringa vil følge opp utgreiinga frå Pensjonsutvalet med sikte på eit nytt breitt politisk forlik om pensjon og involvere partane i arbeidslivet i dette arbeidet.

Det samla pensjonssystemet er no i hovudsak tilpassa prinsippa i pensjonsreforma og støttar opp under målet om å få fleire til å stå lenger i arbeid. Men på nokre område gjenstår det noko arbeid, blant anna å regelfeste den avtalte omlegginga av

AFP i offentleg sektor og regelfeste dei avtalte pensjonsreglane for personar med særaldersgrenser.

LO og NHO har greidd ut ei mogleg omlegging av AFP-ordninga i privat sektor, men det gjenstår for partane å bli einige om nivået på yttingane og finansieringa i ei reformert ordning. Regjeringa er innstilt på å gå i forhandling med partane med sikte på ei omlegging av ordninga.

Alderspensjon under utbetaling er frå 2022 regulert med gjennomsnittet av lønns- og prisveksten. Dei nye reglane gir ei jamnare utvikling i alderspensjonane, og ein unngår at pensjonistane får ein nedgang i realinntekta når lønnstakarar får reallønnsvekst.

2 Profil og satsingsområde

2.1 Samla budsjettforslag fordelt på programområde og programkategoriar

Nemning	Mill. kroner		
	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
<i>Programområde 09 Arbeid og sosiale formål</i>			
09.00 Administrasjon	717,6	780,9	8,8
09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken	13 707,4	14 877,5	8,5
09.20 Tiltak for bedrede levekår m.m.	395,9	402,4	1,6
09.30 Arbeidsmarknad	9 699,5	10 684,0	10,2
09.40 Arbeidsmiljø og sikkerheit	1 378,8	1 082,5	-21,5
09.50 Pensjonar m.m. under Statens pensjonskasse	10 199,4	10 536,1	3,3
09.60 Kontantytelser	4 220,4	4 685,0	11,0
09.70 Integrering og mangfald	19 369,7	28 790,3	48,6
Sum Arbeid og sosiale formål	59 688,8	71 838,8	20,4
<i>Programområde 29 Sosiale formål, folketrygda</i>			
29.20 Einslige forsørgarar	1 639,0	1 685,0	2,8
29.50 Inntektssikring ved sjukdom, arbeidsavklaring og uførhet	206 894,3	232 646,7	12,4
29.60 Kompensasjon for meirutgifter ved nedsatt funksjons- evne m.m.	11 718,2	13 045,0	11,3
29.70 Alderdom	289 622,0	316 740,0	9,4
29.80 Forsørgartap m.m.	2 380,2	3 643,6	53,1
Sum Sosiale formål, folketrygda	512 253,7	567 760,3	10,8
<i>Programområde 33 Arbeidsliv, folketrygda</i>			
33.30 Arbeidsliv	10 116,8	13 683,0	35,3
Sum Arbeidsliv, folketrygda	10 116,8	13 683,0	35,3
Sum Arbeids- og inkluderingsdepartementet	582 059,3	653 282,1	12,2

Det samla budsjettforslaget for 2024 frå Arbeids- og inkluderingsdepartementet er på 653,3 mrd. kroner. Budsjettforslaget inneber ein samla vekst i utgiftene på om lag 71,2 mrd. kroner, eller

12,2 pst., samanlikna med saldert budsjett for 2023. I tråd med at regjeringa i revidert nasjonalbudsjett for 2023 avgjorde å overføre det konstitusjonelle ansvaret for Petroleumstilsynet (Havin-

dustritilsynet frå 1. januar 2024) frå Arbeids- og inkluderingsdepartementet til Olje- og energidepartementet, blir budsjetttramma til Arbeids- og inkluderingsdepartementet redusert med om lag 394,6 mill. kroner i 2024.

Budsjettforslaget for 2024 for dei G-regulerte ytingane inkluderer anslått effekt av reguleringa av grunnbeløpet i folketrygda per 1. mai 2024 og overhenget frå trygdeoppgjeret frå 2023. Som følge av dette aukar utgiftsanslaget for 2024 med til saman 23,2 mrd. kroner.

Endringane samanlikna med saldert budsjett for 2023 blir påverka av at utviklinga i 2023 har avvike frå det som låg til grunn for budsjettforslaget for 2023. Årsaka er blant anna at veksten i sjukefråvær og antalet mottakarar av arbeidsavklaringspengar blei høgare enn det som var lagt til grunn i budsjettet. For å illustrere dette samanliknar tabellen under forslaget til budsjett for 2024 med siste anslag på rekneskap for 2023 for utgifter til folketrygda og saldert budsjett for 2023. I tillegg aukar utgiftene til busetting og integrering av dei mange fordrivne frå Ukraina.

Utgifter under folketrygda i mill. kroner¹

Nemning	Saldert budsjett 2023	Anslag på rekneskap 2023	Pst. endr. 23/24		
			Forslag 2024	frå saldert budsjett	frå anslag på rekneskap
<i>Sosiale formål, folketrygda</i>					
Sjukepengar	51 815,3	60 007,5	62 237,5	20,1	3,7
Arbeidsavklaringspengar	36 569	40 930	44 709,2	22,3	9,2
Uførlaik	118 510	118 030	125 700	6,1	6,5
Alderspensjon	289 622	296 460	316 740	9,3	6,8
Anna ²	15 737,4	16 298	18 374,3	16,8	12,7
<i>Dagpengar</i>	9 361,8	10 680	12 818	36,9	20
Sum	521 615,5	542 406	580 579	11,3	7

¹ Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv. er ikkje inkludert i denne oversikta.

² «Anna» inkluderer stønad til einsleg mor og far, grunn- og hjelpestønad, hjelpemiddel mv., etterlatne og stønad ved gravferd. Bi-dragforskot er ikkje inkludert.

Ei oversikt over realveksten for sentrale ytingar i folketrygda under Arbeids- og inkluderingsdepartementet er gitt i tabellen *Utviklinga i ytingane frå folketrygda etter stønadstype 2009–2024* under punkt 3.8 Utvikling i utgiftene frå folketrygda.

2.2 Satsingar og hovudprioriteringar

Budsjettforslaget frå Arbeids- og inkluderingsdepartementet bygger opp under ein velfungerande arbeidsmarknad og eit meir inkluderande arbeidsliv som skal stimulere til arbeid og sjølvforsøring.

Regjeringa sine tiltak og verkemiddel skal møte dei langsiktige utfordringane med å

- auke sysselsettinga
- skape eit sikkert, seriøst og meir inkluderande arbeidsliv

- utforme gode velferdsordningar
- bidra til god integrering og deltaking i arbeidslivet for flyktningar og fordrivne

Nedanfor følger ein overordna omtale av dei viktigaste satsingane og prioriteringane for 2024 på Arbeids- og inkluderingsdepartementet sine ansvarsområde.

2.2.1 Arbeidsmarknadspolitikken

Arbeidsmarknadspolitikken skal bidra til ein velfungerande arbeidsmarknad med god utnytting av arbeidskrafta. Det er sentralt å styrke jobbsjansane for personar som har problem med å skaffe seg arbeid på eiga hand. Det er vidare viktig å motverke utstøying og diskriminering og sikre eit tilrettelagt arbeidstilbod for grupper som treng det.

Boks 2.1 Regjeringa sine viktigaste tiltak i arbeids-, integrerings- og velferdspolitikken

- *Ungdomsgaranti* – Ungdomsgarantien blei iverksett 1. juli 2023. I 2024 vil garantien gjelde for heile året. Regjeringa foreslår derfor å auke løyvinga til Arbeids- og velferdsetaten i 2024. Her inngår det også midlar til kompetansetiltak for å sikre god kvalitet i oppfølginga og utvikling av digitale tenester som er betre tilpassa unge sine behov.
- *Arbeidsmarknadstiltak* – Regjeringa foreslår at den samla løyvinga til arbeidsmarknadstiltak blir auka med 238 mill. kroner i 2024 slik at innsatsen kan vidareførast på om lag same nivå som hausten 2023.
- *Tilskot til arbeids- og utdanningsreiser* – Regjeringa foreslår å auke løyvinga med 6 mill. kroner i 2024.
- *Funksjonsassistanse i arbeidslivet* – Løyvinga blei auka i samband med Revidert nasjonalbudsjett 2023, blant anna for å gi rom for fleire mottakarar. Det er viktig å gi rom for nye mottakarar også i 2024. Regjeringa foreslår derfor å auke løyvinga med 30,7 mill. kroner i 2024.
- *Etterlatnereforma* blir iverksett frå 1. januar 2024. Ny barnepensjon har ein kostnad på 1 136 mill. kroner. Samla budsjetteffekt av reforma er anslått til 974 mill. kroner i 2024.
- *Vidareføre auka kapasitet i IMDi* med 55 mill. kroner til å handtere busetting og integrering av fordrevne frå Ukraina.
- *Meir fleksibel norskopplæring for flyktningar og fordrevne* ved å legge til rette for oppretting av eit nasjonalt tilbod for lærerstyrt digital norskopplæring – 30 mill. kroner.
- *Forsøk med arbeidsorientert uføretrygd for nye unge uføre* – Regjeringa foreslår å auke løyvinga med 82,5 mill. kroner til forsøket.
- *Endringar i barnetillegg*. Regjeringa foreslår at barnetillegget for mottakarar av arbeidsavklaringspengar, dagpengar og kvalifiseringsstønad skal prisjusterast årleg – 36 mill. kroner. Regjeringa foreslår også ei endring slik at mottakarar av arbeidsavklaringspengar, uføretrygd og kvalifiseringsstønad får utbetalt barnetillegg sjølv om barnet har eiga inntekt – 6,2 mill. kroner.
- *Varig tilrettelagt arbeid (VTA)* – Regjeringa foreslår 500 fleire plassar i VTA i 2024 – 82,4 mill. kroner.
- *Styrkt innsats mot useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet* – Regjeringa foreslår 20 mill. kroner til a-krimssamarbeid i Innlandet og auka løyving til Arbeidstilsynet -
- *Forsøk med tilrettelagt vidaregåande opplæring* – Regjeringa foreslår å auke løyvinga med 25 mill. kroner i 2024.
- *Utprøving av modellar for samhandling mellom arbeids- og helsesektoren*, ein modell der NAV-rettleiari inngår i Rask psykisk helsehjelp-team (RPH) og ein modell der NAV-rettleiari inngår i eit samarbeid på fastlegekontoret – 18,7 mill. kroner (inkl. 7 mill. kroner over Helse- og omsorgsdepartementets budsjett).
- *Kvalitativt betre tolketenester i Arbeids- og velferdsetaten* ved ei styrking av driftsløyvinga til etaten til fleire fast tilsette tolkar – 12,3 mill. kroner.
- *Prosjekt 4 i IKT-moderniseringa i Arbeids- og velferdsetaten* blir ført vidare i 2024 for å tilby nye og gode tenester til både arbeidsgivarar og personbrukarar når det gjeld blant anna dagpengar, arbeidsavklaringspengar og dei arbeidsretta tenestene i etaten – 429 mill. kroner.
- *Styrke arbeidet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vald* ved å auke talet på minoritetsrådgjevarar i skolane, styrke kompetanseteamet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vald og utvide bu- og støttetilbodet for personar over 18 år utsett for negativ sosial kontroll og æresrelatert vald – til saman 13,2 mill. kroner.
- *Styrke arbeidet for mangfald og mot rasisme og diskriminering* gjennom tilskot til kommunar som jobbar aktivt for mangfald og mot diskriminering over ordninga Utvikling av kommunale kvalifiserings- og integrerings tiltak – 10 mill. kroner.
- *Styrking av Trygderetten* som ein del av oppfølginga av NOU 2023: 11 *Raskt og riktig* – 9,4 mill. kroner i 2024.

Med unntak av ein topp våren 2022, har ikkje sysselsettinga vore høgare sidan hausten 2009. Arbeidsløysa er lågare enn gjennomsnittet dei siste 15 åra. Det er framleis mange ledige stillingar i arbeidsmarknaden. Med stor etterspørsel etter arbeidskraft har mange av dei som står utan arbeid, gode sjansar til å komme inn i arbeidsmarknaden. Samtidig er det mange som treng bistand for å komme i arbeid og som vil betre sine sjansar for å få jobb ved å delta i arbeidsmarknadstiltak.

Sjå også nærmare omtale i punkt 6.1 Et velfungerende arbeidsmarked med god utnyttelse av arbeidskraften, 6.4 God inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet og programkategori 09.30 Arbeidsmarked.

Arbeidsmarknadstiltak

Det er mange som treng bistand for å komme i arbeid og som vil betre sine sjansar for å komme i jobb ved å delta i arbeidsmarknadstiltak. Tal for registrerte ledige og tal for personar med nedsett arbeidsevne har auka det siste året og det er ikkje venta nokon nedgang i 2024. Løyvinga til arbeidsmarknadstiltak blei styrka i samband med behandlinga av Revidert nasjonalbudsjett 2023. Regjeringa foreslår å auke løyvinga til arbeidsmarknadstiltak for 2024 slik at innsatsen kan vidareførast på same nivå som hausten 2023. Forslaget vil også gi grunnlag for at Arbeids- og velferdsetaten kan tilby tiltak i eigenregi på fleire NAV-kontor.

Ordninga Individuell jobbstøtte (IPS) skal bidra til at personar med moderate til alvorlege psykiske lidningar og/eller rusproblem kjem over i ordinært, lønna arbeid gjennom tett og samtidig oppfølging frå Arbeids- og velferdsetaten og helse- og omsorgstenesta. Frå 2021 er det også sett i gang eit forsøk for unge i målgruppa, IPS ung, der målet er at fleire gjennomfører utdanning og kjem i jobb. Forslag til løyving i 2024 gir grunnlag for å styrke IPS. Satsinga har samanheng med Meld. St. 23 (2022–2023) Opptappingsplanen for psykisk helse og Prop. 1 S (2023–2024) frå Helse- og omsorgsdepartementet.

Sjå nærmare omtale under kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak.

Ungdomsgaranti

Ungdomsgarantien blei iverksett 1. juli 2023. Den gjeld for personar under 30 år som er registrert hos Arbeids- og velferdsetaten med behov for arbeidsretta bistand. Ungdomsgarantien skal sikre tidleg innsats og tett, individuelt tilpassa

oppfølging, og nødvendig hjelp opp mot andre relevante instansar, blant anna utdanningssektoren og helsetenesta. Målet er at fleire skal fullføre utdanning og komme i arbeid.

I 2024 vil garantien gjelde for heile året. Regjeringa foreslår derfor å auke løyvinga til Arbeids- og velferdsetaten i 2024. Her inngår det også løyving til kompetansetiltak for å sikre god kvalitet i oppfølginga og utvikling av digitale tenester som er betre tilpassa unge sine behov.

Sjå nærmare omtale under kap. 605, post 01.

Fleire plassar i varig tilrettelagt arbeid (VTA)

Regjeringa foreslår å auke løyvinga til VTA, inkludert personellressursar i Arbeids- og velferdsetaten, med 82,4 mill. kroner. Det vil gi rom for om lag 500 fleire plassar i 2024.

Regjeringa legg også fram ein fireårig opptappingsplan for VTA (2024–2027) som oppfølging av oppmodingsvedtak 605 av 18. april 2023. Sjå omtale av oppmodingsvedtak i punkt 4.

Sjå nærmare omtale under kap. 634, post 77.

Arbeids- og utdanningsreiser og funksjonsassistanse

Regjeringa foreslår å auke løyvinga til tilskot til arbeids- og utdanningsreiser og funksjonsassistanse i arbeidslivet med 37 mill. kroner samla i 2024 samanlikna med Saldert budsjett 2023.

Sjå nærmare omtale under kap. 634, post 78 og 79.

Ferietillegg til dagpengar

For å styrke inntektssikringa ved ferie, innførte regjeringa eit ferietillegg til dagpengar i 2023. Dei som tek imot sjukepengar på grunnlag av dagpengar fekk eit tilsvarende ferietillegg. Regjeringa foreslår at ferietillegget til dagpengar slik det blei utforma for 2023, blir vidareført i 2024. Tilsvarende tilrår regjeringa at ferietillegget til mottakarar av sjukepengar på grunnlag av dagpengar blir vidareført i 2024.

Sjå nærmare omtale under kap. 2541, post 70.

2.2.2 Integrering av flyktingar og fordrivne

Integreringspolitikken skal bidra til å få fleire i arbeid, bygge sterke fellesskap og gode fellesarenaer, fremme likestilling og ta opp kampen mot negativ sosial kontroll. Regjeringa sitt hovudmål i integreringspolitikken er at fleire skal komme i arbeid.

Russland sin angrepskrig i Ukraina har ført til ein stor auke i talet på flyktingar til Noreg. Sidan krigsutbrotet har det komme over 57 000 fordrivne frå Ukraina, per 1. september 2023. Samtidig kjem det også fleire frå andre land, som frå Eritrea, Syria og Afghanistan. Også i 2024 er det venta at det vil komme svært mange flyktingar samanlikna med eit normalår. Busetting og integrering av desse vil prege arbeidet også i året som kjem.

Regjeringa sitt utgangspunkt er at dei fordrivne er i Noreg mellombels, og at dei skal raskt i arbeid eller anna aktivitet. Dei som blir busett og er mellom 18–55 år, får tilbod om introduksjonsprogram og språkopplæring i busettingskommunen. For dei med utdanning frå før skal tilbodet primært førebu flyktingane på arbeid. I tida som kjem, vil eit stort antal komme ut av introduksjonsprogram. Regjeringa vil jobbe for at desse skal komme raskt i arbeid og kunne forsørge seg sjølv. Det er bra både for den enkelte, for lokalsamfunnet og for kommunen. For å lykkast, er vi avhengige av innsats både frå kommunen, frå NAV, arbeidsgivarane og frå den enkelte flykting.

Regjeringa er samtidig opptatt av å ivareta den brede integreringspolitikken for alle grupper av innvandrarak og etterkommarane deira.

Fleksibel norskopplæring for flyktingar og fordrivne

Regjeringa ønsker at fordrivne frå Ukraina og andre flyktingar skal komme raskt ut i arbeid eller annan aktivitet. Samtidig har mange behov for å lære seg norsk. Den kommunale norskopplæringa skjer på dagtid i mange kommunar, noko som kan vere eit hinder for å komme raskt i arbeid. Regjeringa foreslår å løyve 30 mill. kroner for å legge til rette for etablering av eit nasjonalt tilbod om digital lærarstyrt norskopplæring. Målet er å betre tilgangen på fleksible tilbod for norskopplæring på kveldstid og helg der deltakarane kan kombinere opplæringa med jobb. Tilbodet kjem også andre nykomne innvandrarak til gode.

Sjå nærmare omtale under kap. 671, post 62.

Auka kapasitet i Integrerings- og mangfaldsdirektoratet for å handtere flyktingstraumen frå Ukraina

I 2022 og 2023 har IMDi fått mellombels auka løyving for å handtere den store flyktingstraumen frå Ukraina. IMDi vil framleis ha stor oppgåvemengde knytt både til høg busetting i 2024 og til å følge opp den rekordhøge busettinga frå dei føregåande åra. IMDi skal blant anna rettleie kommunane i

arbeidsretta integreringsarbeid og vere pådrivar og samordnar i integreringspolitikken. Regjeringa foreslår at den mellombels auken i løyvinga til IMDi blir vidareført med 55 mill. kroner.

Sjå nærmare omtale under kap. 670, post 01.

Arbeide mot rasisme og diskriminering i kommunane

Regjeringa foreslår 10 mill. kroner til tilskot til kommunar som jobbar aktivt med mangfald og ikkje-diskriminering, til tiltak og metodar av nasjonal interesse og med overføringsverdi til andre kommunar. Kommunane er sentrale aktørar i arbeidet med å forebygge og motarbeide rasisme og diskriminering. Tilskotet er eit tiltak i handlingsplanen mot rasisme og diskriminering, som regjeringa legg fram hausten 2023.

Sjå nærmare omtale under kap. 671, post 62.

Styrke arbeidet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vald

Regjeringa styrkar arbeidet mot negativ sosial kontroll, æresrelatert vald, tvangsekteskap og kjønnslemlestelse med til saman 13,2 mill. kroner gjennom tre tiltak i budsjettet for 2024. Minoritetsrådgjevarane har spisskompetanse om tematikken, og dei gjer eit viktig arbeid med å følge opp elever og tilsette på vidaregåande skoler og ungdomskolar rundt i heile landet. Regjeringa foreslår å styrke ordninga med seks årsverk i 2024. Vidare foreslår regjeringa å styrke kompetansteamet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vald med to årsverk. Kompetansteamet er eit nasjonalt, tverretatleg team som rettleiar tilsette i hjelpetenestene som møter utsette personar i sitt arbeid, og enkeltpersonar som sjølv tar kontakt for å få hjelp. Dei siste åra har det vore ein auke i talet på saker til teamet. Regjeringa foreslår også å utvide det nasjonale bu- og støttetilbodet til personar over 18 år utsett for negativ sosial kontroll og æresrelatert vald. Utvidinga inneber både ein styrking av det eksisterande tilbodet, og ein pilot med eit nytt tilbod til personar som er utsett for ufrivillig opphald i utlandet.

Sjå nærmare omtale under kap. 670, post 01, kap. 671, post 62 og kap. 858, post 01.

2.2.3 Forsøk med arbeidsorientert uføretrygd

Regjeringa jobbar vidare med å utforme eit avgrensa forsøk med arbeidsorientert uføretrygd for uføre under 30 år, jf. Prop. 1 S (2022–2023), og har ein pågåande dialog med partane i arbeidsliv

vet om konkretisering og gjennomføring av forsøket. Dette blir også gjort i samråd med Arbeids- og velferdsdirektoratet. Det er framleis behov for ytterlegare dialog på ein del område. I forsøket skal ein kombinere to nye verkemiddel: at personar som har fått vedtak om (arbeidsorientert) uføretrygd skal få tett oppfølging frå Arbeids- og velferdsetaten, og at det blir avtalt mellom partane i arbeidslivet at lønna i desse tilfella kan settast lågare enn lønn fastsett på ordinære vilkår (trygdejustert lønn). Arbeidssøkarperioden skal inntektssikrast. Målgruppa for forsøket er ikkje dei som i dag kombinerer uføretrygd og ordinært arbeid, men unge under 30 år som elles ville fått 100 pst. uføretrygd. Utgiftene i 2024 vil vere knytt til systemendringar og drift av systemløyvinga, opplæring i Arbeids- og velferdsetaten, saksbehandling og oppfølging. Regjeringa foreslår å auke driftsløyvinga til Arbeids- og velferdsetaten med 82,5 mill. kroner i 2024 for å dekke utgifter til igangsetting av forsøket. Forsøket skal også følgjast av ei prosess- og effektevaluering.

Sjå nærmare omtale i del II, under punkt 6.4 God inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet og programkategori 09.10, kap. 605, post 01.

2.2.4 Styrkt innsats mot useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet

Styrkt a-krimssamarbeid i Innlandet

Konsekvensane av arbeidslivskriminalitet er alvorlege for dei arbeidstakarane som blir ramma. Det kan òg føre til dårlegare rekruttering til utsette yrke og næringar, og til svekt konkurranseevne for dei seriøse verksemdene.

Innlandet er eit område kor det har vore høg aktivitet i hyttebygging dei siste åra, og byggebransjen er ein bransje som erfaringsvis har vore svært utsett for arbeidslivskriminalitet. Andre utfordringar er til dømes utnytting av tilsette og manglande betaling av skatt og avgift i restaurantbransjen, og utfordringar rundt arbeidstid og underbetaling/lønnstyveri i landbruket.

Regjeringa foreslår å styrke a-krimssamarbeidet i Innlandet med 15 mill. kroner likt fordelt på Arbeidstilsynet, Skatteetaten, politiet og Arbeids- og velferdsetaten.

Sjå også omtale under punkt 6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv, og kap. 640 Arbeidstilsynet.

Styrkt oppfølging av useriøsitet og sosial dumping

Dei fleste i Noreg arbeider under gode og forsvarlege arbeidsforhold, men det trygge, seriøse og

organiserte arbeidslivet blir utfordra av useriøse aktørar, sosial dumping og lav organisasjonsgrad i utsette bransjar og verksemdar. Regjeringa foreslår å styrke Arbeidstilsynet med 5 mill. kroner.

Arbeidstilsynet har ei særskild viktig rolle i å hindre at menneske blir utnytta og utsette for sosial dumping. Arbeidstilsynet sitt fremste verkemiddel mot useriøsitet og sosial dumping er fysiske tilsyn og å vera synlege på arbeidsplassar. Ei slik styrking vil gjere Arbeidstilsynet i stand til å gjennomføre fleire og meir målretta tilsyn.

Regjeringa sin handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, og tiltaka i handlingsplanen får støtte av begge dei ovannevnte styrkingane. Dei støttar også opp under arbeidet med ein Noregsmodell og seriøsitetskrav i offentlege anskaffingar.

Sjå også omtale under punkt 6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv, og kap. 640 Arbeidstilsynet.

2.2.5 Utprøving av modellar for samhandling mellom arbeids- og helsesektoren

Regjeringa foreslår ei satsing på å prøve ut to modellar for systematisk tenestehandling mellom Arbeids- og velferdsetaten og helsetenestene i kommunane:

- Modell der NAV-rettleiar inngår i Rask psykisk helsehjelp-team (RPH).
- Modell der NAV-rettleiar inngår i et samarbeid på fastlegekontoret saman med fastlege og ev. kognitiv terapeut.

Målet er å prøve ut tidleg og samtidig oppfølging av brukarar som har behov for oppfølging frå begge sektorar. Målgruppa er særleg personar med milde til moderate psykiske helseproblem og/eller rusproblem.

Forslaget gjeld ein forberedande fase med eit avgrensa antal pilotar. Kostnadene til personellressursar i Arbeids- og velferdsetaten, administrative ressursar i Arbeids- og velferdsdirektoratet og Helsedirektoratet og følgeforskning er anslått til 18,7 mill. kroner, og blir finansiert både over Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementets budsjett. Sjå nærmare omtale i del II under punkt 6.4 God inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet, programkategori 09.10, kap. 605, post 01 og Prop. 1 S (2023–2024) for Helse- og omsorgsdepartementet.

2.2.6 Endringar i barnetillegga

Rett til barnetillegg når barnet har eiga inntekt

I dag fell barnetillegga til arbeidsavklaringspengar, uføretrygd og kvalifiseringsstønad bort viss barnet har ei inntekt som overstig grunnbeløpet i folketrygda. Regjeringa foreslår ei endring slik at forsørgaren får utbetalt barnetillegget sjølv om barnet har eiga inntekt. Dersom retten til barnetillegg blir uavhengig av inntekta til barnet, blir det langt meir motiverande for unge å ta seg ein jobb. Det kan bidra til at barn og unge blir meir sjølvstendige, at dei kan få verdifull arbeidserfaring og at dei i større grad vil ha høve til å ivareta eigne interesser. Ei slik endring vil også gi desse familiane ein litt betre økonomi. Tiltaket er anslått å auke utgiftene for folketrygda med 6,2 mill. kroner.

Sjå nærmare omtale i del II under punkt 6.6 Inntektssikringsordningar som gir økonomisk trygghet og samtidig stimulerer til arbeid, programkategori 29.50, kap. 2651, post 70 og kap. 2655, post 70.

Prisjustering av barnetillegga

Regjeringa vil framover legge opp til at hovudregelen er ei årleg prisjustering av barnetillegga til dagpengar, arbeidsavklaringspengar og kvalifiseringsstønad i tråd med overslaget for konsumprisvekst. Formålet er å bidra til at stønadmottakarar held kjøpekrafta oppe knytt til dei ekstraavgiftene som følger med å ha barn. Prisjusteringa er anslått å auke utgiftene til folketrygda med 36 mill. kroner i 2024. Meirutgifta på 2 mill. kroner for prisjustering av barnetillegg til deltakarar i kvalifiseringsprogrammet blir dekt gjennom prisjusteringa av kommuneramma.

Sjå nærmare omtale i del II under punkt 6.6 Inntektssikringsordningar som gir økonomisk trygghet og samtidig stimulerer til arbeid, programkategori 29.50, kap. 2651, post 70 og kap. 2655, post 70.

Barnetillegg til begge forsørgarar på tiltakspengar

Regjeringa foreslår at det blir gitt barnetillegg til begge foreldre som får tiltakspengar, tilsvarande som for mottakarar av dagpengar, arbeidsavklaringspengar og kvalifiseringsstønad.

Sjå nærmare omtale i del II under punkt 6.6 Inntektssikringsordningar som gir økonomisk trygghet og samtidig stimulerer til arbeid og kap. 634, post 76.

2.2.7 Styrking av tolketenesta for høyrselshemma, døve og døvblinde

Tolking for høyrselshemma, døve og døvblinde blir utført både av fast tilsette tolkar ved NAV Hjelpe-middelsentral og av frilanstolkar. For å auke talet på fast tilsette tolkar, blei driftsløyvinga til Arbeids- og velferdsetaten auka med 32 mill. kroner i 2023. Formålet var å legge til rette for kvalitativt betre tolketenester, at det i større grad skal vere høve til å vareta prioriterte oppdrag og meir føreseieleg for brukarane. For ytterlegare å styrke tolketenesta, foreslår regjeringa å auke driftsløyvinga til Arbeids- og velferdsetaten med 12,3 mill. kroner i 2024, som gir rom for å auke talet på fast tilsette tolkar med om lag 13 årsverk. Sjå programkategori 09.10 og 29.60 for nærmare omtale.

2.2.8 IKT-modernisering i Arbeids- og velferdsetaten

Ei modernisering av IKT-systema i Arbeids- og velferdsetaten er nødvendig for å skifte ut svært gamle system som ikkje tilfredsstillar krav til sikkerheit og brukarvennlege tenester. Systema medfører også unødvendig mykje manuell behandling i ytingsforvaltninga og gjer det vanskeleg å implementere politiske reformer. Målet er å utvikle gode sjølvbeteningsløysingar for brukarane, gi dei innsyn i eiga sak og gjere det mogleg for dei å ha digital kommunikasjon med forvaltninga.

IKT-moderniseringa inneber eit langsiktig utviklingsløp. Moderniseringa består i 2024 av Prosjekt 4

Prosjekt 4 skal legge til rette for å ta kritisk funksjonalitet ut av Arena og fase ut Abetal. Desse systema handterer i dag mellom anna vesentlege ytingsområde som dagpengar og arbeidsavklaringspengar. I prosjektet planlegg Arbeids- og velferdsetaten også å modernisere tenesteyting og forvaltning av arbeidsmarknadstiltaka.

For 2024 foreslår regjeringa ei løyving på 429 mill. kroner til Prosjekt 4 i IKT-moderniseringa i Arbeids- og velferdsetaten.

Sjå programkategori 09.10 for nærmare omtale.

2.2.9 Trygderetten

Trygderetten sitt budsjett auker som ein del av oppfølginga av NOU 2023: 11 *Raskt og riktig*. Dette skal gå til to formål: Å anskaffe eit nytt saks- og arkivsystem og å sette igang eit tidsavgrensa prosjekt over tre år (2024–2026) for å bygge ned

restansar. For 2024 foreslår regjeringa ein auke i løyvinga til Trygderetten på 9,4 mill. kroner. Sjå programkategori 09.10 for nærmare omtale.

2.2.10 Pensjonsreforma

For å styrke berekrafta i pensjonssystemet og sikre ei god fordeling av byrder og gode mellom generasjonar blei pensjonsreglane lagde om frå 2011. Pensjonsreforma vil i betydeleg grad bidra til å dempe utgiftsveksten som følger av ei aldrande befolkning, samtidig som dei nye reglane gir gode insentiv til arbeid. Pensjonsreforma er ei grunnleggande endring av det norske pensjonssystemet, der mange av endringane kjem gradvis, og der full effekt av reforma ligg langt fram i tid. Regjeringa vil trygge framtidens pensjonar gjennom ein ansvarleg økonomisk politikk, og held fram med å gjennomføre pensjonsreforma.

Sjølv om hovudprinsippa i pensjonsreforma ligg fast, kan det på enkelte punkt vere behov for justeringar for å sikre at pensjonssystemet gir ein trygg og verdig alderdom for alle. Samtidig må pensjonssystemet vere berekraftig over tid. For å sikre berekrafta er det sentralt at fleire står lenger i jobb, slik at aldringa av befolkninga blir møtt med lengre yrkesliv. I tillegg var òg eit viktig mål at pensjonssystemet er sosialt berekraftig, der pensjonssystemet er og blir opplevd som rettferdig, og der byrder og gode blir jamt fordelte over generasjonane.

Regjeringa Solberg sette ned eit utval som skulle beskrive pensjonssystemet og evaluere om det er mogleg å nå dei langsiktige måla i reforma. Utvalet var breitt samansett, med medlemmer som var peikte ut av dei partia som har stilt seg bak pensjonsreforma gjennom tidlegare forlik og/eller regjeringsdeltaking. Utvalet leverte utgreiinga si (NOU 2022: 7 *Et forbedret pensjonssystem*) i juni 2022 med konkrete forslag til justeringar av pensjonssystemet, og utgreiinga har vore på høyring.

Pensjonsreforma har styrkt den økonomiske berekrafta betydeleg og sikrar ei betre fordeling av byrder og gode mellom generasjonar enn det som ville vore tilfellet dersom det gamle pensjonssystemet hadde blitt vidareført. Men reforma er likevel ikkje berekraftig dersom grupper av pensjonistar får urimeleg låge pensjonsnivå eller det blir urimeleg store forskjellar mellom ulike grupper pensjonistar. Regjeringa vil gå gjennom rapporten og høyringsinnspel og komme tilbake til Stortinget med eventuelle forslag til endringar i systemet. Regjeringa vil arbeide for breie forlik i

pensjonspolitikken, med mål om gode og føreseielege pensjonar for både dagens og framtidens generasjonar.

2.2.11 Budsjetteffekt av etterlatnereforma

Som eit ledd i oppfølginga av pensjonsreforma, har regjeringa vidareført arbeidet med etterlatnereforma som blei vedtatt av Stortinget i desember 2020. Nye reglar skal gjelde frå 1. januar 2024. Dagens gjenlevendepensjon blir erstatta av ei tidsavgrensa omstillingsstønad, og gjenlevendefordelane i alderspensjon og uføretrygd skal fasast ut. Barnepensjonen blir samtidig styrka. Avviklinga av dagens gjenlevendepensjon har små budsjetteffektar dei første åra etter omlegginga, og utgjer om lag 7 mill. kroner i mindreutgifter i 2024. Utfasinga av gjenlevendefordelane i alderspensjon og uføretrygd gir mindreutgifter på om lag 155 mill. kroner i 2024. Styrkinga av barnepensjonen betyr ein auke i utgiftene til denne ytinga. Barnepensjonen vil bli gitt med faste satsar til alle barn, satsane aukar, og alle barn vil få barnepensjon fram til dei fyller 20 år. Budsjetteffekten for 2024 er 1 136 mill. kroner. Samla budsjetteffekt av etterlatnereforma er anslått til 974 mill. kroner i 2024.

2.2.12 Administrative førebuingar i Statens pensjonskasse for innføring av ny offentlig tenestepensjon

Stortinget har vedtatt ny tenestepensjon i offentlig sektor, jf. Prop. 87 L (2018–2019), Innst. 314 L (2018–2019) og Lovvedtak 72 (2018–2019). Den nye tenestepensjonen vil få verknad for utbetalt pensjon når 1963-kullet fyller 62 år, dvs. frå 2025. Som følge av dette gjennomfører Statens pensjonskasse (SPK) administrative førebuingar. I 2023 er det gjennomført ei ekstern kvalitetssikring (KS2) av kostnadsrammer og usikkerheit for fase tre.

Departementet orienterte Stortinget om resultatet av KS2 våren 2023. På bakgrunn av KS2-rapporten tilrådde regjeringa overfor Stortinget i Prop. 118 S (2022–2023) *Tilleggslovingar og omprioriteringar i statsbudsjettet 2023* at Pro 25 fase tre startar opp i 2023, med ei kostnadsramme på 391 mill. 2023-kroner inkl. mva. På bakgrunn av Innst. 490 S (2022–2023) blei dette vedtatt av Stortinget, jf. romartalfullmakt XIV. Departementet og SPK vil følge opp merknader og tilrådingar frå kvalitetssikringa.

Sjå nærmare omtale under programkategori 09.50.

2.2.13 Nytt system for bustadlånsordninga i Statens pensjonskasse

Statens pensjonskasse (SPK) administrerer bustadlånsordninga for medlemmer i SPK. I hovudtariffavtalane i staten går det fram at bustadlån kan ytast med inntil 2,3 mill. kroner. Ordninga er eit arbeidsgivarpolitisk verkemiddel som sorterer under Kommunal- og distriktsdepartementets (KDD) sektoransvar. Ordninga blir administrert av SPK etter KDDs *Instruks for forvaltning av boliglånsordningen i Statens pensjonskasse*. Ved utgangen av 2022 var utlånsporteføljen i overkant av 45 mrd. kroner fordelt på om lag 39 000 lånekundar.

Dagens lånesystem har ein høg driftsrisiko, og det er derfor nødvendig å investere i eit nytt system innan relativt kort tid. Dagens lånesystem er over 20 år gammalt, og har avgrensa funksjonali-

tet når det gjeld å vareta personvernlovgivinga og andre regulatoriske føringar.

I 2023 blei løyvinga til SPK auka med 40 mill. kroner for å dekke kostnadene med å anskaffe eit nytt lånesystem for 2023. I 2024 blir det foreslått løyvd 22 mill. kroner slik at SPK kan dekke kostnadene i 2024 med å anskaffe eit nytt lånesystem. Eit nytt system vil bidra til at staten også framover kan vareta forpliktingane dei har ifølge hovudtariffavtalane. I tillegg vil eit nytt system bidra til betre brukarvennlegheit for lånekundane, mellom anna ved at SPK kan ta i bruk digitale fellesløysingar for innhenting av offentleg tilgjengelege data.

Det er lagt opp til at det månadlege termingebyret låntakarane betaler, blir auka med ti kroner, frå 50 kroner til 60 kroner, frå det budsjettåret avskrivingskostnadene inntreffer, truleg frå slutten av 2024 eller frå 2025.

3 Sysselsetting, levekår, integrering og utvikling i sentrale inntektssikringsordningar

3.1 Innleiing

Høg sysselsetting og høg samla produktivitet er grunnlaget for god verdiskaping. Ein omfattande offentlig finansiert velferdsstat er avhengig av høg yrkesdeltaking. For den enkelte betyr det å ha ein jobb både stabil inntekt, personleg utvikling og deltaking på ein sosial arena. At mange er i arbeid, er ei viktig årsak til den relativt jamne inntektsfordelinga i Noreg.

Situasjonen i den norske arbeidsmarknaden er framleis god, sjølv om veksten i sysselsettinga har vore meir avdempa i første halvår 2023 enn i fjor. Samtidig er det mange som står utanfor arbeidsmarknaden.

Samanlikna med mange andre land i Europa er yrkesdeltakinga blant kvinner og seniorar høg, mens sysselsettinga blant menn i alderen 25–54 år er som gjennomsnittet for EU og under nivået i blant anna Sverige og Tyskland. Gjennomsnittleg arbeidstid i Noreg per sysselsatt er om lag som gjennomsnittet i EU, mens målt per innbyggjar er arbeidstida i underkant av gjennomsnittet i EU-landa.

Den demografiske utviklinga påverkar utgiftene til dei rettsbaserte ordningane i folketrygda. Vi lever stadig lenger. Befolkningsframskrivingar peiker i retning av at mens det no er fire personar i yrkesaktiv alder per person over 67 år, kan dette talet vere nesten halvert i 2060. Det har betydning for berekrafta i velferdsstaten. Ein stadig større del av ressursane i samfunnet vil i åra framover gå til å sikre ein trygg og verdig alderdom, noko som vil stille offentlege finansar, pensjonssystemet og dei andre velferdsordningane overfor store utfordringar. Ein auke i arbeidsinnsatsen òg blant eldre vil bidra til å styrke berekrafta i velferdsordningane.

God velferd i framtida er avhengig av god tilgang på arbeidskraft. Sjølv om arbeidsinnvandring har bidratt til høg aktivitet når etterspørselelen har vore stor, kan ikkje det vere ei løysing på varig basis. Dei fleste europeiske land har dei same demografiske utfordringane knytte til aldring. Derfor må dei innanlandske arbeidskraftre-

servane mobiliserast først og fremst. I tillegg til å få fleire til å jobbe lenger er det viktig å inkludere fleire i arbeid og sørge for god bruk av den arbeidskrafta som allereie er i jobb, blant anna ved å legge til rette for at fleire kan jobbe heiltid.

I dag er det for mange i yrkesaktiv alder som står utanfor arbeidslivet. Andelen mottakarar av helserelaterte ytingar er høg samanlikna med andre OECD-land. Denne andelen har halde seg relativt stabil dei siste tiåra. Mange stønadsmottakarar kan dels vere eit uttrykk for at Noreg har ein godt utbygd velferdsstat med mål om økonomisk og sosial utjamning. Personar med låg formell kompetanse, personar med helseproblem, unge og nokre innvandrargrupper er overrepresenterte blant dei som har problem med å få eller halda på ein jobb. Unge utan vidaregåande opplæring risikerer å få ein ustabil yrkeskarriere med lengre periodar utan jobb og med låg pensjonsopptening.

Det store fleirtalet i den norske befolkninga har høg levestandard og gode levekår. Ein godt fungerande arbeidsmarknad med høg sysselsetting og eit velorganisert arbeidsliv med koordinert lønnsdanning og små lønnsforskjellar utgjer eit viktig grunnlag for velferd og utjamning. Ein sterk velferdsstat med gode offentlege tenester og velferdsordningar som omfattar alle, er viktig for alle innbyggjarar, men betyr ekstra mykje for utsette grupper. Også eit omfordelende skattesystem bidrar til å utjamne forskjellar i levekår. Det er tendensar til aukande inntektsforskjellar og ein større andel med vedvarande låginntekt, sjølv om forskjellane og førekomsten av låginntekt er mindre i Noreg enn i andre land.

Arbeidsmiljøstandarden i Noreg er høg. I enkelte bransjar og yrke er det likevel utfordringar når det gjeld helse og sikkerheit. Sosial dumping, useriositet og arbeidslivskriminalitet er framleis eit stort problem, med negative konsekvensar for arbeidstakarane det angår, seriøse verksemder og samfunnet elles. Ei utvikling med aukande inntektsforskjellar, bruk av atypiske tilknytingsformer i enkelte bransjar og at dei som utfører arbeid, ikkje får del i nødvendig kompetanseutvikling, kan

bidra til eit meir todelt arbeidsliv og vil slik sett vere ein trussel mot den norske arbeidslivsmodellen. Målretta og kunnskapsbaserte tiltak, tilpassa regulering, kontroll og samarbeid mellom myndighetene og partane i arbeidslivet bidrar til å redusere utfordringane i arbeidslivet.

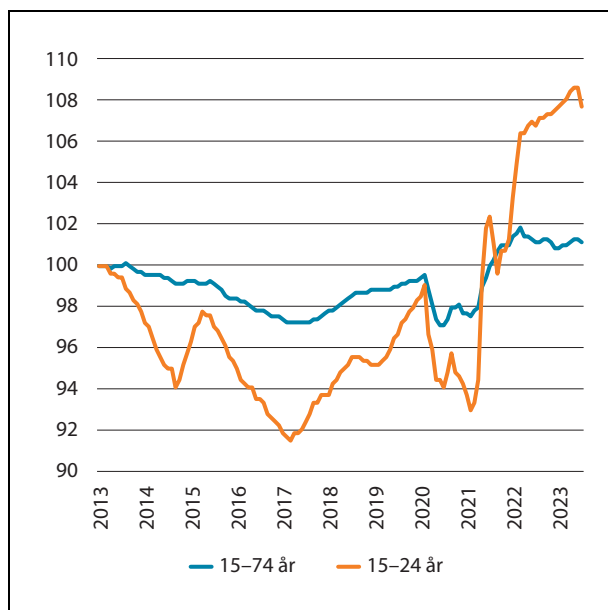
3.2 Situasjonen i arbeidsmarknaden

Stabil utvikling i arbeidsmarknaden

Etter den sterke gjeninnhentinga etter koronapandemien i mesteparten av 2022, er sysselsettinga no på eit høgt nivå, og arbeidsløysa er låg. Sjølv om etterspørselen etter arbeidskraft framleis er god, har oppgangen i sysselsettinga dempa seg, og vore moderat så langt i år. Antalet registrerte lønntakarar har auka med 2 000 personar i gjennomsnitt per månad gjennom første halvår. Tal for 2. kvartal viser at alle fylke har hatt vekst i sysselsettinga det siste året, og prosentvis har oppgangen vore om lag like sterk i privat og offentlig sektor. Det har også vore ei oppgang i alle næringer med unntak av forretningsmessig tenesteyting, der utleie av arbeidskraft inngår, sjå nærare omtale nedanfor.

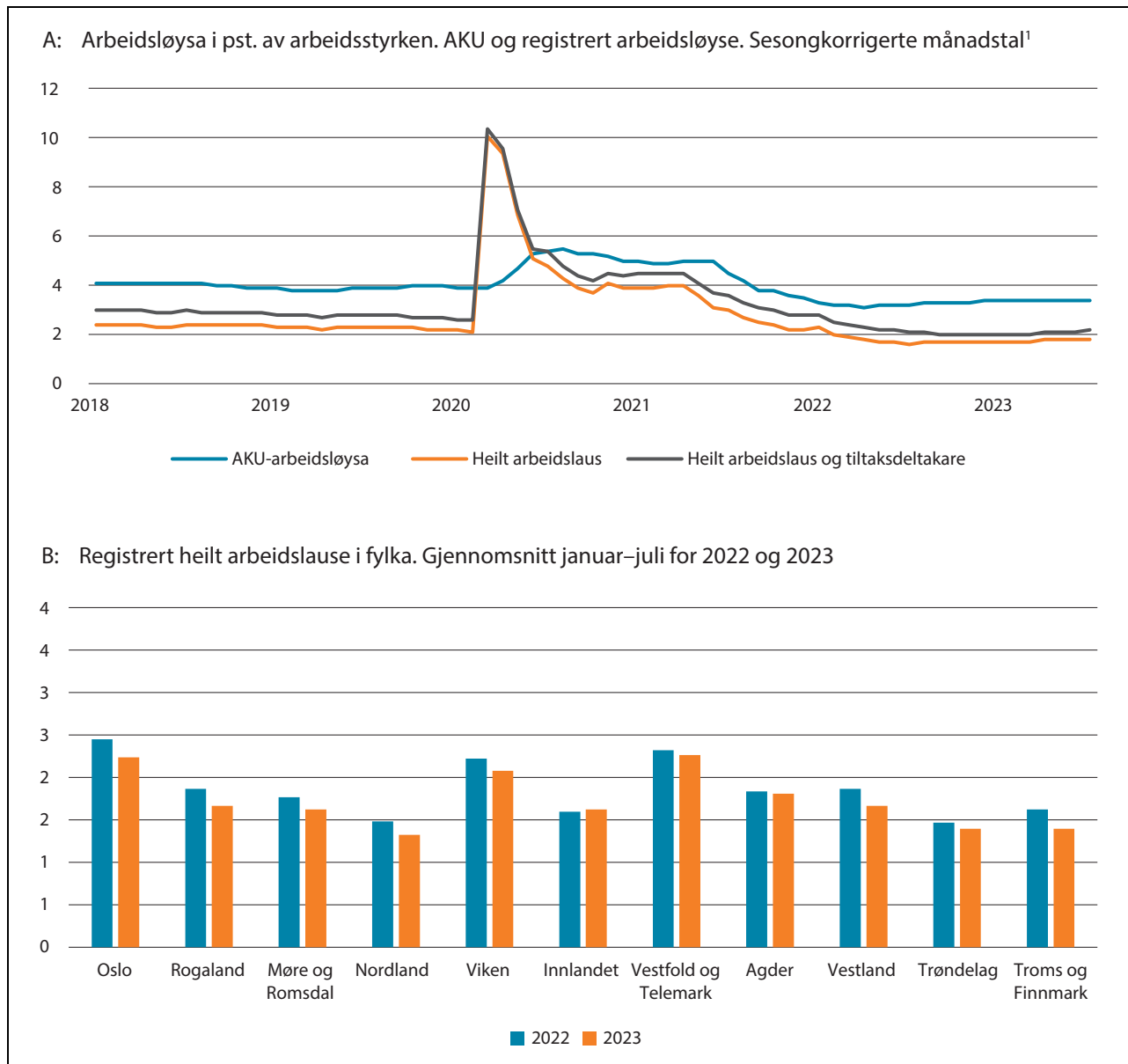
I overkant av 70 pst. av befolkninga i yrkesaktiv alder er sysselsette i 2. kvartal når ein justerer for sesongvariasjonar. Med unntak av ein topp våren 2022, har ikkje nivået vore høgare sidan hausten 2009. Sysselsettingsandelen har auka mest blant dei yngste det siste året, sjå figur 3.1, eit mønster som er typisk frå tidlegare konjunkturoppgangar. Sjølv om sysselsettinga har auka klart i Noreg i perioden etter koronakrisa, har auka i mange andre europeiske land vore enda sterkare.

Høg etterspørsel etter arbeidskraft bidrog til eit rekordhøgt antal ledige stillingar i 2022. I 2. kvartal 2023 var det 117 800 ledige stillingar, ifølge tal frå Statistisk sentralbyrå. Omfanget av ledige stillingar har gått ned med om lag 10 pst. frå fyrste kvartal, men er framleis på et høgt nivå. Statistikk over nye ledige stillingar meldt til Arbeids- og velferdsetaten viser at omfanget hittil i 2023 er noko lågare enn i fjor. Bedriftene i Norges Bank sine regionale nettverk stadfester også at knappleik på arbeidskraft har avtatt noko. Likevel melder framleis ein del bedrifter om historisk stor mangel på kvalifisert arbeidskraft.



Figur 3.1 Utvikling i sysselsettingsandel, 15–74 år og 15–24 år. Sesong- og brotjusterte månedstal, AKU. Indeks januar 2013=100

Den registrerte arbeidsløysa har i hovudsak vore stabil det siste året. Det har likevel vore ei lita auke gjennom 1. halvår 2023. Ved utgangen av august var det registrert 54 600 heilt arbeidslause, som utgjer 1,9 pst. av arbeidsstyrken. Det er 0,3 prosentpoeng eller 6 700 personar høgare enn i august 2022. Samla var om lag 87 700 personar registrerte som arbeidssøkarar, dvs. heilt og delvis arbeidslause samt arbeidssøkarar på tiltak, ved utgangen av august 2023. Blant dei arbeidslause er det framleis mange særleg utsette grupper, blant anna unge under 30 år, enkelte innvandrergrupper, personar utan særleg utdanning og personar som har vore arbeidslause over lengre tid. Arbeidsløysa har auka i dei fleste yrke, fylke og aldersgrupper. Aktiviteten i bygge- og anleggsbransjen har vist svakare utvikling den seinaste tida, og arbeidsløysa har auka mest blant bygge- og anleggsarbeidarar i denne perioden. Samtidig bidrar fleire arbeidslause frå Ukraina til å trekke opp den samla arbeidsløysa. Videre er det no færre som har vore arbeidssøkarar i over eit år samanlikna med august 2022. Eldre arbeidssøkarar er overrepresentert blant dei som har vore arbeidslause i lang tid.



Figur 3.2 Arbeidsløysa

¹ Sesong- og brotjustert serie for AKU-tal. Siste observasjon er juli for registrert arbeidsløyse.
Kjelde: Statistisk sentralbyrå og Arbeids- og velferdsetaten.

Arbeidsløysa målt i Arbeidskraftundersøkinga (AKU) er normalt høgare enn andelen som er registrert som heilt arbeidslause og personar på tiltak i Arbeids- og velferdsetaten, blant anna fordi AKU fangar opp fleire nykommarar i arbeidsmarknaden. Blant desse er til dømes dei som ikkje har opparbeidd seg dagpengerettar og som derfor ikkje melder seg som arbeidslause hos Arbeids- og velferdsetaten. Arbeidsløysa i AKU har vore stabil sidan årsskiftet, men har auka noko frå same tid i 2022, sjå figur 3.2 A. Ifølge AKU var arbeidsløysa 3,4 pst. av arbeidsstyrken i juli 2023.

Tal frå AKU viser at over 80 pst. av alle i alderen 20-66 år var i arbeidsstyrken (dvs. sysselsette

eller arbeidslause) i 2022. Motstykket til at mange deltar i arbeidslivet er at det er færre som står utanfor arbeidsstyrken. Andelen utanfor arbeidslivet har gått ned dei siste åra. Ein analyse frå Arbeids- og velferdsetaten viser at mens 19,7 pst. i alderen 20-66 år stod utanfor arbeid ved utgangen av desember 2022, utgjorde denne andelen 21,5 pst. i 2017. Analysen beskriv utviklinga som eit døme på at fleire kjem i jobb, og at andelen som står utanfor arbeid har blitt redusert. Fordrivne frå Ukraina trekk opp tala, og utanom desse ville andelen vore 19,3 pst. ved utgangen av 2022.

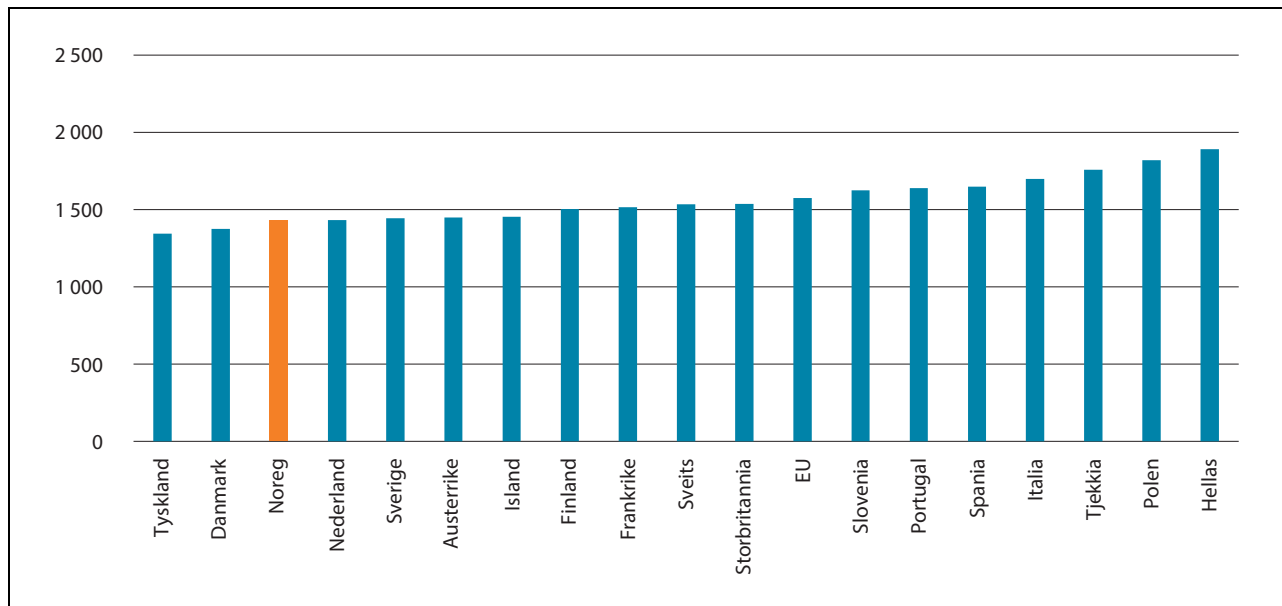
Personar som er registrert med nedsett arbeidsevne og har behov for ekstra oppfølging frå NAV-kontoret for å få eller behalde arbeid, utgjer hovuddelen av utanforskapet slik det er definert i analyser frå Arbeids- og velferdsetaten. Ved utgangen av 2. kvartal 2023 var det 212 000 personar, tilsvarande 6,1 pst. av befolkninga i alderen 18-66 år, som var registrerte med nedsett arbeidsevne. Av desse mottok 67 pst. arbeidsavklaringspengar, mens 10 pst. mottok uføretrygd. Ytterlegare 6 pst. mottok ein annan form for statleg yting, og dei fleste av desse var registrerte med sjukemelding.

Mobiliteten i arbeidsmarknaden er stor, uavhengig av konjunktursituasjonen. Tal frå AKU viser at sysselsettinga auka med 22 000 personar frå 1. til 2. kvartal i 2023. Bak dette talet er det store personbevegelsar mellom ulike statusar. Nokre gjekk frå å vere arbeidslause til sysselsette (47 000). Andre gjekk frå å vere sysselsette til å bli arbeidslause (21 000). Mange personar utanfor arbeidsstyrken (truleg mange studentar) blei sysselsette (100 000), og mange gjekk motsett frå å vere sysselsett til å falle utanfor arbeidsstyrken (69 000), blant anna grunna alder, utdanning, permisjonar og sjukdom. Desse straumane gir eit bilete av dynamikken og mobiliteten i arbeidsmarknaden. Samtidig gir slike jobbstraumar uttrykk for ei kontinuerleg omstilling i arbeidsmarknaden. Også tal for nye og avslutta jobbar illustrerer ei slik omstilling. Bak ein auke på 48 000 jobbar frå 2. kvartal 2022 til 2. kvartal 2023, skjuler det seg ein bruttovekst på nesten 320 000 nye jobbar, og eit opphøyr på vel 270 000 jobbar, viser registertal frå SSB.

Arbeidstid

Om lag tre av fire jobbar heiltid (74 pst.), og det har vore små endringar frå kvartal til kvartal dei siste par åra. Etter ein klar auke i heiltidsandelen i 2022, var det ein nedgang frå 2. kvartal 2022 til 2. kvartal 2023. I enkelte næringar og yrker er deltidsandelen særleg høg. Det er langt fleire kvinner enn menn som jobbar deltid, men forskjellen har avtatt. Blant kvinner er det klart fleire som jobbar heiltid no enn for to år sidan, mens det er motsett for menn. I 2. kvartal jobba 82,3 pst. av mennene heiltid og 64,8 pst. av kvinnene. Samtidig har undersyssettinga, det vil seie deltids-syssette som har forsøkt å få ei lengre avtalt arbeidstid, avtatt frå 2,7 til 2,0 pst. frå 2. kvartal 2022 til 2. kvartal 2023. Det er fleire kvinner enn menn som er undersyssette.

Deltid er meir vanleg blant innvandrarak, personar med låg utdanning og blant dei yngste og eldste i befolkninga. Høg deltidsandel blant unge skuldast i hovudsak at ein stor andel har utdanning som sin hovudaktivitet, og særleg gjeld det kvinner. Blant dei eldste er helsesituasjonen og moglegheitene til å kombinere pensjon og arbeid viktige forklaringsar. Den relativt høge deltidsandelen i Noreg saman med lågare tariffbestemt arbeidstid, bidrar til at antalet arbeidde timar per sysselsett i Noreg er låg samanlikna med mange andre land, sjå figur 3.3. Deltidsarbeid inneber ei avgrensing i utnyttinga av arbeidskraftressursane, og det ligg eit betydeleg arbeidskraftpotensial i å få fleire til å jobbe heiltid.



Figur 3.3 Utførte timeverk årlig per sysselsatt, 2022

Gjennomsnittleg utførte timeverk. Utførte timeverk svarar til antal faktiske arbeidstimar utført av alle sysselsatte personar i løpet av eit år, og inkluderer tillegg for utført overtid og frådrag for fråvær pga. sjukdom, permisjon og ferie.

Kjelde: OECD.

Tilknytingsformer

Andelen mellombels tilsette har halde seg forholdsvis stabil i fleire år, sjølv om brot i statistikken gjer det vanskeleg å samanlikne nivå før og etter 2021. Frå og med 2021 skal arbeidsgivarar rapportere i a-ordninga om ei tilsetting er mellombels. Dette gjer at ein fangar opp fleire slike tilsettingar i statistikken. Tal frå den registerbaserte sysselsettingsstatistikken viser at over 330 000 personar hadde ei mellombels tilsetting i 4. kvartal 2022. Det utgjorde 12 pst. av dei sysselsatte. Andelen med ei mellombels stilling var høgast innan undervisning, helse- og sosialtenester og overnatting og servering.

AKU viser færre mellombels tilsette enn den registerbaserte sysselsettingsstatistikken. Dette er ei intervjuundersøking der arbeidstakarar blir spurt om tilsettinga er fast eller mellombels. I 2. kvartal 2023 var 9,2 pst. av dei sysselsatte mellombels tilsett. Det var ein auke på 1 prosentdel frå 2. kvartal 2022. Blant menn var 7,3 pst. tilsett i ei mellombels stilling i 2. kvartal, mens det same gjaldt 9,8 pst. av kvinnene. Andelen mellombels tilsette blir redusert med alder. Blant unge under 25 år er vel 26 pst. mellombels tilsett, mens andelen er 12 pst. i gruppa 25–29 år, og berre 3,6 pst. i aldersgruppa 40–54 år. Overnatting og serveringsverksemd, jordbruk, undervisning og helse- og sosialtenester er blant næringane med størst omfang av mellombels tilsettingar.

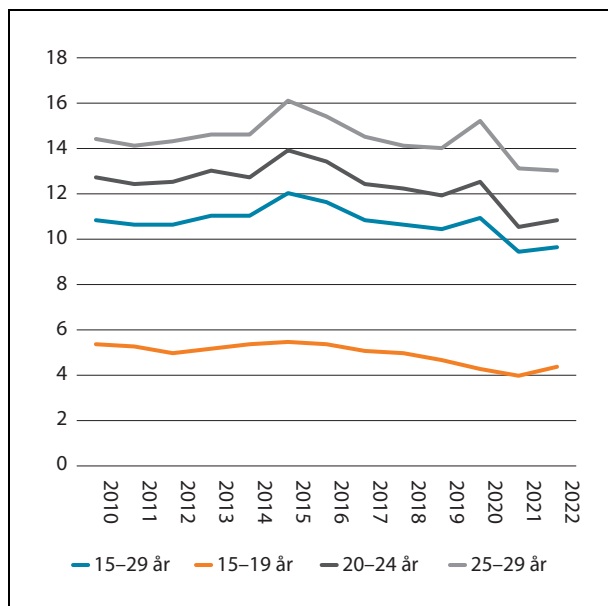
SSB har starta med å publisere kvartalsvis statistikk over jobbar i verksemdar som leiger ut arbeidskraft. Utleige utgjorde 56 200 jobbar i 2. kvartal, ein nedgang på 9,4 pst. frå året før. Nedgangen var størst innanfor kontor- og handverksyrker. Samtidig har det vore ein auke i sysselsettinga i andre næringar. Ifølge SSB må nedgangen sjåast i samanheng med regelverksendringa for innleige av arbeidskraft som trådte i kraft 1. april 2023. Dei vanlegaste yrka for tilsette i utleigenæringa er barnehage- og skolefritidsassistent, kontormedarbeidar og tømrrar/snikkar. Utanlandske pendlarar, det vil seie arbeidstakarar som ikkje er busett i Noreg, står for om lag ein firedel av jobbane i utleigenæringa. Det ligg ikkje føre eigen statistikk om kva verksemdar som leiger inn arbeidskraft frå utleigefirma.

Nærmare om situasjonen i arbeidsmarknaden for unge

Mange unge har ei lausare tilknytning til arbeidsmarknaden, og sysselsettinga blant unge svingar derfor normalt meir med konjunkturane enn for andre aldersgrupper. I periodar med høg økonomisk vekst kjem fleire unge i arbeid, gjerne i deltidstillingar i kombinasjon med utdanning. I periodar med mindre etterspørsel etter arbeidskraft er unge meir utsett enn grupper med meir arbeidslivserfaring, sjå figur 3.1. Andelen sysselsatte i alderen 15–24 år var på eit rekordhøgt nivå

i juni 2023, med 59,1 pst. Over halvparten av oppgangen i sysselsettinga blant unge det siste året har komme innan overnattings- og serveringsbransjen og i varehandelen. Sysselsettinga blant dei yngste har auka mykje meir enn aukinga i timeverka dei representerer. Det kan vere ein indikasjon på at jobbane har komme i form av deltid. Blant 19–24-åringar har veksten i timeverk vore lågare enn veksten i antal sysselsette, mens i eldre aldersgrupper har det vore større grad av likskap mellom utviklinga i antal sysselsette og veksten i timeverk. Unge har i likskap med eldre aldersgrupper opplevd ei auke i den registrerte arbeidsløysa det siste året. Ved utgangen av august var den registrerte arbeidsløysa 2,7 pst. i aldersgruppa 20-24 år og 2,4 pst. i aldersgruppa 25-29 år.

Arbeidsmarknaden for unge er samla sett god, men det gjeld ikkje for alle. Antal unge med nedsett arbeidsevne har auka, og i juni 2023 var om lag 5 pst. unge under 30 år registrert med nedsett arbeidsevne hos Arbeids- og velferdsetaten, ein auke på 1 800 personar eller 4 pst. frå same månad i 2022. NEET-raten («Not in Employment, Education or Training»), som fortel noko om unge under 30 år som verken er under utdanning eller i arbeid, er høgast for dei eldste i aldersgruppa og lågast blant dei under 20 år. Over tid har det vore forholdsvis stor stabilitet i NEET-nivåa, sjå figur 3.4. I 2022 var 9,7 pst. i aldersgruppa 15-29 år utanfor arbeid og utdanning, ifølgje registerbasert statistikk. Særleg er det mange unge med innvandrarakgrunn eller helseutfordringar som står utanfor arbeid og aktivitet. Andelen unge med innvandrarakgrunn utgjorde i 2022 om lag 30 pst. av NEET-gruppa. Arbeidsløysa blant ungdom i Noreg er forholdsvis låg i internasjonal samanheng. Det gjeld også for NEET-gruppa. Men tidlegare analyser har vist at andelen i NEET-gruppa som mottek helserelevante ytingar, og som dermed kan ha ein lengre veg tilbake til jobb, er høgare i Noreg enn i mange andre land.



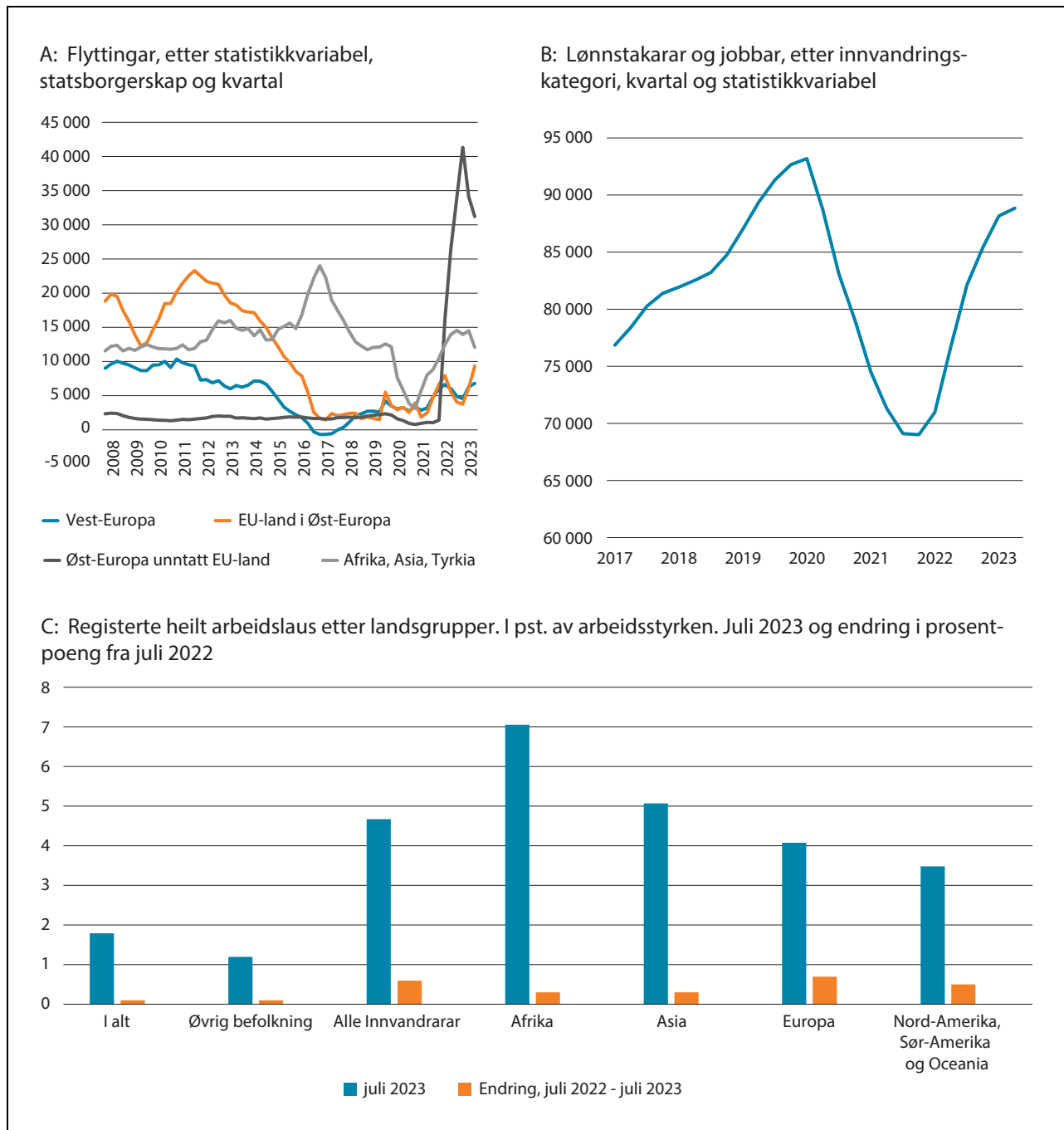
Figur 3.4 Unge i alderen 15–29 år som verken er i jobb, utdanning eller annan opplæring. Pst. av alle i aldersgruppa. 2010–2022

Kjelde: Statistisk sentralbyrå.

Innvandring og nærmare om situasjonen i arbeidsmarknaden for innvandrarakgrunn

Innvandringa tok seg opp i 2022, men har falle litt hittil i 2023. I 2. kvartal 2023 var det ei netto innvandring på 6 344 personar, 11 324 færre enn same kvartal i 2022. Tala for 2. kvartal 2022 var særleg høge, noko som må sjåast i samanheng med krigen i Ukraina og flyktningane derfrå.

Arbeidsinnvandringa har auka blant ikkje-busette lønnsakarar. I 2. kvartal 2023 var det 2 757 fleire korttidsinnvandrarakgrunn enn i 2. kvartal 2022, ein oppgang på 3,4 pst. Personar frå EU-land i Aust-Europa står for meir enn halvparten av oppgangen. Antalet ikkje-busette lønnsakarar er likevel framleis noko lågare no enn i tida før pandemien.



Figur 3.5 Innvandring og arbeidsløyse for ulike landgrupper

Kjelde: Statistisk sentralbyrå og Arbeids- og velferdsetaten.

Samanlikna med resten av befolkninga, deltar innvandrarar i mindre grad i arbeidsmarknaden. Forskjellen har likevel blitt mindre dei siste åra. Innvandrarar hadde den sterkaste oppgangen i sysselsetting frå 2. kvartal 2022 til 2. kvartal 2023, og andelen innvandrarar blant alle lønnstakarar auka frå 17,4 pst. i 2022 til 18 pst. i 2023. Ved utgangen av 2022 var sysselsettingsandelen 68,9 pst. blant innvandrarar i aldersgruppa 20–66 år, og om lag 77,4 pst. i befolkninga elles.

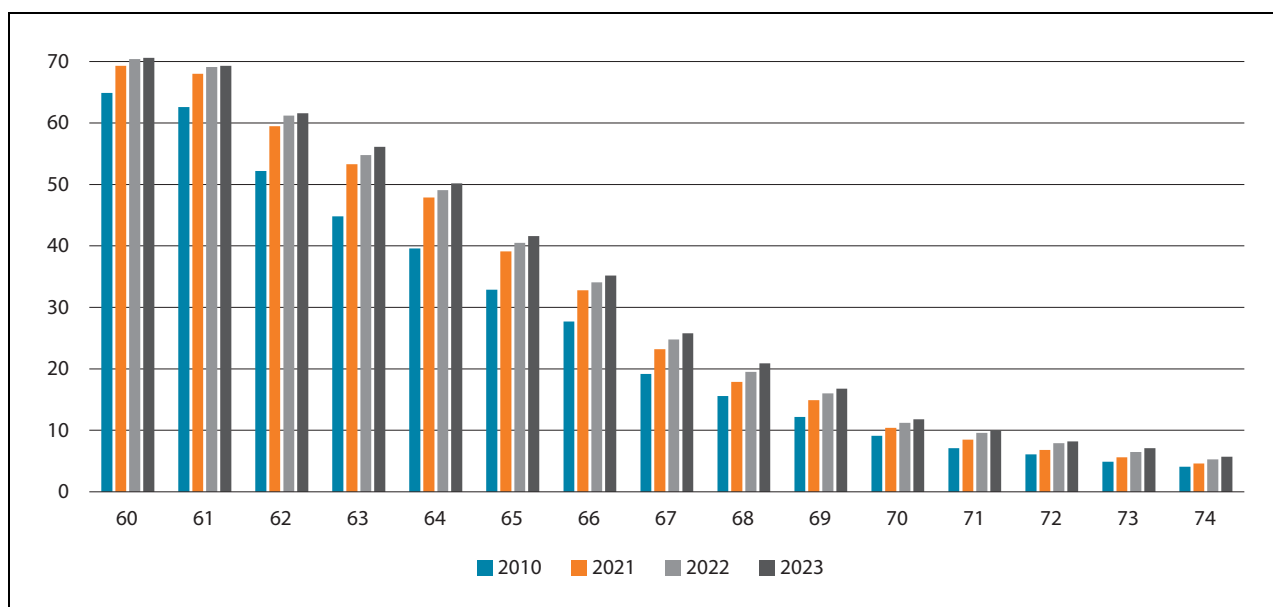
Det er store variasjonar i sysselsettinga blant innvandrarar, avhengig av landbakgrunn, kjønn og butid i Noreg. Andelen i jobb er forholdsvis høg blant innvandrarar frå land i Europa og Nord-Amerika, som i stor grad har komme som arbeidsinnvandrarar. Andelen er lågare blant dei frå land i Afrika og Asia, som primært har komme som flyktningar eller familiegjenforente. Sysselsettinga er særleg låg blant kvinner i denne gruppa.

Arbeidsløysa blant innvandrarar har auka noko det siste året. Den registrerte arbeidsløysa blant innvandrarar var 4,7 pst. ved utgangen av august 2023, det vil seie opp 0,7 prosentpoeng frå same tid i fjor. For befolkninga elles var auka 0,1 prosentpoeng i same periode. Arbeidsløysa er klart høgare blant innvandrarar enn i befolkninga elles, men det er store forskjellar mellom ulike landgrupper, sjå figur 3.5.C. Innvandrarar utgjer no om lag 47 pst. av alle registrerte heilt arbeidslause.

Noreg står overfor ein situasjon kor historisk mange med fluktbakgrunn skal ut i det norske arbeidslivet. Samanlikna med andre europeiske land, er det relativt få fordrivne frå Ukraina som er sysselsett i Noreg så langt. Til tross for at deltaking i introduksjonsprogrammet er frivillig for personar med mellombels kollektivt vern, er erfaringa at mange takkar ja til å delta i programmet framfor å gå rett ut i arbeid. Ved utgangen av juli 2023 var om lag 4 000 fordrivne frå Ukraina i arbeid. 61 pst. hadde ei avtalt arbeidstid på minst 30 timer i veka. Arbeids- og velferdsdirektoratet antar at det vil vere ein betydeleg auke av fordrivne frå Ukraina som vil registrere seg som arbeidssøkarar og treng arbeidsretta oppfølging og tiltak frå Arbeids- og velferdsetaten. Arbeids- og velferdsforvaltninga og kommunane vil ha ei viktig rolle i å integrere målgruppa i arbeidsmarknaden.

Nærmare om situasjonen i arbeidsmarknaden for eldre

Eldre har i stadig større grad tatt del i arbeidslivet. Andelen lønnstakarar har auka for alle årskulla i alderen 60–74 år frå 2010 til 2023, sjå figur 3.6. Etter pandemien har det vore ein kraftig auke i sysselsettinga blant eldre arbeidssøkarar i aldersgruppa 55–74 år. Sysselsettingsandelen er no på 51,4 pst., det høgaste nivået som er målt i denne statistikken nokon gang. Kombinasjonen av betre helse, høgare utdanning og ein gjennomgåande god arbeidsmarknad er viktige forklaringar i tillegg til pensjonsreforma frå 2011. Dei første åra etter 2010 var auka spesielt stor for aldersgruppa 62–66 år. Frå 2015 har aldersgruppa 67–68 år stått for den største auka, relativt sett. Dei siste åra har det også vore ein auke i gjennomsnittleg avtalt arbeidstid for dei eldste aldersgruppene. Sysselsettingsandelane er no gjennomgåande høgare enn før pandemien, og arbeidsløysa blant eldre har falt til låge nivå. Vidare byter eldre arbeidstakarar jobb i mindre grad enn yngre, og eldre som er arbeidslause har større vanskar enn yngre med å komme tilbake i jobb. Norsk seniorpolitisk barometer viser at eldre arbeidssøkarar gjennomgåande blir vurdert som mindre attraktive enn yngre arbeidssøkarar. Samtidig viser undersøkinga at arbeidsgivarane si grense for når ein kompetent arbeidssøkar er å betrakte som eldre, og derfor blir vurdert som mindre aktuell for å bli innkalla til intervju, har økt noko det siste tiåret.



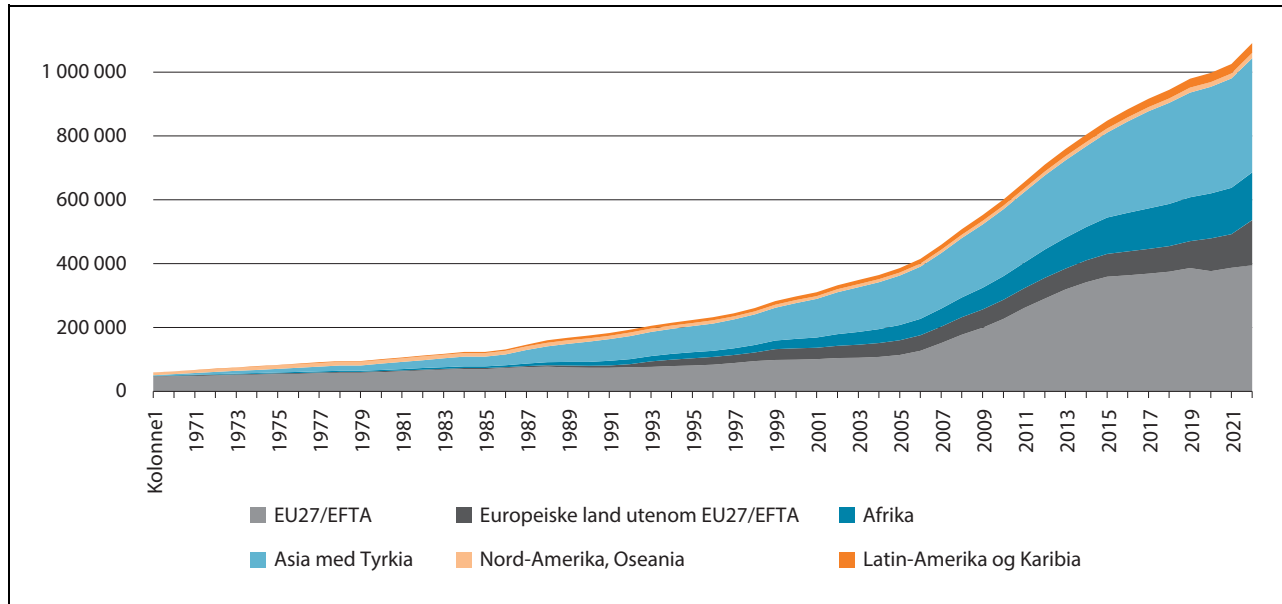
Figur 3.6 Lønnstakarar etter alder. Pst. av befolkninga i same aldersgruppe. Busette 60–74 år. 2. kvartal 2010–2023

Kjelde: Statistisk sentralbyrå. Aa-registeret og a-ordninga.

3.3 Innvandrere og integrering

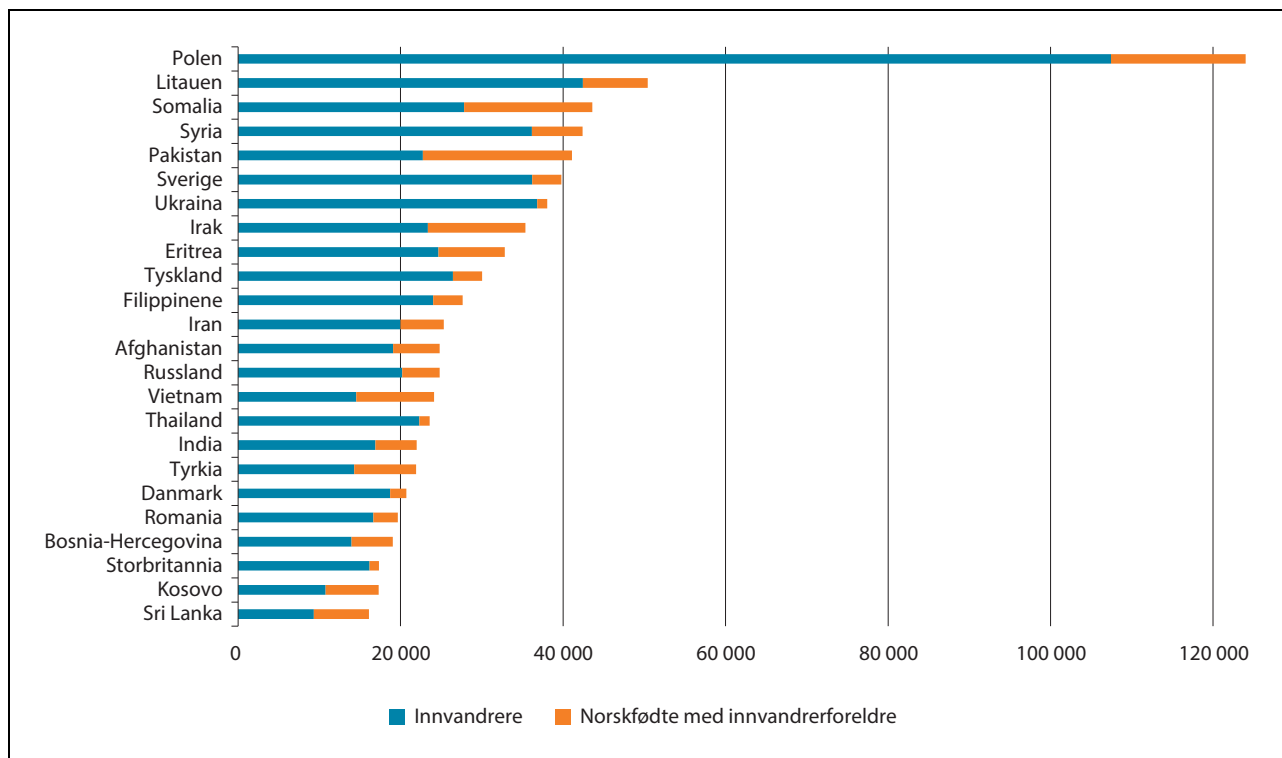
I Noreg bur det litt over 1 mill. innvandrere og norskfødde med to innvandrereforeldre, høvesvis 16 og 3,9 pst. av befolkninga. Dei har bakgrunn frå over 200 land. Ved inngangen til 2023 er det

flest innvandrere og norskfødde med innvandrereforeldre frå Polen, Litauen, Somalia, Syria, Pakistan, Sverige, Ukraina, Irak, Eritrea og Tyskland. Personar med flyktningbakgrunn utgjer 5,1 pst. av totalbefolkninga og nær 32 pst. av alle innvandrere i Noreg.



Figur 3.7 Innvandrere og norskfødde med innvandrereforeldre busette i Noreg 1970–2023. Antal

Kjelde: Statistisk sentralbyrå.

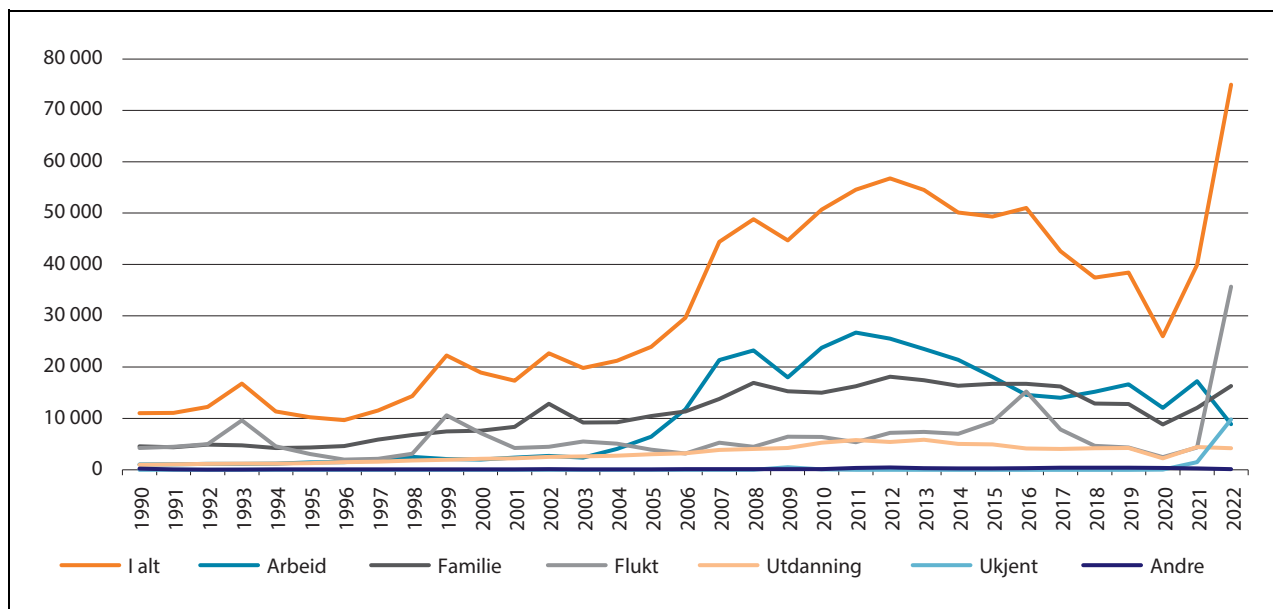


Figur 3.8 Innvandrere og norskfødde med innvandrereforeldre ved inngangen til 2023, etter landbakgrunn. 1.1.2023. Antal

Kjelde: Statistisk sentralbyrå.

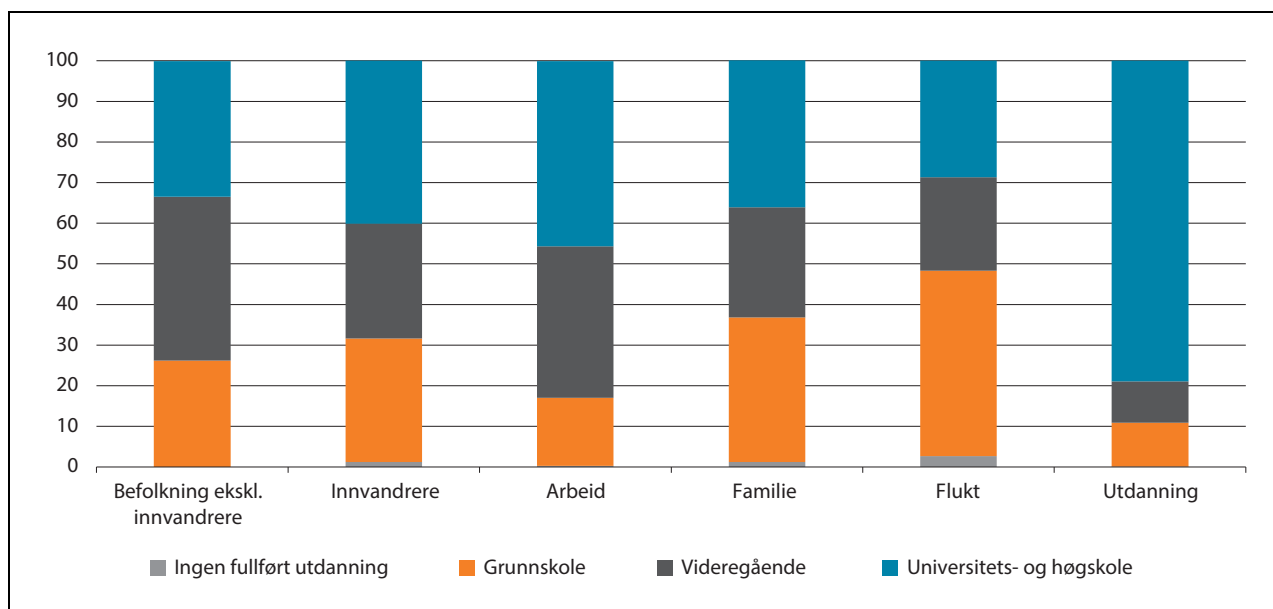
Innvandrarar er komne til landet av ulike årsaker. Rundt 65 000 ikkje-nordiske statsborgarar innvandra til Noreg i 2022. Krigen i Ukraina har endra innvandringstilstanden, og flukt var i 2022 den vanlegaste grunnen til innvandring. I 2022 kom i alt 8 900 arbeidsinnvandrarar til Noreg, og 16 300

personar innvandra av familiære årsaker. I alt 35 700 flyktingar fekk opphald på grunn av behov for vern, dei langt fleste fordrivne frå Ukraina (mellombels kollektiv vern), og om lag 4 200 personar fekk opphald på grunn av utdanning.



Figur 3.9 Ikkje-nordiske innvandringar etter innvandringsgrunn. 1990–2022. Antal

Kjelde: Statistisk sentralbyrå.



Figur 3.10 Utdanningsnivå 16 år og eldre, etter innvandringskategori og innvandringsgrunn. 2022. Pst.

Kjelde: Statistisk sentralbyrå.

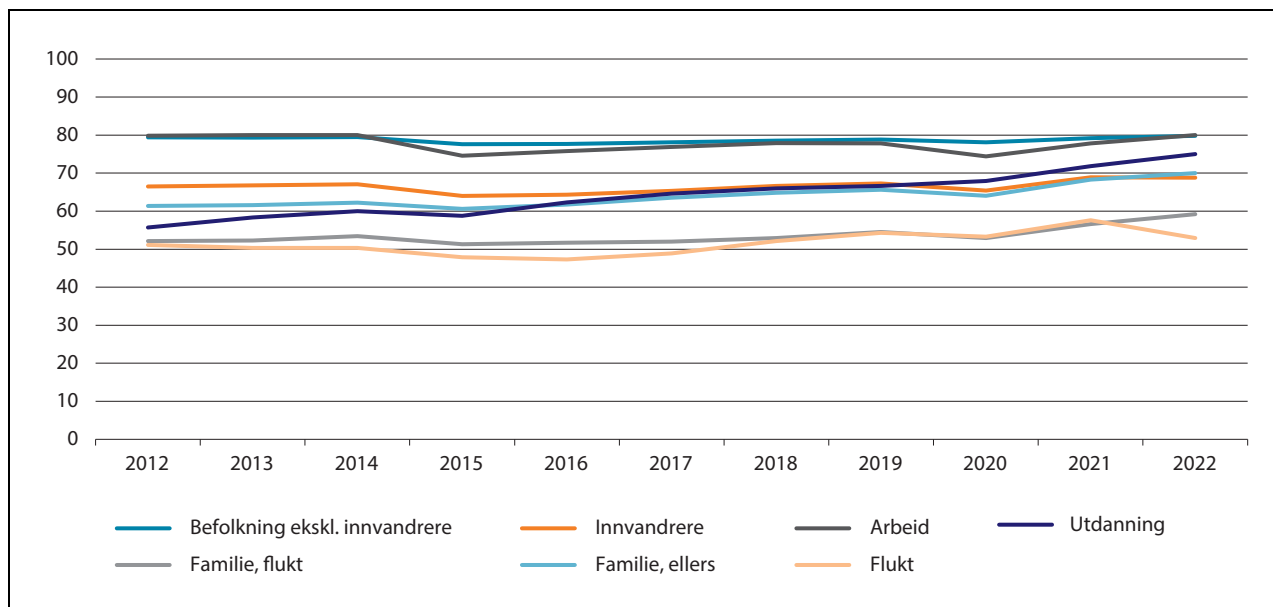
Blant dei som sjølve har innvandra, er det relativt fleire som manglar utdanning eller berre har utdanning på grunnskolenivå, samanlikna med resten av befolkninga. Utdanningsnivået til ein del

innvandrarar er ikkje kjent, og derfor kan det vere ei utfordring å komme med eksakte tal. I 2022 hadde 29 pst. av innvandrarar grunnskole som høgaste fullførte utdanning, mot 24 pst. i resten av

befolkninga. På den andre sida er også delen som har utdanning på universitets- eller høgsolenivå, noko høgare blant innvandrare enn i resten av befolkninga, høvesvis 41 pst. og 37 pst.

Samtidig er det betydelege forskjellar i utdanningsnivå blant innvandrare, avhengig av innvandringsgrunn og landet dei kjem frå. Over halvparten av flyktningane i Noreg manglar utdanning på

vidaregåande nivå sjølv etter mange års butid. Til forskjell har fire av fem av de kartlagte fordrivne frå Ukraina utdanning utover vidaregåande skole. Tre av fire som har innvandra for å studere, har utdanning på universitets- eller høgsolenivå. Blant arbeidsinnvandrare er det 45 pst. som har høgare utdanning, noko som er ein relativt høg del.



Figur 3.11 Registrerte sysselsette, etter innvandringskategori og innvandringsgrunn. Pst. av personar 20–66 år. 4. kvartal

Kjelde: Statistisk sentralbyrå.

Innvandrare har i gjennomsnitt lågare sysselsettingsgrad enn resten av befolkninga. I 2022 var 69 pst. av innvandrarene sysselsette, mot 80 pst. i resten av befolkninga.

Det er store variasjonar i sysselsettinga blant innvandrare, avhengig av landbakgrunn, kjønn og butid i Noreg. Andelen i jobb er forholdsvis høg blant innvandrare frå land i Europa og Nord-Amerika, som i stor grad har komme som arbeidsinnvandrare, og låg blant innvandrare frå land i Afrika og Asia som har komme som flyktningar. Sysselsettinga er særleg låg blant kvinner i denne gruppa. Sjå også nærmare omtale i pkt. 3.2 Situasjonen på arbeidsmarknaden.

Integrering er ein prosess som tek tid. For dei fleste innvandrare som busett seg i Noreg, vil det ta tid å tileigne seg relevant kompetanse, finne

jobb, lære norsk og knyte sosiale band i samfunnet. Det er ein positiv samheng mellom butid og ei rekke indikatorar for integrering. I 2022 hadde kvar femte innvandrare budd i Noreg i under fem år, og litt under halvparten av alle innvandrare hadde budd i landet i mindre enn ti år (SSB, 2022).

Både sysselsetting og deltaking i frivillige organisasjonar aukar i løpet av dei første åra i Noreg, og innvandrare med lengre butid har både høgare inntekt og betre buforhold (IMDi – Indikator for integrering, Status og utviklings-trekk i 2022). Det er likevel store variasjonar mellom innvandrargruppene. Nokre grupper peikar seg ut ved å ha ein stor del med vedvarande lavinntekt sjølv etter lang butid (SSB, 2022).

Busetting

Utviklinga i talla på busette dei siste åra

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Per 1. september 2023
Busetting av flyktningar							
Busette totalt	11 078	4 903	4 822	2 819	4 489	31 258	19 255
Av desse: overføringsflyktningar	2 838	2 480	2 806	1 523	3 641	3 146	1 512
Av desse: fordrivne frå Ukraina						27 058	16 700

Overføringsflyktningar og personar som får opphald i Noreg på bakgrunn av søknad om vern, er omfatta av tilbodet om busetting med offentlig hjelp. Busetting med offentlig hjelp for nykomne flyktningar er ikkje ein lovregulert rett eller plikt. Busettinga er frivillig og skjer etter avtale mellom staten ved Integrerings- og mangfaldsdirektoratet (IMDi) og ein kommune.

I 2022 og 2023 har krigen i Ukraina ført til eit betydeleg auka busettingsbehov. I 2022 blei over 31 000 flyktningar busett, derav 27 000 fordrivne frå Ukraina. I 2023 er kommunane bedd om å busette ytterlegare 38 000 flyktningar og fordrivne. Det er forventa at busettingsbehovet vil bli ekstraordinært høgt også i 2024. Samtidig er situasjonen i Ukraina uføreseieleg, og det er svært usikkert kor mange som vil søke opphald i Noreg framover.

I 2022 og 2023 har det vore ein historisk vilje til å busette flyktningar i kommunar over heile landet. Fleire tiltak er sett i verk for å gjere det enklare for kommunane å busette fleire flyktningar på kort tid. Mellombelse regelverksendringar har vore viktige for å gi kommunane handlingsrom og fleksibilitet i ein ekstraordinær situasjon til blant anna å sikre rask etablering av mottak, omsorgssenter, barnehagar og skoler, og raskare tilgang på bustader. Husbankens tilskot til utleigebustader er mellombels innført att i 2023, og inkluderer kjøp og istandsetting av bustader. I 2023 får òg kommunane eit ekstratilskot på 50 000 kroner for kvar flyktning dei busett utover det talet kommunen opphavleg er bedd om av IMDi.

Busettinga har gått mykje raskare enn tidlegare år. I snitt har det i 2023 for busette per 1. september teke om lag 2,6 månader frå ein flyktning får vedtak om opphald til han er busett i ein kom-

mune. For fordrivne frå Ukraina er snittet 2,3 månader. Ventetida for overføringsflyktningar er 4,6 månader og for andre asylsøkarar er den i snitt 3,7 månader. Sjølv om busettinga samla sett går raskt, er det likevel krevjande for kommunane å bygge opp kapasitet, kompetanse og tenester for å busette det talet flyktningar det er behov for. Enkelte kommunar melder om kapasitetsutfordringar i bustadmarknaden, og at det blir meir krevjande å finne eigna bustader til busetting. I tillegg opplever fleire eit generelt press på det kommunale tenestetilbodet, som i flyktningtenesta og vaksenopplæringa, barnehagar og skolar, og fastlege- og helsetenester.

Nokre flyktningar med alvorleg nedsett funksjonsevne og/eller åtferdsvanskar ventar lenger enn ønskeleg på å bli busett ein kommune etter at dei har fått vedtak om opphald. For å bidra til raskare busetting er tilskotsordninga kommunane kan søke på ved busetting av personar som krev særskild oppfølging, styrka. Frå 2022 kan kommunane få tilskot i inntil 10 år for personar som blir busett frå UDIs særskilde buløysingar. Frå 2023 er maksbeløpet for ekstratilskotet ved busetting av personar busett frå to av UDIs særskilde buløysingar auka frå 1,52 mill. kroner til 2,5 mill. kroner. Auken gjeld personar som blir busett frå særskild bu- og omsorgsløysing for valdelege og utagerande bebuarar (Særbol) og særskild pleie- og omsorgsløysing for bebuarar med omfattande helse- og omsorgsbehov (Særpleie).

Kvalifisering og opplæring av nykomne innvandrarar

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

Talet på deltakarar i opplæring i norsk og samfunnskunnskap i løpet av eit gitt år

År	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 ¹
Deltakarar i opplæring med rett og plikt	33 431	35 039	39 858	42 227	38 479	31 672	24 009	20 230	17 254
Deltakarar med berre plikt	1 671	1 908	1 542	1 836	1 766	2 060	2 163	2 106	2 120
Deltakarar med berre rett	251	574	626	488	370	296	81	48	26
Deltakarar med kollektivt vern med rett til norskopplæring	-	-	-	-	-	-	-	-	9 382
Totalt	35 353	37 521	42 026	44 551	40 615	34 028	26 253	22 384	28 782

¹ Førebelse tal.

I 2022 deltok 28 782 innvandrarar i opplæring i norsk og samfunnskunnskap for vaksne.

Tilbodet om opplæring skal vere på plass så snart som mogleg og seinast innan tre månader etter folkeregistrering i kommunen. Tala for 2022 viser, som åra før, at det er stor variasjon mellom kommunane når det gjeld oppstart av norskopplæring. Ein relativt stor del av dei med rett og plikt eller berre rett til opplæring fekk ikkje oppstart innan fristen. Norskprøveresultata er tilnærma uendra frå 2021 til 2022, i underkant av 50 pst. oppnådde B1/B2 på delprøvene i munnleg, lytting, lesing og skrivning.

Fordrivne frå Ukraina har i utgangspunktet rett til opplæring i norsk i inntil eit år, men frå

1. juli 2023 kan kommunen og fylkeskommunen gi utvida norskopplæring til dei som har behov for det, for å oppnå eit minimumsnivå i norsk. Formålet med utvidinga er blant anna å legge til rette for at deltakarane kan bli fasa inn i arbeidslivet ved å lære norsk og jobbe samtidig.

Introduksjonsprogram blir i all hovudsak tilbydd flyktningar og familiemedlemmane deira som er busette i ein kommune etter avtale med IMDi. Introduksjonsprogrammet skal gi deltakarane grunnleggande ferdigheiter i norsk og grunnleggande innsikt i norsk samfunnsliv og førebu dei til arbeid eller utdanning.

Utviklinga i talet på deltakarar i introduksjonsprogram dei siste åra

År	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Deltakarar i alt	24 074	28 944	27 141	20 968	13 942	10 595	17 879
Av dei deltakarar med rett og plikt	23 961	28 811	27 067	19 262	12 727	9 716	8 906
Av dei deltakarar som kan få tilbod om program	113	133	74	1 706	1 215	879	626
Deltakarar med kollektivt vern og rett til program							7 861
Deltakarar med kollektivt vern som kan tilbys program							486
Nye deltakarar	9 903	9 672	4 419	3 072	2 227	2 246	11 166
Deltakarar som avslutta	4 790	6 391	8 310	8 207	4 820	3 292	2 757

Kjelde: SSB og IMDi/NIR.

I 2022 var det 17 879 personar som deltok i introduksjonsprogrammet, mot 10 595 deltakarar året før. Tal for 2022 viser at 52 pst. gjekk over til arbeid eller utdanning direkte etter avslutta program, ein auke frå 49 pst. i 2021. I 2022 gjekk 24 pst. direkte over i arbeid og 28 pst. gjekk over til utdanning.

Det har sidan innføringa av programmet i 2004 vore stor variasjon mellom kommunane i innhaldet i introduksjonsprogrammet. Det har vist seg at programmet ikkje dekkjer gapet mellom den kompetansen flyktingane har med seg, og det som krevst i den norske arbeidsmarknaden. Med integreringsloven er det tatt fleire grep for å redusere dette gapet. Det er sentralt å følge med på korleis endringane i lova blir etterlevd. Fafo si evaluering av etterlevelsen, som kjem ultimo 2023, vil gi viktig kunnskap for den vidare utviklinga av programmet. I dette arbeidet spiller IMDi og HK-dir ei viktig rolle med si rettleiing og oppfølging av den nye lova.

Det er gjort forenklingar og reduksjon i minstekrava til introduksjonsprogrammet for personar med mellombels kollektivt vern. Varigheita av programmet er langt på veg den same som for andre deltakarar i programmet. Programmet skal bestå av arbeids- eller utdanningsretta element og eit språktilbod og vera tilpassa individuelle behov. Deltakarar som har eller får barn i løpet av programmet skal gjennomføre foreldrerettleiing. Det blei frå juli 2023 opna for at kommunen kan gjera unntak frå krava om talet på rettleiingsmøte og rettleiingssamtalar dersom kapasitetsomsyn i kommunen gjer det nødvendig. Minstekrava til programmet er redusert, og det er gjort unntak frå krava om at programmet skal innehalde opplæ-

ring i samfunnskunnskap og kurs i livsmeistring. Unntaka er ikkje til hinder for at kommunane likevel kan tilby dette som del av programmet dersom dei har kapasitet. Programmet er noko meir fleksibelt enn for andre deltakarar, ved at personar med mellombels kollektivt vern har rett, men ikkje plikt til program. Vidare er det opna for introduksjonsprogram på deltid for denne gruppa. Dei som har gått ut i arbeid og derfor tidlegare avvist eller avbroten deltaking i programmet, har òg rett til å delta i program. Statsforvaltarane har eit særskilt oppdrag med å rettleie kommunane og fylkeskommunen om dei mellombelse reglane for personar med mellombels kollektivt vern.

Deltaking i samfunnslivet

Integrering handlar også om deltaking i det norske samfunnslivet, gjennom sterke fellesskap og gode fellesarenaer. Innvandrarar med lengst butid opplever meir tilhøyrse til Noreg, og dei deltek i større grad i samfunnslivet.

I 2022 fekk 39 000 personar innvilga norsk statsborgarskap. Syrarar, polakkar og eritrearar utgjorde dei største landgruppene. Det har vore ein markert auke i overgangar til norsk statsborgarskap dei siste åra. Dette heng saman med lovendringa 1. januar 2020, som tillét eitt eller fleire statsborgarskap i tillegg til norsk statsborgarskap.

Frivillige organisasjonar er viktige arenaer for integrering og deltaking i samfunnet. Undersøkingar tyder likevel på at innvandrarar i mindre grad deltar i politiske verv og i frivilligheita enn resten av befolkninga. Lågare norskkunnskapar og dårlegare økonomi blir trekt fram som noko av forkla-

ringa på dette. Barn og unge med innvandrarbakgrunn deltek også sjeldnare i fritidsaktivitetar enn unge i befolkninga ellers, og deltakinga er lågast blant innvandrarjenter.

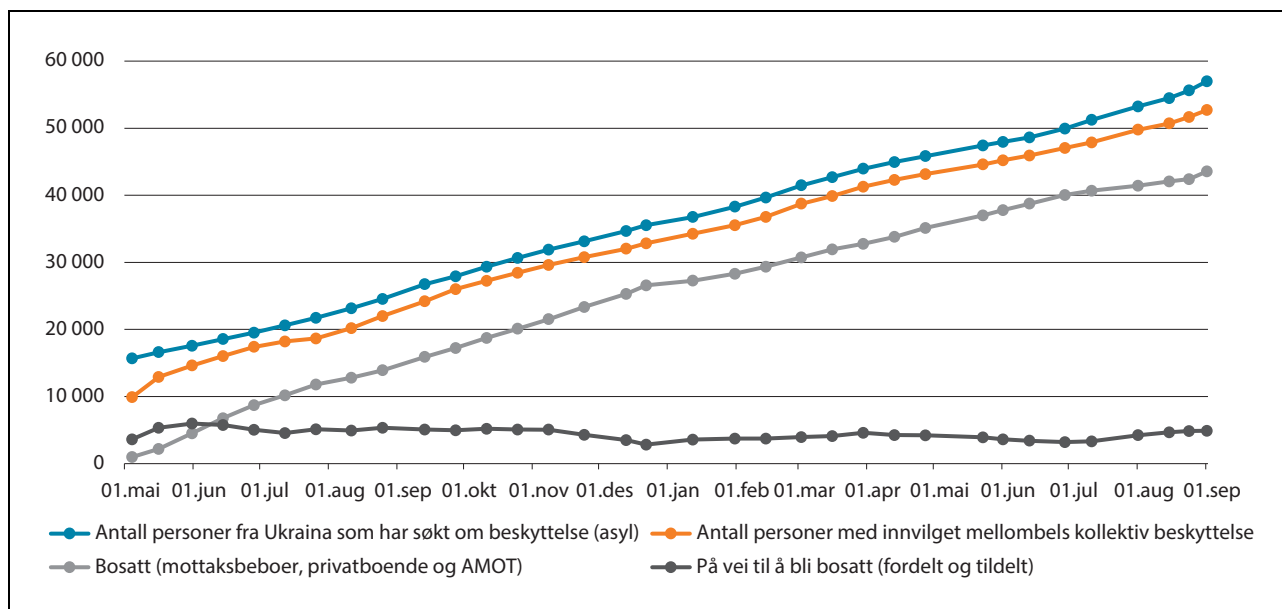
Friheten til å bestemma over eige liv er grunnleggjande, og negativ sosial kontroll og æresrelatert vald er vedvarande utfordringar som truar deltaking i samfunnslivet og høvet til å gjere sjølvstendige val om eige liv og framtid. Derfor er arbeid mot negativ sosial kontroll eit stadig viktigare tema i norsk integreringspolitikk.

Diskriminering og negative haldningar hindrar også inkludering av innvandrarakar i norsk samfunnsliv. Sidan 2013 har undersøkingar vist ein auke i positive haldningar til innvandring og mottak av flyktningar i den norske befolkninga. Denne auken heldt fram både under covid-19-pan-

demien og etter utbrotet av krigen i Ukraina i februar 2022. Likevel opplever personar med innvandrarbakgrunn framleis at dei blir møtt med fordommar og forskjellsbehandling.

Fordrivne frå Ukraina

Sidan mars 2022 har fordrivne frå krigen i Ukraina fått mellombels kollektivt vern i Noreg. Per 1. september har over 57 000 søkt om mellombels kollektivt vern sidan fullskalainvasjonen, og om lag 52 500 har fått innvilga søknadene sine. Personar som har fått innvilga mellombels kollektivt vern, er omfatta av tilbudet om å bli busett med offentlig hjelp. Per 1. september 2023 har om lag 43 500 fordrivne frå Ukraina blitt busett, og over 4 000 er på veg til å bli busett i ein kommune.



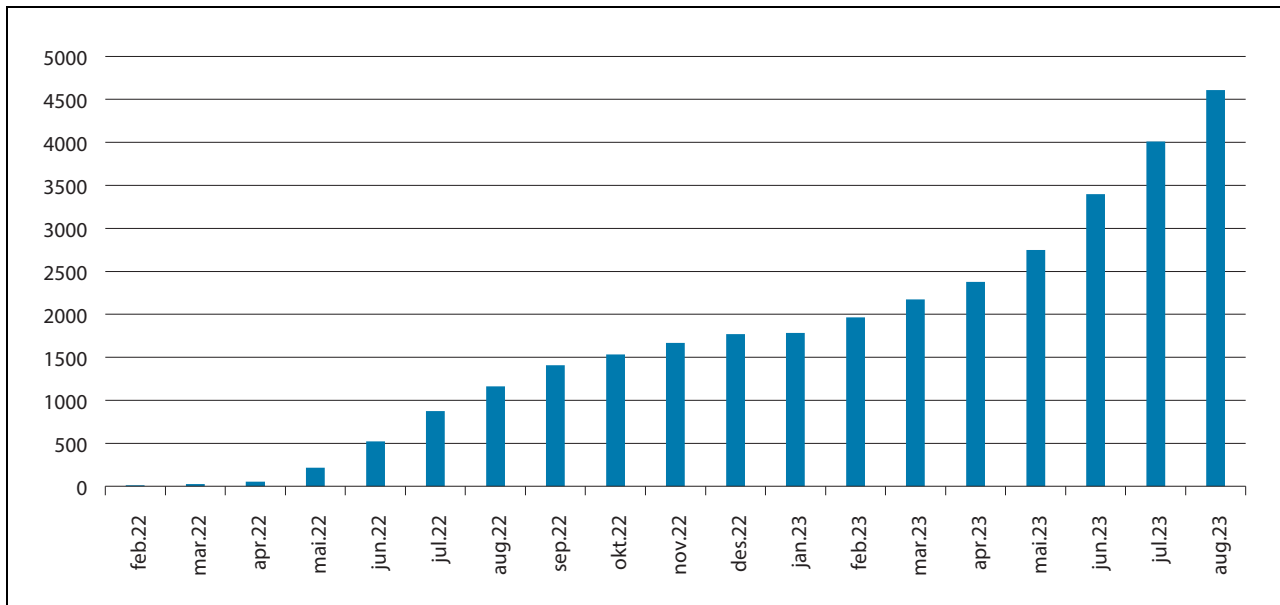
Figur 3.12 Søknader og vedtak om mellombels kollektivt vern, talla på busette og tal som er på vei til å bli busett mai 2022–september 2023

Det skal leggast til rette for at personar som har fått innvilga mellombels kollektivt vern, kjem raskt ut i arbeid eller annan aktivitet. Samtidig treng mange ukrainske flyktningar noko kvalifisering og språkopplæring før dei er klare for arbeidsmarknaden. Regjeringa har derfor lagt til grunn at tilbudet til denne gruppa i stor grad bør samsvare med tilbudet til andre flyktningar. Sjå omtale over for detaljar om tilbudet.

Ein stor del av dei fordrevne frå Ukraina har valt å nytte seg av retten til introduksjonsprogram og språkopplæring før dei går ut i arbeid. Per 1. september 2023 var det 19 779 personar med mellombels kollektivt vern som hadde rett til introduksjonsprogram. Av desse var 14 423 registrert

som deltakarar i program. På same tid var 14 739 fordrevne av dei 21 613 med rett til opplæring, registrert som deltakarar i norskopplæring. At så mange vel å takke ja til introduksjonsprogram og norskopplæring, er ei viktig årsak til at ein relativt liten del har blitt sysselsett så langt. Samanlikna med tidlegare flyktninggrupper i Noreg har ukrainarane ein høg del sysselsette med butid under eitt år. Samanlikna med andre land i Norden og Europa, er delen sysselsette derimot låg.

Ifølge tal frå Arbeids- og velferdsetaten har omtrent 4 600 fordrevne frå krigen i Ukraina fått jobb i Noreg sidan Russlands fullskalainvasjon 24. februar 2022.



Figur 3.13 Sysselsetting blant personar med opphav frå Ukraina februar 2022 til august 2023

Kjelde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

For å få ein overordna analyse av arbeidet med å få ukrainske fordrivne sysselsett, og for å få innspel og forslag til tiltak som ved behov kan bidra til å styrke arbeidet, sette regjeringa 22. mai ned ei hurtigarbeidande arbeidsgruppe. Grappa leverte rapporten sin til Arbeids- og inkluderingsdepartementet i midten av august 2023.

Arbeidsgruppa har vurdert behovet for nye tiltak som kan bidra til rask overgang til arbeid for ukrainske flyktingar. I rapporten foreslår arbeidsgruppa tiltak retta mot kommunikasjon, samarbeid, norskopplæring og tilbod frå NAV for å auke arbeidsdeltakinga blant fordrivne frå Ukraina. Grappa meiner det ikkje er behov for vesentlege politikkenringar eller nye innsatsar, og har i sin rapport lagt vekt på korleis eksisterande tiltak, verkemiddel og pågåande prosessar kan justerast og supplerast.

For ein samla omtale av regjeringa si handtering av fordrivne frå Ukraina, sjå del III 1 Fordrivne frå Ukraina.

3.4 Arbeidsmiljøtilstanden

Dei fleste i Noreg arbeider under gode og forsvarlege arbeidsforhold. Analysar av europeiske arbeidsmiljødata viser at norske arbeidsforhold er jamt over betre enn i dei fleste land vi kan samanlikne oss med.¹ Statens arbeidsmiljøinstitutt *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021* viser at ni av ti arbeidstakarar er tilfredse med jobben sin. Men sjølv om det store biletet er bra, er det ikkje alltid samanfall mellom høg trivsel og godt arbeidsmiljø eller risikofritt arbeid. Det er framleis utfordringar i fleire bransjar og yrke, og delar av arbeidslivet er prega av høgt sjukefråvær og tidleg avgang.

I løpet av dei siste åra har digitaliseringa av arbeidslivet skote fart, med mange positive følger, men også endringar som for mange kan vere utfordrande. Organiseringa av arbeidet har i fleire verksemdar endra seg betydeleg, med det utfallet at også arbeidsmiljøa er i endring.² Den tydelegaste trenden er bruken av meir fleksible måtar å organisere arbeidet på. Arbeid som tidlegare har vore fysisk lokalisert til ei stasjonær eining og eit nettverk på eit einekontor til fastsette arbeidstider,

¹ Arbeidsmiljøet i Norge og EU – ein sammenlikning (2023). STAMI-rapport, årgang 24, nr. 3, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

² Faggrupperapport 2022: Målene om et mer inkluderende arbeidsliv – status og utviklingstrekk. Rapport 2022. Rapportering frå faggruppa for IA-avtalen.

blir no utfordra av mobile einingar og nettverk, digitale møteplassar og arbeid innanfor meir fleksible arbeidstider, noko som kan gjere det vanskeleg å planlegge og setje grenser mellom jobb og privatliv. Dette er pågåande endringar som kan påverke arbeidsmiljøet på kort og lang sikt og som vi treng meir kunnskap om.³

Mykje tyder på at arbeidsinnhald og måten å jobbe på kan endre seg vidare framover. Ny teknologi og arbeidsmetodar kan hjelpe til å redusere eksponeringa for farlege stoff og fysiske belastningar forbunde med manuelle arbeidsoperasjonar, samtidig som dei kan føre til nye utfordringar knytt til avansert utstyr, utvikling av nye materiale og handtering av avfall og resirkulering i samband med det pågåande grøne skiftet. Veksten i tenesteytande sektor, spesielt innan helse- og sosialsektoren, har ført til auka mengde yrke prega av kunde-, brukar- og pasientrelasjonar. Dette medfører utfordringar knytt til emosjonelle krav, rollekonfliktar, samt vald og truslar i enkelte yrkesgrupper. Fleire av dei tradisjonelle fysiske, kjemiske og mekaniske arbeidsmiljøeksponeringane er framleis utbreidd i mange yrke. I ei tid der kvalifikasjonskrava i arbeidslivet aukar, blir høva for kompetanseutvikling og læring på arbeidsplassen stadig viktigare. Det er sentralt å sikre medverknad og tilstrekkeleg opplæring for dei tilsette, spesielt når det gjeld innføring av ny teknologi og korleis dette påverkar arbeidsmiljøet.

Dei siste tiåra har merksemda rundt helse og tryggleik i samband med atypiske tilsetjings- og tilknytingsformer auka blant forskarar, arbeidsmiljøforvaltningar og arbeidslivet sine partar. Mellombelse tilsetjingar, deltidsarbeid, bemanningsbyrå og plattformøkonomi er eksempel på slike tilknytingsformer som kan innebere spesifikke utfordringar når det gjeld opplæring, helse og tryggleik. Sjølv om omfanget av slike ordningar i Noreg har vore relativt lågt og stabilt dei siste tiåra, er det viktig å fortsetje å vere merksame på utviklinga og effektane av ulike tilknytingsformer til arbeidslivet. Eit godt arbeidsmiljø har tradisjonelt vore ein konkurransefordel og ein av berejlkane i eit berekraftig norsk arbeidsliv. Det har gitt grunnlaget for blant anna stort jobbengasjement og høve til å kunne stille høge krav i arbeidet. Det er viktig å oppretthalde ein høg arbeidsmiljøstandard også i den vidare utviklinga av arbeidslivet.

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

Dei største helseutfordringane blant yrkesaktive

Dei største helseutfordringane blant norske yrkesaktive, både når det gjeld omfang og kostnader i form av redusert helse, sjukefråvær og uførleik, er muskel- og skjelettplager og lettare psykiske plager som angst og depresjon. Førekosten av sjølvrapporterte muskel- og skjelettplager har vist ein svak auke blant sysselsette dei siste 20 åra. Også førekosten av psykiske plager har auka noko sidan 2009.

Det finst omfattande forskingslitteratur som knyter psykiske plagar til psykososiale arbeidsmiljøfaktorar. Muskel- og skjelettplager på si side kan ha samband med både psykososiale faktorar og mekaniske belastningar. Luftvegslidingar, som astma og kols, kan ha samband med innånding av partiklar, røyk, gassar og damp, mens hudkontakt med vatn, vaskemiddel, skjereoljar, løysemiddel mm. kan gi sjukdomar i hud og underhud. Årleg blir fleire hundre tilfelle utgreidde for mogeleg arbeidsbetinga luftvegs- og hudsjukdomar ved dei arbeidsmedisinske avdelingane i landet.

Også enkelte kreftformer er knytt til yrkeseksponering. Det er vurdert at rundt 3 pst. av alle krefttilfella blant menn kan tilskrivas kreftframkallande stoff på arbeidsplassen.⁴ For enkelte kreftformer er denne delen betydeleg høgare.

Arbeidsforholda har betydning for ytterlegare sjukdomsgrupper som har stor innverknad på helsestanden i befolkninga. Til dømes er høyrskade nært knytt til støyeksponering, men støy kan også knytast til hjarte- og karsjukdom. Her kan også organisatoriske faktorar, som lange arbeidsveker, spele inn. Skift- og nattarbeid kan vere ein risikofaktor for utvikling av diabetes. Overvåkingsdata frå Statens arbeidsmiljøinstitutt

Boks 3.1 Faktabok om arbeidsmiljø og helse

Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021, utgitt av Statens arbeidsmiljøinstitutt, gir ei oversikt over status og utviklingstrekk på det norske arbeidsmiljøområdet. Ei ny faktabok skal etter planen komme medio 2024. Parallelt med dette vil datagrunnlaget utvidast, noko som vil gjere tilgjengeleg meir finmaska analysar på yrkes- og bransjenivå.

⁴ Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk. STAMI-rapport (2021).

indikerer at om lag 34 pst. av dei med minst eitt sjukefråvær på meir enn 14 dagar siste år oppgir at fråværet heilt eller delvis kjem av forhold på arbeidsplassen.⁵ Tidlegare vitskaplege studiar baserte på overvakingsdata indikerer at ein betydeleg andel av det legemelde fråværet som overstig 40 dagar i løpet av eit år, kan tilskrivast mekaniske eksponeringar⁶ og psykososiale risikofaktorar⁷ på arbeidsplassen.

Arbeidsskadar er antatt å utgjere om lag 11 pst. av alle skadetilfelle i Noreg, og det er særleg høg skaderisiko blant unge menn og utanlandske arbeidstakarar. Datagrunnlaget for arbeidsskadar er framleis noko usikkert, blant anna på grunn av underrapportering. Talet på registrerte arbeidsskadedødsfall har gått betydeleg ned i eit lengre tidsperspektiv, men det har vore nokså stabilt dei siste åra. I 2022 registrerte Arbeidstilsynet 28 arbeidsskadedødsfall, mot 31 i 2021 og 28 i 2020.

3.5 Utviklinga for låginntektsgrupper

Det store fleirtalet i den norske befolkninga har høg levestandard og gode levekår. Sett under eitt har inntektene til norske hushaldningar fått eit betydeleg løft dei siste 30 åra. Samtidig er inntektsfordelinga blitt skeivare, og dei økonomiske forskjellane mellom folk har auka. Inntektsutviklinga for tidelen av befolkninga med lågast inntekt har vore svakare enn for andre grupper, mens utviklinga i inntektene for tidelen med høgast inntekt har vore sterkare. Inntektsveksten i hushaldningane har vore svak dei siste åra.

Noreg er blant landa med lågast målt ulikskap i inntekt. Høg grad av likskap i Noreg og dei andre nordiske landa blir gjerne sett i samheng med gode oppvekstvilkår for barn og unge, gratis utdanning, koordinert lønnsdanning og små lønnsforskjellar, eit omfordelende skattesystem og eit velorganisert arbeidsliv. Offentleg finansierte velferdstenester som barnehage, skole og utdanning og helse- og omsorgstenester er viktige for alle innbyggjarar, og bidrar også til å fremme like moglegheiter. Verdien av offentlege tenester

utgjer ein større del av inntekta for personar med låg inntekt enn for dei med høg inntekt. Offentleg finansierte velferdstenester bidrar dermed til å redusere forskjellar i levekår.

Det er forholdsvis høg grad av sosial mobilitet i Noreg, og tendensen til at ulikskap går i arv, er mindre enn i mange andre land. Samtidig ser vi at mobiliteten er størst blant dei som er i midten av inntektsfordelinga. Den sosiale mobiliteten blant dei lågaste inntektsgruppene har gått tilbake over tid.

Omfanget av låginntekt

Ein del av befolkninga har økonomiske ressursar som avvik betydeleg frå det generelle inntektsnivået i samfunnet. Nokre har så låg inntekt og levestandard at det avgrensar deltakinga i samfunnet.

Inntekt er ein sentral indikator på fattigdom, men det er også andre levekårsfaktorar som ikkje blir fanga opp av inntektsmålet aleine. Eit reint inntektsomgrep inkluderer kontantinntekter og stønader, men fangar blant anna ikkje opp verdien av offentlege tenester. Ein mykje brukt indikator på fattigdom og levekårsproblem er likevel andelen av personar i befolkninga med inntekt under eit gitt nivå. Kor stor andel av befolkninga som har låginntekt, og samansetninga av låginntektsgruppa, blir i stor grad påverka av korleis ein definerer låginntekt, sjå boks 3.2.

Det har over tid blitt fleire personar i Noreg med vedvarande låginntekt, og andelen har auka sidan 2010. Inntektene til låginntektsgruppa har også vakse noko mindre enn veksten i medianinntekta. Dei siste tilgjengelege tala viser likevel ein nedgang i siste treårsperiode. I treårsperioden 2019–2021 hadde 9,9 pst. av befolkninga, ca. 499 400 personar, ei inntekt under 60 pst. av medianinntekta. Dette var 0,2 prosentpoeng lågare enn i perioden før (2018–2020), ein nedgang på om lag 7 600 personar. Førekosten av vedvarande låginntekt er større blant yngre som bur aleine, einslege forsørgarar, barnerike familiar, personar med innvandrarbakgrunn og aleinebuande minstepensjonistar enn i befolkninga elles. Samansetninga av låginntektsgruppa har endra seg over tid. Endra familiemønster, med fleire aleinebuande, har isolert sett bidratt til større førekomst av låginntekt, ettersom hushaldningar med berre ei inntekt er meir utsette for låginntekt enn hushaldningar med to inntekter. Andelen med låginntekt har over tid auka blant barnefamiljar med små barn og einslege forsørgarar, og dette må sjåast i samheng med inntektsutviklinga for desse gruppene og auken i talet på personar med innvandrarbakgrunn. Føre-

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

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

⁷ Aagestad, C., et al., Work-related psychosocial risk factors for long-term sick leave: a prospective study of the general working population in Norway. *J Occup Environ Med*, 2014. 56(8): p. 787-93.

komsten av låginntekt blant ungdom og unge vaksne har også auka. Utviklinga kjem av at fleire unge har fått ei svakare tilknytning til arbeidsmarknaden.

Låginntekt blant innvandrarak og norskfødde med innvandrarforeldre

Førekomsten av vedvarande låginntekt blant innvandrarar og norskfødde med innvandrarforeldre ligg framleis på eit høgt nivå, sjølv om andelen har gått noko ned både i 2020 og 2021. 27,2 pst. av alle innvandrarar og norskfødde med innvandrarforeldre hadde, målt ut frå EU-60, vedvarande låginntekt i treårsperioden 2019–2021, ein nedgang på 1,3 prosentpoeng frå førre treårsperiode.

Omfanget av vedvarande låginntekt varierer betydeleg etter landbakgrunn, innvandringsgrunn og butid. Andelen er høgast for personar med landbakgrunn frå Asia, Afrika, Latin-Amerika og Aust-Europa. I denne gruppa var andelen på 35,9 pst. Inntektsnivået heng tett saman med deltaking i arbeid. Innvandrarar med låge sys-

selsettingsandelar har også større risiko for å hamne under låginntektsgrensa. Medianinntekta er lågast blant flyktningar og høgast blant arbeidsinnvandrarar. Sysselsettinga blant kvinner med innvandrarbakgrunn er noko lågare (61,7 pst.) enn blant menn med innvandrarbakgrunn (68,3 pst.). Mens 47 pst. av alle innvandrarar med kort butid (tre år) tilhørde hushaldningar med vedvarande låginntekt i 2021, var den tilsvarende andelen 20 pst. for dei med lang butid (ti år eller meir).

Barn i familiar med låginntekt

Det har over tid vore ein auke i andelen barn i hushaldningar med vedvarande låginntekt. Utviklinga er blant anna forklart av eit større innslag av barnefamiliar med svak yrkestilknytning. Mange av desse har innvandrarbakgrunn. Det har også vore ein auke i låginntekt blant barn i befolkninga elles, hovudsakleg blant barn som lever med einsleg forsørgar. Barn med bakgrunn frå landgrupper der familiane er store og yrkesaktiviteten blant

Boks 3.2 Låginntekt som indikator på fattigdom og levekårsproblem

Det er vanleg å bruke relativ låginntekt som ein indikator på fattigdom. Det blir da tatt utgangspunkt i det generelle inntektsnivået i befolkninga. Låginntektsgrensa blir sett i eit bestemt forhold til medianinntekta, vanlegvis 60 pst. eller 50 pst. av medianinntekta. Medianinntekta er den inntekta som deler befolkninga i to like store delar, der den eine halvparten har lågare inntekt enn medianinntekta og den andre halvparten har høgare inntekt. EU bruker 50 pst. eller 60 pst. (EU-50 og EU-60), og OECD 50 pst. (OECD-50), av medianinntekta som indikator på fattigdom. EU og OECD vektar stordriftsfordelar ulikt. Noreg har inga fastsett låginntektsgrense, og OECDs og EUs grenser for låginntekt blir derfor ofte brukt når omfanget av låginntekt skal kartleggast. EU-60-målet er mest brukt i Noreg, og er ein indikator på andelen personar i risiko for fattigdom («at-risk-of-poverty»).

Inntektsomgrepet omfattar dei fleste kontante inntekter hushaldningane tar imot, dvs. summen av alle yrkesinntekter, kapitalinntekter og offentlege stønader, fråtrekt skatt. Det er som nemnt ein del faktorar som påverkar dei økonomiske ressursane i hushaldninga, men som ikkje er omfatta av inntektsomgrepet. Det gjeld blant anna verdien av offentlege tenester, heime-

produksjon og verdien av eigen bustad. Utgiftsnivå og prisvekst er også forhold ved økonomien i hushaldet som ikkje blir fanga opp av eit inntektsbasert mål.

Studenthushaldningar blir ofte haldne utanfor, både fordi studietida er ein forbigåande fase, og fordi studielån ikkje blir rekna som inntekt i inntektsundersøkinga.

For å kunne samanlikne inntekta til hushaldningar med ulik størrelse og samansetning blir hushaldningsinntekta justert ved hjelp av ein såkalla ekvivalensskala for å ta høgde for stordriftsfordelar. Ifølge EUs ekvivalensskala treng ein familie med to vaksne og to barn ei inntekt som svarer til 2,1 gonger inntekta til ein einsleg for å ha same levestandard.

Det er vanleg å ta utgangspunkt i låginntekt over tid for å unngå at kortsiktige svingingar i inntekta slår ut i indikatorane. Langvarig låginntekt aukar risikoen for fattigdom og levekårsproblem. Som ein indikator på fattigdom blir det i Noreg ofte tatt utgangspunkt i vedvarande låginntekt målt som at gjennomsnittsinntekta i ein treårsperiode ligg under ei låginntektsgrense sett ved 60 pst. av medianinntekta med EUs ekvivalensskala (EU-60).

mødrene er låg, er klart overrepresenterte i låginntektsgruppa. Av alle barn i hushaldningar med vedvarande låginntekt har seks av ti innvandrarbakgrunn.

I 2019–2021 var det for første gong sidan 2011 ein nedgang i talet på barn i hushaldningar med vedvarande låginntekt. I alt levde om lag 11,3 pst. av alle barn (110 700 barn) i hushaldningar med vedvarande låginntekt målt med EU-60. Dette er 0,4 prosentpoeng lågare enn dei to føregåande treårsperiodane (11,7 pst., om lag 115 000 barn). Dette er den første nedgangen i talet på barn i låginntektsfamiliar sidan 2011. Det er for tidleg å seie om nedgangen er ei mellombels endring eller ikkje. Nedgangen heng truleg saman med auken i barnetrygd for dei yngste barna, og lågare innvandring til Noreg i denne perioden. På tross av nedgangen er andelen framleis høg. Andelen i 2021 er på same nivå som i 2018.

Låginntekt blant alderspensjonistar og uføretrygda
Låginntekt i andre grupper, blant anna alderspensjonistar, har gått betydeleg ned over tid. Pensjonistar har hatt relativt god inntektsvekst dei seinare åra. Årsaka er blant anna større yrkesaktivitet blant eldre og høgare pensjonsopptening blant nye pensjonistkull. Vidare er minste pensjonsnivå for einlege alderspensjonistar auka i fleire omgangar. Etter ein lengre periode med klar nedgang i andelen alderspensjonistar med vedvarande låginntekt, har andelen halde seg relativt stabil dei siste åra og er i dag på om lag åtte pst. Aleinebuande minstepensjonistar er framleis sterkt overrepresenterte i låginntektsgruppa. Om lag 69 pst. av aleinebuande minstepensjonistar hadde vedvarande låginntekt i perioden 2019–2021.

Andelen uføretrygda med vedvarande låginntekt auka i 2019–2021 og var på 13,4 pst., ein auke samanlikna med dei to føregåande treårsperiodane, der andelen var 11,3 pst. (2017–2019) og 12,3 pst. (2018–2020).

Levekår blant personar med låginntekt

Levekårsundersøkingane viser at låginntektshushaldningar i større grad enn andre hushaldningar rapporterer om materielle og sosiale manglar. Personar med låginntekt har oftare dårleg helse, bur oftare aleine og har mindre sosial kontakt enn andre. Barn i låginntektshushaldningar opplever oftare enn andre barn at dei ikkje har tilgang til dei same sosiale goda i form av fritidsaktivitetar, skoleaktivitetar og ferie som andre barn.

Eurostat har utvikla ein indikator for risiko for fattigdom og sosial ekskludering («at-risk-of-poverty» or social exclusion, AROPE) som dekker fleire levekårsfaktorar. Indikatoren fangar både opp dei som bur i hushaldningar med (årleg) låginntekt, dei som tilhøyrrer hushaldningar med låg arbeidsintensitet, og dei som av økonomiske grunnar har betydelege materielle manglar. Ifølge AROPE-indikatoren er andelen av befolkninga med risiko for fattigdom og sosial ekskludering i Noreg blant dei lågaste i Europa. Om lag 16 pst. av befolkninga i Noreg var i risikosona for fattigdom eller sosial ekskludering i 2020, mot i overkant av 21 pst. i gjennomsnitt i EU.

Det er stor forskjell på å ha ei gitt kontantinntekt i eit land der sentrale velferdstenester er gratis eller subsidierte, og å ha den same inntekta i eit land der slike tenester må kjøpast i den private marknaden. Som følge av eit generelt høgt inntektsnivå er dessutan låginntektsgrensa høgare i Noreg enn i dei fleste andre land, og låginntektsgruppa vil ha ein høgare levestandard enn i land med eit lågare gjennomsnittleg inntektsnivå. Det kan likevel vere utfordrande å ha låg inntekt i eit land som Noreg, der store delar av befolkninga har høg levestandard og gode levekår.

Ved å inkludere verdien av offentlege tenester i inntektene til hushaldningane blir anslaga for ulikskap og fattigdom lågare enn det som er kjent frå den offisielle statistikken. Studiar har vist at ulikskapen i inntekt (basert på inntekt etter skattar og overføringar) i Noreg blir redusert med om lag 20 pst., dersom verdien av statlege og kommunale tenester blir lagt til inntektene til hushaldningane.⁸ Det er også anslått at andelen med låginntekt blir nærmare halvert dersom ein reknar med verdien av kommunale tenester.

Dei siste åra har det vore ein høg prisvekst på viktige varer som mat, straum og drivstoff. Det har òg vore ein auke i utlånsrenter og leigepreisar. Dei som har ein pressa økonomi frå før, er òg dei som blir hardast råka av dei auka kostnadane.

3.6 Utviklinga i helserelevante ytingar

Mange mottakarar samanlikna med andre land

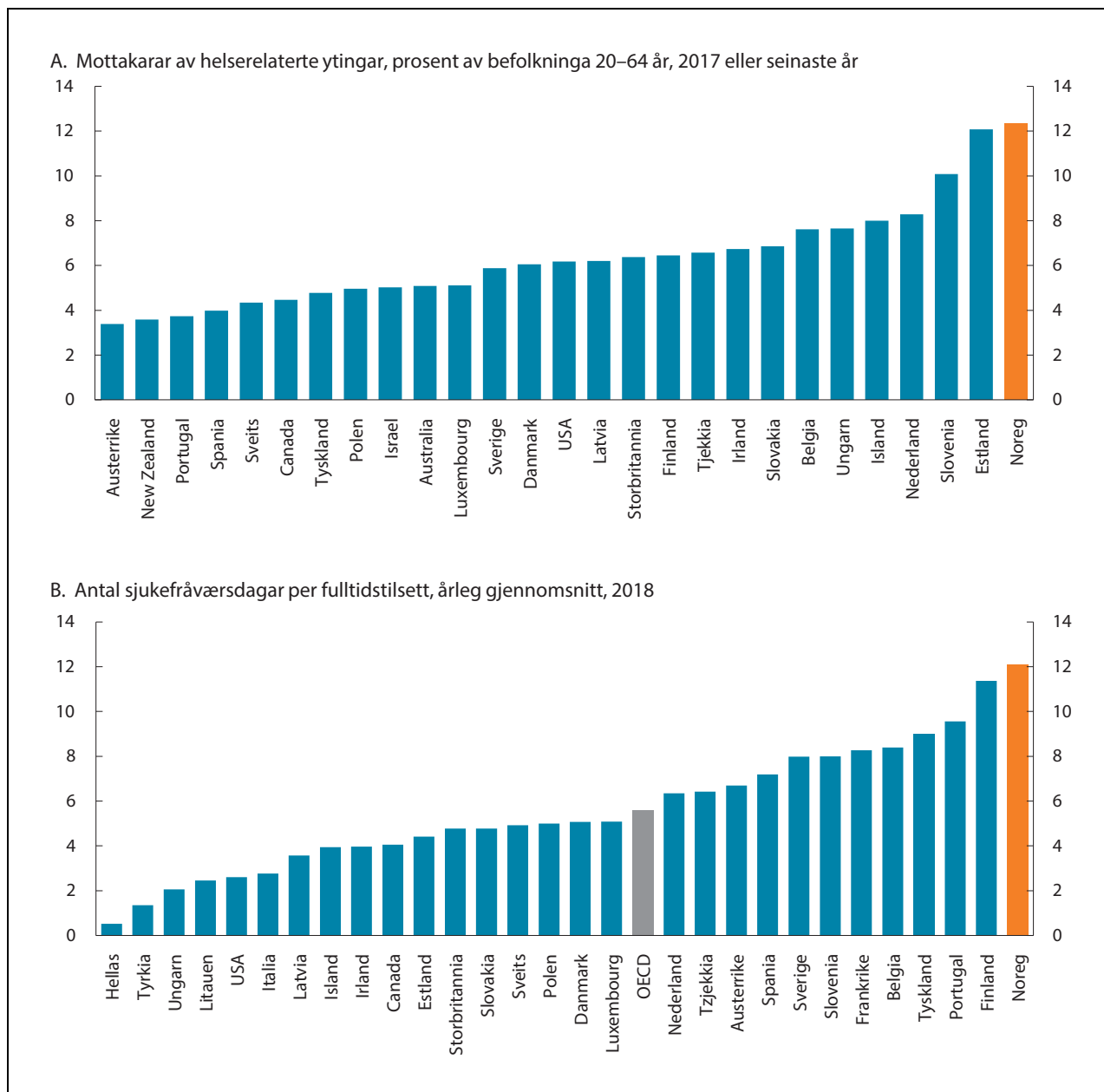
Andelen mottakarar av helserelevante ytingar i Noreg ligg høgt samanlikna med dei fleste andre land.⁹ Helserelevante ytingar omfattar her sjuke-

⁸ Aaberge, R., Langørgen, A., & P. Lindgren (2017). The distributional impact of public services. Aaberge, R., et al. (2010). The distributional impact of public services when needs differ.

pengar, arbeidsavklaringspengar og uføretrygd. Ifølge OECD er både sjukefråværet og den samla

andelen mottakarar av arbeidsavklaringspengar og uføretrygd høgare i Noreg enn i samanliknbare land, jf. figur 3.14.

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



Figur 3.14 Andel mottakarar av helserelaterte ytingar, pst. av befolkninga 20–64 år, 2017 eller seinaste år

Panel A. I figuren inkluderer helserelaterte ytingar arbeidsavklaringspengar og uføretrygd for Noreg.

Panel B. Antal sjukefråværsdagar er basert på tal frå AKU som måler om intervjuobjekta var borte frå jobben delar av eller heile referanseuka grunna sjukdom eller skade. Tala i figuren er ikkje korrigerert for at AKU-tal som regel undervurderer sjukefråværet samanlikna med administrative data. Nivået på sjukefråværsdagane avviker dermed frå tala OECD nyttar i sin landrapport om Noreg (OECD Economic Survey – Norway 2019), der OECD gjer slike korrigeringar.

Kjelde: OECD.

At Noreg har mange mottakarar av helserelaterte ytingar, er dels eit uttrykk for eit godt utbygd velferdssystem med mål om sosial og økonomisk utjamning. Vidare fører ein høg andel sysselsette

til at fleire har rett til innteksrelaterte ytingar, og det påverkar også kva nivå dei kan få på ytingane.

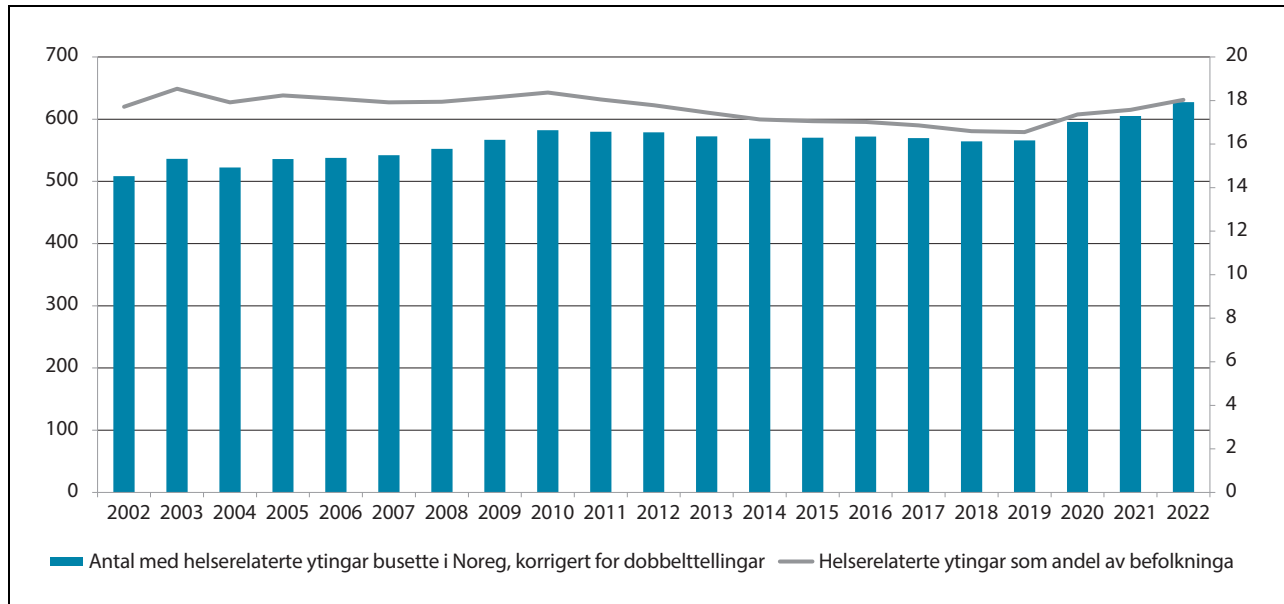
Stabil andel mottakarar

Frå 2002 til 2010 låg andelen mottakarar av helse-relaterte ytingar¹⁰ forholdsvis stabilt på rundt 18 pst., jf. figur 3.15. Andelen avtok så fram til 2019, men har dei siste tre åra auka og passerte i

2022 igjen 18 pst. Auken etter 2019 må sjåast i samanheng med koronapandemien. Talet på mottakarar av helse-relaterte ytingar¹¹ var ved utgangen av 2022 på knapt 630 000, som er rundt 120 000 fleire enn 20 år tidlegare.

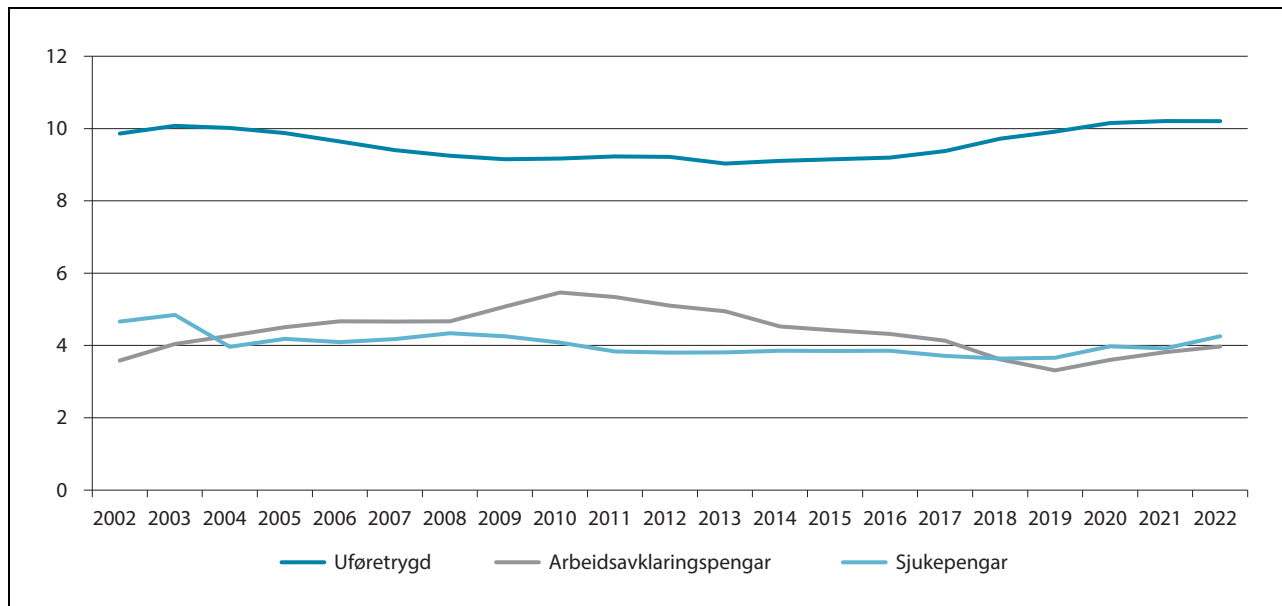
¹⁰ I pst. av befolkninga i alderen 18 til 66 år.

¹¹ Busette i Noreg.



Figur 3.15 Antall mottakarar av helse-relaterte ytingar 18–66 år (venstre akse) og mottakarar som andel av befolkninga 18–66 år (høgre akse). Tal i tusen. Andel i pst. Tal ved utgangen av året 2002–2022. Tala er korrigert for at ein kan ta imot meir enn éi yting samtidig

Kjelde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.



Figur 3.16 Busette mottakarar av sjukepensar, arbeidsavklaringspenger¹ og uføretrygd som andel av befolkninga (busette i Noreg) 18–66 år. Pst.² Tal ved utgangen av året 2002–2022

¹ Arbeidsavklaringspenger inkluderar forløparane rehabiliteringspenger, attføringspenger og tidsavgrensa uførestønad.

² Summane av andelane i figuren vil avvike noe frå figur 3.15 sidan det er mogleg å ta imot fleire av ytingane samtidig.

Kjelde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Andelen av befolkninga som mottar sjukepensar, har vore forholdsvis stabil sidan 2004, bortsett frå ein auke i 2020 som må sjåast i samanheng med koronapandemien, og ein ytterlegare auke i 2022 som kan skuldast etterverkingar av pandemien. I løpet av pandemiåra har det vore ein markant auke i det legemelde sjukefråværet, ein vekst som i stor grad kan tilskrives auka antal lengre sjukefråvær.¹² Andelen av befolkninga som mottar arbeidsavklaringspenger, har gått ned frå 2011¹³ fram til utbrotet av pandemien, sjå figur 3.16. Andelen med uføretrygd gjekk klart ned frå 2004 til 2009, etter innføringa av tidsavgrensa uførestønad. I dei påfølgande åra var andelen forholdsvis stabil, men har auka sidan 2016. Auken i uføretrygd må blant anna sjåast i samanheng med nedgangen i mottak av arbeidsavklaringspenger fram til 2019.¹⁴ Dei siste par åra har andelen mottakarar av arbeidsavklaringspenger igjen auka, og andelen mottakarar av uføretrygd har flata ut.

Overgang mellom ytingane

Det er ein nær samanheng mellom utviklinga i dei ulike helserelaterte ytingane. Blant dei som starta å ta i mot arbeidsavklaringspenger i 1. kvartal 2023, tar i underkant av 64 pst. i mot sjukepensar to månader tidlegare. Blant dei som slutta å ta i mot arbeidsavklaringspenger i 2. kvartal 2022, mottar i overkant av 32 pst. uføretrygd seks månader seinare (utan å kombinere dette med arbeid). Den reelle overgangen til uføretrygd var likevel større, ettersom det i tillegg var 12 pst. som kombinerte arbeid og uføretrygd. Statistikk for nye mottakarar av uføretrygd i 1. kvartal 2023 viser dessutan at 65 pst. av desse var registrerte som mottakarar av arbeidsavklaringspenger to månader forut for uføretrygd.

Mange kombinerer ei helserelatert yting med arbeid. Å ta i mot ei helserelatert yting er ikkje nødvendigvis det same som å stå utanfor arbeidslivet. Fleire av dei som mottar ei helserelatert yting, har eit arbeidsforhold som dei har mellombels fråvær frå. Andre kombinerer arbeid med ei gradert (delvis) trygdeyting. Mange mottar dessutan ei yting berre delar av året, og mange går tilbake til arbeid etter ei stund. Dette gjeld særleg tidleg i stønadsforløpet. Talet på mottakarar av helserelaterte

¹² Nossen, J.P. (2022) «Legemeldt sykefravær før og under koronapandemien: Hva driver utviklingen?», Arbeid og velferd 3/2022.

¹³ Arbeidsavklaringspenger inkluderer forløparane rehabiliteringspenger, attføringspenger og tidsavgrensa uførestønad.

¹⁴ Kalstø, Å.M. og Kann, I.C. (2018) «Færre på helserelaterte ytelser – friskere befolkning?», Arbeid og velferd 4/2018.

ytingar speglar derfor ikkje antalet personar som står utanfor arbeidslivet.

Tilknyttinga til arbeidslivet varierer mellom ordningane og speglar utforminga av desse. I sjukepengeordninga er gjennomstrøyminga av mottakarar stor.¹⁵ Dei aller fleste sjukepengemottakarar er også i eit arbeidsforhold. Nesten halvparten (49 pst.) av alle som var sjukmelde utover arbeidsgivarperioden på 16 dagar i 2022, kombinerte arbeid og sjukepengar gjennom bruk av gradert sjukmelding på eitt eller fleire tidspunkt av sjukepengeperioden. Av alle avslutta sjukefråværsstilfelle med varigheit over 16 dagar i 2022 var meir enn ni av ti registrerte i arbeid seks månader etter ein avslutta sjukmeldingsperiode (enten berre i arbeid eller i arbeid kombinert med ei yting).

Også for mottakarar av arbeidsavklaringspengar er gjennomstrøyminga forholdsvis stor. Gjennomsnittleg tid ein mottar ytinga er om lag to år. Nær en av tre (31 pst.)¹⁶ av mottakarane av arbeidsavklaringspengar var i arbeid på eitt eller fleire tidspunkt i løpet av 2022. Av dei som slutta å ta i mot arbeidsavklaringspengar i løpet av 2022, var rundt 43,5 pst. i arbeid seks månader seinare. Av dei var drygt halvparten berre i arbeid, enten på heiltid eller deltid, mens resten kombinerte arbeid med ei yting – i mange tilfelle uføretrygd.

Det er svært få som sluttar å ta i mot uføretrygd og begynner å jobbe full tid, men ein del mottakarar av uføretrygd vil i periodar arbeide noko ved sida av uføretrygda. I løpet av 2022 var ein av fem (20 pst.) av alle som har tatt i mot uføretrygd, både gradert og full uføretrygd, i arbeid på eitt eller fleire tidspunkt.¹⁷

Nokre faktorar bak utviklinga

Forklaringa på utviklinga i bruken av helserelevante ytingar over tid er samansett. Etersom det er store forskjellar i mottak av desse ytingane mellom kjønn, aldersgrupper og befolkningsgrupper, vil endringar i befolkningsamansetninga på lengre sikt kunne påverke utviklinga i andelen mottakarar. I kva grad det er tilgjengeleg arbeid for personar med nedsett arbeids- eller inntektsevne, har

¹⁵ 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.

¹⁶ Andelen er berekna ut frå alle som mottok arbeidsavklaringspengar gjennom heile kalenderåret. Arbeid er definert som at vedkommande har registrert arbeid på meldekortet.

¹⁷ Andelen er berekna ut frå alle som mottok uføretrygd gjennom heile kalenderåret. Arbeid er definert som at vedkommande er registrert i Aa-registeret, og at avtalt arbeidstid er minst fire timar i veka.

også betydning for kor mange som tar i mot ytingane. Den høge andelen som mottar ei helserelevante yting, er dermed i nokon grad eit uttrykk for at personar med helseproblem har utfordringar med å få innpass i arbeidslivet. På kortare sikt kan også konjunktursituasjonen påverke utviklinga i bruken av ytingane. I tillegg kan regelendringar påverke både den samla bruken av ytingane og fordelinga mellom dei.

Ei rekke analysar utførte av Arbeids- og velferdsdirektoratet viser at situasjonen og utviklinga i arbeidsmarknaden kan ha betydning for bruken av helserelevante ytingar i befolkninga. Ein analyse av utviklinga i legemeldt sjukefråvær i perioden 2000–2012 viser for det første ein tendens til at færre nye sjukefråvær blei påbegynte ved høg arbeidsløyse. For det andre auka den gjennomsnittlege varigheita av sjukefråvær som starta i periodar da antal nye arbeidsledige auka.¹⁸ Andre analysar viser at ein auke i arbeidsløysa trekker i retning av ein auke i antal personar med oppbrukte sjukepengerettar¹⁹ og redusert sannsyn for overgang til arbeid for mottakarar av arbeidsavklaringspengar.²⁰ Det ligg også føre analysar som peiker på at antal nye mottakarar av arbeidsavklaringspengar aukar når arbeidsløysa aukar.²¹ For ungdom i gråsona mellom arbeidsløyse og helseproblem som får innvilga arbeidsavklaringspengar i staden for dagpengar eller økonomisk sosialhjelp, er det påvist større risiko for overgang til varig uføretrygd.²² Nedgangskonjunkturar kan derfor gi uheldige langtidseffektar.

Vidare viser fleire analysar at utviklinga i sjukefråværet har stor betydning for antal nye mottakarar av andre helserelevante ytingar. Når antalet som bruker opp sjukepengerettane går ned, blir overgangen til meir langvarige helserelevante ytingar isolert sett også redusert.²³

¹⁸ Nossen, J.P. (2014) «Utviklingen i sykefraværet: betydningen av arbeidsmarkedet, gradering og regelendringer», *Arbeid og velferd* 2/2014.

¹⁹ Lima, I.A.Å. (2016) «Hvordan har økt ledighet påvirket bruken av helserelevante ytelser og økonomisk sosialhjelp?», *Arbeid og velferd* 2/2016. Auken er noko mindre enn befolkningsutviklinga skulle tilseie.

²⁰ Kann, I.C., Yin, J. og Kristoffersen, P. (2016) «Fra arbeidsavklaringspenger til arbeid», *Arbeid og velferd* 2/2016.

²¹ 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 helserelevante ytelser og økonomisk sosialhjelp?», *Arbeid og velferd* 2/2016.

²² Schreiner, R. (2019) «Unemployed or Disabled? Disability Screening and Labor Market Outcomes of Youths», *Memoandum* 5/2019, Universitetet i Oslo, Økonomisk institutt.

Sidan 2001 har det blitt fleire i dei eldste aldersgruppene i arbeidsdyktig alder i Noreg. Ettersom helse blir dårlegare med alderen, bidrar dette isolert sett til at fleire mottar helserelaterte ytingar. I dei eldste aldersgruppene har samtidig ein stadig lågare andel tatt i mot helserelaterte ytingar frå 2002 og fram til koronapandemien slo inn i 2020, jf. figur 3.17. Ein studie har undersøkt betydninga av endringar i alderssamansetning og utdanningsnivå for veksten i helserelaterte ytingar frå 1994 til 2006. Studien finn at sjølv om ein aukande andel eldre isolert sett har bidratt til veksten, har høgare utdanningsnivå i befolkninga isolert trekt veksten ned. Det blir konkludert med at desse faktorane langt på veg utliknar kvarandre, slik at dei samla kan forklare svært lite, om noko,

²³ Kann, I.C., Brage, S., Kolstad, A., Nossen, J.P. og Thune, O. (2012) «Har gradert sykmelding effekt på sykefraværet?», *Arbeid og Velferd* 2/2012.

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

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

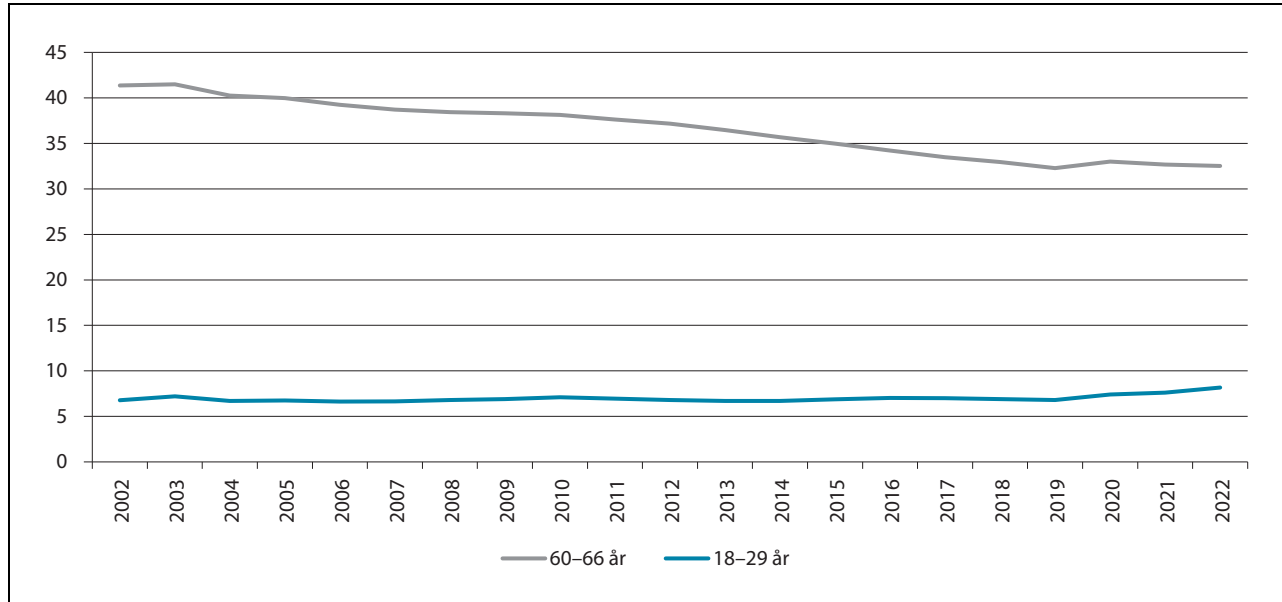
Kann, I.C., Thune, O. og Galaasen, A.M. (2013) «Gir lavere sykefravær færre på langtidsytelser?», *Arbeid og Velferd* 3/2013.

av endringa i mottak av helserelaterte ytingar i perioden.²⁴ Utviklinga dei siste 20 åra må derfor forklarast med andre forhold.

Eksempel på slike forhold kan vere endringar i helse til befolkninga og forhold på arbeidsmarknaden. Sidan 2002 har den forventta levealderen auka betydeleg, og høgare levealder er det tydelegaste målet på betra helsetilstand i befolkninga. Dette trekker isolert sett i retning av redusert mottak av helserelaterte ytingar. Dersom det er blitt lettare å vere i arbeidslivet med redusert helse samanlikna med tidlegare, vil også dette trekke i retning av ein lågare andel på helserelaterte ytingar.²⁵ Endringar i regelverk, inkludert større satsing på aktivitetskrav, større vekt på kontakt med arbeidslivet i sjukdomsperioden, endringar i vilkår for stønadene og maksimale stønadsperioder, og endringar i regelverket for tilgrensande ordningar som alderspensjon, påverkar også utviklinga.

²⁴ Bratsberg, B. og Røed, K. (2011) «Kan demografi forklare veksten i uførhet?», *Søkelys på arbeidsmarkedet* nr. 1–2 2011, s. 3-21.

²⁵ Kalstø, Å.M. og Kann, I.C. (2018) «Færre på helserelaterte ytelser – friskere befolkning?», *Arbeid og velferd* 4/2018.

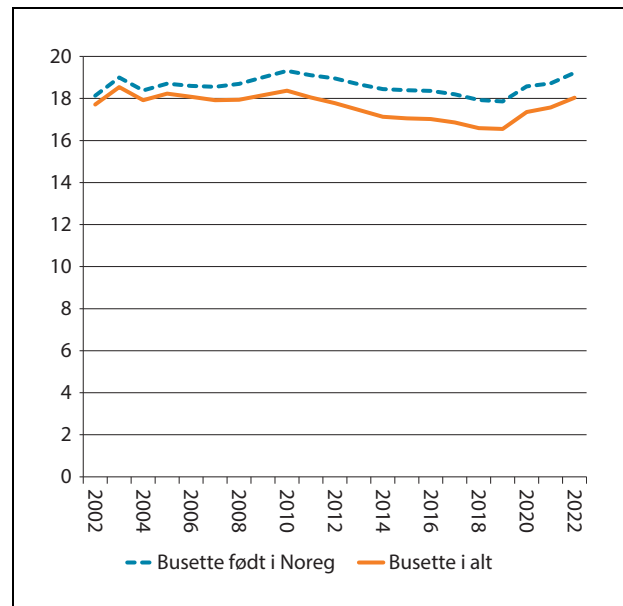


Figur 3.17 Mottakarar av helserelaterte ytingar i alderen 18–29 år og 60–66 år som andel av befolkninga i desse aldersgruppene. Tala er korrigert for at ein kan ta imot meir enn éi yting samtidig. Tal ved utgangen av året 2002–2022

Kjelde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

For unge i alderen 18–29 år har andelen mottakrar av helserelevante ytingar vore forholdsviss stabil og variert mellom 6,6 pst. og 7,2 pst. i perioden 2002 og fram til koronapandemien, jf. figur 3.17. Andelen unge mottakrar av sjukepengar er redusert, samtidig som den samla del av unge som mottar enten arbeidsavklaringspengar eller uføretrygd, har auka. Andelen unge uføretrygda står for mesteparten av auken. Noko av auken i denne andelen kjem av at fleire barn med alvorlege helseproblem veks opp og når vaksen alder. I tillegg har avviklinga av den tidlegare ordninga med tidsavgrensa uførestønad (2004–2010) ført til at fleire unge får innvilga uføretrygd på eit tidlegare tidspunkt i staden for først å gå på den mellombelse stønaden.²⁶ Innføringa av arbeidsavklaringspengar med ei fast varigheit har bidratt til at avklarings skjer raskare enn tidlegare. Sannsynet for at personar under 30 år får innvilga uføretrygd ti år etter å ha starta i eit oppfølgingsforløp på arbeidsavklaringspengar, har derfor auka i perioden 2012–2022 samanlikna med dei som starta i eit forløp med ei mellombels helseytning i perioden mellom 1993–2008.²⁷ Dette auka sannsynet for uføretrygd har gitt færre som ti år seinare deltar i arbeidsstyrken utan helserelevante trygdeytningar, men nokon fleire som kombinerer uføretrygd med arbeid. Det er også færre som er registrerte med nedsett arbeidsevne og ei mellombels helseytning ved start etter 2010; altså ein større andel som er endeleg «avklart».

Eit særtrekk ved den demografiske utviklinga er høg arbeidsinnvandring frå midten av 2000-talet fram til 2011. Den høge arbeidsinnvandringa har bidratt til å trekke ned andelen som mottar helserelevante ytingar, fordi innvandringa har vore særleg stor i aldersgrupper med låg trygdetilbøyelegheit. I tillegg har nykomne innvandrarakar i mindre grad opparbeidd seg trygderettar. Figur 3.18 viser at andelen mottakrar av helserelevante ytingar blant busette som er fødte i Noreg, i heile perioden har vore større enn andelen blant alle busette. Differansen mellom gruppene auka fram t.o.m. 2014, og har deretter vore uendra fram t.o.m. 2019. I dei tre siste åra har differansen vore noko lågare.



Figur 3.18 Mottakrar av helserelevante ytingar som andel av befolkninga i alderen 18–66 år. Busette personar født i Noreg og alle busette. 2002–2022. Pst.

Kjelde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Studiar har vist at fleire innvandrargrupper på lengre sikt har hatt fallande sysselsettingsandelar og auka overgang til helserelevante ytingar.²⁸ I den grad innvandrarakar buset seg permanent i Noreg, vil effekten av innvandringa på mottak av helserelevante ytingar i befolkninga dermed kunne endre seg over tid.

Mange potensielle årsverk går tapt

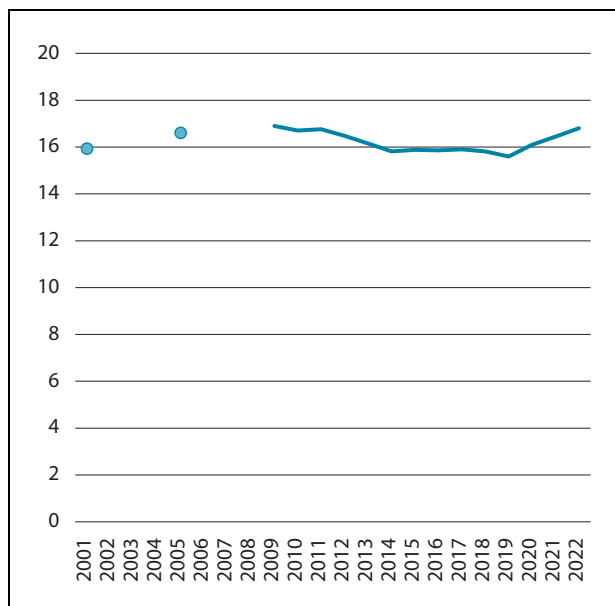
Den samfunnsmessige betydninga av mottak av helserelevante ytingar i befolkninga kan illustrerast ved å sjå på tapte årsverk som følge av mottak av desse ytingane. Figur 3.19 viser utviklinga i denne størrelsen. Med tapte årsverk knytt til mottak av helserelevante ytingar meiner ein her kor mange ekstra årsverk det ville utgjort dersom alle som hadde legemeldt sjukefråværet eller tok i mot arbeidsavklaringspengar eller uføretrygd, i staden hadde vore i heiltidsarbeid. Tala gir eit mål på ein teoretisk arbeidskraftreserve, og kan ikkje tolkast som eit realistisk anslag over kor mange som kan komme i arbeid.

²⁶ Bragstad, T. (2018) «Vekst i uføretrygding blant unge», Arbeid og velferd 2/2018.

²⁷ Bragstad, T. (2023) «Unge i NAV: Fra arbeidsavklaringspengar til uføretrygd», Arbeid og velferd 2/2023.

²⁸ Bratsberg, B., Raaum, O. og Røed, K. (2011) «Yrkesdeltaking på lang sikt blant ulike innvandrargrupper 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.



Figur 3.19 Estimat på tapte årsverk knytte til mottak av helserelaterte ytingar som andel av befolkninga 18–66 år. Tapte årsverk i løpet av året for 2001, 2005, 2009–2022. Pst.

Kjelde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

I motsetning til statistikken over talet på mottakarar (sjå omtale over) tar berekninga av tapte årsverk omsyn til kor stor andel av ei full yting kvar person mottar, og kor stor del av året personen mottar ei yting. Dette gjer at talet på potensielle årsverk som går tapt som følge av mottak av helserelaterte ytingar, er lågare enn andelen mottakarar av helserelaterte ytingar. Utviklinga over tid er likevel forholdsvis lik for dei to størrelsane.

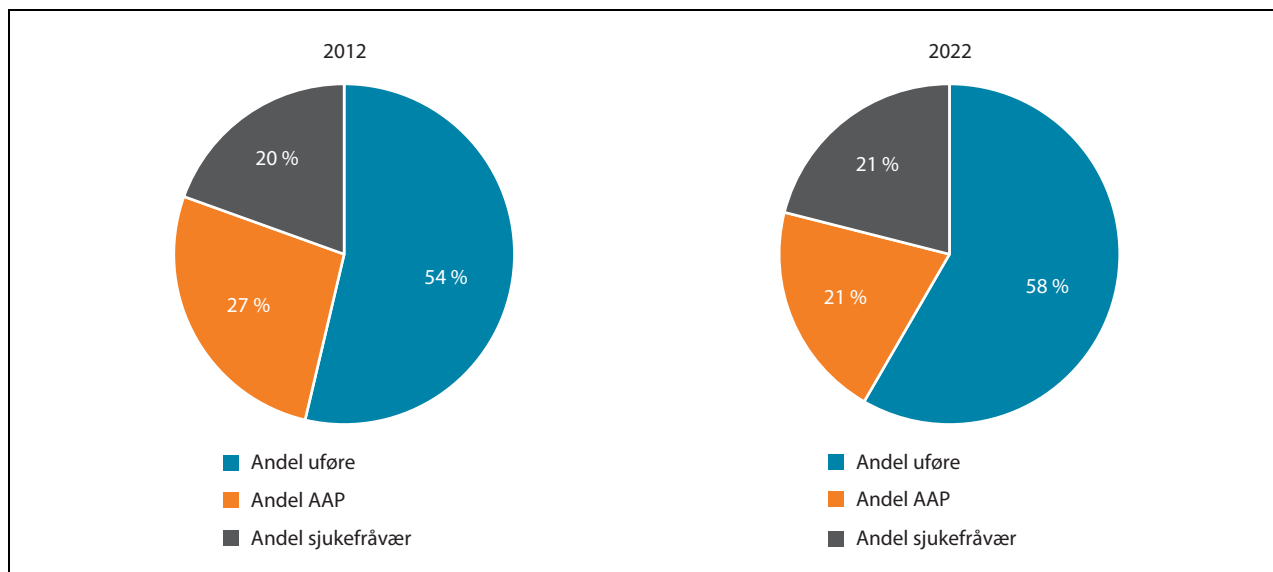
Det er mange personar som står bak dei tapte årsverka som er presenterte i figur 3.19. I 2022

stod 1,6 millionar unike personar bak 582 000 tapte årsverk.²⁹ Det inneber eit gjennomsnitt på 2,7 personar per tapte årsverk. Sidan det er store forskjellar i graderinga og varigheita på mottak av dei ulike ytingane, er det tilsvarende forskjellar i kor mange personar som står bak kvart tapte årsverk i dei ulike ordningane. Ettersom dei fleste sjukefråvæer er korte, står det 9,1 personar bak kvart tapte årsverk i kategorien sjukefråvæer. For personar som tar imot arbeidsavklaringspengar, står det 1,5 personar bak kvart tapte årsverk, mens det i kategorien uføretrygd står 1,1 personar bak kvart tapte årsverk.

Andelen tapte årsverk som har samanheng med mottak av helserelaterte ytingar, har variert lite over år. Frå 2001 til 2010 auka andelen noko, men har avtatt eller vore om lag uendra kvart år frå 2010 til 2019. Dei siste tre åra har andelen igjen auka noko. Alle dei tre ytingane har medverka til aukinga. Utviklinga i tapte årsverk blir påverka av dei same forholda som utviklinga i dei helserelaterte ytingane, jf. omtale over.

Sjølv om andelen tapte årsverk knytt til helserelaterte ytingar har vore om lag uendra over lengre tid, er samansetninga mellom dei ulike ytingane endra. Dagens fordeling er likevel om lag den same som i 2001. Figur 3.20 viser fordelinga av tapte årsverk knytt til sjukepengar, arbeidsavklaringspengar og uføretrygd som andel av totalt antal tapte årsverk i 2012 og 2022. Uføretrygd står for fleire tapte årsverk i 2022 enn i 2012. Dette er ei gruppe som generelt står lengre unna arbeidsmarknaden enn mottakarar av dei to andre ytingane.

²⁹ Til samanlikning var det i overkant av 2,6 millionar sysselsette årsverk i heile befolkninga ved utgangen av 2022.



Figur 3.20 Estimat på fordelinga av tapte årsverk knytt til sjukefråvær, mottak av arbeidsavklaringspengar og uføretrygd som andel av totalt antal tapte årsverk

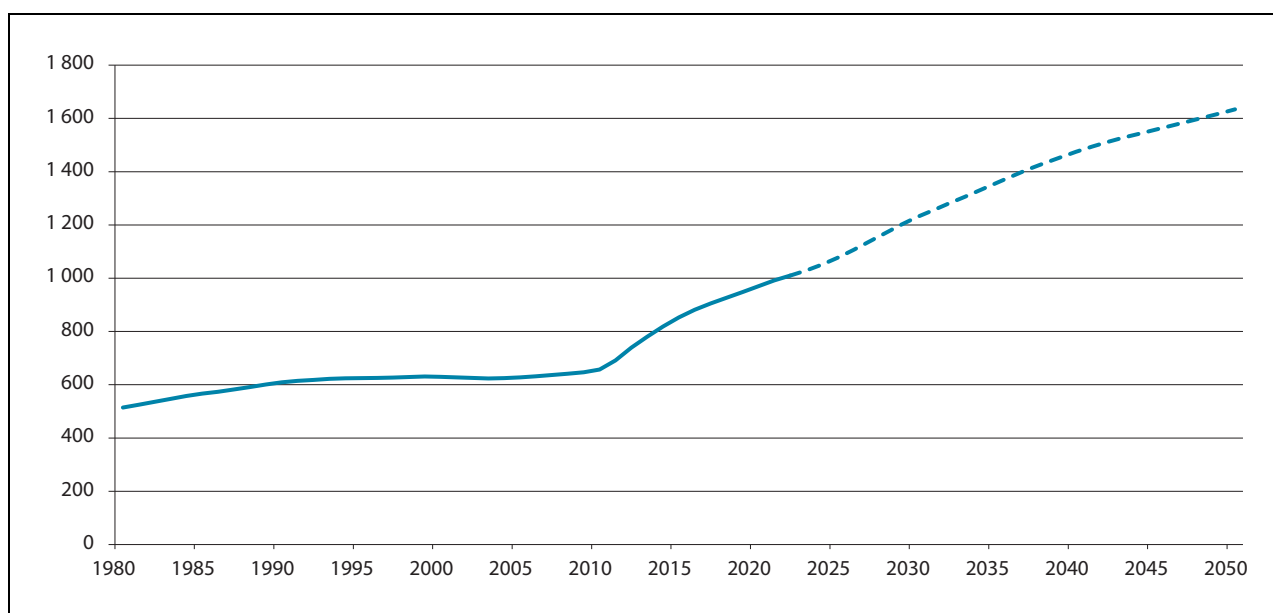
Kjelde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

3.7 Pensjon

Figur 3.21 viser den historiske utviklinga i antal mottakarar av alderspensjon frå folketrygda i perioden 1980–2022 og framskrivingar til 2050. Ved utgangen av 2022 var det 1 018 000 mottakarar av alderspensjon frå folketrygda.

Antalet har auka sterkt etter 2011 som følge av at ein da kunne ta ut alderspensjon frå 62 år, men

veksttakten har vore fallande fram mot 2022. Fram mot 2025 er det anslått ein vekst i antal alderspensjonistar på om lag to pst. per år. Frå 2025 er det forventa noko større vekst som følge av innfasing av ny AFP i offentlig sektor. Etter 2030 fell veksttakten i framskrivingane gradvis til om lag ein pst. per år i 2050.



Figur 3.21 Utviklinga i antal alderspensjonistar frå folketrygda, middelbestand. Tusen. Historiske tal 1980–2022. Framskrivingar 2023–2050

Kjelde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Frå 2022 til 2030 er utgiftene til alderspensjon frå folketrygda anslått å auke frå om lag 288 mrd. kroner til om lag 336 mrd. kroner. Det er ein vekst på 48 mrd. kroner, eller 17 pst. Berekingar frå SSB anslår at auken frå 2018 til 2060 vil vere 50 pst., 128 mrd. kroner målt i faste 2021-lønnin- gar, og at auken ville vore dobbelt så stor utan ei pensjonsreform.³⁰

Utover framskriving av utgifter til alderspen- sjon frå folketrygda over statsbudsjetta kan framti- dige forpliktingar til pensjon også illustrerast ved berekingar av verdien av allereie opparbeidde pensjonsrettar. Ved inngangen til 2023 utgjorde opparbeidde rettार til alderspensjon frå folke- trygda om lag 10 200 mrd. kroner. Det utgjer om lag 286 pst. av BNP for Fastlands-Noreg.

Levealderen i befolkninga aukar stadig, og dette bidrar til veksten i tal på mottakarar av alderspensjon. I 1980 var forventa levealder for menn 72 år og for kvinner 79 år.

I 2022 hadde den forventa levealderen for menn og kvinner auka til høvesvis 81 år og 84 år. Forventa levealder er i middelalternativet i SSBs befolkningsframskrivingar frå 2022 anslått å auke vidare til 89 år for menn og 91 år for kvinner i 2060.

Som følge av at fleire tar høgare utdanning, kjem mange seinare ut i yrkeslivet enn tidlegare. Talet på yrkesaktive per alderspensjonist og uføre- trygda har sokke frå 3,5 da folketrygda blei eta- blert i 1967, til 2,1 i 2022³¹ og er forventa å bli ytterlegare redusert til 1,5 i 2060. Denne utvik- linga stiller offentlege finansar overfor store utfor- dringar i dei kommande åra, og pensjonsreforma frå 2011 er eit viktig bidrag til å sikre framtidens velferdsstat.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har anslått verknader av pensjonsreforma på utgiftene til alderspensjon frå folketrygda samla og fordelte på ulike komponentar i perioden 2011–2022. I figur 3.22 er dei ulike komponentane definerte slik:

- Skjermingstillegg er effekten av delvis skjer- ming av uføres alderspensjon mot levealders- justeringa.
- Fleksibel pensjon er dei samla endringane i utgifter som heng saman med at den enkelte sjølv kan velje når pensjonen skal takast ut mel- lom 62 og 75 år. Dette inkluderer følgande effektar:

- Meirutgiftene til personar som tar ut pen- sjonen før den gamle pensjonsalderen på 67 år, og dei seinare innsparingane etter 67 år ved at denne gruppa får livsvarig lågare alderspensjon.
- Innsparinga som følge av at enkelte utset pensjonsuttaket til etter den gamle pen- sjonsalderen på 67 år, og seinare meirutgif- ter som følge av at denne gruppa får livsva- rig høgare alderspensjon.
- Levealdersjustering inneber at alderspensjo- nen blir justert ut frå forventa levealder for kvart årskull. Effekten angir innsparinga som følge av levealdersjusteringa under føresetnad av uttak av alderspensjon ved 67 år.
- Endra indeksering er innsparinga som følge av at pensjonar under utbetaling blir regulerte lågare enn lønnsveksten.

Reforma har samla anslagsvis bidratt til å redu- sere utgiftene til alderspensjon i folketrygda med 5,2 mrd. kroner i 2022. Innsparingselementa i pen- sjonsreforma får aukande betydning over tid, blant anna som følge av levealdersjusteringa.

Frå 2015 er det anslått at veksten i utgiftene til alderspensjon har vore lågare med pensjonsre- forma enn han ville vore utan reforma. 2021 er det første året pensjonsutgiftene er anslått å ha vore lågare med pensjonsreforma enn utan.

Effekten av fleksibel pensjon har til no blitt klart dominert av uttak av alderspensjon før 67 år. Meirutgiftene til alderspensjon frå folketrygda på grunn av fleksibel pensjonering har auka gradvis frå 2011 til 2016. Frå 2017 har desse meirutgiftene minka og er anslått til 13,4 mrd. kroner i 2022. Omfanget av tidleg uttak ser no ut til å stabilisere seg, og som følge av dei nøytrale uttaksreglane der tidleg uttak gir lågare årleg pensjon, vil dei auka utgiftene som følger av tidleg uttak, på kort sikt bli motverka av reduserte utgifter på lengre sikt. Denne effekten, kalla nøytralt uttak, vil komme gradvis, slik at dei auka utgiftene i form av tidleg uttak framleis vil dominere dei nærmaste åra. Få personar har førebels utsett uttaket av pen- sjon til etter 67 år.

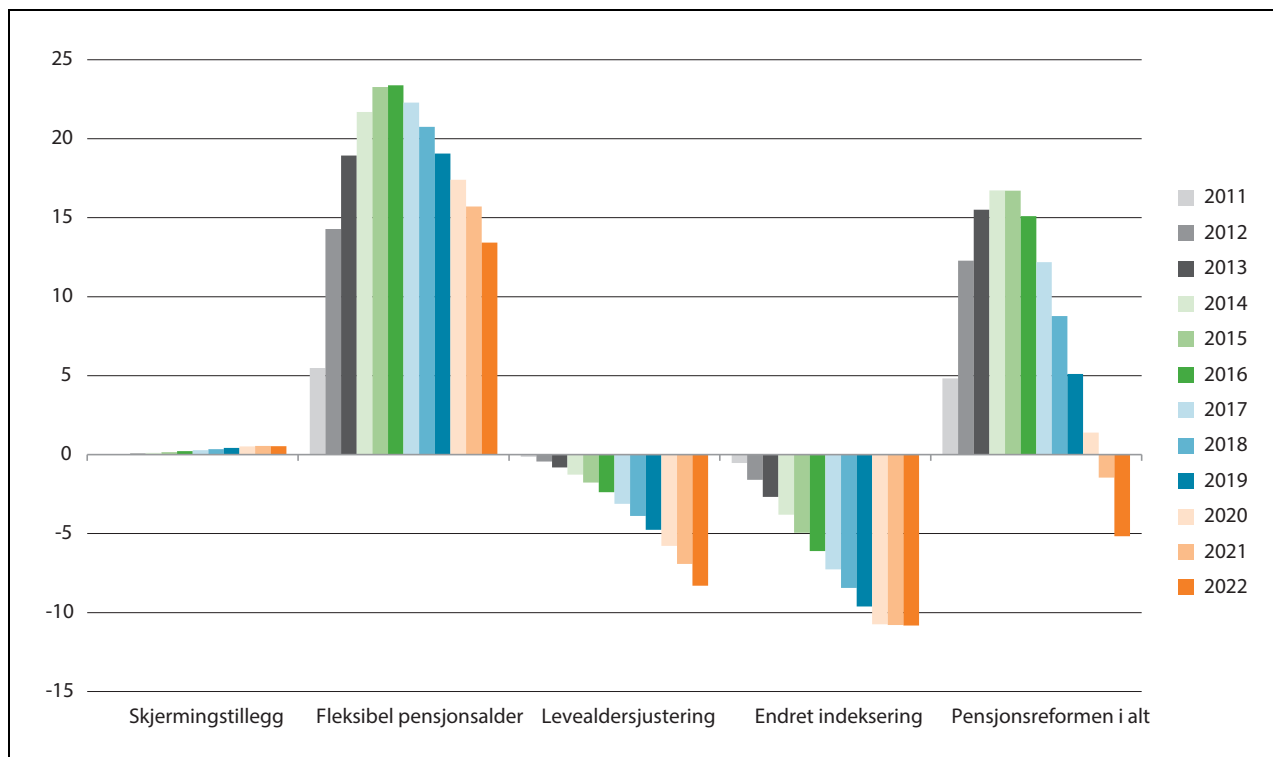
Levealdersjusteringa ved 67 år har førebels hatt avgrensa effekt, da justeringa berre gjeld nye mottakarar av alderspensjon frå 2011. Innsparinga som følge av levealdersjusteringa blir redusert av at dei første årskulla er delvis skjerma for effekten av levealdersjusteringa. Innsparinga ved ei leveal- dersjustering ved 67 år er anslått til 8,3 mrd. kro- ner i 2022. Effekten av levealdersjusteringa vil bli sterkare over tid, og yngre årskull vil i betydeleg grad bidra til innsparing gjennom levealdersjuste-

³⁰ Fredriksen D., Holmøy E., Strøm B. og Stølen N.M. (2019) «Betydningen av pensjonsreformen for arbeidstilbud og offentlige finanser». Søkelys på arbeidslivet 04/2019.

³¹ Talet blir påverka av at relativt mange alderspensjonistar og uføretrygda samtidig er yrkesaktive.

ring. Innsparingar som følge av pensjonsreforma dei første åra er særleg knytte til ny regulering av pensjon under utbetaling, som gjeld alle alderspensjonistar. Ny regulering er isolert sett anslått å ha bidratt til innsparingar på 10,8 mrd. kroner i 2022 samanlikna med om alderspensjonen hadde vore lønnsregulert frå 2011. Innsparinga må sjåast i lys av den sterke auken i utgiftene til alderspensjon som følge av auken i talet på eldre.

Pensjonsreforma tar sikte på å etablere eit berekraftig pensjonssystem som gir ei rimeleg byrdefordeling mellom generasjonane. Mens levealdersjusteringa vil bidra til betydelege innsparingar frå yngre generasjonar, har bidraget frå dagens eldre i hovudsak samanheng med dei nye reglane for regulering av pensjon under utbetaling. Med dei utfordringane vi står overfor med finansiering av velferdsordningane, er det rimeleg at også dagens eldre bidrar til å sikre eit berekraftig pensjonssystem.



Figur 3.22 Utgiftsverknad av pensjonsreforma målt i fast G. mrd. 2023-kroner (G = 116 239 kroner)

Kjelde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Frå 2022 er reglane for regulering av alderspensjon under utbetaling lagde om, slik at pensjonane blir regulerte årleg med gjennomsnittet av lønns- og prisveksten, jf. Prop. 41 L (2021–2022), Innst. 194 L (2021–2022) og Lovvedtak 50 (2021–2022). Dei nye reglane gir ei jamnare utvikling av pensjonane enn tidlegare, og ein unngår at alderspensjonistane får nedgang i realinntekta når lønnskarakterane får reallønnsvekst, slik tilfellet har vore fleire gonger dei siste åra.

Figur 3.23 viser realveksten i median samla inntekt etter skatt for ulike aldersgrupper i perioden 2011–2021. For aldersgruppa 60 år og eldre sett under eitt har realveksten i samla inntekt etter skatt vore om lag 8 pst. Veksten har vore

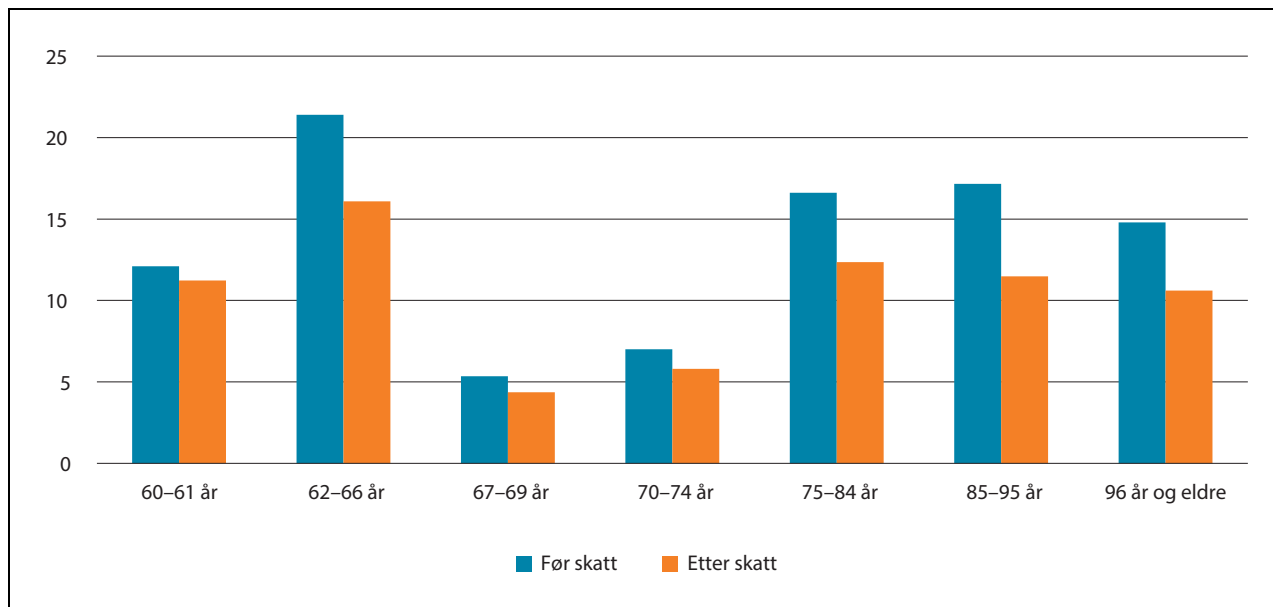
særleg sterk for aldersgruppa 62–66 år. Mykje av dette kjem av større yrkesaktivitet og at mange under 67 år tar ut pensjon mens dei framleis er i jobb. For dei over 66 år er særleg høgare pensjonar som følge av auka pensjonsopptening ei viktig årsak. I tillegg har pensjonane auka meir enn prisveksten i perioden. Det tekniske berekningsutvalet (TBU) viser i NOU 2023: 12 blant anna at veksten i gjennomsnittleg alderspensjon var relativt høg i årene 2012–2014. Veksten minka noko i åra 2015–2020 for deretter å auke igjen i 2021 og 2022.

Gjennomsnittleg alderspensjon har historisk auka meir enn grunnbeløpet ved at pensjonistar med høg opptening har komme til og erstatta pensjonistar med låg opptening som har falle frå. I

perioden 2018–2022 har likevel veksten i gjennomsnittleg alderspensjon vore svakare enn veksten i grunnbeløpet.

Skattereglane behandlar pensjon gunstigare enn yrkesinntekt. For eksempel er trygdeavgifta lågare, og det er eit frådrag i inntektsskatt og trygdeavgift for pensjonistar opp til eit visst beløp på pensjonsinntekta som er dimensjonert slik at min-

stepensjonistar ikkje betaler skatt. Skattefrådraget blir trappa ned med størrelsen på pensjonen. Dette, kombinert med eit progressivt skattesystem der progressiviteten i skattereglane for pensjon er ekstra sterk, gjer at veksten i inntekt før og etter skatt varierer noko mellom dei ulike aldersgruppene.



Figur 3.23 Realvekst i median samla inntekt før og etter skatt for personar 60 år og eldre, 2011–2021. Pst.

Kjelde: Statistisk sentralbyrå.

3.8 Utvikling i utgiftene til folketrygda

Her følger ei oversikt over utviklinga i realveksten for dei sentrale stønadene på Arbeids- og inkluderingsdepartementets ansvarsområde og ei oversikt over utviklinga i talet på mottakarar og gjennomsnittleg yting.

Tabellen *Utviklinga i utgiftene til folketrygda etter stønadstype 2009–2024* under viser utviklinga i utgiftene til folketrygda i nominell verdi og realvekst i pst. Dagpengar mv. er ikkje inkludert i tabellen. Beløpa for perioden 2009–2022 er baserte på rekneskapstal, mens beløpa for 2023 er anslag på rekneskap. For 2024 blir utgiftsanslag som følger av regjeringa sitt budsjettforslag i Gul bok 2024, brukte.

Tal for realvekst i tabellen under illustrerer utgiftsendringar utover endringar som kjem av generell prisvekst, lønnsvekst eller andre faste reguleringar som gjeld for dei ulike stønadene. Endringar i sjukepengeutgiftene kjem blant anna av endringar i fráværstilbøyelegheita og antal selselsette. Auken i utgiftene til alderspensjon kjem

av ein auke i antal pensjonistar og at nye pensjonistar i gjennomsnitt har høgare pensjon enn dei som fell frå. For uføretrygd og andre stønader illustrerer tala hovudsakleg endringar i antal mottakarar.

For sjukepengar kjem realveksten fram ved at utgiftene blir justerte for lønnsutviklinga. Utgiftene til arbeidsavklaringspengar, uføretrygd, einselege forsørgarar og etterlatne blir justerte for utviklinga i grunnbeløpet (G) i folketrygda, mens det for alderspensjon i åra etter 2011 er tatt omsyn til at dei fleste pensjonar under utbetaling har blitt justerte med G fråtrekt 0,75 pst.³² Realveksten viser dermed ikkje effekten av at alderspensjon i hovudsak har blitt regulert med ein lågare sats enn f.eks. arbeidsavklaringspengar og uføretrygd. Dette går fram av dei nominelle tala.

³² Tilsvarande justering er brukt også for 2021–2024 sjølv om reguleringsreglane har blitt endra for desse åra. Effektar av endringar i reguleringsreglane for desse åra, som har gitt høgare pensjonsregulering kvart av åra, vil dermed inngå som ein del av realveksten.

Samla sett har det vore ein realvekst i utgiftene til folketrygda kvart år sidan 2009. Utgiftsveksten i desse rettsbaserte ordningane har avgrensa handlingsrommet i budsjettpolitikken i

betydeleg grad, og dette er forventa å gjelde også i dei kommande åra ved ei vidareføring av dagens regelverk.

Utviklinga i utgiftene til folketrygda etter stønadstype¹ 2009–2024. I nominelle mrd. kroner og gjennomsnittleg årleg realvekst²

Stønadsutgifter	Nominell verdi				Gjennomsnittleg årleg realvekst i pst.		
	2009	2013	2023	2024	2009–2013	2013–2023	2023–2024
Sjukepengar	36,3	36,6	60,0	62,2	-3,6	1,8	-1,1
Arbeidsavklaringspengar	30,5	36,5	40,9	44,7	0,5	-2,1	3,9
Uførlaik	59,5	71,6	118,0	125,7	0,7	1,8	1,3
Alderspensjon	112,8	164,6	296,5	316,7	6,2	3,4	2,3
Stønad til einsleg forsørgar og etterlatne	5,6	5,6	3,8	5,0	-3,8	-7,0	26,3
Stønad til meirutgifter ³	8,7	8,7	12,4	13,3	-1,4	0,5	2,8
Sum	253,5	323,7	531,6	567,6	2,4	2,1	2,0

¹ Det er korrigert for større tekniske endringar i perioden. For eksempel er utgiftene til uførepensjon i 2014 og tidlegare år justerte slik at dei er samanliknbare med bruttoutgiftene til ny uføretrygd frå 2015. Utgifter til bidragsforskott er ikkje medrekna (heller ikke for 2022 og tidligare), ettersom ansvaret for ordninga blei overført til Barne- og familiedepartementet frå 2023.

² Stønadsutgiftene følger kapittelstrukturen.

³ Stønad til meirutgifter består av Grunn- og hjelpestønad, hjelpemiddel mv. (kap. 2661, fråtrekt inntekter på 5701.88 Hjelpemiddelsentralar mv.) og Stønad ved gravferd (kap. 2686).

Hovudtrekka i utviklinga som ligg til grunn for realveksttabellen, er:

Sjukepengar

I tillegg til sjukepengar, omfattar utgiftskapitlet også pleie-, opplærings og omsorgspengar. Sysselsettingsvekst bidrar til å trekke realveksten opp. Regelendringar som auka kompensasjonsgrad for sjukepengar til sjølvstendig næringsdrivande i 2017 og 2019 og pleiepengereforma frå 2017 bidrar også til auka vekst.

Realveksten var negativ i dei fleste av åra i perioden 2010–2018, som følge av nedgang i det trygdefinansierte sjukefråværet per sysselsett, før utviklinga snudde til ei oppgang i 2019. I 2020–2022 var realveksten i utgiftene sterkt prega av koronapandemien og mellombelse regelendringar for både sjukepengar og omsorgspengar. Dette bidrog til ein realvekst i utgiftene på 15,3 pst. i 2020, ein nedgang på 3,5 pst. i 2021 og ein ny vekst på 1,9 pst. i 2022. I 2023 er det forventa ein auke i utgiftene på 6,4 pst. Sterk vekst i både det trygdefinansierte sjukefråværet og i bruken av pleiepengar er skyld i dette. Realveksten i 2024 er

anslått til -1,1 pst. Det svarer til ein reduksjon på om lag 0,7 mrd. 2024-kroner.

Arbeidsavklaringspengar

1. mars 2010 blei rehabiliteringspengar, attføringspengar og tidsavgrensa uførestønad erstatta av den nye ytinga arbeidsavklaringspengar. Auke i talet på mottakarar førte til realutgiftsvekst i åra 2010–2011, mens reduksjon i mottakarar førte til utgiftsnedgang i perioden 2012–2019. Mellombelse regelendringar, generelle forseinkingar i avklaringsløpa og ein lengre periode med ein auke i arbeidsløysa i samband med koronapandemien bidro til lav avgang frå ordninga og vekst i talet på mottakarar i perioden 2020–2022, og til realutgiftsvekst i åra 2021–2022. Talet på mottakarar har fortsatt å auke i 2023, noko som blant anna heng saman med at nye regler frå 1. juli 2022 i større grad enn før gir moglegheit til å ta imot ytinga utover varighetsgrensa på tre år, eller å få innvilga ein ny stønadsperiode. Realveksten i utgiftene til arbeidsavklaringspengar i 2023 er anslått til 5,8 pst. Veksten i talet på mottakarar er venta å flate ut i løpet av 2024, men det gir likevel

ein anslått realvekst på 3,9 pst., tilsvarande ein auke på om lag 1,6 mrd. 2024-kroner.

Uførleik

Utviklinga i antal uføre heng særleg saman med befolkningsutviklinga og utviklinga på arbeidsavklaringspengar, sidan dei fleste nye uføre kjem frå arbeidsavklaringspengar. Det har vore ein realutgiftsvekst i alle åra frå 2010, unntatt i 2013 og 2014. Utgiftsveksten var særleg stor i 2018 og 2019, med 3,3 og 4,4 pst., som følge av regelendringane for arbeidsavklaringspengar i 2018. I perioden 2020–2022, og særleg i 2021 og 2022, var det lågare vekst som følge av mellombelse regelverksendringar for arbeidsavklaringspengar ifm. koronapandemien, i tillegg til at pandemien førte til forseinkingar i avklaringsløpa for mottakarar av arbeidsavklaringspengar. At det også etter pandemien har vore låg avgang frå arbeidsavklaringspengar, bidrar til å trekke ned utgiftsveksten for uføretrygd. I både 2023 og 2024 er det forventa ein realvekst på 1,3 pst. I 2024 svarer det til ein auke på om lag 1,6 mrd. 2024-kroner.

Alderspensjon

Høvet til å ta ut alderspensjon frå 62 år, mot tidlegare 67 år bidrog til at utgiftene til alderspensjon auka sterkt i åra etter 2010. Dei siste åra har det vore ein nedgang i delen som vel å ta ut alderspensjon før 67 år, og talet på alderspensjonistar under 67 år har gått ned etter 2018. Etter å ha bidratt til høgare utgifter dei første ti åra har pensjonsreforma sidan 2021 samla sett bidratt til å redusere utgiftene til alderspensjon. I 2024 er det anslått at pensjonsreforma isolert sett vil redusere utgiftene til alderspensjon med om lag 10 mrd. kroner.

Regelendringar som auka grunnpensjon og fleire aukingar av minste pensjonsnivå har trekt veksten opp dei siste åra, og i perioden 2021–2024 bidrar også endra reguleringsreglar til større vekst. Utgiftene til alderspensjon vil auke betydeleg også i åra som kjem, hovudsakleg som følge av at det blir fleire alderspensjonistar over 67 år. I

2023 er det anslått at realveksten i utgiftene til folketrygda til alderspensjon vil vere på 3,5 og her bidreg høg prisvekst til auka vekst. I 2024 blir realveksten for alderspensjon anslått til 2,3 pst., tilsvarande ein auke på om lag 7,2 mrd. 2024-kroner.

Stønader til einslege forsørgarar og etterlatne

Utgiftene til overgangsstønad og etterlatnepensjon har vore reelt avtakande i heile perioden. Nedgangen for overgangsstønad kan ha samanheng med større barnehagedekning, at fleire har delt omsorg, og at regelverket for å ta imot overgangsstønad har blitt stramma inn og gjort meir arbeidsretta. For etterlatnepensjon, som ein kan få til fylte 67 år, er årsaka til nedgangen høgare levealder og at stadig fleire enker og enkemenn er i arbeid. Frå 2024 vil etterlatnereforma føre til at nedgangen snur til ein betydeleg vekst som følge av større satsar og høgare øvre aldersgrense for barnpensjon. Realveksten i utgiftene til folketrygda til einslege forsørgarar og etterlatnepensjon mv. er anslått til 26,3 pst. frå 2023 til 2024, tilsvarande ein auke på om lag 1,0 mrd. 2024-kroner

Stønader til å dekke meirutgifter

Stønader til å dekke meirutgifter inkluderer grunn- og hjelpestønad, hjelpemiddel mv. og stønad til gravferd. Frå 2010 til 2019 var det omtrent null realvekst, men med noko variasjon over tid. Fleire eldre har trekt veksten noko opp, mens blant anna regelendringar har bidratt til noko lågare vekst. I 2020 var det ein realnedgang på 3,3 pst., hovudsakleg fordi koronapandemien førte til mindre etterspørsel etter hjelpemiddel og relaterte tenester. I 2021 og 2022 var det ein årleg realvekst på høvesvis 1,6 og -1,1 pst. I 2023 og 2024 er realveksten anslått til 4,8 og 2,8 pst. Årsaka er fleire eldre, auka tilgang av mottakarar på grunn- og hjelpestønad og innføringa av ei ny ordning med brillestøtte til barn frå 1. august 2022.

Mottakarar¹ av sentrale ytingar 2017–2024. Gjennomsnittstal for året (utvalde stønadsgupper)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Pst.vis endring frå 2017 til 2024
<i>1. Varig inntektssikring</i>									
Alders- pensjon	906 700	928 200	948 800	971 700	993 100	1 010 600	1 028 700	1 050 600	15,9
Uføretrygd	322 400	332 500	346 800	356 500	360 200	362 900	366 800	373 100	15,7
Etterlatne- pensjonar ²	27 600	26 800	26 000	25 300	24 900	24 600	24 500	26 600	-3,8
I alt	1 256 800	1 287 600	1 321 700	1 353 400	1 378 100	1 398 200	1 420 000	1 450 300	15,4
<i>2. Mellombels inntektssikring</i>									
Sjuke- pengar	129 800	125 500	134 400	130 000	128 400	125 800	133 300	130 800	0,7
Arbeidsav- klarings- pengar	144 200	132 700	118 600	119 800	130 300	136 700	144 500	148 300	2,8
Overgangs- stønad til einslege forsørgarar	13 300	11 800	10 800	10 500	10 300	9 800	9 100	9 000	-32,7
Dagpengar til arbeids- ledige ³	65 900	53 200	46 100	109 200	109 400	40 700	37 700	43 200	-34,4
I alt	353 300	323 100	309 800	369 500	378 400	313 000	324 600	331 300	-6,2
<i>3. Kompensasjon for meirutgifter</i>									
Grunn- stønad	118 100	117 400	119 500	125 200	127 300	129 200	132 100	136 100	15,2
Hjelpe- stønad	71 800	65 900	61 100	62 200	63 000	64 900	68 200	69 600	-3,1
I alt	189 900	183 200	180 600	187 400	190 300	194 100	200 400	205 700	8,3

¹ Ein person kan ha fleire stønader. Summen av antal stønadsmottakarar i denne tabellen vil derfor vere høgare enn det reelle antalet personar som får stønad. Tal for 2023 og 2024 er anslag.

² Etterlatnepensjonar inkluderer mottakarar av pensjon til gjenlevande ektefellar, barnpensjon og pensjon til tidlegare familiepleiarar.

³ Talet for dagpengemottakarar i 2020 vil vere misvisande fordi berre personar med løpande dagpengeutbetalingar inngår i tala kvar månad. Lang saksbehandlingstid medførte eit stort omfang av etterbetalingar som ikkje inngår i tala.

Gjennomsnittleg yting¹ for mottakarar av sentrale ytingar, 2017–2024. Tal i 2024-kroner²

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Pst.vis endring frå 2017 til 2024
<i>1. Varig inntektssikring</i>									
Alderspensjon	305 200	303 900	302 400	300 900	302 000	300 100	303 100	301 500	-1,2
Uføretrygd	337 200	337 600	338 100	337 900	336 800	337 100	338 000	336 600	-0,2
Etterlatne- pensjonar ³	98 900	96 700	96 000	95 600	94 600	93 100	91 900	125 100	26,6
<i>2. Mellombels inntektssikring</i>									
Sjukepengar	372 800	376 100	359 700	416 500	412 600	428 200	428 200	428 200	14,9
Arbeidsavklarings- pengar ⁴	310 100	312 100	307 400	304 300	297 100	293 200	293 700	293 700	-5,3
Overgangsstonad til einslege forsørgarar	202 000	197 800	196 100	193 400	184 500	180 900	174 900	174 900	-13,4
Dagpengar til arbeidsledige ⁵	279 300	262 800	249 400	384 100	292 300	285 000	272 700	274 300	-1,8
<i>3. Kompensasjon for meirutgifter</i>									
Grunnstonad	20 400	20 300	17 600	15 400	14 300	13 300	13 000	13 000	-36,1
Hjelpestonad	29 200	30 000	31 000	31 100	30 700	30 100	30 400	31 600	8,1

¹ Gjennomsnittleg yting er berekna som rekneskapstal for året dividert med gjennomsnittleg antal mottakarar. Tal for 2023 og 2024 er anslag. For dei fleste ytingane vil dette tilsvare årleg yting, gitt at ein mottar ytinga eit heilt år. For sjukepengar og arbeidsavklaringspengar er gjennomsnittleg antal mottakarar berekna som det gjennomsnittlege antalet som har fått ei utbetaling for kvar av månadene i året. Ettersom utbetalingane ikkje alltid gjeld heile månader, vil tala undervurdere årleg yting noko for desse to ytingane.

² Alderspensjon, uføretrygd, etterlatnepensjonar, arbeidsavklaringspengar og overgangsstonad til einslege forsørgarar er deflaterede med veksten i grunnbeløpet i folketrygda (G). For sjukepengar og dagpengar blir gjennomsnittleg årslønnsvekst nytta, mens det for grunnstonad og hjelpestonad blir omrekna med konsumprisindeksen.

³ Etterlatnepensjonar inkluderer pensjon til gjenlevande ektefellar, barnpensjon og pensjon til tidlegare familiepleiarar.

⁴ Omfattar kap. 2651, post 70 (arbeidsavklaringspengar utan tilleggsstonader).

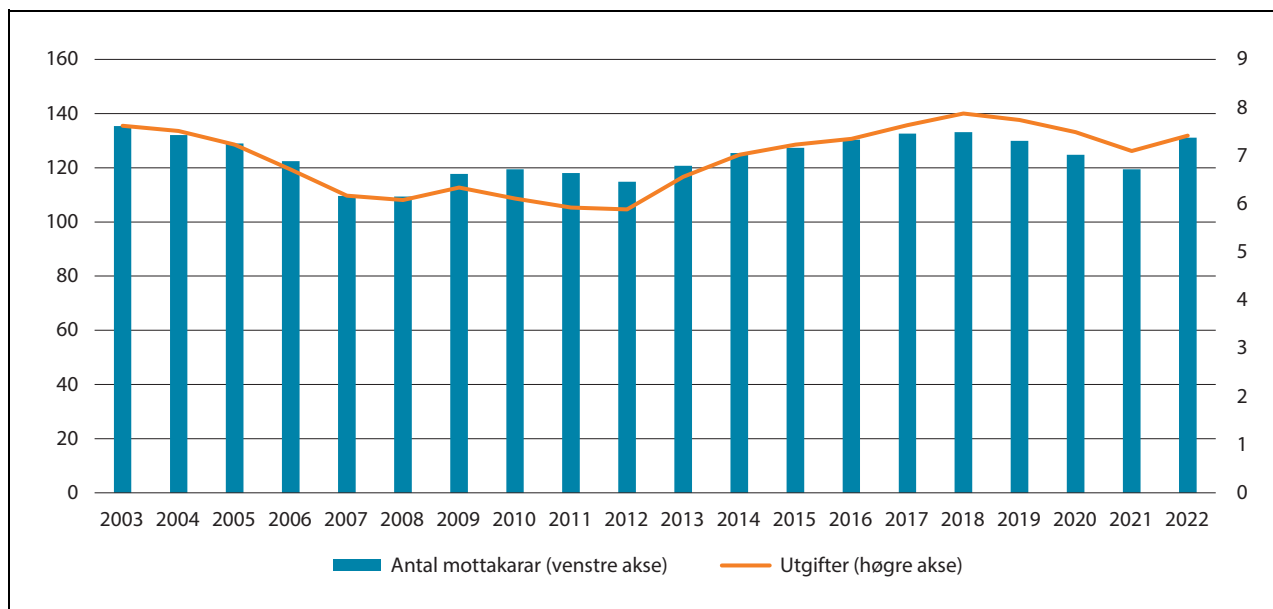
⁵ Talet for 2020 vil vere misvisande og kunstig høgt. Det er berekna som rekneskapstal dividert med antal dagpengemottakarar, men der berre personar med løpande dagpengeutbetalingar inngår i antal mottakarar. Lang saksbehandlingstid medførte eit stort omfang av etterbetalingar som inngår i rekneskapstala, men ikkje i talet på mottakarar.

3.9 Kommunale stønader

Økonomisk sosialhjelp

Figur 3.24 viser utviklinga i antal stønadsmottakarar og utgiftene til økonomisk sosialhjelp i løpet av

året for perioden 2003–2022. Talet på sosialhjelpsmottakarar auka vesentleg i 2022 etter å ha gått ned dei tre føregåande åra. Det blei utbetalt totalt 7,4 mrd. kroner i økonomisk sosialhjelp i 2022. Dette var ein auke på 4,5 pst. i faste prisar samanlikna med 2021.



Figur 3.24 Utgifter til økonomisk sosialhjelp og antal stønadsmottakarar i løpet av året. Tal i tusen. Utgifter i mrd. i faste 2022-kroner. 2002–2022¹

1 Tal for 2003 og 2004 inkluderer mottak av introduksjonsstønad for nykomne innvandrere. Kjelde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

I løpet av 2022 mottok i alt 131 100 personar økonomisk sosialhjelp. Dette var 11 700 fleire enn i 2021, ein auke på nesten 10 pst. Antalet omfattar personar som mottar stønad i minst ein månad i løpet av året, og gjeld både personar som mottar økonomisk sosialhjelp i tillegg til anna inntekt eller stønad, og personar som har stønaden som hovudkjelde til forsørging. Sidan tala i figur 3.24 illustrerer talet på mottakarar som mottar sosialhjelp minst ein gong i løpet av året, kan desse tala ikkje samanliknast med behaldningstal for antal mottakarar av helserelevante ytingar eller dagpenge. Ein analyse frå Arbeids- og velferdsdirektoratet³³ syner at auken i antalet mottakarar i 2022 kom mot slutten av året, og at denne auken i særskilt grad kan knytast til nyankomne fordrevne frå Ukraina og i nokon grad til den høge prisveksten. I 2022 var 29 pst. av sosialhjelpsmottakarane under 30 år. Det er 1,5 prosentpoeng lågare enn nivået i 2021. Frå 2021 til 2022 auka likevel talet på mottakarar under 30 år med nærmare 400, ein

auke på 1 pst. Talet har gått ned dei fem tidlegare åra.

I 2022 var andelen innvandrere³⁴ blant sosialhjelpsmottakarane på drygt 49 pst. Andelen har auka frå 46 pst. i 2021. Dette er ei fortsetjing av ein lengre trend, og andelen var rundt 31 pst. i 2010. Auken over tid må sjåast i samanheng med ei større innvandringsbefolkning. I tillegg er innvandrere overrepresenterte blant dei som ikkje har opptente rettar i folketrygda, blant anna når det gjeld dei helserelevante ytingane. I 2022 auka talet på innvandrere med sosialhjelp med 10 100 personar. Dette er ein sterk auke på 18,5 pst., etter at talet gjekk ned dei tre tidlegare åra. Einslege utan barn utgjer ein stor andel av sosialhjelpsmottakarane. I 2022 var 36 pst. av mottakarane av økonomisk sosialhjelp einslege menn utan barn, mens 25 pst. var einslege kvinner utan barn. Drygt 26 pst. av mottakarane forsørgde barn under 18

³³ Lima, I. (2023) «Få mottakere av sosialhjelp i 2022 – men økning mot slutten av året», Arbeid og velferd 2/2023.

³⁴ I statistikken definerer SSB innvandrere som utanlandsfødde med to utanlandsfødde foreldre, og inkluderer ikkje norskfødde med innvandringsbakgrunn. Den sistnemnde gruppa utgjorde i 2022 om lag 2 pst. av alle sosialhjelpsmottakarar.

år. Rundt 13 pst. av mottakarane var par utan barn. Desse andelane har vore ganske stabile over fleire år.

Eit fleirtal av sosialhjelpsmottakarane har eit mellombels og forbigåande hjelpebehov. Likevel er det ein ikkje ubetydeleg andel av sosialhjelpsmottakarane som mottar stønad over lang tid, som er gjengangarar eller i høg grad avhengige av stønad. 38 pst. av mottakarane hadde stønad i seks månader eller meir i 2022, mens 19 pst. av mottakarane mottok stønad i ti til tolv månader. Dette omfattar både personar med sosialhjelp som supplerer til anna inntekt og personar som hadde sosialhjelp som viktigaste inntekt. I gjennomsnitt fekk sosialhjelpsmottakarane stønad i 5,1 månader i løpet av 2022. Dette er 0,3 månader mindre enn i 2021, og må sjåast i samanheng med at auka i antal mottakarar i 2022 kom mot slutten av året. Yngre mottakarar har gjennomgåande kortare stønadsperiodar enn eldre.

For alle sosialhjelpsmottakarar sett under eitt var det 36 pst. av mottakarane i 2022 som hadde sosialhjelp som viktigaste inntekt ved siste mottak av stønaden. Dette var same andel som i 2021. Ein stor andel av sosialhjelpsmottakarane mottar økonomisk sosialhjelp som supplement til ytingar frå folketrygda. Om lag 30 pst. av mottakarane hadde trygd eller pensjon som hovudinntekt i 2022. Dette er ein reduksjon på 1 prosentpoeng frå 2021. Vidare hadde i underkant av 6 pst. av mottakarane introduksjonsstønad som hovudinntekt

ved siste mottak av sosialhjelp. Det er ein auke med om lag 2 prosentpoeng frå 2021, og kan forklarast med dei mange fordrivne frå Ukraina som har komme til Noreg. Om lag 2 pst. av sosialhjelpsmottakarane hadde kvalifiseringsstønad som hovudinntekt i 2022.

I 2022 var det 17 pst. av sosialhjelpsmottakarane som heilt eller delvis var i arbeid ved det siste mottaket av stønaden det året. Denne andelen har auka noko dei siste åra. Halvparten av desse arbeidde heiltid, resten arbeidde deltid. Avhengig av størrelsen på arbeidsinntekta, vil stønaden då enten vere eit supplement eller vere den viktigaste inntekta.

Kvalifiseringsstønad

Kvalifiseringsprogrammet med tilhøyrande kvalifiseringsstønad er ei lovpålagd oppgåve for alle kommunar.

Ved utgangen av 2022 var det i overkant av 6 800 deltakarar i kvalifiseringsprogrammet, ein auke frå om lag 6 300 ved utgangen av 2021. Av dei som gjennomførte eller planmessig avvikla programmet i 2022, gjekk 51 pst. til arbeid (heiltid, deltid, med eller utan lønnstilskot) ved programslutt, 4 prosentpoeng fleire enn i 2021. Andelen deltakarar i kvalifiseringsprogrammet som er under 25 år, har dei siste åra lege på rundt 12 pst. Andelen deltakarar som er fødte i utlandet, har auka dei seinare åra og er no i overkant av 60 pst.

4 Oppmodningsvedtak

Oppfølging av oppmodings- og utgreiingsvedtak

Nedanfor er ein oversikt over oppfølginga av oppmodings- og utgreiingsvedtak under Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Oversikta inkluderer alle vedtak frå stortingssesjonen 2022-2023, og dei vedtaka frå tidlegare stortingssesjonar som kon-

troll- og konstitusjonskomiteen i Innst. 186 S (2022–2023) mente ikkje var kvittert ut. Tabellen nedanfor visar også om departementet reknar med at rapporteringa om oppmodningsvedtaket no er avslutta eller om departementet vil rapportere konkret om vedtaket også i budsjettproposisjonen neste år.

Oversikt over oppmodings- og utgreiingsvedtak, ordna etter sesjon og nummer

Sesjon	Vedtak nr.	Stikkord	Rapportering avsluttes (Ja/Nei)
2022 – 2023	37	Endringar i folketrygdlova mv. (synleggjering av folkerettslege forpliktingar til trygdekoordinering)	Nei
2022 – 2023	59	Representantforslag om å betre ME-sjuka sine trygderettar	Ja
2022 – 2023	60	Representantforslag om å betre ME-sjuka sine trygderettar	Ja
2022 – 2023	61	Oppheve Arbeidstilsynet sin øvre gebyrgrense	Nei
2022 – 2023	63	Eit meir tilgjengeleg Nav	Ja
2022 – 2023	344	Utbetaling av eingongsbeløp til mottakarar av minstesats på uføretrygd	Ja
2022 – 2023	491	Representantforslag om meir fridom til å jobbe der du vil	Nei
2022 – 2023	493	Endringar i arbeidsmiljølova mv. (arbeidstakaromgrepet og arbeidsgivaransvar i konsern)	Nei
2022 – 2023	530	Representantforslag om ein tillitsreform i Arbeidstilsynet	Nei
2022 – 2023	531	Representantforslag om ein tillitsreform i Arbeidstilsynet	Nei
2022 – 2023	532	Representantforslag om ein tillitsreform i Arbeidstilsynet	Nei
2022 – 2023	533	Representantforslag om å hindre urimeleg tilbakebetaling for uføre som får seg jobb	Nei
2022 – 2023	580	Betre og raskare integrering i hele landet	Ja
2022 – 2023	604	Menneskerettar for personar med utviklingshemming – regelendringar for å gi personar med utviklingshemming i VTA-O varig oppfølging	Nei

Sesjon	Vedtak nr.	Stikkord	Rapportering avsluttes (Ja/Nei)
2022 – 2023	605	Menneskerettar for personar med utviklingshemming – plan for fleire VTA-plasser	Ja
2022 – 2023	627	Endringar i folketrygdlova (tilgang til å sjukmelde etter e-konsultasjon)	Nei
2022 – 2023	727	Representantforslag om å styrke a-krimsentera	Nei
2022 – 2023	728	Representantforslag om å styrke a-krimsentera	Nei
2022 – 2023	730	Representantforslag om å styrke a-krimsentera	Nei
2022 – 2023	937	Vurdering av omlegging av fribeløpet i uføretrygda	Nei
2021 – 2022	35, punkt 55	Varig ordning for ferietillegg for dagpengar	Ja
2021 – 2022	409	Utvikle betre modeller for oppfølging i VTA-O kor også andre kan vere ansvarleg for oppfølging	Ja
2021 – 2022	456	Utgreie om sjølvstendige næringsdrivande og frilansarar skal opparbeide seg sterkare rettar til inntektssikring	Nei
2021 – 2022	794	Tilgjengelegheit og kvalitet i økonomisk rådgiving og gjeldsrådgiving	Nei
2021 – 2022	813	Berekning av uføretrygd når inntektsevna tidlegare har vore nedsett pga. delvis uførleik utan at inngangsvilkåret for uføreytingar i folketrygda har vore oppfylt.	Nei
2021 – 2022	814	Lovendringar for å styrke tilsette sitt vern mot natt- og alenearbeid	Nei
2020 – 2021	238	Lovendringar for å redusere kravet til innbetaling av premie frå det tidspunktet den enkelte har kompensert for levealdersjusteringa	Nei
2020 – 2021	239	Styrke arbeidslinja for offentleg tilsette født i årene 1944 – 1962	Nei
2020 – 2021	530	Rapportering om barn etterlate i utlandet	Nei
2020 – 2021	615	Pensjonsutvalets vurdering	Nei
2020 – 2021	686	Studentar i utlandet kan ha deltidsjobb utan å miste medlemskap i folketrygda	Nei
2020 – 2021	770	Endringar i arbeidsmiljølova for yrkesdykking og losing, føresegn og rettar om sjukepengar	Ja
2020 – 2021	771	Endringar i arbeidsmiljølova for yrkesdykking og losing, kapteinen sitt ansvarsforhold, føresegn om arbeids- og kviletid	Ja
2020 – 2021	772	Endringar i arbeidsmiljøloven for yrkesdykking og losing, krav til arbeids- og kviletid	Ja
2020 – 2021	911	Forenkling av yrkesskadereglene	Nei
2020 – 2021	930	NAV-ombod	Nei
2020 – 2021	1149	Endringar i arbeidsmiljølova, tilfeldig uttrekk av meddommarar frå kvar av dei særskilt arbeidslivskyndige utvala	Nei

Seisjon	Vedtak nr.	Stikkord	Rapportering avsluttes (Ja/Nei)
2020 – 2021	1200	Avkorting i uføretrygd for fosterforeldre	Nei
2020 – 2021	1219	Reduksjon av ytingar under opphald i institusjon, likebehandling av pasientgrupper	Ja
2020 – 2021	1342	Evaluering av brillestøtteordninga	Nei
2019 – 2020	626	Juridisk og økonomisk medansvar for transportkjøparar/transporttingarar	Nei
2019 – 2020	627	Rettshevinga til å stanse køyretøy	Nei
2019 – 2020	658	Omsorgspengar til foreldre som må vere borte fra arbeidet deler av dagen	Ja
2017 – 2018	42	Særaldergrensen for tilsette i staten	Nei
2017 – 2018	321	Overgangsordning for fosterforeldre	Nei

Stortingssesjon (2022–2023)

Endringar i folketrygdlova mv. (synleggjering av folkerettslege forplikningar til trygdekoordinering)

Vedtak 37, 26. oktober 2022

«Stortinget ber regjeringa komme tilbake til Stortinget med en avklaring av forholdet mellom folketrygdlovens bestemmelser og EØS-retten.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Prop. 71 L (2021–2022), Innst. 33 L (2022–2023), Lovvedtak 2.

Oppmodingsvedtaket er til behandling i departementet. Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget på eit seinare tidspunkt.

Representantforslag om å betre ME-sjuka sine trygderettar

Vedtak 59, 24. november 2022

«Stortinget ber regjeringa gjennomgå regelverk og praksis for å sikre at man ivaretar CFS/ME-sykes rett til likebehandling med tanke på krav om hensiktsmessig behandling ved søknad om uføretrygd.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:271 S (2021–2022), Innst. 52 S (2022–2023).

I oppfølging av oppmodingsvedtaket har departementet i samråd med Arbeids- og velferdsdirektoratet gjennomgått regelverk og praksis knytt til behandling av krav om uføretrygd for personar med CFS/ME. Verken Arbeids- og velferds-

direktoratet eller Arbeids- og inkluderingsdepartementet finn det formålstenleg å foreslå endringar i folketrygdlova eller forskrifter. Tidlegare har det vore ei eiga omtale av CFS/ME i rundskrivet. Dette kan ha skapt inntrykk av at det skjer ei anna og strengare behandling av denne gruppa, sjølv om dette ikkje har vore formålet med omtala i rundskrivet. Arbeids- og velferdsdirektoratet har derfor valt å fjerne den tidlegare omtala i rundskrivet. Direktoratet vil også gjennomføre eit par andre tiltak. Sjå nærmare omtale av oppfølging av oppmodingsvedtaket under del II, kap. 2655 Uførehet.

Departementet legg til grunn at endringa av rundskrivet mv. vil legge til rette for likebehandling av krav om uføretrygd mellom personar med CFS/ME og personar med andre diagnoser.

Med dette ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Representantforslag om å betre ME-sjuka sine trygderettar

Vedtak 60, 24. november 2022

«Stortinget ber regjeringa gjennomgå regelverk og praksis for å sikre at CFS/ME-syke under avklaring ikke blir underlagt krav om behandling som er utilgjengelig, eller som de får avslag på i det offentlige helsevesenet.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:271 S (2021–2022), Innst. 52 S (2022–2023).

Departementet viser til omtalen under oppmodingsvedtak nr. 59, 24. november 2022, og direkto-

ratet sin gjennomgang av regelverk og praksis for krav om uføretrygd frå personar med CFS/ME. Sjå også nærmare omtale av oppfølging av oppmodingsvedtaket under del II, kap. 2655 Uførhet.

Med dette ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Oppheve Arbeidstilsynet sin øvre gebyrgrense

Vedtak 61, 24. november 2022

«Stortinget ber regjeringen betydelig heve den øvre grensen for ileggelse av overtredelsesgebyr samt sørge for at arbeidslivskriminalitet av grov karakter skal rutinemessig politianmeldes.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:278 S (2021–2022), Innst. 51 S (2022–2023).

Oppmodingsvedtaket er til behandling i departementet. Departementet tar sikte på å sende eit forslag om Arbeidstilsynet si øvre gebyrgrense på høyring i løpet av kort tid.

Eit meir tilgjengeleg Nav

Vedtak 63, 29. november 2022

«Stortinget ber regjeringen sørge for at alle landets Nav-kontor har en åpningstid og tilgjengelighet som sikrer brukere som ikke kan eller ikke er komfortable med å benytte seg av digitale og selvbetjente løsninger.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:1 S (2022–2023), Innst. 62 S (2022–2023).

Dette er følgt opp i styringsdialogen med Arbeids- og velferdsdirektoratet. I tildelingsbrevet for 2023 er det presisert at arbeids- og velferdsforvaltninga skal vere tilgjengeleg digitalt, på telefon eller ved personleg frammøte. Arbeids- og velferdsdirektoratet skal legge til rette for at alle NAV-kontora har ei opningstid som sikrar god tilgjengelegheit til brukarane som ikkje kan eller ikkje er komfortable med å nytte seg av digitale og sjølvbetente løysingar.

Sosialtenestelova er samfunnets siste sikkerheitsnett. Den skal ivareta menneska i ein vanskelig livssituasjon. Det kan handle om behov for råd og rettleiing, stønad til livsopphold og mellombels bustad.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har i dialogen med fylkeskontora understreka at opningstider og tilgjengelegheit på NAV-kontora må ivareta alle brukarane sine behov. Dette er spørsmål som blir tatt opp i partnarsskapsmøta med kommunane.

Den enkelte kommune og det enkelte NAV-kontor må avgjere korleis dei innafor ramma av sosialtenestelova sitt krav til forsvarlege tenester kan ivareta opningstider og tilgjengelegheit. Vurderingane skal legge vekt på at alle med akutt behov for sosialhjelp raskt skal få kontakt og hjelp frå sitt NAV-kontor, utan avtale på førehand.

Arbeids- og velferdsdirektoratet oppmoda i kommunebrevet alle kommunar som ikkje alle-reie har det, om å opprette ein bemanna vakttelefon for dei sosiale tenestene.

Arbeids- og velferdsdirektoratet opplyser at meir enn 90 pst. av NAV-kontora no har ein vakttelefon for sosiale tenester som er tilgjengeleg for NAV Kontaktsenter (NKS). Enkelte av kontora som ikkje no har ein slik vakttelefon, kan ha ei anna løysing. Det kan for eksempel vere at det er lagt ut direktenummer til saksbehandlar eller leiar på kommunens nettsider.

Forutsetningane om at arbeids- og velferdsforvaltninga skal ha god tilgjengelegheit vil bli følgt opp som ein del av den ordinære styringsdialogen.

Med dette ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Utbetaling av eingongsbeløp til mottakarar av minstesats på uføretrygd

Vedtak 344, 19. desember 2022

«Stortinget ber regjeringen sørge for utbetaling av et engangsbeløp på 3 000 kroner så raskt som mulig for alle som mottar en minstesats for uføretrygd i januar 2023. Utbetalingen skal ikke være skattepliktig, pensjonsgivende, oppgavepliktig eller trekkpliktig.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Prop. 1 S (2022–2023), Innst. 15 S (2022–2023).

Arbeids- og inkluderingsdepartementet fastsette 31. januar 2023 med verknad frå 1. januar 2023 ei forskrift om utbetaling av eit eingongsbeløp på 3 000 kroner (jamfør forskrift 31. januar 2023 nr. 132 om utbetaling av eit eingongsbeløp til uføretrygda). Beløpet blei utbetalt i februar 2023 til mottakarar som i januar 2023 hadde rett til uføretrygd etter ein av dei fem minstesatsane for minste årleg yting som er nemnt i folketrygdlova. Alle mottakarane fekk 3 000 kroner kvar, uavhengig av uføregrad, utbetalingsgrad og trygdetid. Det gjekk også fram av forskrifta, som no er oppheva, at beløpet verken var skattepliktig, pensjonsgivande, oppgavepliktig eller trekkpliktig.

Med dette ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Representantforslag om meir fridom til å jobbe der du vil

Vedtak 491, 21. februar 2023

«Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget, på et egnet tidspunkt, med en oppsummering av kunnskapsinnhenting og om utviklingstrekk for hjemmekontor og stedsuavhengige arbeidsplasser i arbeidslivet samt en vurdering av behovet for ytterligere tiltak i lys av dette.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:34 S (2022–2023), Innst. 188 S (2022–2023).

Departementet har gjennomført en større kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvensar ved bruk av heimekontor og annet fjernarbeid. Kartlegginga har vore avgrensa til ei tid kor heimekontor i stor grad har vore pålagt, og den følges derfor vidare opp i perioden 2021-2026.

Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget på eit seinare tidspunkt.

Endringar i arbeidsmiljølova mv. (arbeidstakaromgrepet og arbeidsgivaransvar i konsern)

Vedtak 493, 21. februar 2023

«Stortinget ber regjeringen snarest mulig utrede et lovforslag om å gi Arbeidstilsynet påleggskompetanse med hensyn til arbeidstakerbegrepet definert i § 1-8 og komme tilbake til Stortinget på egnet måte.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Prop. 14 L (2022–2023), Innst. 181 L (2022–2023), Lovvedtak 41 (2022–2023).

Oppmodingsvedtaket er til behandling i departementet. Departementet har satt i gang eit utredningsarbeid for å gjennomgå Arbeidstilsynet sitt verkemiddelapparat i breitt. Oppmodingsvedtak 493, 530, 531 og 532 inngår i utredningsarbeidet. Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget på eit seinare tidspunkt.

Representantforslag om ein tillitsreform i Arbeidstilsynet

Vedtak 530, 14. mars 2023

«Stortinget ber regjeringen utrede forslag om en hjemmel for å ta beslutning i relevante dokumenter som firmaer ikke vil vise frem under Arbeidstilsynets kontroller, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:70 S (2022–2023), Innst. 196 S (2022–2023).

Oppmodingsvedtaket er til behandling i departementet. Departementet har satt i gang eit utredningsarbeid for å gjennomgå Arbeidstilsynet sitt verkemiddelapparat i breitt. Oppmodingsvedtak 493, 530, 531 og 532 inngår i utredningsarbeidet. Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget på eit seinare tidspunkt.

Representantforslag om ein tillitsreform i Arbeidstilsynet

Vedtak 531, 14. mars 2023

«Stortinget ber regjeringen utrede forslag som sikrer Arbeidstilsynet adgang til å hente informasjon fra flere aktører, en såkalt tredjepart, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:70 S (2022–2023), Innst. 196 S (2022–2023).

Oppmodingsvedtaket er til behandling i departementet. Departementet har satt i gang eit utredningsarbeid for å gjennomgå Arbeidstilsynet sitt verkemiddelapparat i breitt. Oppmodingsvedtak 493, 530, 531 og 532 inngår i utredningsarbeidet. Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget på eit seinare tidspunkt.

Representantforslag om ein tillitsreform i Arbeidstilsynet

Vedtak 532, 14. mars 2023

«Stortinget ber regjeringen gjennomgå og vurdere Arbeidstilsynets hjemler for tilsyn, informasjonstilgang og sanksjonsmuligheter etter arbeidsmiljøloven.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:70 S (2022–2023), Innst. 196 S (2022–2023).

Oppmodingsvedtaket er til behandling i departementet. Departementet har satt i gang eit utred-

ningsarbeid for å gjennomgå Arbeidstilsynet sitt verkemiddelapparat i breitt. Oppmodingsvedtak 493, 530, 531 og 532 inngår i utredningsarbeidet. Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget på eit seinare tidspunkt.

Representantforslag om å hindre urimeleg tilbakebetaling for uføre som får seg jobb

Vedtak 533, 14. mars 2023

«Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med forslag som sikrer at uføre som kommer i arbeid, ikke skal få urimelige tilbakebetalingskrav for allerede utbetalt uføretrygd. Endringen må ikke innebære at dagens fribeleg svekkes eller fjernes.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:76 S (2022–2023), Innst. 195 S (2022–2023).

Personar som mottar uføretrygd kan årleg tene inntil 0,4 gonger grunnbeløpet (G) utan at uføretrygda blir redusert. Delvis uføre kan i tillegg utnytte den delen av inntektsevna som ikkje har falt bort på grunn av uførleiken, og som ligg til grunn for den fastsette uføregraden. Høgare inntekt enn dette gjer at ytinga blir redusert høvesvis. Uføretrygda fell heilt vekk om inntekta blir høgare enn 80 pst. av den inntekta ein hadde rett før uførleiken. For mykje eller for lite utbetalt uføretrygd blir korrigert det følgjande året i form av eit etteroppgjær.

Som utgangspunkt skal uføretrygda for heile året krevast tilbake i etteroppgjæret om den årlege inntekta overstig 80 pst. av tidlegare inntekt. Arbeids- og velferdsetaten kan likevel la vere å gjere krav på tidlegare utbetalt uføretrygd som mottakaren hadde rett på, om overskridinga er på grunn av eit forsøk på å komme seg tilbake i arbeid. Departementet gjennomgår no reglane og tar sikte på å sende eit framlegg om endring av forskrifta på høyring i løpet av året. Sjå nærmare omtale av oppfølging av oppmodingsvedtaket under del II, punkt 6.6 Inntektssikringsordningar som gir økonomisk trygghet og samtidig stimulerer til arbeid.

Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget på eigna måte.

Betre og raskare integrering i hele landet

Vedtak 580, 30. mars 2023

«Stortinget ber regjeringen arbeide for at bosetting i kommunene skjer raskt, slik at den enkelte flyktning tilbringer kortere tid på mottak.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:84 S (2022–2023), Innst. 250 S (2022–2023)

Etter Russlands fullskala invasjon av Ukraina i februar, har svært mange flyktningar komme til Noreg. Framleis er det mange som kjem hit frå Ukraina, og frå andre deler av verda. Utlendingsmyndigheitene og kommunane legg ned eit stort arbeid for å busette flest mogleg raskast mogleg. Så langt har ventetida i mottak vore kort. Busettinga var særleg rask i 2022, og skjer framleis i eit høgt tempo. For busette flyktningar i 2023 er gjennomsnittleg ventetid frå vedtak om opphald til busetting på 2,6 månader per utgangen av august. Dette er klart lågare enn gjennomsnittet dei siste ti åra. Regjeringa har styrka kapasiteten i alle ledd, forenkla ordningar og foreslått tilpassingar i regelverk og tilskotsordningar til busettingskommunar. Ein føresetnad for rask busetting er kommunane si vilje og evne til å busette alle dei det gjeld. Når så mange skal busettast på så kort tid, kan kapasitetsutfordringar i kommunane over tid føre til at det blir vanskelegare å busette. Da kan ventetid i mottak auke. Regjeringa følgjer utviklinga og er klar til å handle raskt ved behov. Regjeringa arbeider med ei melding til Stortinget om integreringspolitikken. I meldinga vil vi komme tilbake til Stortinget med ei drøfting av arbeidet for at busettinga skjer raskt, samtidig som den skjer treffsikkert, styrt og spreidd. Med dette ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Menneskerettar for personar med utviklingshemming – regelendringar for å gi personar med utviklingshemming i VTA-O varig oppfølging

Vedtak 604, 18. april 2023

«Stortinget ber regjeringen sørge for nødvendige regelendringar for å gi personer med utviklingshemming i VTA-O varig oppfølging, uavhengig av hvilket fylke man bor i, og med et omfang tilsvarende det som praktiseres i HELT MED. Oppfølgingen må kunne gis også av andre enn Nav, eksempelvis HELT MED eller vekst- og utføringssbedriftene, gjerne ved at dagens tilskudd erstattes med varig oppfølging av både arbeidstaker og arbeidsgiver. Regjeringen bes komme tilbake med sin oppfølging i forbindelse med statsbudsjettet for 2024.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Meld. St. 8 (2022–2023), Innst. 246 S (2022–2023).

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har starta arbeidet med å gjere nødvendige endringar

i forskrift om arbeidsmarknadstiltak for å opne for å kombinere varig tilrettelagt arbeid i ordinær verksemd med oppfølging. Arbeids- og inkluderingsdepartementet planlegg å sende forslag om nye reglar på høyring tidleg i 2024. Departementet tar sikte på at den nye ordninga blir iverksett i 2025. I Prop. 1 S (2022–2023) varsla regjeringa at Arbeids- og velferdsetaten ville starte eit forsøk med forsterka oppfølging i VTA i ordinære verksemder. Arbeids- og inkluderingsdepartementet tolkar oppmodingsvedtak 604 som at Stortinget ber regjeringa starte arbeidet med nødvendige regelendringar utan å vente på resultatata av eit forsøk. Arbeids- og inkluderingsdepartementet vurderer det likevel som føremålstenleg å starte eit pilotprosjekt i nokre fylke parallelt med regelverksarbeidet. Føremålet med pilotprosjektet vil vere å samle erfaringar som skal hjelpe Arbeids- og velferdsdirektoratet å førebu implementeringa av ei ny ordning.

Sjå nærmare omtale av VTA under kap. 634, post 77.

Menneskerettar for personar med utviklingshemming – plan for fleire VTA-plassar

Vedtak 605, 18. april 2023

«Stortinget ber regjeringa komme tilbake i forbindelse med statsbudsjettet for 2024 med en langsiktig og forpliktende plan for hvordan en skal sikre et betydelig løft for flere VTA-plasser.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Meld. St. 8 (2022–2023), Innst. 246 S (2022–2023).

Regjeringa vil styrke VTA med om lag 2 000 nye plassar innan utgangen av 2027. For 2024 foreslås det ei opptrapping på 500 plassar. Det vil vere behov for plassar både i førehandsgodkjente og i ordinære verksemder, noko Arbeids- og velferdsetaten vil vurdere ut frå lokale tilhøve og behova til søkerane.

Behovet for auka ressursramme til 2 000 fleire VTA-plassar er med satsar for 2024 om lag 360 mill. kroner. Det er lagt til grunn at 40 pst. av dei nye plassane blir lagt til ordinær verksemd. Regjeringa vil komme tilbake til løyvinga for enkeltår i dei årlege budsjettproposisjonane.

Sjå nærmare omtale av VTA under kap. 634, post 77.

Med dette ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Endringar i folketrygdlova (tilgang til å sjukmelde etter e-konsultasjon)

Vedtak 627, 27. april 2023

«Stortinget ber regjeringen gjennomføre en evaluering av ordningen med sykmelding basert på elektronisk konsultasjon, senest innen fire år.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Prop. 42 L (2022–2023), Innst. 283 L (2022–2023), Lovvedtak 51 (2022–2023).

Arbeids- og inkluderingsdepartementet signerte juni 2023 avtale med Nasjonalt Senter for E-helseforskning om evaluering av sjukmelding etter e-konsultasjon. Formålet er å evaluere erfaringar og effektar av lovendringa. Forskarane vil undersøke kva erfaringar og haldningar legane og pasientane har med sjukmelding over e-konsultasjonar, kva som kjenneteiknar sjukmeldingane og kva betydning innføringa har for sjukefråværet. Prosjektperioden for oppdraget er 2023–2026.

Departementet vil komme tilbake til Stortinget med informasjon om funna frå evalueringa på eigna måte.

Representantforslag om å styrke a-krimsentra

Vedtak 727, 1. juni 2023

«Stortinget ber regjeringen sørge for at a-krimsentrene prioriterer operative kontroller, sanksjonering og etterforskning, samt at kunnskapsinnhenting innrettes for å understøtte dette.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:198 S (2022–2023), Innst. 388 S (2022–2023)

Departementa har gjeve Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten, politiet og Skatteetaten eit oppdrag knytt til vidareutvikling av a-krim-samarbeidet. Etatane skal gje tilbakemelding i samband med den årlege rapporten for 2023.

Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget på eit seinare tidspunkt.

Representantforslag om å styrke a-krimsentra

Vedtak 728, 1. juni 2023

«Stortinget ber regjeringen sørge for at man i a-krim-samarbeidet prioriterer bruk av arrest og utlegg fra kriminelle aktører.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:198 S (2022–2023), Innst. 388 S (2022–2023)

Departementa har gjeve Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten, politiet og Skatteetaten eit oppdrag knytt til vidareutvikling av a-krim-samarbeidet. Etatane skal gje tilbakemelding i samband med den årlege rapporten for 2023.

Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget på eit seinare tidspunkt.

Representantforslag om å styrke a-krimsentra

Vedtak 730, 1. juni 2023

«Stortinget ber regjeringen sørge for at a-krim-sentrene har en plan for samarbeidet med ikke-statlige aktører som er tett på ofrene for arbeidslivskriminalitet, samt at det etableres et kontaktpunkt / en tipsløsning.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:198 S (2022–2023), Innst. 388 S (2022–2023)

Departementa har gjeve Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten, politiet og Skatteetaten eit oppdrag knytt til vidareutvikling av a-krim-samarbeidet. Etatane skal gje tilbakemelding i samband med den årlege rapporten for 2023.

Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget på eit seinare tidspunkt.

Vurdering av omlegging av fribeløpet i uføretrygda

Vedtak 937, 16. juni 2023

«Stortinget ber regjeringen i forbindelse med statsbudsjettet for 2024 komme tilbake med en vurdering av en omlegging av fribeløpet i uføretrygden, herunder en vurdering av en økning av fribeløpet inntil 1 G og andre endringer med mål om at uføre med restarbeidsevne i større grad enn med dagens regelverk kan kombinere arbeidsinntekt med uføretrygd.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Meld. St. 2 (2022–2023), Innst. 490 S (2022–2023).

Ettersom det er ulike omsyn som trekker i ulike retningar, ser departementet at det er behov for å samle inn kunnskap om ulike modellar for endringar i fribeløpet for å kunne svare ut oppmodingsvedtaket frå Stortinget.

Departementet tar derfor sikte på å lyse ut ei ekstern utgreiing innan kort tid, for å få eit tilstrekkeleg kunnskapsgrunnlag i høve med vurderinga av omlegging av fribeløpet.

På bakgrunn av dette foreslår departementet at oppmodingsvedtaket blir følgt opp ved ei vurdering av ei omlegging av fribeløpet i samband med

statsbudsjettet for 2025. Sjå nærmare omtale i del II, punkt 6.6 Inntektssikringsordningar som gir økonomisk trygghet og samtidig stimulerer til arbeid.

Stortingssesjon (2021–2022)

Varig ordning for ferietillegg for dagpengar

Vedtak 35, punkt 55 2. desember 2021

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

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

For å bidra til å styrke inntektssikringa ved ferie foreslo regjeringa å innføre eit ferietillegg til dagpengar i 2023. Dagpengemottakarar som hadde mottatt dagpengar i meir enn åtte veker i 2022, fekk utbetalt 9,5 pst. av utbetalte dagpengar som ferietillegg i 2023. I Prop. 1 S (2022–2023) varsla regjeringa at ho ville sjå nærmare på moglegheitene for å innføre ei ordning med ferietillegg til dagpengar frå 2024 som ligg nærmare ordninga med feriepen-gar for arbeidstakarar. I forbindelse med arbeidet med statsbudsjettet for 2024 har det derfor blitt utgreidd ei ordning med ferietillegg til dagpengar der dagpengane blir stansa i juli, men med moglegheit for søknadsbasert unntak for dei som ikkje har tilstrekkeleg opptente feriepen-gar. Regjeringa har vurdert at ei slik ordning ikkje vil vere mogleg å gjennomføre i praksis, og foreslår derfor å vidareføre den ordninga som blei innført for 2023.

Med dette ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Utvikle betre modellar for oppfølging i VTA-O kor også andre kan vere ansvarleg for oppfølging

Vedtak 409, 3. mars 2022

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

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

I Prop. 1 S (2022–2023) varsla regjeringa at oppmodningsvedtak 409 skulle bli følgt opp gjennom eit forsøk med forsterka oppfølging i VTA i ordinære verksemdar. Stortinget avsla utkvittering gjennom eit forsøk, og vedtok eit nytt oppmodningsvedtak om den same saka (oppmodningsvedtak 604, 18. april 2023). Arbeids- og inkluderingsdepartementet tolkar oppmodningsvedtak 604 som at Stortinget ber regjeringa starte arbeidet med nødvendige regelendringar utan å vente på resultat av eit forsøk. Sjå omtale under vedtak 604 av 18. april 2023. Vedtak 409 følges vidare opp gjennom dette vedtaket.

Utgreie om sjølvstendige næringsdrivande og frilansarar skal opparbeide seg sterkare rettar til inntektssikring

Vedtak 456, 31. mars 2022

«Stortinget ber regjeringa utrede om selvtendig næringsdrivande og frilansere skal opparbeide seg sterkere rettigheter til inntektssikring, inkludert forbedring av sykelønnsordninga og sosiale ordningar for selvtendig næringsdrivande.»

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

Regjeringa arbeidar med å vurdere utvalde problemstillingar knytt til sjølvstendig næringsdrivande og frilansarar sine sosiale rettar. Sjå nærare omtale av det planlagde oppfølgingsarbeidet i del II, punkt 6.6 Inntektssikringsordningar som gir økonomisk trygghet og samtidig stimulerer til arbeid. Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget i samanheng med Prop. 1 S for 2025.

Tilgjengelegheit og kvalitet i økonomisk rådgiving og gjeldsrådgiving

Vedtak 794, 15. juni 2022

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

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

Det finst ikkje nyare undersøkingar om tilgang på og kvalitet i økonomisk rådgiving i NAV-kontora. På oppdrag av Arbeids- og inkluderingsdepartementet har Arbeids- og velferdsdirektoratet i 2023 satt ut eit eksternt FoU-oppdrag for å få opp-

datert kunnskap om tilgang på og kvalitet i tenesta. Økonomisk rådgiving vil òg vere tema for landsomfattande tilsyn med sosiale tenester i NAV for 2024–2025.

Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget når ny kunnskap frå FoU-oppdraget ligg føre.

Berekning av uføretrygd når inntektsevna tidlegare har vore nedsett pga. delvis uførleik utan at inngangsvilkåret for uføreytingar i folketrygda har vore oppfylt

Vedtak 813, 16. juni 2022

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

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

Oppmodningsvedtaket er til behandling i departementet. Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget på eigna måte.

Lovendringar for å styrke tilsette sitt vern mot natt- og alenearbeid

Vedtak 814, 16. juni 2022

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

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

Det blei nedsett eit departementsvalt utval i mars 2023, der partane er representerte. Utvalet skal blant anna kartlegge omfanget av og innhaldet i nattarbeid, aleinearbeid og helgearbeid i varehandelen og tilknytt verksemd. På bakgrunn av dette kunnskapsgrunnlaget vil utvalet vurdere behovet for endringar i regelverk eller andre tiltak, og legge fram forslag for å vareta omsynet til vernet til arbeidstakarane ved kvelds-, helge- og nattarbeid. Utvalet skal legge fram forslaga sine i

ein rapport til Arbeids- og inkluderingsdepartementet innan 1. juni 2024 som deretter vil bli følgd opp på eigna vis.

Stortingssesjon (2020–2021)

Lovendringar for å redusere kravet til innbetaling av premie frå det tidspunktet den enkelte har kompensert for levealdersjusteringa

Vedtak 238, 11. desember 2020

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

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

I innstillinga frå Arbeids- og sosialkomiteen om representantforslag om å avvikle samordningsfella, sjå Dokument 8:53 L (2022–2023) og Innst. 175 L (2022–2023), viser komiteens fleirtal til vedtak 238 og ber regjeringa komme tilbake med omtale av problemstillinga i den varsla meldinga som følger opp pensjonsutvalets utgreiing (NOU 2022: 7 Et forbedret pensjonssystem).

Oppmodingsvedtaket er til behandling i departementet. Regjeringa vil omtale problemstillinga i stortingsmeldinga som følgjer opp pensjonsutvalets utgreiing. Regjeringa tar sikte på å legge fram meldinga i haustsesjonen 2023.

Styrke arbeidslinja for offentlig tilsette født i årene 1944–1962

Vedtak 239, 11. desember 2020

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

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

I innstillinga frå Arbeids- og sosialkomiteen om representantforslag om å avvikle samordningsfella, sjå Dokument 8:53 L (2022–2023) og Innst. 175 L (2022–2023), viser komiteens fleirtal til vedtak 239 og ber regjeringa komme tilbake med omtale av problemstillinga og forslag til tiltak som styrker arbeidsinsentiva for årskulla 1962 og eldre i den varsla meldinga som følger opp pen-

sjonsutvalets utgreiing (NOU 2022: 7 Et forbedret pensjonssystem).

Oppmodingsvedtaket er til behandling i departementet. Regjeringa vil omtale problemstillinga i stortingsmeldinga som følgjer opp pensjonsutvalets utgreiing. Regjeringa tar sikte på å legge fram meldinga i haustsesjonen 2023.

Rapportering om barn etterlatne i utlandet

Vedtak 530, 18. januar 2021

«Stortinget ber regjeringa igangsette en utretning med mål om forsterket rapportering om hvor mange barn som er etterlatt i utlandet, og redegjøre for hvordan handlingsrommet for oppfølging kan forsterkes.»

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

Institutt for samfunnsforskning fekk i desember 2022 i oppdrag frå Arbeids- og inkluderingsdepartementet å greie ut korleis ein kan styrke oppfølginga av barn og vaksne utsett for ufrivillige utlandsopphald. Utgreiinga vil sjå på korleis ein kan få meir kunnskap om omfanget, korleis koordineringa mellom nasjonale instansar kan bli styrka og om handlingsrommet for oppfølging bør bli klargjort. Den vil vidare vurdere korleis ein ytterlegare kan styrke førebygginga av ufrivillige utlandsopphald. Utgreiinga skal også vurdere innretning på integreringsrådgvivarordninga, og om det er behov for å styrke eller justere denne. Rapporten vil bli lagt fram i desember 2023 og regjeringa vil orientere Stortinget på ein eigna måte.

Pensjonsutvalets vurderingar

Vedtak 615, 16. februar 2021

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

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

Pensjonsutvalet leverte innstillinga si, NOU 2022: 7 Et forbedret pensjonssystem 16. juni 2022. Utgreiinga har vore på høyring.

Regjeringa tar sikte på å legge fram ei stortingsmelding som følgjer opp pensjonsutvalets utgreiing i haustsesjonen 2023.

Studentar i utlandet kan ha deltidsjobb utan å miste medlemskap i folketrygda

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 blei gjort ved behandling av Meld. St. 7 (2020–2021), Innst. 247 S (2020–2021).

Oppmodingsvedtaket er til behandling i departementet. Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget på eit seinare tidspunkt.

Endringar i arbeidsmiljølova for yrkesdykking og losing, føresegn og rettar om sjukepengar

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 blei gjort ved behandling av Prop. 68 L (2020–2021), Innst. 282 L (2020–2021), Lovvedtak 83 (2020–2021).

Oppmodingsvedtaket er kvittert ut gjennom behandling i Prop. 122 L (2022–2023). Med dette ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Endringar i arbeidsmiljølova for yrkesdykking og losing, kapteinen sitt ansvarsforhold, føresegn om arbeids- og kviletid

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).

Oppmodingsvedtaket er kvittert ut gjennom behandling i Prop. 122 L (2022–2023). Med dette ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Endringar i arbeidsmiljøloven for yrkesdykking og losing, krav til arbeids- og kviletid

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 blei gjort ved behandling av Prop. 68 L (2020–2021), Innst. 282 L (2020–2021), Lovvedtak 83 (2020–2021).

Oppmodingsvedtaket er kvittert ut gjennom behandling i Prop. 122 L (2022–2023). Med dette ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Forenkling av yrkesskadereglene

Vedtak 911, 11. mai 2021

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

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

Oppmodingsvedtaket er til behandling i departementet. Departementet heldt i samband med dette 15. mai 2023 eit innspelsmøte, der hovudorganisasjonane og enkelte interesseorganisasjonar gjorde greie for erfaringane sine med dagens yrkesskaderegelverk, og la fram forslag til forbeiningar. Departementet opplyste samtidig om at Statens arbeidsmiljøinstitutt hadde fått i oppdrag å gjennomføra ei fagleg oppdatering av Yrkessykdomsutvalgets forslag til ei ny yrkessjukdomsliste i NOU 2008: 11 Yrkessykdommer. Regjeringa vil

komme tilbake til Stortinget på eit seinare tidspunkt.

NAV-ombod

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 blei gjort ved behandling av Dokument 21 (2020–2021), kapittel 8, Innst. 408 S (2020–2021).

Våren 2023 blei NOU 2023: 11 *Raskt og riktig* lagt fram frå utvalet som føretok ein heilskapleg gjennomgang av klage- og ankesystemet i Arbeids- og velferdsetaten og Trygderetten. Høringsfristen gjekk ut 4. september 2023. Innretning og organisering av eit NAV-ombod vil naturlig bli vurdert i samband med oppfølginga av dette utvalets anbefalingar. Regjeringa vil på bakgrunn av dette gjere ein heilskapleg vurdering av korleis brukarane sin rettstryggleik skal bli ivaretatt best mogleg og komme tilbake til Stortinget på eit seinare tidspunkt.

Endringar i arbeidsmiljølova, tilfeldig uttrekk av meddommarar frå kvar av dei særskilt arbeidslivskyndige utvala

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 blei gjort ved behandling av Dokument 8:228 L (2020–2021), Innst. 586 L (2020–2021).

Oppmodingsvedtaket er til behandling i departementet. Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget på eit seinare tidspunkt.

Avkorting i uføretrygd for fosterforeldre

Vedtak 1200, 10. juni 2021

«Stortinget ber regjeringen snarest fremme forslag om at uføretrygd for fosterforeldre ikke får avkort-

ning i sin uføretrygd som følge av fosterhjemsoppdraget.»

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

Innstillinga frå Fosterheimsutvalet (NOU 2018: 18) blei lagt fram 18. desember 2018. Utvalet foreslo ei omlegging av fosterheimsgodtgjeringa til ei skattefri, ikkje-pensjonsgivande yting. Det blei lagt til grunn at ei slik løysing vil sørge for at arbeidsgodtgjering verken gir avkorting i trygdeytingar eller fører til at fosterforeldre som får arbeidsevna si nedsett med 50 pst., mister rett til ytingar. Barne- og familiedepartementet skal vurdere alternative ordningar for godtgjering til fosterforeldre. Forslaget frå utvalet om å gjere godtgjeringa om til ein stønad vil inngå i denne vurderinga, sjå nærmare omtale i Prop. 1 S (2023–2024) frå Barne- og familiedepartementet. Regjeringa vil derfor komme tilbake til Stortinget etter å ha tatt stilling til korleis godtgjering til fosterforeldre bør bli utforma.

Reduksjon av ytingar under opphald 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 blei gjort ved behandling av Dokument 8:274 S (2020–2021), Innst. 528 S (2020–2021).

Sjukepengar, arbeidsavklaringspengar, uføretrygd og pensjonar er alle ytingar frå folketrygda som skal dekke utgifter til livsopphald. Ved opphald i institusjon under statleg ansvar med fri kost og losji blir deler av utgiftene til livsopphald dekte av staten. Ved langtidsopphald blir derfor ytingane redusert. Ytingane skal ikkje bli reduserte om mottakaren forsørger ektefelle eller barn. For å sikre at mottakaren ikkje skal miste bustaden sin fordi han eller ho treng behandling, blir ytingane enten ikkje redusert eller redusert mindre for å kunne dekke faste og nødvendige utgifter til bustad.

I 1997 blei det innført eit unnatak for reduksjon i pensjonsytingane (inkludert uførepensjon, som no er erstatta av uføretrygd), for opphald i

somatiske sjukehus. I forarbeida blei det peikt på at dei fleste av innleggingane på somatiske sjukehus var kortvarige, dvs. under fem månader, slik at ytingane i praksis sjeldan faktisk blei reduserte. Det blei vidare heldt fram at for bebuarar med langtidsopphald i psykiatriske sjukehus og spesialsjukeheim må det først finnast fram til ei alternativ form for eigenbetaling før ordninga med redusert pensjon kan avviklast. Det kan altså sjå ut til at unnataket først og fremst blei grunnlagt med praktiske omsyn. Det blei ikkje gitt nokre unnatak for sjukepengar eller rehabiliterings- og attføringspengar (no arbeidsavklaringspengar). Det er mogleg at dette har samanheng med at reglane for uførepensjon og andre pensjonar var samla i ei lovføresegn, mens reduksjonsreglane for sjukepengar og forløparane til arbeidsavklaringspengar følgde av andre føresegn. Innføringa av unnataket frå reduksjon for nokre av ytingane til livsopphold ved opphald i somatiske sjukehus, har dermed ført til ulike reglar for reduksjon for ulike institusjonar, men også for ulike ytingar.

Under del II, kap. 2655 Uførhet, har departementet gjort greie for ulike alternativ, avvegingar og vurderingar, også sett opp mot reglane om reduksjon og bortfall under straffegjennomføring og betaling til kommunane ved opphald i kommunale institusjonar. Som det går fram der, vil departementet ikkje tilrå lovendingar. Departementet vil likevel gjennomgå reglane for unnatak frå reduksjon av ytingar når pasienten har faste og nødvendige buutgifter, for å sikre at formålet med denne føresegna blir oppnådd.

Med dette ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Evaluering av brillestøtteordninga

Vedtak 1342, 18. juni 2021

«Stortinget ber regjeringen om å foreta en evaluering 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 blei gjort ved behandling av Meld. St. 2 (2020–2021), Innst. 600 S (2020–2021).

Ei ny ordning med brillestøtte til barn blei innført i august 2022. Denne gjeld for barn under 18

år som har behov for synskorrigerende av ulike årsaker. Ordninga kjem i tillegg til dei to andre ordningane som også dekker briller: Briller til behandling eller førebygging av amblyopi og briller og kontaktlinser for synshemma.

Departementet har lyst ut eit samla evalueringssoppdrag som skal undersøke dei tre ordningane med brillestøtte til barn. Prosjektet starta hausten 2023, og er venta levert våren 2024.

Departementet vil komme tilbake til Stortinget med informasjon om funna frå evalueringa på eigna måte.

Stortingssesjon (2019–2020)

Juridisk og økonomisk medansvar for transportkjøparar/transporttingarar

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 blei gjort ved behandling av Prop. 60 L (2019–2020), Innst. 293 L (2019–2020), Lovvedtak 105 (2019–2020).

Oppmodingsvedtaket er til behandling i departementet. Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget på eit seinare tidspunkt.

Rettshevinga til å stanse køyretøy

Vedtak 627, 28. mai 2020

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

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

Regjeringa varsla i oktober 2022 i handlingsplanen mot sosial dumping i transportsektoren at den vil legge fram forslag om å gi Statens vegve-

sen myndigheit til å reagere mot køyring i strid med stansingsvedtak som Arbeidstilsynet har fastsett. Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Samferdselsdepartementet har bedd Arbeidstilsynet og Statens vegvesen greie ut og utarbeide utkast til høyringsnotat med forslag til nødvendige regelverksendringar for å innføre ein heimel for Statens vegvesen til å hindre vidare køyring i strid med slike stansingsvedtak. Utgreiinga skal òg skissere moglege løysingar til korleis ei slik ordning kan gjennomførast i praksis, på ein måte som tek vare på rettstryggleiken i transportføretaka og utan at ordninga blir unødvendig ressurskrevjande.

Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget på eit seinare tidspunkt.

Omsorgspengar til foreldre som må vere borte frå 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 blei gjort ved behandling av Dokument 8:100 (2019–2020), Innst. 349 S (2019–2020).

Frå 1. januar 2023 er det presisert i folketrygdlova at arbeidsgivar kan gi rett til omsorgspengar for kortare periodar enn heile dagar, og arbeidsgivar har fått ei plikt til å drøfte med dei tillitsvalde om det skal vere slik rett til å ta ut omsorgspengar for delar av dag i den enkelte verksemda, jf. Prop. 7 L (2022–2023) og Innst. 106 L (2022–2023).

Med dette ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Stortingssesjon (2017–2018)

Særaldersgrenser for tilsette 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 blei gjort ved behandling av Meld. St. 1 (2017–2018), Innst. 2 S (2017–2018).

Regjeringa og partane i offentleg sektor gjorde i juni 2022 ein prosessavtale for det vidare arbeidet med særaldersgrensene for å følge opp

pensjonsavtalens punkt om at regelverket for personar med særaldersgrenser som er født i 1963 eller seinare må tilpassas påslagsmodellen. Det følger av pensjonsavtalen frå 3. mars 2018 at arbeidet med særaldersgrensene har to ulike prosesser; først ein prosess om pensjonsreglar og deretter ein prosess om framtidige aldersgrenser. Partane i offentleg sektor blei 25. august einige om nye pensjonsreglar for personar som har særaldersgrenser som er fødd frå og med 1963. Dei nye reglane inneber at personar med særaldersgrenser får eit særalderspåslag til livsvarig pensjon som kommer på toppen av ordinær pensjon. Avtalen inneber vidare at tidlegpensjonsordninga avviklast frå og med 1965-kullet for de som har aldersgrense 65 år, samt at moglegheita til å ta ut pensjon før aldersgrensa fasast ut for dei som har aldersgrense 60 og 63 år. Dei nye reglane inneber også at særaldersgrensene og utbetalingsperioden for tidlegpensjon flyttast oppover i takt med aukinga av aldersgrensene i folketrygda.

Med ei eining om pensjonsreglane er partane innforstått med at det no setjast i gang eit arbeid for å vurdere det framtidige omfanget av særaldersgrenser. Arbeidet har som siktemål at offentleg sektor i større grad får nyttiggjort den kompetansen personar som i dag har særaldersgrenser har. Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget på eigna tidspunkt og på eigna måte med resultatet av dette arbeidet.

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 blei gjort ved behandling av Prop. 1 S (2017–2018), Innst. 15 S (2017–2018).

Regjeringa viser til at frå 1. januar 2018 skal arbeidsavklaringspengar og dagpengar ikkje avkortast ved arbeid som fosterforeldre. Innstillinga frå Fosterheimsutvalet (NOU 2018: 18) blei avgitt 18. desember 2018. Utvalet foreslo ei omleg-

ging av fosterheimsgodtgjeringa til ei skattefri, ikkje-pensjonsgivande yting. Barne- og familiedepartementet skal vurdere alternative ordningar

for godtgjering til fosterforeldre. Sjå omtale av vedtak 1200, 10. juni 2021.

5 Oversiktstabellar

5.1 Utgifter og inntekter fordelt på kapittel

Forslag til statsbudsjett for 2024 under programområde 09 Arbeid og sosiale formål, 29 Sosiale formål, folketrygda og 33 Arbeidsliv, folketrygda.

Utgifter fordelt på kapittel

(i 1 000 kr)

Kap.	Nemning	Rekneskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
Administrasjon					
600	Arbeids- og inkluderings- departementet	266 481	268 234	281 755	5,0
601	Utgreiingsverksemd, forskning m.m.	402 804	449 405	499 135	11,1
	<i>Sum kategori 09.00</i>	<i>669 285</i>	<i>717 639</i>	<i>780 890</i>	<i>8,8</i>
Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken					
604	Utviklingstiltak i arbeids- og velferds- forvaltninga	276 175	335 805	429 079	27,8
605	Arbeids- og velferdsetaten	13 377 704	13 266 625	14 327 940	8,0
606	Trygderetten	104 909	104 955	120 530	14,8
	<i>Sum kategori 09.10</i>	<i>13 758 788</i>	<i>13 707 385</i>	<i>14 877 549</i>	<i>8,5</i>
Tiltak for bedrede levekår m.m.					
621	Tilskot til sosiale tenester og sosial inkludering	352 951	395 930	402 410	1,6
	<i>Sum kategori 09.20</i>	<i>352 951</i>	<i>395 930</i>	<i>402 410</i>	<i>1,6</i>
Arbeidsmarknad					
634	Arbeidsmarknadstiltak	10 207 096	9 697 610	10 682 625	10,2
635	Ventelønn	2 325	1 900	1 400	-26,3
	<i>Sum kategori 09.30</i>	<i>10 209 421</i>	<i>9 699 510</i>	<i>10 684 025</i>	<i>10,2</i>
Arbeidsmiljø og sikkerheit					
640	Arbeidstilsynet	847 223	825 600	878 310	6,4
642	Petroleumstilsynet	350 271	361 500		-100,0

(i 1 000 kr)

Kap.	Nemning	Rekneskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
643	Statens arbeidsmiljøinstitutt	159 946	163 100	173 450	6,3
646	Pionerdykkarar i Nordsjøen	2 620	3 100	1 325	-57,3
648	Arbeidsretten, Riksmekleren m.m.	27 295	25 540	29 445	15,3
	<i>Sum kategori 09.40</i>	<i>1 387 355</i>	<i>1 378 840</i>	<i>1 082 530</i>	<i>-21,5</i>
	Pensjonar m.m. under Statens pensjonskasse				
611	Pensjonar frå statskassa	15 919	16 500	17 800	7,9
612	Tilskot til Statens pensjonskasse	10 428 461	10 056 000	10 320 000	2,6
613	Arbeidsgivaravgift til folketrygda	5 000	1 000	1 000	0,0
2470	Statens pensjonskasse	90 697	125 945	197 327	56,7
	<i>Sum kategori 09.50</i>	<i>10 540 077</i>	<i>10 199 445</i>	<i>10 536 127</i>	<i>3,3</i>
	Kontantytelser				
660	Krigspensjon	132 968	112 000	100 000	-10,7
664	Pensjonsordninga for arbeidstakarar til sjøs	26 900	22 900	21 000	-8,3
665	Pensjonstrygda for fiskarar	25 700	20 500		-100,0
666	Avtalefesta pensjon (AFP)	3 350 489	3 630 000	3 990 000	9,9
667	Supplerande stønad	385 008	435 000	574 000	32,0
	<i>Sum kategori 09.60</i>	<i>3 921 065</i>	<i>4 220 400</i>	<i>4 685 000</i>	<i>11,0</i>
	Integrering og mangfald				
670	Integrerings- og mangfalds- direktoratet	343 479	353 610	377 140	6,7
671	Busetjing av flyktningar og tiltak for innvandrarar	11 432 267	17 349 190	26 017 994	50,0
672	Opplæring i norsk og samfunns- kunnskap for vaksne innvandrare	1 374 812	1 666 855	2 395 146	43,7
	<i>Sum kategori 09.70</i>	<i>13 150 558</i>	<i>19 369 655</i>	<i>28 790 280</i>	<i>48,6</i>
	<i>Sum programområde 09</i>	<i>53 989 500</i>	<i>59 688 804</i>	<i>71 838 811</i>	<i>20,4</i>
	Einslige forsørgarar				
2620	Stønad til einsleg mor eller far	2 373 038	1 639 000	1 685 000	2,8
	<i>Sum kategori 29.20</i>	<i>2 373 038</i>	<i>1 639 000</i>	<i>1 685 000</i>	<i>2,8</i>

(i 1 000 kr)					
Kap.	Nemning	Rekneskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
Inntektssikring ved sjukdom, arbeidsavklaring og uførhet					
2650	Sjukepengar	53 468 098	51 815 300	62 237 500	20,1
2651	Arbeidsavklaringspengar	36 531 833	36 569 000	44 709 200	22,3
2655	Uførleik	110 004 015	118 510 000	125 700 000	6,1
	<i>Sum kategori 29.50</i>	<i>200 003 946</i>	<i>206 894 300</i>	<i>232 646 700</i>	<i>12,4</i>
Kompensasjon for meirutgifter ved nedsatt funksjonsevne m.m.					
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemiddel m.m.	10 994 270	11 718 170	13 044 950	11,3
	<i>Sum kategori 29.60</i>	<i>10 994 270</i>	<i>11 718 170</i>	<i>13 044 950</i>	<i>11,3</i>
Alderdom					
2670	Alderdom	272 358 272	289 622 000	316 740 000	9,4
	<i>Sum kategori 29.70</i>	<i>272 358 272</i>	<i>289 622 000</i>	<i>316 740 000</i>	<i>9,4</i>
Forsørgartap m.m.					
2680	Etterlatne	2 060 674	2 085 200	3 328 600	59,6
2686	Stønad ved gravferd	289 308	295 000	315 000	6,8
	<i>Sum kategori 29.80</i>	<i>2 349 982</i>	<i>2 380 200</i>	<i>3 643 600</i>	<i>53,1</i>
	<i>Sum programområde 29</i>	<i>488 079 508</i>	<i>512 253 670</i>	<i>567 760 250</i>	<i>10,8</i>
Arbeidsliv					
2541	Dagpengar	12 866 285	9 361 800	12 818 000	36,9
2542	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.m.	667 212	755 000	865 000	14,6
2543	Mellombelse stønadsordningar for sjølvstendig næringsdrivande, frilansarar og lærlingar	382 239			0,0
	<i>Sum kategori 33.30</i>	<i>13 915 736</i>	<i>10 116 800</i>	<i>13 683 000</i>	<i>35,3</i>
	<i>Sum programområde 33</i>	<i>13 915 736</i>	<i>10 116 800</i>	<i>13 683 000</i>	<i>35,3</i>
	<i>Sum utgifter</i>	<i>555 984 744</i>	<i>582 059 274</i>	<i>653 282 061</i>	<i>12,2</i>

Inntekter fordelt på kapittel

(i 1 000 kr)

Kap.	Nemning	Rekneskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken					
3605	Arbeids- og velferdsetaten	62 681	34 985	36 524	4,4
	<i>Sum kategori 09.10</i>	<i>62 681</i>	<i>34 985</i>	<i>36 524</i>	<i>4,4</i>
Arbeidsmarknad					
3634	Arbeidsmarknadstiltak	5 191	5 000	5 000	0,0
3635	Ventelønn m.m.	2 308	1 900	1 400	-26,3
	<i>Sum kategori 09.30</i>	<i>7 499</i>	<i>6 900</i>	<i>6 400</i>	<i>-7,2</i>
Arbeidsmiljø og sikkerheit					
3640	Arbeidstilsynet	89 583	86 980	89 196	2,5
3642	Petroleumstilsynet	78 194	90 690		-100,0
5571	Sektoravgifter under Arbeids- og inkluderingsdepartementet	111 620	131 025		-100,0
	<i>Sum kategori 09.40</i>	<i>279 397</i>	<i>308 695</i>	<i>89 196</i>	<i>-71,1</i>
Pensjonar m.m. under Statens pensjonskasse					
5470	Statens pensjonskasse	33 917	30 000	55 000	83,3
	<i>Sum kategori 09.50</i>	<i>33 917</i>	<i>30 000</i>	<i>55 000</i>	<i>83,3</i>
Integrering og mangfald					
3671	Busetjing av flyktningar og tiltak for innvandrara	12 900	12 240	12 779	4,4
3672	Opplæring i norsk og samfunns-kunnskap for vaksne innvandrara	22 500	39 415	40 261	2,1
	<i>Sum kategori 09.70</i>	<i>35 400</i>	<i>51 655</i>	<i>53 040</i>	<i>2,7</i>
	<i>Sum programområde 09</i>	<i>418 894</i>	<i>432 235</i>	<i>240 160</i>	<i>-44,4</i>
Diverse inntekter					
5701	Diverse inntekter	2 661 524	2 308 383	2 297 334	-0,5
	<i>Sum kategori 29.90</i>	<i>2 661 524</i>	<i>2 308 383</i>	<i>2 297 334</i>	<i>-0,5</i>
	<i>Sum programområde 29</i>	<i>2 661 524</i>	<i>2 308 383</i>	<i>2 297 334</i>	<i>-0,5</i>

(i 1 000 kr)					
Kap.	Nemning	Rekneskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
Arbeidsliv					
5704	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs	188 269	195 000	225 000	15,4
5705	Refusjon av dagpengar	963 431	473 200	168 300	-64,4
	<i>Sum kategori 33.30</i>	<i>1 151 700</i>	<i>668 200</i>	<i>393 300</i>	<i>-41,1</i>
	<i>Sum programområde 33</i>	<i>1 151 700</i>	<i>668 200</i>	<i>393 300</i>	<i>-41,1</i>
	<i>Sum inntekter</i>	<i>4 232 118</i>	<i>3 408 818</i>	<i>2 930 794</i>	<i>-14,0</i>

5.2 Bruk av stikkordet «kan overførast»

Under Arbeids- og inkluderingsdepartementet blir stikkordet «kan overførast» foreslått knytt til desse postane utanom postgruppe 30-49

(i 1 000 kr)				
Kap.	Post	Nemning	Overført til 2023	Forslag 2024
601	21	Spesielle driftsutgifter	3 404	126 430
601	22	Kunnskapsutvikling i IA-avtalen m.m.	23 578	28 200
601	71	Tilskot til bransjeprogram under IA-avtalen m.m.	6 120	71 495
604	21	Spesielle driftsutgifter	22 697	166 930
605	22	Forsknings- og utgreiingsverksemd	2 720	59 935
621	63	Sosiale tenester og tiltak for vanskelegstilte	30 859	174 790
621	70	Frivillig arbeid		108 230
634	21	Forsøk med tilrettelagd videregående opplæring		50 000
634	76	Tiltak for arbeidssøklarar		7 763 805
634	77	Varig tilrettelagd arbeid	27 100	2 072 020
646	72	Tilskot		1 325
648	21	Spesielle driftsutgifter	403	570
671	21	Spesielle driftsutgifter	25 458	
671	60	Integreringstilskot		23 627 135
672	21	Spesielle driftsutgifter	38 902	85 665
2650	76	Tilskot til ekspertbistand og kompetansetiltak for sjukmelde		97 500

Del II
Budsjettforslag

6 Arbeids- og inkluderingsdepartementets budsjettforslag for 2024

Det er fastsatt følgende mål for Arbeids- og inkluderingsdepartementets ansvarsområder:

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

Høy sysselsetting er avgjørende for å sikre et bærekraftig velferdssamfunn. En stor arbeidsstyrke med relevant kompetanse er vår viktigste ressurs, som må forvaltes godt. Faste, hele stillinger er viktig for den enkelte, og det er også viktig i et samfunnsøkonomisk perspektiv for å kunne bidra til best mulig utnyttelse av arbeidskraftpotensialet.

Et sikkert og seriøst arbeidsliv med arbeidsplasser hvor gode arbeidsforhold er ivaretatt, vil kunne bidra til økt inkludering og redusert sykefravær, og motvirke for tidlig frafall fra arbeidslivet. Høyt sykefravær og frafall fra arbeidslivet har betydelige konsekvenser både for den enkelte og for samfunnet. God oppfølging av sykmeldte, særlig ved lengre sykefravær, er også viktig for å motvirke varig frafall fra arbeidslivet og flere på uføretrygd.

God inkludering av flere i arbeid vil bidra til å øke antall sysselsatte i befolkningen, og øke den enkeltes mulighet til økonomisk selvstendighet. Mange av dem som står utenfor arbeidsmarkedet har behov for samordnet bistand og oppfølging fra arbeids- og velferdsforvaltningen og helsetjenestene, samt tilgang til tilpassede opplæringstilbud for å skaffe seg kompetansen som etterspørres i arbeidsmarkedet. Hjelpemidler fra folketrygden, sammen med andre tilretteleggingsfunksjo-

ner i skole, arbeidsliv og dagligliv skal bidra til at personer med nedsatt funksjonsevne skal kunne delta i arbeidsliv og samfunn på lik linje med andre.

Mange innvandrere har ikke tilstrekkelige norsksferdigheter til å kunne delta i arbeid, utdanning og i samfunnet for øvrig. God integrering, bl.a. gjennom et målrettet og fleksibelt opplæringstilbud, og at nyankomne flyktninger bosettes i kommuner med relevante tilbud om kvalifisering, utdanning og arbeid, vil bidra til at flere innvandrere får stabil tilknytning til arbeidslivet.

Inntektssikringsordninger gir økonomisk trygghet til personer som midlertidig eller varig ikke kan delta i arbeidslivet, og bidrar til utjevning av inntekt og levekår. Denne tryggheten legger til rette for at personer kan delta i samfunnet selv om de ikke er i stand til å delta i arbeidslivet. Inntektssikringsordningene, og særlig dagpengeordningen, demper de konjunkturelle svingningene i økonomien, ved at de som blir arbeidsledige eller midlertidig står utenfor arbeidslivet, opprettholder mye av kjøpekraften gjennom økte statlige overføringer. Tilsvarende reduseres de statlige overføringene når flere kommer i arbeid. Dette omtales gjerne som automatiske stabilisatorer i den økonomiske politikken. Samtidig må ordningene støtte opp om arbeidslinjen ved at det skal lønne seg å jobbe. Det er avgjørende for høy sysselsetting. Inntektssikring gjennom folketrygden er også viktig for evnen og viljen til å ta risiko, og understøtter arbeidslivets omstillingsevne.

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

Til tross for universelle velferdsordninger og en godt utbygd velferdsstat, kan enkeltpersoner og familier oppleve fattigdom og lavinntekt. Det største skillet i levekår går mellom dem som er i

arbeid og dem som står utenfor. Deltakelse i arbeidslivet er viktig for sosial tilhørighet og fellesskap, i tillegg til at det gir den enkelte et selvstendig økonomisk livsgrunnlag. Det sosiale sikkerhetsnett skal bidra til alle kan delta på ulike samfunnsarenaer, og motvirke at personer faller utenfor sosiale fellesskap på grunn av lav inntekt og dårlige levekår.

6.1 Et velfungerende arbeidsmarked med god utnyttelse av arbeidskraften

Høy yrkesdeltakelse og et velfungerende arbeidsmarked er en forutsetning for høy verdiskaping og for å sikre et bærekraftig velferdssamfunn. For å oppnå det må vi ha et arbeidsmarked som understøtter omstillinger i næringslivet gjennom høy mobilitet og tilgang på arbeidskraft med relevant kompetanse. Det bidrar også til lav ledighet.

Alle som kan og vil jobbe skal få mulighet til det. Det er viktig å forebygge langvarig ledighet, og å motvirke diskriminering og utstøting fra arbeidslivet, slik at alle kan bidra med sine evner. Samtidig som det er et mål å inkludere flere i arbeidslivet, er det viktig å gjøre god nytte av den arbeidskraften som allerede er i jobb, ved at de som ønsker å jobbe mer får mulighet til det. Yrkesaktiviteten blant eldre blir også stadig viktigere, i takt med en større andel eldre i befolkningen framover. Arbeidsmarkedspolitikken skal stimulere til god tilgang på arbeidskraft, redusere og forebygge arbeidsledighet, motvirke avgang fra arbeidslivet og hindre at personer blir stående varig utenfor.

Regjeringen vil legge fram en stortingsmelding om arbeidsmarkedspolitikken våren 2024. Meldingen vil drøfte innretningen av arbeidsmarkedspolitikken med sikte på at flere arbeidsledige og personer med nedsatt arbeidsevne kan få og beholde arbeid. Meldingen vil også behandle spørsmål om hvordan arbeidsmarkedspolitikken kan bidra til å dekke behovet for arbeidskraft framover, og fremme sammenhengen mellom et inkluderende arbeidsliv og et godt velferdstilbud.

Omtalen under dette målet må også ses i sammenheng med omtalen under punkt 6.4 God inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet.

6.1.1 Formidling og arbeidsmarkedstiltak

Det har vært høy grad av stabilitet i den økonomiske aktiviteten og arbeidsmarkedet gjennom første halvår i 2023. Andelen sysselsatte i yrkesaktiv alder er nå på sitt høyeste nivå siden 2009, med unntak av en sysselsettingstopp våren 2022. Se også omtale under del 1 punkt 3.2. Antall ledige jobber har fortsatt å øke inn i 2023, og mange arbeidsgivere har fortsatt utfordringer med å rekruttere den arbeidskraften de trenger. Det er imidlertid klart færre i 2. kvartal 2023 som oppgir at knapphet på arbeidskraft begrenset produksjonen sammenliknet med samme periode i 2022. Det høye antallet ledige jobber betyr at personer utenfor arbeidslivet har økte muligheter til å komme i arbeid.

I en situasjon med høy etterspørsel etter arbeidskraft er det sentralt å bidra til høy søkeaktivitet blant arbeidsledige og formidling til ledige jobber. For å bidra til et velfungerende arbeidsmarked må Arbeids- og velferdsetaten ha oversikt over brukernes kompetanse og arbeidsmarkedets behov på kort og lang sikt, slik at det kan gjøres gode koblinger mellom brukere og ledige stillinger.

Rekruttering og formidling av arbeidskraft fra og til EØS-området skjer gjennom samarbeidet mellom arbeidsmarkedsmyndighetene i EØS-landene og Sveits gjennom EURES-nettverket (European Employment Services), jf. punkt 6.1.4 Arbeidsinnvandring.

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

Regjeringen foreslår en økning i bevilgningen til arbeidsmarkedstiltak, inkludert personellressurser med om lag 275 mill. kroner i 2024. Det vil gi grunnlag for å videreføre innsatsen fra annet halvår 2023.

Arbeids- og velferdsetaten skal benytte tiltaksbevilgningen best mulig ut fra situasjonen i arbeidsmarkedet og den enkeltes behov. Personer med nedsatt arbeidsevne utgjør en stor gruppe som potensielt kan komme i arbeid, men mange trenger arbeidsrettet bistand for å komme dit. Derfor er fire av fem deltakere i arbeidsmarkedstiltak personer med nedsatt arbeidsevne.

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

gruppene er prioriterte for deltakelse i arbeidsmarkedstiltak.

Det er særlig viktig å fange opp unge tidlig, slik at de får nødvendig bistand til å fullføre utdanning og delta i arbeidslivet. For å styrke innsatsen for unge som trenger arbeidsrettet bistand for å komme i arbeid, har regjeringen innført en ungdomsgaranti i Arbeids- og velferdsetaten fra 1. juli 2023. Ungdomsgarantien skal sikre at unge mellom 16 og 30 år som trenger arbeidsrettet bistand for å komme i ordinært arbeid, får tidlig innsats, tett og tilpasset oppfølging så lenge det er nødvendig. Oppfølgingen skal gis sammenhengende i hele garantiperioden, bl.a. under deltakelse i arbeidsmarkedstiltak og andre arbeidsrettede aktiviteter. Alle i målgruppen for ungdomsgarantien skal få tilbud om en fast kontaktperson fra et NAV-kontor. En bedre samordning av tjenester fra arbeids- og velferdsforvaltningen, helsetjenestene og utdanningssystemet skal motvirke at ungdom og unge voksne faller utenfor skole og arbeid. Arbeidsgivere som ansetter personer som omfattes av ungdomsgarantien kan ved behov få tilbud om oppfølging og veiledning. Ungdomsgarantien er regulert i forskrift om oppfølgingsstiltak i Arbeids- og velferdsetatens egenregi. Det vises også til omtale under 6.4 God inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet.

Regjeringen ønsker å oppnå en raskere og mer stabil tilknytning til arbeidslivet for flere gjennom mer effektiv og kunnskapsbasert bruk av arbeidsmarkedstiltak. Den har derfor tatt initiativ til en områdegjennomgang av arbeids- og velferdsforvaltningens bruk av arbeidsmarkedstiltak. Områdegjennomgangen gjennomføres av Oslo Economics, Proba samfunnsanalyse og Frischsenteret. Gjennomgangen skal gi systematisert kunnskap om hvilke tiltak som har god effekt for ulike brukergrupper og identifisere forslag til hvordan arbeids- og velferdsforvaltningen kan ta i bruk og utvikle denne kunnskapen i møte med brukerne. Gjennomgangen vil pågå til utgangen av 2023.

Se programkategori 09.30 Arbeidsmarked for nærmere omtale av arbeidsmarkedstiltak.

6.1.2 Motvirke langtidsledighet

Å stå lenge utenfor arbeidslivet kan redusere sannsynligheten for å komme tilbake i jobb. Motivasjon for å søke jobb kan svekkes, i tillegg til at den enkelte ikke vedlikeholder ferdigheter og går glipp av kompetansehevingen som skjer gjennom arbeid.

Antallet som har vært sammenhengende helt ledige i seks måneder eller mer, gikk ned i 2022,

etter å ha vært på et høyt nivå i 2021. I 2023 er det igjen en økning i antallet.

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

Frischsenteret og Proba gjennomfører for tiden en evaluering av den forsterkede innsatsen for langtidsledige som ble innført i 2017. Studien skal gi mer kunnskap om Arbeids- og velferdsetatens implementering av innsatsen og etatens oppfølging av langtidsledige. Studien har blitt forsinket på grunn av krevende tilrettelegging av data og det er for øyeblikket uklart når sluttrapporten foreligger.

6.1.3 Dagpengeordningen og permitteringsregelverket

Permitteringsordningen og dagpengeregelverket skal støtte opp under arbeidslinjen og omstillingen.

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

For å styrke inntektssikringen ved ferie innførte regjeringen et ferietillegg til dagpenger i 2023. Dagpengemottakere som mottok ytelsen i mer enn åtte uker i 2022, fikk i 2023 9,5 pst. av utbetalte dagpenger i 2022. Tilsvarende ble det gitt ferietillegg til de som hadde mottatt sykepenger på grunnlag av dagpenger. Regjeringen foreslår at ferietillegget til dagpenger slik det er utformet for 2023, videreføres i 2024. Tilsvarende tilrås det at ferietillegget til mottakere av sykepenger på grunnlag av dagpenger etter særreglene i folketrygdloven § 8-49, videreføres i 2024.

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

6.1.4 Arbeidsinnvandring

Når etterspørselen etter arbeidskraft ikke kan dekkes innenlands, legges det til rette for rekruttering fra utlandet. Norge har gjennom mange år vært en del av et felles nordisk arbeidsmarked, og med EØS-avtalen og EFTA-konvensjonen er Norge en del av det felles europeiske arbeidsmarkedet. I tillegg er det mulig å rekruttere arbeidskraft fra land utenfor EØS-området.

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

Rekruttering av arbeidskraft fra land utenfor EØS omfatter i hovedsak faglærte arbeidstakere, utsendte tjenesteytere og sesongarbeidere. Disse må ha oppholdstillatelse for å kunne arbeide i Norge. Faglærte må fylle en rekke vilkår for å få en slik tillatelse. For å sikre rask rekruttering av fagkompetanse, kan Utlendingsdirektoratet (UDI) innvilge oppholdstillatelser etter en forenklet prosedyre, uten krav til vurdering av om stillingen kan besettes av arbeidskraft i Norge eller fra EØS. En kvote for faglærte ble innført i 2002 og har fungert som et tak for hvor mange tillatelser som kan innvilges årlig etter en forenklet prosedyre. Faglærtekvoten ble økt fra 5 000 til 6 000 tillatelser årlig i 2022 og 2023 på grunn av økt rekruttering fra tredjeland, bl.a. som følge av at britiske borgere nå er omfattet av tredjelandsregelverket.

Søknader om oppholdstillatelse på grunn av arbeid er prioritert i saksbehandlingen hos UDI. Innreiserestriksjoner og andre smitteverntiltak under pandemien og økt saksinngang har ført til lengre saksbehandlingstider i utlendingsforvaltningen. UDI jobber med å normalisere saksbehandlingstiden til nivået før pandemien. Justis- og beredskapsdepartementet er etatsstyrer av UDI og følger utviklingen tett. Arbeids- og inkluderingsdepartementet er i dialog med Justis- og beredskapsdepartementet og UDI for å sikre tilgangen til nødvendig arbeidskraft fra land utenfor EØS. For å redusere saksbehandlingstiden for søknader om oppholdstillatelse som faglært, ble

bevilgningen til UDI styrket med 10 mill. kroner i forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 2023.

Et offentlig utvalg som så på hvordan arbeidsinnvandrere og deres familiemedlemmer kan bli bedre integrert i norsk arbeids- og samfunnsliv leverte sin utredning i desember 2022. Utredningen har vært på høring og følges nå opp i Arbeids- og inkluderingsdepartementet, bl.a. gjennom arbeidet med en stortingsmelding om integreringspolitikk. Se omtale under punkt 6.5 God integrering av innvandrere i arbeid og samfunn.

6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv

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

Arbeidsforholdene i Norge er i hovedsak bra, men på flere områder er det fortsatt utfordringer. Det seriøse arbeidslivet utfordres bl.a. av lav organisasjonsgrad, useriøse aktører, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet i flere utsatte bransjer. Regjeringen har i Hurdalsplattformen vist til behovet for en storrengjøring i arbeidslivet for å sikre faste, hele, stillinger med norske lønns- og arbeidsvilkår, og at hovedregelen er fast ansettelse direkte i den virksomheten hvor arbeidet utføres. Regjeringen har derfor fremmet en rekke lovendringer som er vedtatt av Stortinget, herunder om endringer i arbeidsmiljøloven knyttet til søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie, midlertidige ansettelse, inn- og utleie fra bemanningsforetak, styrking av retten til heltid og endring av arbeidstakerbegrepet og arbeidsgiveransvar i konsern. Innsatsen for et seriøst arbeidsliv er videre styrket bl.a. gjennom oppfølgingen av handlingsplanen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, som ble lagt fram i oktober 2022.

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

Arbeidsplasser hvor gode arbeidsforhold er ivaretatt, vil i tillegg bidra til økt inkludering og

reduisert sykefravær og frafall fra arbeidslivet. En satsing på forebyggende arbeidsmiljøarbeid har derfor vært en viktig del av IA-avtalen, jf. Nærmere omtale under punkt 6.3 Redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

Regjeringen styrker ytterligere innsatsen rettet mot utsatte bransjer, useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet gjennom en satsing på 5 mill. kroner til Arbeidstilsynet og 15 mill. kroner til styrking av a-krimssamarbeidet i Innlandet.

For en nærmere omtale av sentrale utviklingstrekk på området vises til del I, punkt 3.4 Arbeidsmiljøtilstanden og punkt 3.2 Situasjonen i arbeidsmarknaden.

6.2.1 Trygge rammer og et organisert arbeidsliv

Tilknytningsformer

Regjeringen legger vekt på at hele og faste stillinger skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Faste ansettelser og et organisert arbeidsliv er viktige elementer i den norske arbeidslivsmodellen. Faste ansettelser direkte i den virksomheten hvor arbeidet utføres gir den enkelte arbeidstaker trygghet og forutsigbarhet, og legger grunnlaget for ansattes medvirkning og medbestemmelse. Høy grad av faste ansettelser kan også bidra til mer produktive og omstillingsdyktige virksomheter, bl.a. ved at det investeres mer i de ansattes kompetanse.

Regjeringen har igangsatt, og gjennomført, en rekke tiltak som på ulike måter styrker hovedregelen om faste og direkte ansettelser i arbeidslivet.

Den generelle adgangen til midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav f er fjernet og det er gjeninnført søksmålsrett for fagforeninger om ulovlig innleie.

Innleie fra bemanningsforetak utfordrer etter regjeringens syn hovedregelen om fast ansettelse på flere måter. Denne tilknytningsformen innebærer et trepartsforhold mellom et bemanningsforetak som formell arbeidsgiver, den enkelte arbeidstaker og innleievirksomheten hvor arbeidet utføres, og samsvarer i mindre grad med sentrale reguleringer av norsk arbeidsliv gjennom lovgivning og tariffavtaler. Dette gjelder bl.a. reglene om stillingsvern, vernetjeneste i virksomhetene og systemet med tillitsvalgte som arbeidstakernes representanter. På bakgrunn av forslag fra regjeringen har Stortinget vedtatt endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak (Prop. 131 L (2021–2022), Innst. 108 L (2022–

2023). Med virkning fra 1. april 2023 er adgangen til innleie fra bemanningsforetak strammet inn, ved at bestemmelsen om innleie «når arbeidet er av midlertidig karakter» er opphevet. Det er fastsatt forskrift om enkelte unntak fra bestemmelsen. Det er også fastsatt egen forskrift om forbud mot innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid på byggeplasser i Oslo, Viken og Vestfold. Videre er arbeidstakeres rett til fast ansettelse i innleievirksomheten blitt styrket. Med virkning fra 1. januar 2024 etableres videre en godkjenningssystem for bemanningsforetak, som Arbeidstilsynet skal forvalte og håndheve.

Utviklingen i bruken av andre tilknytningsformer enn fast ansettelse følges tett, bl.a. gjennom et pågående FoU-prosjekt. For å belyse konsekvensene av nytt regelverk om innleie fra bemanningsforetak har departementet bl.a. etter dialog med partene i arbeidslivet satt i gang en følgeevaluering. Det legges fram en første delrapport mot slutten av 2024. Prosjektet løper ut 2026. For nærmere omtale av utfordringsbildet knyttet til ulike tilknytningsformer, se del I, punkt 3.2 Situasjonen i arbeidsmarknaden.

Endringer i arbeidstakerbegrepet og arbeidsgiveransvar i konsern mv.

Regjeringen er opptatt av å styrke arbeidstakeres rettigheter og at arbeidsmiljøloven, som er bærebjelken i norsk arbeidsliv, må forsterkes og fornyes for å møte utviklingen i arbeidslivet. Dette er bl.a. viktig for å gjøre det vanskeligere å omgå arbeidsgiveransvaret og sørge for at de som reelt sett er arbeidstakere får det vernet de har krav på.

Regjeringen har fulgt opp forslagene fra Fougner-utvalget i NOU 2021: 9, og på bakgrunn av forslag fra regjeringen har Stortinget vedtatt endringer bl.a. knyttet til arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep og arbeidsgiveransvar i konsern jf. Prop. 14 L (2022–2023) og Innst. 181 L (2022–2023). Endringene trer i kraft 1. januar 2024.

De vedtatte endringene innebærer en tydeliggjøring av lovens arbeidstakerbegrep, slik at grensen mot selvstendige oppdragstakere blir klarere. Det er også innført en presumsjonsregel om at arbeidstakerforhold skal legges til grunn med mindre arbeidsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et oppdragsforhold.

Lovendringene innebærer videre at ansvaret for enkelte arbeidsgiverfunksjoner skal gjelde for samtlige foretak som er en del av et konsern. Etter de nye reglene har alle foretak som inngår i et konsern plikt til å tilby ledig passende arbeid og

gi fortrinnsrett til ny stilling ved overtallighet til ansatte i andre foretak i samme konsern. Det er også innført regler om informasjon og drøfting i konsernforhold.

Det er også vedtatt endringer i de kollektive ordningene for vernetjeneste og arbeidsmiljø. Terskelen for når det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg er senket fra 50 til 30 ansatte og det kan kreves arbeidsmiljøutvalg i virksomheter med 10 ansatte. Videre skal det være verneombud i alle virksomheter som har minst 5 ansatte, og det er presisert i loven at verneombudets oppgaver også skal omfatte innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere som utfører arbeid i nær tilknytning til virksomheten.

Videre er det vedtatt enkelte endringer knyttet til arbeidsgivers drøftingsplikt etter arbeidsmiljøloven kapittel 14. Drøftingsplikten er utvidet til også å gjelde virksomhetens bruk av selvstendige oppdragstakere og tjenestekjøp fra andre virksomheter, og som har betydning for bemanningen. I tillegg skal det gjennomføres drøfting dersom en av partene krever det.

Lovendringene innebærer også at en midlertidig ansatt arbeidstaker skal ha rett til fast ansettelse etter tre års sammenhengende ansettelse, uavhengig av hva som er grunnlaget for den midlertidige ansettelsen.

Endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven for å sikre arbeidstakere tydeligere og mer forutsigbare arbeidsvilkår

Regjeringen er opptatt av å styrke arbeidstakernes rettigheter gjennom å fremme mer forutsigbare arbeidsvilkår og gi økt trygghet og klarhet for arbeidstakere. Dette er særlig viktig i lys av den senere tids utvikling av «ikke-standard» eller atypiske ansettelsesformer og usikkerheten det medfører for arbeidstakere.

På denne bakgrunn har regjeringen lagt fram en lovproposisjon som skal bidra til å gjennomføre EU-direktivet om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår som ble vedtatt 20. juni 2019 (Direktiv (EU) 2019/1152 – arbeidsvilkårsdirektivet). Direktivet vurderes som EØS-relevant og erstatter direktiv 91/533/EØF om plikt til å informere om vilkårene i arbeidsforhold, som er gjennomført i arbeidsmiljøloven.

I proposisjonen foreslås det bl.a. flere og styrkede krav i arbeidsmiljøloven til informasjon i den skriftlige arbeidsavtalen, og kortere frister for å utarbeide avtale og å innta endringer. I denne sammenheng foreslås også å lovfeste regler om presumsjon for fast ansettelse og stillingsomfang

ved manglende informasjon om dette i arbeidsavtalen.

Videre foreslås det en bestemmelse i arbeidsmiljøloven om rett for deltidsansatte og midlertidig ansatte til å få skriftlig og begrunnet svar fra arbeidsgiver hvis det bes om tryggere arbeidsvilkår. Det er også foreslått å regulere prøvetidens lengde ved midlertidig ansettelse og begrense adgangen til å avtale ny prøvetid.

Heltid/deltid

Faste og hele stillinger skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Heltid er viktig både i et likestillings- og samfunnsøkonomisk perspektiv, for å utnytte arbeidskraftpotensialet best mulig, og det er viktig for den enkelte arbeidstaker.

Manglende heltidskultur er etter regjeringens syn fortsatt et stort problem i deler av både offentlig og privat sektor, og det rammer særlig kvinner. Heltid er også viktig for kvaliteten og kontinuiteten i arbeidet, og vil kunne påvirke arbeidsmiljøet for de ansatte og rekrutteringen til viktige stillinger bl.a. i helse- og omsorgssektoren. Regjeringen vil sammen med partene i arbeidslivet jobbe aktivt for å bygge heltidskultur i alle deler av arbeidslivet og har styrket retten til heltid i arbeidsmiljøloven. Etter forslag fra regjeringen er det vedtatt ny lovbestemmelse med virkning fra 2023 om at heltid skal være hovedregelen i arbeidslivet, og at behovet for deltidsansettelse skal dokumenteres av arbeidsgiver og drøftes med tillitsvalgte. Deltidsansattes fortrinnsrett er også styrket, jf. Prop. 133 L (2021–2022) og Innst. 53 L (2022–2023).

Det er i tillegg behov for mer kunnskap som kan bidra til å redusere bruken av deltid og øke heltidsandelen. For å endre dagens praksis bør kunnskapen omfatte konkrete forsøk som virksomhetene selv ønsker, og som partene har tro på at vil virke. En heltidspott med søkbare midler for å gjennomføre forsøk med formål om å redusere bruken av deltid, ble utlyst 1. september 2023.

Organisert arbeidsliv

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

utfordrende å opprettholde og styrke organisasjonsgradene i arbeidslivet.

Andelen lønnstakere som jobber i en virksomhet som er medlem av en arbeidsgiverforening har økt de siste ti årene, men andelen av disse som er dekket av tariffavtale har gått ned. Tallene for privat sektor tyder på at tariffavtaledekningen blant alle lønnstakerne har gått noe ned de siste årene, jf. Alsos (2021). Det er store forskjeller mellom næringene i privat sektor. Dersom det blir en videre negativ utvikling i organisasjonsgrad og tariffavtaledekning for utsatte næringer, vil det kunne øke risikoen for et mer todelt arbeidsliv. I offentlig sektor har alle virksomheter tariffavtale. Med utgangspunkt i registertall og opplysninger om AFP-tilknytning anslås at om lag 47 pst. Av lønnstakerne i privat sektor er ansatt i en virksomhet med tariffavtale, mens andre beregninger ligger noe høyere.¹

Regjeringen vil føre en politikk som stimulerer til økt organisasjonsgrad blant både arbeidstakere og arbeidsgivere. Bl.a. vil det bidra til å styrke organisasjonenes betydning at virksomheter som er bundet av landsomfattende tariffavtale med fagforening med innstillingsrett kan inngå avtaler om bl.a. arbeidstidsordninger og bruk av innleie. Regjeringen vil i samarbeid med organisasjonene i arbeidslivet jobbe for å øke informasjon om fagforeningenes rolle og trepartssamarbeidet. Det ble høsten 2022 arrangert et seminar om hvordan organisasjonsgradene i arbeidslivet kan styrkes, og arbeidet følges opp med nytt seminar høsten 2023. Det gjennomføres også forskningsprosjekter for å få oppdatert kunnskap om det organiserte arbeidslivet.

6.2.2 Forebyggende arbeidsmiljøarbeid

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

De fleste i Norge arbeider under gode og forsvarlige arbeidsforhold, men i flere yrker og næringer er det fortsatt utfordringer. Det er også godt dokumentert at det foreligger årsakssammenhenger mellom arbeidsmiljøeksponeringer og redusert helse, jobbengasjement og sykefravær hos arbeidstakere. Arbeidsplasser hvor gode

arbeidsforhold er ivaretatt, vil bl.a. kunne bidra til økt sikkerhet for arbeidstakere, bedre inkludering og redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

Nasjonale overvåkingsdata og forskning viser at det fortsatt finnes et betydelig potensial for å redusere forekomsten av helsebelastninger blant yrkesbefolkningen gjennom å iverksette tiltak på arbeidsplassen. Se nærmere om utfordringsbildet i del I, punkt 3.4 Arbeidsmiljøtilstanden.

Virksomhetene er ansvarlige for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig og for at det gjennomføres et forebyggende arbeidsmiljøarbeid. For mer effektivt å redusere negative arbeidsmiljøforhold og utvikle trygge og helsefremmende arbeidsplasser, må virksomhetene gjøre risikokartlegginger og iverksette tiltak ut fra risikoforhold. Det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet må videre gjennomføres med utstrakt arbeidstakermedvirkning og inngå i virksomhetens drift.

Myndighetene legger til rette gjennom å gi gode rammer i lovverk og å sørge for at det drives et kunnskapsbasert arbeid med tilsyn og veiledning samt kontinuerlig oppbygging av ny kunnskap. Regjeringen vektlegger også samarbeid med partene i arbeidslivet som en vesentlig suksessfaktor.

Det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet er helt sentralt i innsatsen for å redusere sykefravær og forebygge frafall fra arbeidslivet, og er derfor et av innsatsområdene i Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) 2019–2024. Gjennom et av IA-avtalens virkemidler, arbeidsmiljøsatsingen, bidrar Arbeidstilsynet, STAMI og Arbeids- og velferdsetaten samt Petroleumstilsynet (Havindustritilsynet fra 1. januar 2024) til utvikling av kunnskap, kompetanse og verktøy om forebyggende arbeidsmiljøarbeid til virksomhetene. Det er også etablert bransjeprogrammer i syv bransjer som ledes av hovedorganisasjonene i arbeidslivet. Se nærmere omtale av IA-avtalen under punkt 6.3 Redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

ILO-konvensjon om vold og trakassering

Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (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.

¹ Nergaard, K. (2022): Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2020 og 2021. Fafo-rapport 2022:09. NOU 2022: 4 *Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2022*. Vedlegg 5.

Stortinget ga 1. juni 2023 samtykke til å ratifisere konvensjon nr. 190. Sammen med samtykke til ratifikasjon vedtok Stortinget også, ved andrengangsbehandling 5. juni 2023, lovendringer som innebærer å presisere at vernet mot trakassering i arbeidsmiljøloven også innebærer et vern mot seksuell trakassering, å innta definisjoner av trakassering og seksuell trakassering i loven, samt å presisere verneombudets oppgaver når det gjelder psykososialt arbeidsmiljø, jf. Prop. 48 LS (2022–2023), Innst. 353 L (2022–2023), Innst. 354 S (2022–2023).

Nye internasjonale standarder fra ILO

På arbeidskonferansen i år (2023) ble andre og siste behandling av en ny internasjonal standard for lærlingeordninger vedtatt. Rekommandasjon nr. 208 som ble vedtatt viser til at stadige endringer i arbeidsmarkedet gir mistilpasninger og mangel på kompetanse, og at gode lærlingeordninger kan gi mulighet for folk til å kvalifisere og rekvalifisere seg. ILO vedtok også konvensjon nr. 191 samt rekommandasjon nr. 207 for å foreta nødvendige endringer i gjeldende internasjonalt regelverk. Konvensjonen og rekommandasjonen gjør det klart at ILO nå har ti kjernekonvensjoner, ved at det er kommet to nye på HMS området (konvensjon nr. 155 og nr. 187). Se del III, punkt 13.

6.2.3 Seriøse og anstendige arbeidsvilkår, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet

Trygge arbeidstakere i hele og faste stillinger gir det beste vernet mot sosial dumping og useriøse arbeidsforhold bl.a. ved at terskel for å ta opp problemer på arbeidsplassen blir lavere. Etter forslag fra regjeringen er det innført regelverksendringer som styrker arbeidstakernes rettigheter og legger til rette for økt bruk av faste ansettelser. Det organiserte arbeidslivet utgjør førstelinjeforsvaret for å sikre seriøse og anstendige arbeidsvilkår for alle. Regjeringen har doblet skattefradraget for fagforeningskontingent og arbeider sammen med partene i arbeidslivet om tiltak for økt organisering og utbredelse av tariffavtaler. Håndheving av regelverket er viktig for å unngå at virksomheter forsøker å organisere seg bort fra arbeidsgiveransvaret eller at seriøse virksomheter taper oppdrag og kunder til useriøse aktører. Arbeidstilsynet har viktige oppgaver når det gjelder å forebygge og avdekke sosial dumping, og Regjeringen fortsetter å styrke Arbeidstilsynet slik at de kan være mer synlig og tydelig til stede i arbeidslivet. Når

det avdekkes alvorlige brudd på arbeidslivets regler skal Arbeidstilsynet gi strenge reaksjoner som bidrar til økt etterlevelse fra virksomhetene. Det er viktig at Arbeidstilsynets håndhevingshemler er hensiktsmessige og tilstrekkelige. Som grunnlag for videre styrking av Arbeidstilsynet har regjeringen satt i gang en gjennomgang for å vurdere hjemmelsgrunnlaget for tilsyn, tilgangen til informasjon og sanksjonshjemplene.

Arbeidstilsynet skal også styrke sin tilsynsoppfølging av de nye reglene om bl.a. innleie av arbeidskraft og den nye godkjenningsordningen for bemanningsforetak.

Som innkjøper har det offentlige et særlig ansvar for å sikre seriøse og anstendige lønns- og arbeidsvilkår hos sine leverandører. Regjeringen følger opp gjennom nye tiltak i Norgesmodellen. Regjeringen viderefører også tilskudd til Fair Play Bygg Norge.

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

Utenlandske arbeidstakere med begrensete språkkunnskaper og manglende kunnskap om rettigheter og plikter i det norske arbeidslivet er særlig utsatt for å få dårlige lønns- og arbeidsvilkår, og de kan også oppleve å bli utnyttet av useriøse og kriminelle virksomheter til svart og ulovlig arbeid. Ikke minst gjelder dette nyankomne og de som har kortere oppholdstid i landet. Regjeringen vil styrke bistanden til arbeidstakere som utnyttes og til ofre for tvangsarbeid/menneskehandel. For å få bedre kunnskap om grupper av arbeidsinnvandrere som kan oppleve ulike former for utnyttelse i norsk arbeidsliv vil det bli igangsatt en kartlegging for å belyse situasjonen for arbeidstakere som kan finne seg i gråsonene mellom sosial dumping og tvangsarbeid/menneskehandel.

Regjeringen la høsten 2022 fram en handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Regjeringen vil utarbeide årlige rapporter om hvordan tiltakene i handlingsplanen følges opp, og drøfte utfordringer og videre innsats med partene i arbeidslivet. Det vil bli lagt fram en statusrapport i løpet av høsten 2023.

Regjeringen foreslår å styrke Arbeidstilsynet med 5 mill. kroner i 2024 for å bidra til at tilsynet kan øke sin kapasitet til å følge opp og motvirke utfordringene, først og fremst gjennom tilsyn og tilstedeværelse på arbeidsplasser der utfordringene er størst.

Tverretatlig samarbeid

Det kreves samordnet innsats fra en rekke offentlige myndigheter for å forebygge og bekjempe arbeidslivskriminalitet og sosial dumping.

Det er organisert et tverretatlig samarbeid mellom Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten, Skatteetaten og politiet. Tolletaten deltar også i samarbeidet, men har ikke medarbeidere ved a-krimsentrene. Det tverretatlige samarbeidet har som mål å forebygge og bekjempe arbeidslivskriminalitet, og er organisert på nasjonalt og lokalt nivå. Det er etablert a-krimsentre i Oslo, Tønsberg, Kristiansand, Stavanger, Bergen, Trondheim, Bodø og Alta. Utover de samlokaliserte a-krimsentrene har etatene også etablert lokale a-krimssamarbeid i Møre og Romsdal, Innlandet, Troms, og deler av Viken.

I samsvar med regjeringens handlingsplan er det et mål å videreutvikle det tverretatlige samarbeidet. I den sammenheng har KPMG på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Finansdepartementet og Justis- og beredskapsdepartementet gjennomført en evaluering av det tverretatlige samarbeidet. Departementene har videre gitt et felles oppdrag til Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten, politiet og Skatteetaten om å videreutvikle sitt samarbeid der aktuelle momenter fra evalueringen skal vurderes. Utviklingsarbeidet omhandler særlig betydningen av samarbeidet og trekker samtidig frem utfordringer i etatssamarbeidet relatert til organisering, kunnskapsbygging og strategisk styring. Det skal gis tilbakemelding om oppdraget i forbindelse med årsrapporteringen, som legges fram i mars 2024. Stortingets vedtak i forbindelse med representantforslag om å styrke a-krimsentrene (jf. Dokument 8:198 (2022–2023) og Innst. 388 S (2022–2023) følges opp av berørte departementer i dialog med etatene som medvirker i det tverretatlige samarbeidet.

Regjeringen foreslår å styrke det allerede etablerte a-krimssamarbeidet i Innlandet. Som beskrevet i del I så har Innlandet hatt enkelte utfordringer med arbeidslivskriminalitet, lønnsstyveri og manglende betaling av skatt og avgift innen bl.a. byggebransjen, restaurantbransjen og landbruket. Arbeidstilsynet, Skatteetaten, politiet og Arbeids-

og velferdsdirektoratet har allerede et godt etablert, pågående samarbeid i regionen, og dette foreslås styrket med 15 mill. kroner likt fordelt på de fire etatene. Dette vil føre til en nær dobling av innsatsen på a-krim i området, det vil utnytte de allerede etablerte samarbeidsrelasjonene, og det vil styrke innsatsen mot arbeidslivskriminalitet og useriøsitet i Innlandet.

Forskrift om deling av taushetsbelagte opplysninger og behandling av personopplysninger m.m. i det tverretatlige samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet trådte i kraft i juni 2022. Den gir et bedre og tydeligere hjemmelsgrunnlag for deling og behandling av taushetsbelagte personopplysninger i myndighetssamarbeidet mot arbeidslivskriminalitet, men det gjenstår enkelte vurderinger i forhold til hvordan forskriften vil påvirke muligheten for å tilrettelegge og utvikle det felles IKT-systemet etatene bruker. Etatene har fulgt opp nytt regelverk med felles vurdering av personvernkonsekvenser og har også utarbeidet en veileder til bruk i sitt operative samarbeid. Regelverket omfatter også andre myndigheter som medvirker i samarbeidstiltak på dette området, bl.a. Statens vegvesen og Mattilsynet.

Treparts bransjeprogrammer

I samsvar med regjeringens målsetting om et forsterket trepartssamarbeid i arbeidslivet kan treparts bransjeprogram være en egnet arbeidsform for at arbeidsgivere, arbeidstakere og myndigheter i fellesskap kan ta fatt i utfordringer i enkelte, utsatte bransjer. Det er i dag bransjeprogram innen renhold, transport, uteliv og bilbransjen. Arbeidstilsynet har leder- og sekretariatsfunksjonen i bransjeprogrammene, i tillegg til å være myndighetenes sentrale representant inn i samarbeidet med partene. Det er gjennomført en evaluering som gir grunnlag for videre arbeid i bransjeprogrammene.

Allmenngjøring av tariffavtaler

Allmenngjøring av tariffavtaler er et viktig virkemiddel for å sikre utenlandske arbeidstakere lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, og å hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet. Tariffnemnda, som er et uavhengig forvaltningsorgan, fastsetter allmenngjøringsforskrifter. Etter krav fra en arbeidstaker eller arbeidsgiverorganisasjon som er part i avtalen og har innstillingsrett etter arbeidstvistloven, kan Tariffnemnda fastsette at lønns- og arbeidsvil-

kår som følger av en tariffavtale helt eller delvis skal gjelde for alle arbeidstakere som utfører arbeid innenfor tariffavtalens virkeområde. I praksis betyr det at et lønnsnivå framforhandlet av tariffpartene blir minstelønn for en bestemt bransje. Det er nå allmenngjorte forskrifter i ni bransjer. Arbeidstilsynet fører tilsyn med etterlevelsen av forskriftene.

En evaluering gjennomført av Samfunnsøkonomisk analyse i 2021 konkluderte med at allmenngjøringsordningen fungerer etter hensikten gjennom å bidra til å redusere sosial dumping og konkurransevridning. Våren 2023 har departementet hatt tre innspillmøter med partene i arbeidslivet for å innhente erfaringer og synspunkter om ordningen. På bakgrunn av de innspillene som har kommet vil departementet vurdere eventuelle justeringer i ordningen.

Informasjon og veiledning

For å forebygge sosial dumping og at arbeidstakere utnyttes er det viktig å sette alle som utfører arbeid i Norge i stand til å kunne ivareta sine rettigheter og oppfylle sine plikter.

Gjennom Servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA) samarbeider Arbeidstilsynet, Skatteetaten, politiet og Utlendingsdirektoratet om å gi informasjon og veiledning om norsk arbeidsliv til utenlandske arbeidstakere og deres arbeidsgivere. Etatene arbeider med å styrke og videreutvikle disse servicesentrene.

Offentlige myndigheter benytter i stor grad digitale kanaler for å nå ut til arbeidstakere som er nye i norsk arbeidsliv og deres arbeids- og oppdragsgivere. Arbeidstilsynet har i samarbeid med myndighetene i Bulgaria, Romania, Estland og Litauen gjennomført kommunikasjonskampanjen «Know Your Rights», finansiert av EØS-midlene. Innholdet videreføres som et fast element i Arbeidstilsynets informasjonsvirksomhet og er tilgjengelig på en rekke ulike språk.

Seriøsitet i anskaffelser

Norgesmodellen innebærer en styrking av nasjonale seriøsitetskrav for offentlige anskaffelser. Stortinget har vedtatt endringer i anskaffelsesloven (Prop. 114 L (2022–2023), jf. Innst. 479 L (2022–2023)) som innebærer en utvidelse av forskriftshjemlene for å kunne innføre nye tiltak mot arbeidslivskriminalitet og sosial dumping gjennom regelverket for offentlige anskaffelser. Etter høring er det fastsatt endringer bl.a. i forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter og

byggherreforskriften, som trer i kraft fra 1. januar 2024. Dette gjelder anskaffelser innen bygg, anlegg og renholdstjenester, der risikoen for arbeidslivskriminalitet og sosial dumping er særlig stor. Det innføres nye bestemmelser som forplikter offentlige oppdragsgivere til å innta ytterligere krav i sine kontrakter med leverandørene, samt å kontrollere leverandørenes etterlevelse av kravene.

Norgesmodellen utarbeides gradvis, og vil benytte et bredt spekter av virkemidler. Eksempler på disse er regelverksendringer, økt veiledning og utvikling av digitale hjelpemidler. På oppdrag fra Nærings- og fiskeridepartementet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet har Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) utarbeidet en veileder om beste praksis for kontraktsoppfølging, som er tilgjengelig på nettstedet anskaffelser.no. Det arbeides videre med tiltak for å forenkle kontraktsoppfølgingen.

Regjeringen har innført en godkjenningsordning for bemanningsbransjen, som trer i kraft 1. januar 2024. Det blir med dette lettere for offentlige innkjøpere, så vel som forbrukere og private virksomheter, å finne fram til og benytte seriøse leverandører.

Den internasjonale arbeidstakerorganisasjonen (ILO) og FNs bærekraftsmål

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

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 arbeidslivsmode, med samarbeid mellom arbeidslivets parter og myndighetene, en helhetlig tilnærming hvor beskyttelse av arbeidstakerrettigheter og like konkurransevilkår for bedrifter er viktig. De lover, forskrifter og handlingsplaner som er utarbeidet, sikrer den store majoriteten av arbeidstakere i Norge et trygt og sikkert arbeidsmiljø i samsvar

med delmål 8.8. For en samlet omtale av bærekraftmålene vises til Nasjonalbudsjettet, se også en nærmere omtale i del III.

6.3 Redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet

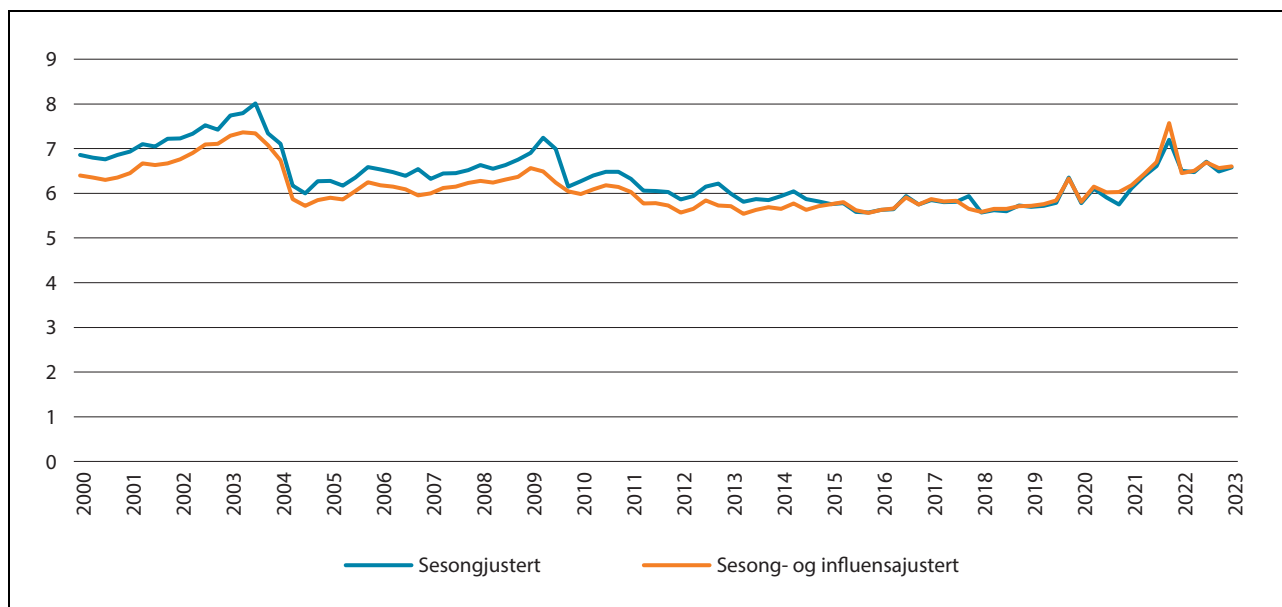
Høyt sykefravær og frafall fra arbeidslivet har betydelige konsekvenser både for den enkelte og for samfunnet. Innsats for å redusere sykefraværet og frafallet fra arbeidslivet kan avgrensnes og måles på flere måter. I omtalen under beskrives innsats rettet mot å redusere sykefravær og frafall gjennom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

Sykefraværet i Norge er høyt sammenlignet med andre land. Det har vært forholdsvis stabilt over flere år, men har økt de tre siste årene, vesentlig som følge av koronapandemien. Utvik-

lingen i sykefraværet og mottak av sykepenger har stor betydning for antall nye mottakere av de øvrige helserelaterte ytelsene. Overgangen til mer langvarige helserelaterte ytelser reduseres når antallet som bruker opp sykepengerrettighetene går ned, jf. omtale i del I, punkt 3.6 Helserelaterte ytelser.

Sykefraværet justert for sesongvariasjoner var på 6,5 pst. i 1. kvartal og 6,6 pst. i 2. kvartal 2023, se figur 6.1. Sykefraværet er dermed fortsatt på et høyere nivå enn før pandemien. Det er særlig det legemeldte sykefraværet i diagnosegruppen «psykisk lidelser» som bidrar til økning. I perioden 2015 til 2019 var det sesongjusterte sykefraværet i gjennomsnitt om lag 5,7 pst. De store svingningene, særlig i 1. kvartal 2022, må ses i sammenheng med stor smittespredning av omikronvarianten av covid-19.

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



Figur 6.1 Sykefraværspersenten. Sesongjustert og sesong- og influensajustert. 2. kvartal 2000–2. kvartal 2023

Kilde: Statistisk sentralbyrå og Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Frafall gjennom sykdom kan resultere i mange år utenfor arbeidslivet. Det er særlig viktig å arbeide for å redusere langtidssykefraværet, ikke minst for å hindre varig frafall fra arbeidslivet ved at personer ender opp med uføretrygd. Frafall i ung

alder gir betydelig lavere inntekt over livsløpet for den enkelte og høyt samfunnsøkonomisk tap, fordi flere år med forventet yrkesaktivitet går tapt. De som faller fra et arbeidsforhold, er en sårbar gruppe. Regjeringen legger stor vekt på målet om

et arbeidsliv hvor alle kan delta. Se nærmere omtale under punkt 6.4 God inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet.

Det vil bli en større andel eldre i befolkningen i årene som kommer, og yrkesaktiviteten blant eldre blir derfor stadig viktigere. Arbeids- og velferdsdirektoratet har utarbeidet en indikator for «forventet yrkesaktivitet etter 50 år». Indikatoren viser at det har vært en klar vekst i yrkesaktiviteten blant eldre de siste årene. I perioden før pensjonsreformen, fra 2001 til 2010, økte forventet yrkesaktivitet med 1,3 år. Fra 2011 til 2022 økte antall forventete yrkesaktive år etter 50 år med ytterligere ett år. I 2022 kunne en 50-åring forvente å ha om lag tolv gjenstående årsverk i arbeidslivet.

Faggruppen for IA-avtalen har etablert et indikatorsett for frafall fra aktive arbeidsforhold. Indikatorene måler frafall etter langtidssykefravær (sykefravær utover ni måneder) og frafall ved tidligpensjonering. De måler utvikling på et gitt tidspunkt, og kan ikke si noe om hvorvidt frafallet blir varig eller ei. Utviklingen i frafall etter langtidssykefravær var forholdsvis stabil i perioden 2016 til 2021, men gikk ned med 11,2 pst. fra 2021 til 2022. Nedgangen skyldes en økning i antall langtidssykmeldte, uten en tilsvarende økning i antall frafalte. Dette må ses i sammenheng med koronapandemien. I perioden 2016 til 2022 har mellom 29 og 33 pst. av de langtidssykmeldte falt fra et aktivt arbeidsforhold seks måneder senere. Det utgjør mellom 14 000 og 16 000 personer årlig. Det har vært en svak fallende trend i frafall ved tidligpensjonering som andel av ansatte i alderen 62–66 år i perioden 2018–2022, med unntak av 2020. Mellom 12 og 14 pst. av de ansatte i alderen 62–66 år har i denne perioden gått fra et aktivt arbeidsforhold til pensjon. Det utgjør mellom 23 000 og 26 000 personer årlig.

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

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv for perioden 2019–2024 er også et sentralt virkemiddel for å bidra til å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet, se omtale under punkt 6.3.2 Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen).

6.3.1 Redusere sykefraværet

Systemet for sykefraværsoppfølging

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

Arbeids- og velferdsetaten arbeider med utvikling av digitale løsninger for å bidra til bedre oppfølging og bedre brukermøter for sykmeldte. Det pågår en omfattende digitalisering av etatens arbeid med sykefravær, både for å understøtte NAV-veiledernes arbeid, men også knyttet til tjenester rettet mot de sykmeldte, arbeidsgivere og sykmeldere. Det er utviklet digitale løsninger hvor sykmeldte og arbeidsgiver kan be om dialogmøte med Arbeids- og velferdsetaten, og digitale innkallingsløsninger til dialogmøte. Digital sykmelding brukes i større grad også hos helseforetakene.

Gradert (delvis) sykmelding kan gi økt yrkesdeltakelse og kortere sykefravær, og er derfor et viktig virkemiddel for å redusere sykefraværet. Gradert sykmelding skal være hovedalternativet ved sykmelding, og det stilles derfor krav til den sykmeldte om at vedkommende så tidlig som mulig, og senest innen åtte uker, skal være i aktivitet.² Konsekvent håndheving av aktivitetskravet kan bidra til å redusere sykefraværet.³ Gjennomsnittlig sykmeldingsgrad avtok mye i 2004 da akti-

vitetskravet ble innført og legene ble pålagt å all-tid vurdere gradert sykmelding. Gjennomsnittlig sykmeldingsgrad fortsatte å avta fram mot 2015, før den økte fram mot 2020, for igjen å avta.⁴ Arbeids- og velferdsetatens oppfølging av sykmeldte har de senere årene blitt justert for å bidra til dette.

Senest innen 26 ukers sykefravær skal Arbeids- og velferdsetaten avholde dialogmøte 2 mellom den sykmeldte og arbeidsgiver, og ev. også med sykmelder til stede.⁵ Formålet med møtet er å snakke sammen om hva som skal til for å hindre at sykefraværet blir unødige langvarig. Aktørene skal sammen se på muligheter og begrensninger og legge planer for det videre oppfølgingsarbeidet. Over tid har det vært en utvikling i retning av at Arbeids- og velferdsetaten avholder færre dialogmøte 2. I 2019 innførte etaten en digital møtebehovstjeneste som gir NAV-veilederne bedre informasjonsgrunnlag for å vurdere hvem som skal innkalles til dialogmøte 2.

Det er gjennomført flere studier av effekten av dialogmøte 2, jf. nærmere omtale i Prop. 1 S (2022–2023). Funnene er ikke entydige. Det er også gjennomført en kvalitativ og en kvantitativ studie om bruk og effekt av møtebehovstjenesten for dialogmøter med Arbeids- og velferdsetaten. Disse studiene⁶ tyder på at både innføring av møtebehovstjenesten og endrede prioriteringer fra Arbeids- og velferdsdirektoratet bidrar til å forklare nedgangen i antall avholdte dialogmøte 2. Funn i den kvalitative studien kan tyde på at man i større grad gjennomfører de riktige dialogmøtene, men at det er stor variasjon i hvordan enkelt-saker vurderes og hvilke opplysninger som vektlegges ved vurdering av om dialogmøte 2 skal avholdes. I den kvantitative studien estimeres mulige effekter på sykefraværet. Estimaten er

² Den sykmeldte kan få unntak fra dette aktivitetskravet for rett til sykepenge når medisinske grunner klart er til hinder for slik aktivitet, eller når arbeidsrelaterte aktiviteter ikke kan gjennomføres på arbeidsplassen.

³ Kann, I. C., Lima, I. A. Å. og Kristoffersen, P. (2014). Håndheving av aktivitetskravet i Hedmark har redusert sykefraværet. Arbeid og velferd 3/2014 og Kann, I. C., Lima, I. A. Å. og Brage, S. (2017). NAVs håndheving av aktivitetskravet for sykmeldte. Forsøk med Hedmarksmodellen. Arbeid og velferd 1/2017.

⁴ I perioden 2015 til 2022 har gjennomsnittlig sykmeldingsgrad ligget på mellom 82 pst. og 87 pst.

⁵ Dialogmøte 1 avholdes mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, i utgangspunktet uten deltakelse fra Arbeids- og velferdsetaten.

⁶ Oslo Economics (2021). Bruk av dialogmøte 2 i sykefraværsoppfølgingen. Rapport 2021:61 (kvalitativ studie) og Myhre, A. og Lima, I. (2022). Markant nedgang i dialogmøter for langtidssykmeldte da NAV begynte å spørre om behov. Arbeid og velferd 2/2022 (kvantitativ studie).

usikre, men færre dialogmøter ser ikke ut til å ha ført til en vesentlig økning i gjennomsnittlig sykefraværsvarehet eller sykmeldingsgrad.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet vil, i samråd med Arbeids- og velferdsdirektoratet, vurdere hvordan funnene i studiene skal følges opp. Dette vil skje som en del av et mer overordnet arbeid med utvikling av sykefraværsoppfølgingen. Arbeidet tar utgangspunkt i at sykefraværsoppfølgingen skal bidra til at sykmeldte kommer så raskt som mulig tilbake til jobb og derigjennom hindre frafall fra arbeidslivet og overgang til mer varige helserelaterte ytelser. Bakgrunnen for arbeidet er bl.a. erfaringer med og utfordringer knyttet til dagens system sett fra de ulike aktørenes ståsted, samt nye muligheter som følge av teknologisk utvikling. Partene i arbeidslivet involveres i arbeidet. Arbeidet ble igangsatt i 2023 og vil videreføres i 2024.

Friskmelding til arbeidsformidling er en ordning for sykmeldte som av helsemessige årsaker ikke kan gå tilbake til det arbeidet de hadde før, men som ellers er arbeidsføre. Det er et vilkår for å få rett til sykepenge etter ordningen at man har meldt seg som arbeidssøker og at arbeidsforholdet er opphørt. Ordningen innebærer at den sykmeldte friskmeldes, men kan beholde sykepengene fullt ut i inntil tolv uker for å søke nytt arbeid. Ordningen er lite brukt. Etter oppdrag fra departementet har Arbeids- og velferdsdirektoratet igangsatt en evaluering av ordningen, der formålet er å fremskaffe mer kunnskap om hvordan Arbeids- og velferdsetaten kan øke bruken av ordningen. Rapport skal etter planen foreligge i desember 2023.

I tilfeller hvor bedriftsintern tilrettelegging ikke fører fram, skal Arbeids- og velferdsetaten vurdere så tidlig som mulig om arbeidsrettede tiltak skal prøves. I slike tilfeller kan bl.a. flere av virkemidlene i IA-avtalen 2019–2024 være aktuelle, slik som tilskudd til ekspertbistand, kompetansetiltak for langtidssykmeldte og tilbudet HelseIArbeid. Disse virkemidlene er nærmere omtalt under 6.3.2 Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) nedenfor.

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

Det er over tid etablert flere virkemidler for å støtte opp om sykmelders rolle i sykefraværsoppfølgingen. Det er etablert et beslutningsstøttesystem for sykmeldere som skal gi faglig støtte til sykmeldere og bidra til større forutsigbarhet og likebehandling i sykmeldingsprosessen. Videre er

det etablert obligatorisk opplæring i sykmeldingsarbeid, for å sikre at leger har tilstrekkelig kunnskap til å vurdere pasientens arbeidsevne og mulighet til å være helt eller delvis i arbeid. Som en oppfølging av IA-avtalen 2019–2024 er det etablert en kursmodul i sykmeldingsarbeid i regi av Senter for kvalitet i legetjenester (SKIL), se nærmere omtale under punkt 6.3.2 nedenfor.

For å få rett til sykepenger kreves i utgangspunktet personlig oppmøte hos sykmelder for at sykmelder skal kunne vurdere om vilkårene er oppfylt. Stortinget vedtok 11. mai 2023 en lovendring som åpner for at det også skal kunne gis sykmelding ved e-konsultasjon, jf. Prop. L 42 (2022–2023) og Innst. 283 L (2022–2023). Lovendringen trådte i kraft 1. juli 2023. Legene har en portvokterrolle for sykepenger, og det er viktig at denne ikke svekkes. For å unngå uheldige virkninger, som at sykmelding utstedes på feil grunnlag, er det satt enkelte rammer for ordningen. Rammene er knyttet til forholdet mellom lege og pasient, pasientens diagnose og krav til faglig forsvarlighet. Det understrekes at personlig oppmøte fortsatt skal være hovedregelen, og at pasienter som ønsker å møte personlig alltid skal ha rett til dette.

Sykmelding etter e-konsultasjon, uten fysisk oppmøte, har i perioden 16. mars 2020 til 30. juni 2023 vært midlertidig tillatt i forbindelse med koronapandemien. Nasjonalt senter for e-helseforskning har evaluert bruken av og erfaringer med bruk av e-konsultasjon ved sykmelding før pandemien og i pandemiens tidlige fase (fra januar 2019 til oktober 2020).⁷ Erfaringene er i hovedsak positive. Det å kunne sykmelde ved e-konsultasjon gir mer fleksibilitet og vil dermed kunne bidra til tidsbesparelse for sykmelder, som i de aller fleste tilfeller er pasientenes fastlege. I samsvar med Stortingets vedtak nr. 627 (2022–2023) skal den nylig lovfestede retten til å sykmelde etter e-konsultasjon også evalueres. Departementet har inngått avtale med Nasjonalt senter for e-helseforskning om denne evalueringen, som skal pågå ut 2026. Se omtale av anmodningsvedtak i Del I, punkt 4 Oppmodningsvedtak.

En ekspertgruppe som har gjennomgått allmennlegetjenesten la i april 2023 fram en rapport for Helse- og omsorgsdepartementet med flere forslag til tiltak som kan bidra til å redusere fastlegenes arbeidsbelastning. Rapporten inneholdt

også forslag på Arbeids- og inkluderingsdepartementets ansvarsområde, bl.a. endringer knyttet til oppfølging og attestering ved sykefravær i arbeidsgiverperioden (de første 16 dagene). Rapporten har vært på offentlig høring med frist 23. september 2023, og regjeringen vil komme tilbake med en vurdering av forslagene.

Arbeidsgiver har etter bestemmelsen i folketrygdloven § 8-24 fjerde ledd en adgang til å gi arbeidstaker rett til å bruke egenmelding i hele arbeidsgiverperioden. Arbeids- og inkluderingsdepartementet tar sikte på å lyse ut et oppdrag i løpet av høsten 2023, for å kartlegge bruk av utvidet rett til egenmelding innenfor gjeldende regelverk, og effekter av det.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har i samråd med Helsedirektoratet utarbeidet rapporten «Informasjonsutveksling mellom NAV og fastleger – en gjennomgang av attester og erklæringer som fastleger utsteder for Arbeids- og velferdsetaten». I rapporten er det anbefalt å fortsette arbeid med å digitalisere dialogen mellom Arbeids- og velferdsetaten og fastleger og annet helsepersonell. Det framkommer at det største forbedringspotensialet handler om hvordan informasjonsinnehenting gjennomføres, herunder prosessen for dialog og samhandling. Som følge av rapporten har Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet gitt et felles oppdrag til Arbeids- og velferdsdirektoratet, Direktoratet for e-helse og Helsedirektoratet om forbedret informasjonsutveksling mellom Arbeids- og velferdsetaten og helsetjenesten. I første omgang skal direktoratene gjennomføre et forprosjekt som skal gi anbefalinger for det videre arbeidet. Forprosjektet leverte rapport med anbefalinger 1. oktober 2023.

Andre tiltak for å redusere sykefraværet

Sysselsettingsutvalget har i sine rapporter diskutert tiltak for å redusere sykefraværet.⁸ Det er særlig lagt vekt på å redusere langtidsfraværet, og dermed også redusere risikoen for frafall fra arbeidslivet. De har både foreslått tiltak knyttet til sykepengeordningen og til oppfølging av sykmeldte. Regjeringen vil i samråd med partene i arbeidslivet vurdere hvordan utvalgets forslag på dette området ev. skal følges opp. Som ledd i en vurdering av utvalgets forslag, ga departementet Vista Analyse og Frischsenteret i oppdrag å evalu-

⁷ Kristiansen E., Breivik E., Bergmo T., Johansen M. og Zanaboni P. (2021). E-konsultasjon og sykmelding. Undersøkelse av erfaringer med unntak fra krav til personlig fremmøte under covid-19-pandemien. Rapport 03/2021.

⁸ NOU 2019: 7 *Arbeid og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting* og NOU 2021: 2 *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting*.

ere og utrede mulige endringer i skjermingsordningen for kronisk syke og forsikringsordningen for små bedrifter. Rapport fra utredningen ble ferdigstilt i september 2022. Departementet vurderer hvordan anbefalingene i rapporten skal følges opp.

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

Ett av virkemidlene for å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet er intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). I november 2022 ble regjeringen ved arbeids- og inkluderingsministeren og partene i arbeidslivet enige om å forlenge intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv, som ble inngått i desember 2018, ut 2024 (IA-avtalen 2019–2024).

Det overordnede målet med IA-avtalen er å skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall og på den måten bidra til å øke sysselsettingen. Arbeidet med å forebygge og redusere sykefravær skal skje på den enkelte arbeidsplass, og avtalens innsatsområder, organisering og virkemidler skal støtte opp under virksomhetenes arbeid.

IA-avtalen 2019–2024 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 er å redusere frafallet fra arbeidslivet. Den bransje- og sektorvise utviklingen innen arbeidsmiljø, sykefravær og frafall er viktig for utviklingen i avtalens nasjonale mål. For å støtte opp under målene i avtalen, er bedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid og innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær løftet fram som innsatsområder i avtalen.

I perioden 2015 til 2019 var det sesong- og influensajusterte sykefraværet om lag uendret på 5,8 pst., med noen små svingninger underveis. Etter koronapandemiens utbrudd i 2020 økte sykefraværet med en topp på 7,2 pst. i 2. kvartal 2022. De store svingningene må ses i sammenheng med stor smittespredning av omikronvarianten av koronaviruset. I første halvår 2023 er sykefraværet fortsatt på et høyere nivå enn før pandemien og er over 15 pst. høyere enn målet i IA-avtalen. Frafall etter langtidssykmelding (som andel av alle sysselsatte) var i 2022 på samme nivå som i 2018. Også frafall blant arbeidstakere i alderen 62–66 år ved tidligpensjonering var om lag uendret i perioden 2018 til 2022.

Oppfølgingen av IA-avtalen på nasjonalt nivå ivaretas gjennom det partssammensatte Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd under ledelse av

arbeids- og inkluderingsministeren. Den operative oppfølgingen ivaretas av en partssammensatt koordineringsgruppe ledet av Arbeids- og inkluderingsdepartementet. En partssammensatt faggruppe følger og drøfter status og utviklingen i IA-målene.

I forbindelse med forlengelse av IA-avtalen høsten 2022 ble avtalepartene enige om å opprette et samarbeidsforum for å drøfte aktuelle problemstillinger om arbeidsinkludering, der det er naturlig at partene har en rolle. Samarbeidet skal bidra til å utvikle partenes og myndighetenes innsats for å inkludere flere i arbeid. Samarbeidsforumet er nedsatt av Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd og vil bestå av IA-partene og ledes av Arbeids- og inkluderingsdepartementet på statssekretærnivå. Helse- og omsorgsdepartementet og Kunnskapsdepartementet vil delta på embetsnivå.

IA-avtalen skal stimulere til kunnskapsutvikling, både innenfor avtalens innsatsområder og om tiltak på arbeidsplassene og partssamarbeidet på arbeidsplassnivå. Det er satt av midler til utvikling av bedre data- og kunnskapsgrunnlag. Det er etablert et statistikkforum og et FoU-program, begge ledet av Arbeids- og velferdsdirektoratet. Det er videre iverksatt FoU-aktiviteter for å evaluere bransjeprogrammene og arbeidsmiljøetsatsingen. For nærmere omtale, se programkategori 09.00, kap. 601, post 22.

Virkemidler i IA-avtalen

IA-avtalen 2019–2024 omfatter følgende virkemidler:

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

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

Arbeidsmiljøetsatsingen, i regi av Arbeidstilsynet, STAMI, Arbeids- og velferdsetaten og Petroleumstilsynet, bidrar til å støtte opp under partenes ansvar for forebyggende arbeidsmiljøarbeid i virksomhetene. Satsingen gir kunnskap, kompetanse, rådgivning og veivisning i forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Arbeidet skal understøtte virksomhetenes forebyggende arbeidsmiljøarbeid på de områder som i størst grad bidrar til å redusere

sykefravær og frafall. Det er etablert en nettbasert arbeidsmiljøportal for å formidle mest mulig målrettet og bransjerettet kunnskap, og verktøy om effektivt forebyggende arbeidsmiljøarbeid til ulike bransjer/sektorer og virksomheter. Per 12. september 2023 er det utviklet og lansert innhold for 21 bransjer på portalen. Arbeidsmiljøportalen er et langsiktig arbeid som vil bygges ut over tid. En følgeevaluering av arbeidsmiljøatsingen er utført av Agenda Kaupang, og sluttrapporten forelå i mai 2023. Sluttrapporten viser bl.a. at det har vært en betydelig positiv utvikling i arbeidsmiljøatsingen siden starten. Satsingen oppleves relevant av de involverte aktørene. Verktøyene og produktene fra satsingen framstår likevel ikke som godt nok kjent ute blant norske virksomheter. Arbeidet med å nå ut til målgruppene for satsingen, regionalt og lokalt, med både budskap og innhold vil derfor prioriteres framover.

For å målrette innsatsen mot bransjer og sektorer som har stort potensiale for å redusere sykefravær og frafall, er det etablert *bransjeprogrammer* i syv bransjer: sykehus, sykehjem, barnehager, leverandørindustrien olje og gass, næringsmiddelindustrien, rutebuss og persontrafikk, og bygg og anlegg. Et viktig mål for bransjeprogrammene er å tydeliggjøre og forsterke partenes arbeid på bransje- og virksomhetsnivå, og partene har hovedansvaret for å drive programmene. Myndighetene, ved Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten og Petroleumsstilsynet, deltar på strategisk nivå. Bransjeprogrammene prøver ut ulike målrettede og kunnskapsbaserte tiltak rettet mot reelle behov på den enkelte arbeidsplass. Gjennomføring av tiltak og oppfølging skjer i regi av relevante organisasjoner på bransjenivå, og i samarbeid mellom partene på arbeidsplassene. Se nærmere omtale under kap. 601, post 71. På oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet gjennomfører Deloitte en evaluering av bransjeprogrammer som virkemiddel i IA-avtalen. Sluttrapport vil foreligge 4. kvartal 2023. Videre er STAMI tildelt midler for å gjennomføre arbeidsmiljøkartlegginger i bransjer som har bransjeprogrammer. Sluttrapporter for dette prosjektet vil foreligge i 2024.

Opplæring i arbeidsmiljøarbeid er et virkemiddel i IA-avtalen, der partene i arbeidslivet har et særlig ansvar for oppfølging. Det framgår av avtalen at organisasjonene skal bidra til bedre og kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid. Opplæring i arbeidsmiljø og målrettet arbeidsmiljøarbeid skal bygge på kunnskap og kompetanse fra arbeidsmiljøatsingen og skal inngå i leder-, til-litsvalgt- og verneombudsopplæringen. Det gjen-

nomføres en evaluering av virkemiddelet «Opplæring i arbeidsmiljøarbeid» i regi av IA-avtalen. Rapport skal foreligge i 2024. For omtale av arbeidsmiljøtilstanden, se del I, punkt 3.4 Arbeidsmiljøtilstanden. For nærmere omtale av arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet, se under punkt 6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv. For omtale av Arbeidstilsynet, Petroleumsstilsynet og Statens arbeidsmiljøinstitutt, se programkategori 09.40.

Oppfølging av IA-avtalen er et oppdrag for hele Arbeids- og velferdsetaten, og mest sentralt er NAV Arbeidslivssenter, NAV-kontor, NAV Kontaktsenter, NAV Hjelpemidler og tilrettelegging, Idebanken.org og informasjon på nav.no. Arbeids- og velferdsetatens samlede innsats overfor virksomhetene skal sikre *helhetlige og koordinerte tjenester til arbeidsgivere* i form av selvbetjente digitale tjenester og tjenester med prosessstøtte til prioriterte virksomheter.

NAV Arbeidslivssentrenes primæroppgaver er oppfølging av virksomheter innen IA-arbeid, og prosessveiledning av virksomheter innenfor de tre hovedtjenestene: redusere sykefravær, forebyggende arbeidsmiljøarbeid og HelseIArbeid. For i størst mulig grad å bidra til å nå målene i IA-avtalen, er innsatsen fra NAV Arbeidslivssenter rettet mot virksomheter med høyest sykefravær og størst potensiale for reduksjon. På oppdrag fra Arbeids- og velferdsdirektoratet har Oslo Economics⁹ kartlagt NAV Arbeidslivssentrenes arbeid. Rapporten viser at de virksomhetene som mottar bistand opplever positive virkninger i form av bedre arbeidsmiljø og redusert sykefravær, men at det synes å være potensial for å nå ut til flere virksomheter, samt behov for en ytterligere målretting av bistanden slik at sentrene i enda større grad treffer bransjer og virksomheter med store utfordringer.

Som en del av IA-avtalen 2019–2024 er det etablert en ordning med *tilskudd til ekspertbistand* til bruk i enkeltsaker med lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær. Ordningen kan tilbys når arbeidstaker og arbeidsgiver har vurdert og/eller forsøkt å løse utfordringene på arbeidsplassen uten å lykkes. Arbeidsforskningsinstituttet har i samarbeid med Proba samfunnsanalyse evaluert ordningen med tilskudd til ekspertbistand (AFI-rapport 2022:05). Evalueringen konkluderer med at tilskudd til ekspertbistand i hovedsak brukes i tråd med intensjonene, og fremstår som et hensiktsmessig tiltak som dekker et reelt behov for

⁹ <https://osloeconomics.no/2023/05/11/hvordan-bistar-nav-arbeidslivssentre-virksomheter-i-arbeid-med-a-for-betere-arbeidsmiljo-og-reducere-sykefravaer/>

støtte på den enkelte arbeidsplass. Det kan ifølge evalueringen likevel være behov for å bedre både NAV-intern informasjon og informasjonsarbeidet mot arbeidsgiverne, forbedre ekspertrapportene, tydeliggjøre intensjonene for tiltaket i regelverk, samt tydeliggjøre partenes rolle i informasjonsarbeidet overfor ansatte og arbeidsgivere. Det er etablert en referansegruppe ledet av Arbeids- og velferdsdirektoratet med deltakelse fra partene i arbeidslivet ut inneværende IA-periode.

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. Følgeevalueringen gjennomført av Oslo Economics viste bl.a. at mange deltakere opplever tiltaket som nyttig og en del av dem går over i nytt arbeid. På evalueringstidspunktet var det likevel få som hadde avsluttet opplæringen og de som var ferdige hadde avsluttet relativt nylig. Oslo Economics kunne derfor ikke si noe om betydningen av tiltaket over tid. Det planlegges derfor en ny evaluering. Følgeevalueringen viste også at rekrutteringen til forsøket har vært mer krevende for Arbeids- og velferdsetaten enn opprinnelig antatt. På bakgrunn av dette ble ressursene til kartleggingssamtaler og rekruttering av deltakere styrket i forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 2023.

Tilskudd til ekspertbistand og forsøk med kompetansetiltak for sykmeldte er nærmere omtalt under kap. 2650, post 76.

HelseIArbeid er et tiltak i IA-avtalen og en modell for tjenestehandling 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. Den består både av et bedriftstiltak rettet mot virksomhetene og et individtiltak rettet mot enkeltpersoner. Tiltaket er nærmere omtalt under punkt 6.4 God inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet.

For å bidra til bedre kunnskapsutvikling innenfor innsatsområdene for avtalen ble *IA-FoU programmet* etablert. Formålet er å gjøre kunnskapsutvikling mer målrettet, håndterbar, koordinert og helhetlig. Som en del av dette programmet har det blitt igangsatt flere forskningsaktiviteter knyttet opp mot IA-avtalens fokusområder; forebyggende arbeidsmiljø og innsats mot lange og/eller hyppige gjentakende sykefravær. Resultatene fra disse aktivitetene publiseres på nettsiden til Arbeids- og velferdsetaten.¹⁰

Statistikkforum ble etablert for å bidra til samarbeid og koordinering mellom statistikkprodu-

sentene Arbeids- og velferdsdirektoratet, STAMI og SSB på områder knyttet til IA-avtalen 2019–2024. I tillegg er det et formål at forumet skal bidra til et godt samarbeid med faggruppen for IA-avtalen og andre grupper som er etablert i regi av IA-avtalen, og som har behov for statistikk. Forumet har igangsatt flere statistikkutviklingsprosjekter bl.a. knyttet til sykefravær og arbeidsmiljø.

Som en oppfølging av IA-avtalen og for å støtte legers sykmeldingsarbeid har Senter for kvalitet i legetjenester (SKIL) utviklet en *kursmodul i sykemeldingsarbeid*, som nå er del av SKIL sitt kurstilbud.

Tiltak for å styrke det lokale IA-arbeidet

I forbindelse med forlengelse av IA-avtalen høsten 2022 var det enighet mellom regjeringen og partene i arbeidslivet om å videreføre virkemidlene i avtalen. Dette fordi det hadde tatt tid å få de nye virkemidlene på plass og at koronapandemien hadde forstyrret arbeidet med utvikling av de nye virkemidlene. Det var videre enighet om å understreke at arbeidsplassen fortsatt er hovedarenaen for IA-arbeidet, men at det var nødvendig å sette i gang et arbeid for å vurdere tiltak for å revitalisere og forsterke IA-samarbeidet på den enkelte arbeidsplass.

Høsten 2022 ble det nedsatt en partssammen-satt arbeidsgruppe, ledet av departementet og med deltakelse fra NHO, KS, Virke, Spekter, LO, Unio, YS, Akademikerne, Kommunal- og distriktsdepartementet (staten som arbeidsgiver), Arbeids- og velferdsdirektoratet og Arbeidstilsynet, som skulle foreslå tiltak for å revitalisere og forsterke det lokale IA-samarbeidet. Arbeidsgruppen vurderte at det var behov for å koordinere og utvikle helhetlig informasjon og veiledning om satsingene og virkemidlene i IA-avtalen. Arbeids- og velferdsdirektoratet (Idébanken) arbeider med å gjennomføre forslag om helhetlig informasjon om IA-avtalen. Et annet forslag var å utvikle en frivillig lokal IA-avtale, for å bidra til å forankre og forsterke IA-samarbeidet på den enkelte arbeidsplass. Mal for frivillig lokal IA-avtale, samt informasjon om IA-arbeidet og virkemidlene i IA-avtalen er nå publisert på Idébanken.org.

Arbeidsgruppen fremmet også forslag om at det skulle settes av midler til å kunne gjennomføre regionale IA-aktiviteter innenfor trepartssamarbeidet. Arbeidsgruppen viste til at regionale are-

¹⁰ <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/fou-midler/pagaende-fou-prosjekter2/fou-programmet-under-ia-avtalen>

naer er viktige for å nå ut med informasjon om IA-avtalen og virkemidlene. Arbeids- og inkluderingsdepartementet planlegger å etablere en ordning der hovedorganisasjonene i arbeidslivet, som parter i IA-avtalen, etter avtale med departementet kan tildeles inntil 500 000 kroner til å gjennomføre regionale IA-konferanser. Arbeids- og velferdsdirektoratet utbetaler refusjon for dokumenterte utgifter knyttet til gjennomføring av konferansene.

6.4 God inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet

Regjeringen legger vekt på at alle som kan og vil jobbe skal få mulighet til det, og at arbeidslivet er åpent og inkluderende.

Situasjonen i arbeidsmarkedet er god og stabil, med lav arbeidsledighet og høy sysselsetting, jf. omtalen under del I punkt 3.2 Situasjonen i arbeidsmarkedet. Det gir økte muligheter for utsatte grupper som står utenfor arbeidslivet. Fortsatt er det likevel for mange i yrkesaktiv alder som ikke deltar i arbeidsmarkedet, og antallet personer med nedsatt arbeidsevne har økt siden 2019. Personer med lav formell kompetanse, personer med helseproblemer og noen innvandrergupper er overrepresentert blant dem som har utfordringer med å komme i arbeid. I tillegg er det mange unge som strever med å få innpass i arbeidslivet. Mange av dem som har vært uten arbeid lenge, har omfattende bistandsbehov og trenger arbeidsrettet oppfølging for å komme i jobb.

For å bidra til god inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet, er det sentralt å motvirke passivitet og styrke jobbmulighetene for personer med nedsatt arbeidsevne og arbeidsledige som har problemer med å skaffe seg arbeid på egen hånd. Videre er det viktig å motvirke utstøting og diskriminering, samt å sikre et tilrettelagt arbeidstilbud for grupper som trenger det.

Det er et mål for regjeringen at personer med nedsatt funksjonsevne skal kunne delta i arbeid på linje med andre. Hjelpemidler og tilrettelegging er sentrale virkemidler for å hjelpe denne gruppen inn i arbeidslivet, og bli værende i jobb.

Mange av dem som står utenfor arbeidslivet opplever flere utfordringer samtidig, som sammen kan gjøre det vanskelig å komme i jobb. Dette knytter seg ofte til manglende kompetanse og psykiske og/eller fysiske helseproblemer. Samarbeidet mellom ulike offentlige tjenester er viktig, og virkemidlene innenfor arbeids- og vel-

ferdspolitikken og på utdannings- og helsefeltet må ses i sammenheng for å bistå personer med sammensatte utfordringer på en god måte. Arbeids- og velferdsetaten samarbeider derfor med tilgrensende tjenester for å få på plass flere tilrettelagte tilbud, bl.a. knyttet til helse og utdanning. Det er særlig viktig å fange opp unge tidlig, slik at de får nødvendig bistand til å fullføre utdanning og delta i arbeidslivet.

Under dette målet omtales hvordan innsats innenfor arbeids- og velferdspolitikken, i samarbeid med opplærings- og helsepolitikken, kan bidra til god inkludering i arbeid for utsatte grupper. Regjeringen vil videre legge fram en stortingsmelding om arbeidsmarkedspolitikken våren 2024. Stortingsmeldingen vil drøfte innretningen av arbeidsmarkedspolitikken med sikte på at flere arbeidsledige og personer med nedsatt arbeidsevne kan få eller beholde arbeid.

6.4.1 Innsats for unge

Mange unge strever med å komme i jobb. Unge personer som ikke kommer inn i, og får fotfeste i arbeidsmarkedet, risikerer å bli stående varig utenfor. Flere år uten inntektsgivende arbeid innebærer et stort tap, både for den enkelte og for samfunnet. Unge er derfor en prioritert målgruppe i arbeidsmarkedspolitikken.

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

For å styrke innsatsen overfor unge som trenger arbeidsrettet bistand for å komme i arbeid, innførte regjeringen fra 1. juli 2023 en ungdomsgaranti i Arbeids- og velferdsetaten. Ungdomsgarantien skal sikre at unge mellom 16 og 30 år som trenger arbeidsrettet bistand for å komme i ordinært arbeid får tidlig innsats, tett og individuelt tilpasset oppfølging så lenge det er nødvendig. Oppfølgingen skal gis sammenhengende i hele garantiperioden, bl.a. under deltakelse i arbeidsmarkedstiltak og andre arbeidsrettede aktiviteter. Alle i målgruppen for ungdomsgarantien skal få tilbud om en fast kontaktperson fra et NAV-kontor. Et viktig element i innsatsen er at den unge skal få nødvendig hjelp opp mot andre relevante instanser, bl.a. utdanningssektoren og helsetjenestene. Arbeidsgivere som ansetter personer som omfat-

tes av ungdomsgarantien kan ved behov få tilbud om oppfølging og veiledning.

Ungdomsgarantien er regulert i forskrift om oppfølgingstiltak i Arbeids- og velferdsetatens egenregi.

Arbeids- og velferdsetaten ble styrket i 2023 for å ansette flere veiledere som skal følge opp de unge. I 2024 vil ungdomsgarantien gjelde for hele året. Regjeringen foreslår derfor en økning i Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilling i 2024, jf. omtale under kap. 605, post 01. I dette inngår også midler til kompetanseoppbyggende tiltak for å sikre god kvalitet i oppfølgingen og utvikling av digitale tjenester som er bedre tilpasset unges behov.

I tillegg til ungdomsgarantien, er unge prioritert for deltakelse i arbeidsmarkedstiltak og målgruppe for flere ulike satsinger. Unge med psykiske lidelser og/eller rusproblemer er målgruppen for forsøk med IPS ung. IPS ung innebærer tett og samtidig oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten og helse- og omsorgstjenesten med sikte på å få flere til å gjennomføre utdanning og komme over i lønnet arbeid. Se også omtale under punkt 6.4.4 Arbeid og helse.

Arbeids- og velferdsetaten samarbeider med oppfølgingstjenesten i fylkeskommunen om unge som faller ut av videregående opplæring. Det er behov for å styrke dette samarbeidet for å sikre at unge fanges opp tidligere. Arbeids- og velferdsdirektoratet vil høsten 2023 iverksette en avgrenset pilot for å prøve ut hvordan NAV-kontoret kan samarbeide med oppfølgingstjenesten og andre tjenester, som bl.a. skolehelsetjenesten, om å forebygge frafall fra videregående opplæring. Høyt skolefravær kan gi risiko for frafall og det samme gjelder levekårsutfordringer i familien. Piloten vil både innrettes mot tett oppfølging av elevene på skolen, i samarbeid med andre tjenester, og forsterke oppfølging av familier ved NAV-kontoret, med særlig fokus på overgangen mellom grunn- og videregående skole. Det vises også til ny opplæringslov hvor øvre aldersgrense for målgruppen for oppfølgingstjenesten er økt fra 21 år til 24 år. Den nye opplæringsloven skal etter planen gjelde fra høsten 2024.

Se også omtale av aktivitetsplikt for sosialhjelpsmottakere under 30 år under punkt 6.8 Inkludering i samfunnet og gode levekår for de vanskeligst stilte.

Innsatsen for utsatte unge må ses i sammenheng med oppfølgingen av FNs bærekraftsmål, delmål 8.6 om å redusere prosentandelen unge som verken er i arbeid, under utdanning eller i opplæring vesentlig. Oppfølging av bærekraftsmålene omtales samlet i del III.

6.4.2 Arbeidsorientert uføretrygd

I Prop. 1 S (2022–2023) foreslo regjeringen, og fikk tilslutning til, å sette i gang arbeidet med å utforme et avgrenset forsøk med arbeidsorientert uføretrygd for nye uføre under 30 år. Regjeringen ønsker med dette forsøket å legge til rette for at flere kan kombinere arbeid og trygd, og at alle som kan og vil jobbe skal få mulighet til det.

Bakgrunnen for denne satsingen er at andelen uføretrygdede i befolkningen har økt over tid. Særlig bekymringsfull er økningen blant unge, nettopp fordi unge mennesker potensielt har mange år foran seg i arbeidslivet. Til tross for uførerereformen i 2015 som hadde som mål å gjøre det lettere å kombinere uføretrygd og arbeid, har uføre i liten grad økt sin deltakelse i inntektsgivende arbeid. I NOU 2021: 2 påpekte Sysselsetningsutvalget at en hovedutfordring med dagens uføreordning er at den legger for liten vekt på etterspørselssiden i arbeidsmarkedet, dvs. tiltak som mobiliserer arbeidsgivere til å ansette flere personer med helseutfordringer, og foreslo å prøve ut en ordning med arbeidsorientert uføretrygd.

Regjeringen startet i januar 2023 dialogen med partene i arbeidslivet om hvordan ordningen skal utformes og forsøket skal avgrenses. Dette gjøres også i samråd med Arbeids- og velferdsdirektoratet. Det har i løpet av første halvår 2023 blitt avholdt en møteserie hvor det har blitt diskutert problemstillinger knyttet til avgrensning, fremskaffing av jobber for målgruppen og hvordan prosesser knyttet til arbeidsavtaler skal innrettes. Det er behov for ytterligere dialog på en del områder. Det må bl.a. avklares hvordan trygdejustert lønn i praksis skal fastsettes, herunder hvilken rolle Arbeids- og velferdsetaten skal ha i denne sammenhengen. Behovet for tilpasninger i tariffavtaler mv. må også drøftes nærmere med partene.

Regjeringens arbeid i 2024 vil innebære videre utforming og igangsetting av forsøket. Når forsøket starter opp, vil det påløpe kostnader knyttet til systemendringer og drift av systemløsningene, opplæring i Arbeids- og velferdsetaten, saksbehandling og oppfølging.

I forsøket skal to nye virkemidler kombineres; personer som har fått vedtak om (arbeidsorientert) uføretrygd skal få tett oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten, samt at lønn blir fastsatt ut fra det arbeidet som den uføre kan utføre, slik at arbeidsgiver vil ønske å ansette vedkommende. Det skal gis inntektssikring til deltakerne i arbeidssøkerperioden, inntil to år.

For den som får et vedtak om arbeidsorientert uføretrygd vil samlet inntekt fra gradert uføretrygd og arbeidsinntekt bli høyere enn hva vedkommende ville fått med 100 pst. uføretrygd. For å hindre fortrenings effekter og misbruk av ordningen, er det nødvendig at trygdejustert lønn kun kan gis til personer som har fått vurdert at de ikke har muligheter til å få arbeid i ordinært arbeidsliv. Forsøket skal ikke påvirke måten Arbeids- og velferdsetaten og bruker jobber sammen i arbeidsavklaringspengeperioden med sikte på ordinært arbeid. Dette forsøket skiller seg fra dagens ordning med gradert uføretrygd, der uføretelsen kombineres med deltidsarbeid på helt ordinære arbeids- og lønnsvilkår.

Det er også ønskelig å få ny kunnskap om hvordan man best mulig kan inkludere flest mulig unge med helseutfordringer i arbeid. Forsøket skal derfor følges tett gjennom en prosess- og effektevaluering. I forsøkets første fase vil følge- og implementeringsforskning stå sentralt. I implementeringsfasen (estimert til de to første årene av forsøket) vil det være mulig å gjøre løpende vurderinger og kontinuerlige forbedringer. Det skal videre kartlegges hvor mange arbeidsforhold som blir etablert, i hvilke sektorer og i hvilken type jobber. Avgrensning av forsøket må bl.a. vurderes opp mot å få tilstrekkelig antall deltakere og grunnlaget for å kunne gi en god effektevaluering av forsøket. Endelig beslutning om innretning av forsøket gjøres i samarbeid med det forskermiljøet som skal gjennomføre evalueringen.

Det legges opp til at forsøket avgrenses til virksomheter med tariffavtale. En slik avgrensning kan begrense tilgangen på mulige arbeidsplasser noe, men vil gi økt trygghet for deltakerne i forsøket. Andre avgrensninger, for eksempel geografisk, kan også vurderes.

Se også omtale under programkategori 09.10, kap. 605, post 01.

6.4.3 Kompetanse for inkludering og omstilling

For mange av arbeids- og velferdsforvaltningens brukere vil kompetanseheving være avgjørende for å komme i arbeid. Det gjelder særlig dem som ikke har fullført videregående opplæring, eller som har behov for annen fagkompetanse enn den de allerede har. En stor andel har også helsemessige utfordringer, noe som øker risikoen for å falle utenfor arbeidslivet. Brukergrupper med sammensatte behov setter krav til godt tverrsektorielt samarbeid, både mellom tjenester rettet mot arbeid, kompetanse/utdanning og helse.

Regjeringen vil legge til rette for bruk av opplæring og utdanning for personer som har behov for å formalisere og oppdatere sin kompetanse, slik at de får en mer stabil tilknytning til arbeidslivet. Det er viktig at NAV-kontoret motiverer disse arbeidssøkerne til å styrke sin kompetanse og at NAV-veilederne har god kjennskap til fylkeskommunens ordninger på opplæringsfeltet. Det er også viktig at utdanningssystemet har et tilbud som er tilpasset arbeids- og velferdsforvaltningens brukere, hvorav mange er voksne og flere kan ha fysiske eller psykiske helsemessige utfordringer eller negative erfaringer fra tidligere skolegang.

Det er gjort mye de siste årene for å tilrettelegge for kompetanseheving for denne gruppen. Formell opplæring gjennom opplæringstiltak i Arbeids- og velferdsetaten har vært tydeligere vektlagt de siste årene, og regelverket er endret for å gi arbeids- og velferdsforvaltningens brukere bedre muligheter til å ta fag- og yrkesopplæring. Flere kan nå kombinere dagpenger med opplæring og utdanning, og det er blitt bedre muligheter for å delta i formell opplæring innenfor kvalifiseringsprogrammet. For å bygge opp Arbeids- og velferdsetatens kompetanse på fag- og yrkesopplæringstilbudene, har etaten de siste årene ansatt opplæringskoordinatorer ved fylkeskontorene. De skal bidra til tettere samarbeid med fylkeskommunene og økt bruk av opplæringstiltak.

Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid (integreringsloven), som trådte i kraft i 2021, skal bidra til at flere flyktninger får formell kvalifisering, bedre norskferdigheter og møter kompetansekravene i det norske arbeidsmarkedet. For ytterligere omtale av relevante tiltak på integreringsfeltet vises det til punkt 6.5.2 Innvandrere kommer i jobb og får varig tilknytning til arbeidslivet.

Et godt tverrsektorielt samarbeid på alle nivåer er viktig, og det samarbeides nå bredt på opplæringsfeltet både på sentralt og lokalt nivå. Det finnes allerede mange lokale samarbeidsmodeller mellom Arbeids- og velferdsetaten, fylkeskommunene og arbeidsgivere om fag- og yrkesopplæring, bl.a. Trøndelagsmodellen, Gloppenmodellen og Samarbeidsmodell Oslo hvor målet er å få flere til å fullføre fag- og yrkesopplæring. I dette arbeidet har Arbeids- og velferdsetaten en nøkkelrolle. Samarbeidet bygger på lokale analyser av kompetansebehovet og arbeidsplasser i området. I noen tilfeller kan det også være hensiktsmessig å involvere andre aktører, som for eksempel helsetjenesten eller flyktningetjenesten.

For at flere av arbeids- og velferdsforvaltningens brukere skal få mulighet til å øke egen kompetanse og oppnå en mer stabil tilknytning til arbeidslivet, vil regjeringen fortsette å videreutvikle det tverretatlige samarbeidet. For å bidra til at flere av brukerne kan ta fag- og yrkesopplæring, er det igangsatt et forsøk med midler som skal stimulere til lokalt samarbeid mellom Arbeids- og velferdsetaten og fylkeskommunen om tilrettelagt videregående opplæring. Forsøket har en varighet på fem år, og vil evalueres. Se nærmere omtale under programkategori 09.30 Arbeidsmarked.

Meld. St. 14 (2022–2023) *Utsyn over kompetansebehovet i Norge* som regjeringen la fram våren 2023, viser at både utdanningsmyndighetene, arbeidsmarkedsmyndighetene og integreringsmyndighetene er viktige sektorer i regjeringens arbeid med å mobilisere arbeidskraftreserven gjennom å kvalifisere og utdanne flere NAV-brukere og deltakere i introduksjonsprogrammet. Dette gjelder spesielt grupper som trenger koordinert innsats fra flere instanser for å ha livsoppbygg til å kunne gjennomføre en yrkesrettet utdanning som fører fram til fag- og svennebrev.

Det er fra høsten 2023 etablert et forsøk med opplæring av lengre varighet i fylkene Viken, Oslo og Vestland. Noen av Arbeids- og velferdsetatens brukere har så svake grunnleggende ferdigheter, bl.a. i norsk, at de har vanskeligheter med å gjennomføre nødvendig opplæring innenfor tidsrammene for opplæringstiltaket i Arbeids- og velferdsetaten. Gjennom forsøket vil Arbeids- og velferdsetaten få mulighet til å følge tiltaksdeltakerne gjennom hele opplæringsløpet. Forsøket evalueres.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har i 2023 iverksatt en pilot for å prøve ut hvordan NAV-kontoret kan samarbeide med oppfølgingstjenesten og andre tjenester, som bl.a. skolehelsetjenesten, om å forebygge frafall fra videregående opplæring. Se nærmere omtale under punkt 6.4.1 om Innsats for unge.

Det felles oppdraget Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Kunnskapsdepartementet har gitt til Arbeids- og velferdsdirektoratet, Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse og Integrerings- og mangfoldsdirektoratet om kompetansetiltak for ledige, permitterte og utsatte grupper i arbeidsmarkedet, fortsetter i 2024. Erfaringene så langt bekrefter at det tverrsektorielle samarbeidet er viktig for å videreutvikle kompetansetiltak for målgruppen. Innsiktsarbeid har vist at manglende kunnskap om hverandres rammer og virkemidler både hos Arbeids- og velferdsetaten og fylkeskommunen, kan være en barriere for tilgang på

utdannings- og opplæringstjenester for NAV-kontorets brukere. Framover blir det derfor særlig viktig å utvikle kompetanseverktøy rettet mot NAV-veiledere og fylkeskommuner.

Ungdomsgarantien skal også bidra til bedre samarbeid med utdanningssektoren om den enkelte unge, og gi bedre bistand til å begynne og gjennomføre opplæring og utdanning.

Fagbrev på jobb er en ordning der personer som er i lønnet arbeid kan bli realkompetansevurdert, få opplæring på arbeidsplassen og ta fagbrev på grunnlag av dette. Utdanningsdirektoratet har sammen med Arbeids- og velferdsdirektoratet, Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse og Integrerings- og mangfoldsdirektoratet utredet om ordningen også kan utvikles til å bli en ordning for NAV-brukere og deltakere i introduksjonsprogrammet, slik at de kan ta fagbrev samtidig som de får arbeidserfaring. Direktoratenes konklusjon var at dagens ordning legger til rette for stor grad av fleksibilitet i opplæring for voksne, også for NAV-brukere og deltakere i introduksjonsprogrammet. Regjeringen ser derfor ikke behov for å gjøre endringer i Fagbrev på jobb på nåværende tidspunkt. Samtidig viste utredningen at praktiseringen av Fagbrev på jobb varierer mellom fylkeskommunene og at handlingsrommet i ordningen kan utnyttes bedre. Kunnskapsdepartementet vil derfor kartlegge praksisen og bruken av ordningen for å få et bedre grunnlag for å vurdere om ordningen kan gjøres mer tilgjengelig for kvalifiserte kandidater. Tilskuddet for å stimulere til økt bruk av ordningen på Kunnskapsdepartementets budsjett, kap. 225, post 69, blir foreslått økt i 2024-budsjettet.

Modulstrukturert opplæring for voksne innføres etter planen gradvis fra høsten 2024. I første omgang for grunnskolenivå, de 13 lærefagene som inngår i dagens modulforsøk eller som kombinasjon av de to nivåene (kombinasjonsløp). Målet er å gi et fleksibelt opplæringstilbud som gir flere kompetanse som gir mer stabil tilknytning til arbeidslivet. Tilbudet skal kunne tilpasses den enkeltes ønskede sluttkompetanse, være effektivt og være mulig å gjennomføre på heltid eller deltid. Tilbudet vil være aktuelt for personer i jobb, deltakere i arbeidsmarkedstiltak eller deltakere i introduksjonsprogrammet.

Ny opplæringslov trer etter planen i kraft høsten 2024 og vil gi voksne styrkede rettigheter til opplæring. Dette omfatter for eksempel å gi alle elever rett til videregående opplæring inntil de har fullført og bestått med studie- eller yrkeskompetanse. Videre har alle som har fullført studie- eller yrkeskompetanse, rett til å ta en ny yrkeskompe-

tanse. Retten til realkompetansevurdering for voksne med rett til videregående opplæring er videreført. I tillegg innføres rett til realkompetansevurdering for voksne med rett til grunnskoleopplæring. Realkompetansevurdering skal bidra til kortere eller tilpasset videregående opplæring for voksne generelt, og spesielt i forbindelse med modulisert fag- og yrkesopplæring.

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse har i 2023 fått i oppdrag å utrede og kartlegge bruken av realkompetansevurdering, herunder fylkeskommunenes forståelse og bruk av realkompetansevurdering. Direktoratet skal også utrede hva som hindrer at realkompetansevurdering benyttes og foreslå tiltak for mer effektiv og enhetlig realkompetansevurdering i videregående opplæring for voksne.

Elever med nedsatt funksjonsevne i videregående opplæring er en sammensatt elevgruppe, og kan ha mange ulike utfordringer. Regjeringen vil lage en strategi for at elever med funksjonsnedsettelser skal få et bedre og mer likeverdig tilbud i videregående opplæring.

Se også omtale av opplæringstiltak og andre arbeidsmarkedstiltak fra Arbeids- og velferdsetaten under punkt 6.1 Et velfungerende arbeidsmarked med god utnyttelse av arbeidskraften og under programkategori 09.30 Arbeidsmarked.

Tett samarbeid mellom de ulike sektorene er viktig for å få til resultater i arbeidet med å gi flere voksne muligheten til kvalifisering. Regjeringens politikk på Arbeids- og inkluderingsdepartementets område må derfor ses i sammenheng med regjeringens politikk på Kunnskapsdepartementets område. Se Prop. 1 S (2023–2024) for Kunnskapsdepartementet for nærmere omtale.

6.4.4 Arbeid og helse

Mange med ulike helseproblemer som står utenfor arbeidslivet har behov for samtidig bistand fra både arbeids- og velferdsforvaltningen og helse- og omsorgstjenestene for å komme i arbeid og få bedre helse. Flere vil også ha kompetansemessige utfordringer, jf. omtale under punkt 6.4.3. Samtidig i behandling og arbeidsrettet bistand gir i mange tilfeller raskere overgang til arbeid enn der arbeidsrettede tjenester gis etter eller sent i behandlingsforløpet. Dette gjør at helse- og omsorgstjenestene og arbeids- og velferdsforvaltningen må samarbeide for å kunne møte brukernes behov for tjenester.

Helse- og omsorgsdepartementet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet vil i 2024 videreføre samarbeidet med mål om å bedre tjenestetil-

budet til personer som trenger samtidige helse- og arbeidsrettede tjenester for å forbli eller komme i arbeid. Målet er at flere med nedsatt arbeidsevne og ulike helseproblemer skal kunne delta i arbeidslivet.

Helsedirektoratet og Arbeids- og velferdsdirektoratet viderefører derfor også samarbeidet med å utvikle arbeid- og helseområdet som fagfelt. Direktoratene har satt ned et nasjonalt fagråd for arbeid og helse, som skal styrke myndighetenes fagrolle ved å gi kunnskapsbaserte råd. Direktoratene utarbeidet en felles strategi i 2016. Strategien ble revidert i 2021 og vektlegger bl.a. tidlig innsats, større satsing på lokale aktører og tverrsektoriell kunnskaps- og kompetansebygging. Direktoratene samarbeider om oppfølging av denne strategien.

Det er over tid utviklet flere samhandlingsmodeller for ulike grupper av brukere og pasienter som har behov for samtidige eller samordnete tjenester fra arbeids- og helsesektoren. Det pågår også arbeid med utvikling av nye modeller, se nærmere omtale nedenfor. Direktoratene er i gang med å utarbeide felles nasjonale faglige anbefalinger for tjenesteutøvere innen fagområdet. Anbefalingene skal ha en temabasert oppbygging. I første omgang utarbeides anbefalinger for samhandlingsmodellene i individuell jobbstøtte (IPS) og HelseIArbeid. Disse skal ferdigstilles og publiseres innen utgangen av 2024.

IPS skal bidra til at personer med moderate til alvorlige psykiske lidelser og/eller rusproblemer kommer over i lønnet arbeid. Gjennom tett og samtidig oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten og helse- og omsorgstjenesten styrkes den enkelte deltakers mulighet til å få og beholde arbeid. IPS kan tilbys brukere som er under behandling i psykisk helsevern eller tverrfaglig spesialisert rusbehandling i spesialisthelsetjenesten, og psykisk helse- og rustjenester i kommunen.¹¹ Regjeringen foreslår å øke bevilgningen til arbeidsmarkedstiltak i 2024, se nærmere omtale under programkategori 09.30 Arbeidsmarked. Bevilgningsøkningen gir også grunnlag for å styrke innsatsen med individuell jobbstøtte (IPS). Satsingen ses i sammenheng med Meld. St. 23 (2022–2023) *Opptrappingsplan for psykisk helse (2023–2033)* der regjeringen bl.a. går inn for å

¹¹ Silje Endresen Reme, Karin Monstad, Tonje Fyhn, Simon Øverland, Kari Ludvigsen, Vigdis Sveinsdottir, Camilla Løvik og Stein Atle Lie (2016) Effektevaluering av Individuell jobbstøtte (IPS). Sluttrapport, Uni Helse og Rokkansenteret. Nøkleby, H., Blaasvær, N. og Berg RC. (2017) Supported Employment for arbeidssøkere med bistandsbehov: en systematisk oversikt, Folkehelseinstituttet.

videreføre og bygge ut tilbudet om IPS i løpet av den tiårsperioden opptrappingsplanen gjelder.

I 2021 ble det iverksatt et forsøk overfor unge under 30 år med psykiske lidelser og/eller rusproblemer, IPS ung. Målet med IPS ung er at flere gjennomfører utdanning og kommer i ordinært, lønnet arbeid. For IPS ung-deltakere som deltar i opplæring eller utdanning kan varigheten i tiltaket ved behov forlenges med inntil ett år, jf. ny forskrift om oppfølgingstiltak i Arbeids- og velferdsetatens egenregi. Dette for at flere i målgruppen som trenger det skal få mulighet til å fullføre. IPS ung-forsøket evalueres.

Også mange med milde til moderate psykiske lidelser og/eller rusproblemer vil ha behov for å kombinere arbeidsrettede tjenester og behandling. Som varslet i Meld. St. 23 (2022–2023) *Opptrappingsplan for psykisk helse (2023–2033)* og etter anbefaling fra Helsedirektoratet og Arbeids- og velferdsdirektoratet, foreslås det å utvikle og prøve ut modeller for tjenestesamhandling mellom Arbeids- og velferdsetaten og kommunehelse-tjenesten rettet mot personer med milde til moderate psykiske lidelser og/eller rusproblemer, ev. også muskel- og skjelettplager. Mange av disse vil ha behov for å kombinere arbeidsrettede tjenester og behandling. En modell innebærer en utprøving av et systematisk samarbeid mellom personellressurser fra Arbeids- og velferdsetaten og Rask psykisk helsehjelp-team. En annen modell innebærer at personellressurser fra Arbeids- og velferdsetaten inngår i et samarbeid med fastlegekontoret. Satsingen vil også være et av flere tiltak som kan bidra til mål i opptrappingsplan for psykisk helse om å redusere andelen unge som blir uføre med bakgrunn i psykiske plager og lidelser. Utprøvingen skal følgeforskes.

Det legges opp til en samfinansiering av satsingen med Helse- og omsorgsdepartementet innenfor en ramme på 18,7 mill. kroner i 2024. Se også omtale under programkategori 09.10, kap. 605, post 01, samt Prop. 1 S (2023–2024) for Helse- og omsorgsdepartementet.

HelseArbeid 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. HelseArbeid består av både et bedrifts- og et individtiltak. HelseArbeid-modellen kan i dag tilbys i hele eller deler av fylkene Møre og Romsdal, Nordland, Oslo, Rogaland, Troms og Finnmark, Vestfold og Telemark, Vestland og Øst-Viken. I Agder, Trøndelag og Vest-Viken leveres bare individtiltaket. I tråd med

IA-avtalen 2019–2024 arbeides det for å gjennomføre tiltaket i større omfang, innenfor rammen av dagens regelverk og prioriteringsforskriften. Arbeidslivssentrene deltar i dette arbeidet.

Arbeids- og velferdsdirektoratet og Helsedirektoratet er sammen med de regionale helseforetakene gitt i oppdrag å vurdere behovet for å samordne og styrke kompetanse og kvalitet innen arbeid og helse på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå, og utrede hvordan dette kan følges opp. Utredningen skal ferdigstilles innen utgangen av 2023.

Det vises for øvrig til satsing i forbindelse med Opptrappingsplan for psykisk helse, som ble lagt fram i juni 2023. Se også omtale i Prop. 1 S (2023–2024) for Helse- og omsorgsdepartementet.

6.4.5 Varig tilrettelagt arbeid

Varig tilrettelagt arbeid (VTA) er et tiltak for personer som mottar, eller i nær framtid ventes å få innvilget uføretrygd, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging. Gjennom VTA tilbys det arbeid i en forhåndsgodkjent virksomhet, eller på en ordinær arbeidsplass med oppfølging. VTA er det viktigste arbeidsmarkedstiltaket for utviklingshemmede, og denne gruppen er prioritert ved inntak til tiltaket. Videre utgjør uføretrygdede med psykiske lidelser en stor andel, og til sammen utgjør disse to gruppene om lag tre fjerdedeler av deltakerne.

Med virkning fra 1. januar 2023 ble den gamle permisjonsordningen for deltakere i VTA i forhåndsgodkjente virksomheter erstattet med en ny ordning med hospitering, hvor arbeid i forhåndsgodkjent virksomhet kan suppleres med hospitering i ordinære virksomheter.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har igangsatt et arbeid med regelendringer for å styrke oppfølgingen i varig tilrettelagt arbeid i ordinært arbeidsliv. Departementet planlegger å sende forslag om nye regler på høring tidlig i 2024, og tar sikte på at den nye ordningen blir iverksatt i 2025. Arbeidet følger opp Stortingets anmodningsvedtak nr. 604 av 18. april 2023.

Regjeringen legger opp til en opptrapping av VTA-plasser hvor det tas sikte på en økning på 2 000 plasser innen utgangen av 2027. Regjeringen følger med dette opp anmodningsvedtak nr. 605 av 18. april 2023 om en opptrappingsplan for VTA.

Se programkategori 09.30 Arbeidsmarked for nærmere omtale av arbeidsmarkedstiltak og del 1 i proposisjonen for nærmere omtale av anmodningsvedtak.

6.5 God integrering av innvandrere i arbeid og samfunn

Over 1 mill. innbyggere i Norge er enten selv innvandrere eller har to foreldre som er innvandret. Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre utgjør 19,9 pst. av befolkningen og har bakgrunn fra over 200 land. Det er flere ulike årsaker til at de har kommet til landet, bl.a. arbeidsinnvandring, flukt og familieinnvandring. Ved inngangen til 2023 er det flest fra Polen, Litauen, Somalia, Syria, Pakistan, Sverige, Irak, Eritrea og Tyskland. Siden februar 2022 har det også kommet mange fordrevne fra Ukraina. Disse utgjør nå en betydelig andel av innvandrere i Norge.

Målet for integreringspolitikken er god integrering av innvandrere i arbeid og samfunn. Integreringsarbeidet skal få flere i arbeid, bygge sterke fellesskap og gode fellesarenaer, fremme likestilling og bekjempe negativ sosial kontroll. Integreringspolitiske virkemidler retter seg i størst grad mot innvandrere, men i noen grad også mot norskfødte med innvandrerforeldre. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har ansvar for regjeringens integreringspolitikk og har en pådriverrolle og ansvar for samordning på tvers av ulike sektorer. Departementet har ansvar for politikk for bosetting av flyktninger, kvalifisering av innvandrere, tolking i offentlig sektor, statsborgerskap, forebygge negativ sosial kontroll og æresrelatert vold og mangfold i arbeidslivet. Forebygging av rasisme og diskriminering, samt arbeid mot radikaliserings og ekstremisme, er også en del av departementets arbeid. Samtidig har alle sektorer et selvstendig ansvar for å sikre at deres politikk og tiltak inkluderer og treffer hele befolkningen, også innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre.

Russlands angrepskrig i Ukraina har satt systemene for mottak og integrering på en stor prøve. Rekordmange er kommet til Norge, og rekordmange er bosatt i kommuner over hele landet. Tiltak som kompensasjonsordning og midlertidige regelverksendringer har bidratt til at kommunene enklere kan bosette flere flyktninger. Men uten den store innsatsen fra kommunene og deres evne til å omstille seg og finne gode løsninger, hadde ikke dette vært mulig. Regjeringen er innstilt på å fortsette å bidra. Integreringstilskuddet utgjør den viktigste finansieringskilden til kommunenes bosetting og integreringsarbeid. Situasjonen er fortsatt pågående. Det må planlegges for at det vil komme mange fordrevne fra Ukraina også i 2024. Samtidig er regjeringen opp-tatt av at vi klarer å løfte blikket og se framover.

Det er viktig å ta lærdom av erfaringene fra de siste årene og sørge for en integreringspolitikk som gjør at flest mulig gjennomfører videregående skole, kommer i arbeid og i aktivitet. Regjeringen har derfor satt i gang arbeidet med en stortingsmelding om integrering, som vil fremmes for Stortinget i løpet av våren 2024.

6.5.1 Styrt og spredt, rask og treffsikker bosetting

Flyktninger og fordrevne blir som hovedregel bosatt med offentlig hjelp etter avtale mellom staten og en kommune. Bosetting skal skje styrt og spredt, raskt og treffsikkert. Styrt og spredt bosetting innebærer at nyankomne flyktninger og fordrevne skal bosettes i alle landsdeler og i kommuner av ulik størrelse. Rask bosetting innebærer at nyankomne flyktninger skal bosettes så raskt som mulig etter innvilget oppholdstillatelse. Enslige mindreårige flyktninger og barnefamilier skal prioriteres for rask bosetting. Treffsikker bosetting innebærer bl.a. at nyankomne flyktninger skal bosettes i kommuner med relevant tilbud om kvalifisering, utdanning, arbeid og andre tjenester.

Svingninger i bosettingsbehovet

Siden februar 2022 har det kommet svært mange fordrevne fra Ukraina. Dette har gitt et betydelig økt bosettingsbehov. Norske kommuner er anmodet om å bosette til sammen 38 000 flyktninger i løpet av 2023. Det er 7 000 flere enn det historisk høye antallet flyktninger og fordrevne som ble bosatt i 2022. Samtidig er situasjonen i Ukraina uforutsigbar, og det må tas høyde for at Norge kan motta et høyere eller lavere antall i 2024. For nærmere omtale av ankomster av flyktninger fra Ukraina, se del III Omtale av særlege tema, punkt 7 Fordrivne frå Ukraina.

Styrt og spredt, rask og treffsikker bosetting

Anmodningskriteriene for bosetting, som fastsettes hvert år av departementet, er et tiltak for å bidra til styrt og spredt, rask og treffsikker bosetting av nyankomne flyktninger. Kriteriene fastsettes bl.a. at flyktninger skal bosettes i alle landsdeler og i kommuner av ulik størrelse. Kommunenes tjenestetilbud og kompetanse til å sikre godt integreringsarbeid, også for barn og unge og personer med særskilte behov, skal tas hensyn til. I forbindelse med de store flyktningeankomstene ble det fastsatt nye og forenklede anmodningskriterier i 2022 og 2023.

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) har ansvaret for å anmode kommunene om å bosette et gitt antall personer. Fylkeskommunene skal anbefale hvor mange flyktninger som bør bosettes i den enkelte kommunen i fylket. Bosetting av flyktninger krever samordning og koordinering mellom mange etater, herunder IMDi, Utlendingsdirektoratet (UDI), Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, Helsedirektoratet, Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir), Husbanken, Statsforvaltere, KS, kommuner og fylkeskommuner.

Det er en klar målsetting å ha så kort ventetid som mulig fra den enkelte flyktning får vedtak om opphold til bosetting. Som følge av høye ankomster av flyktninger fra Ukraina, er det gjort flere forenklinger i bosettingsordningen. Departementet har bl.a. lagt til rette for at anmodning av kommunene om bosetting tar kortere tid og for forenklet kartlegging av fordrevne. Flere kommuner har lagt til rette for avtalt selvbosetting, hvor flyktingene selv kan finne bolig i en kommune, som deretter avtaler bosetting med IMDi. Den gjennomsnittlige ventetiden fra vedtak om opphold til bosetting i en kommune har vært historisk lav i 2022 og 2023.

Kartlegging av flyktninger før bosetting er viktig for mest mulig treffsikker bosetting. Kartleggingen benyttes av IMDi for å finne egnet bosettingskommune og av bosettingskommunen for å tilrettelegge for bosettingen. Kartleggingen omfatter bl.a. opplysninger om tilknytning til en kommune, relasjoner i Norge, eventuelle behov for tilrettelegging, og annen informasjon som er nødvendig for IMDi og kommunen å kjenne til. I tillegg har flyktninger rett og plikt til å gjennomføre kompetansekartlegging før bosetting. Personer med kollektiv beskyttelse har ikke rett til kompetansekartlegging før etter bosetting. Det innhentes likevel informasjon om utdanning, yrke, språkferdigheter og førerkort gjennom en forenklet kartlegging. Etter bosetting har personer med kollektiv beskyttelse rett til kompetansekartlegging, og de som deltar i introduksjonsprogram har fra 1. juli 2023 også plikt til å gjennomføre kompetansekartleggingen. Departementet vil ta med erfaringer fra de høye ankomstene av flyktninger fra Ukraina og ordningen med midlertidig kollektiv beskyttelse i arbeidet med stortingsmelding om integrering og i videreutviklingen av bosettingsordningen.

6.5.2 Innvandrere kommer i jobb og får varig tilknytning til arbeidslivet

Departementets målsetting er at flere innvandrere skal delta i jobb og få en varig tilknytning til arbeidslivet. For å bidra til at innvandrere skal komme i arbeid eller utdanning er det utviklet en rekke kvalifiseringstiltak. Kvalifiseringstiltakene skal bidra til å fylle gapet mellom kompetansen den enkelte nyankomne har, og det arbeidsmarkedet krever. Det er mange aktører på kvalifiseringsfeltet, og kvalifisering av nyankomne innvandrere skjer i skjæringspunktet mellom introduksjonsprogram, voksenopplæring, videregående opplæring, arbeidsmarkedstiltak og tilbud og aktiviteter i frivillig sektor. Kommunene og fylkeskommunene er hovedansvarlig for tilbudet. Departementet, i samarbeid med relevante direktorater, har en sentral rolle som tilrettelegger, pådriver og samordner overfor kommunene, fylkeskommunene, sektormyndighetene og andre samarbeidspartnere.

De sentrale ordningene for nyankomne innvandrere er lovregulerte, slik som introduksjonsprogram og norskopplæring. Det er derfor viktig med god etterlevelse av *Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid* (integreringsloven). Statsforvalteren har en viktig rolle som tilsynsmyndighet og veileder.

Foruten de lovregulerte ordningene for nyankomne innvandrere er det utviklet ordninger rettet mot en større målgruppe. IMDi i samarbeid med HK-dir og Arbeids- og velferdsdirektoratet (AV-dir), arbeider for å øke bruken av tilrettelagt fag- og yrkesopplæring for voksne innvandrere (bl.a. gjennom særskilte tilskuddsordninger til fylkeskommunen). Det settes også inn en særlig innsats for at flere kvinner kommer i arbeid eller utdanning, bl.a. gjennom Jobbsjansen. Se nærmere omtale under programkategori 09.70 Integrering og mangfold.

Opplæring i norsk og samfunnskunnskap

Målgruppen for rett og plikt til opplæringen i norsk etter integreringsloven er asylsøkere, nyankomne flyktninger, deres familiejenforente og familiejenforente til norske og nordiske borgere. Det er viktig at denne opplæringen har god kvalitet. For å bidra til dette iverksettes tiltak for å utvikle kompetanse, metoder og læringsressurser for den obligatoriske opplæringen i norsk, samt midler til etter- og videreutdanning for lærere. 2022 er det første året hvor deltakere med rettigheter etter integreringsloven har utgjort flertallet

av deltakerne. Norskprøveresultatene er tilnærmet uendret fra 2021. Det er ennå for tidlig å si hvilken ev. virkning integreringsloven har på opplæringen. Fordrevne fra Ukraina, som har rett, men ikke plikt til opplæring, bidro til en betydelig økning i antall deltakere i opplæringen i 2022.

Arbeidsinnvandrere fra land utenfor EØS har plikt til opplæring, mens de fra EØS verken har rett eller plikt. Svake norskferdigheter er en utfordring for arbeidsinnvandrere, som ikke har krav på gratis norskopplæring. I NOU 2022: 18 Mellom mobilitet og migrasjon (Arbeidsinnvandrerrutvalget) anbefaler utvalget at norskopplæringstilbudet til arbeidsinnvandrere styrkes (og at det innføres en rett til modulbasert norskopplæring med egenandel). Regjeringen vil gi en nærmere vurdering av forslag fra NOU 2022: 18 i melding til Stortinget om integreringspolitikk og melding til Stortinget om arbeidsmarkedspolitikken.

Flyktninger fra Ukraina med midlertidig kollektiv beskyttelse har rett til opplæring i norsk inntil ett år, jf. midlertidige lovendringer i integreringsloven i forbindelse med ankomstene fra Ukraina. Kommuner som har kapasitet, kan dessuten gi opplæring i norsk utover ett år til personer i målgruppen som har behov for det for å nå et minimumsnivå i norsk. Dette er vedtatt av Stortinget i forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 2023.

Norskopplæringsordningen er et supplement til det kommunale norsktilbudet. Formålet med norskopplæringsordningen er å gi et målrettet og fleksibelt tilbud til innvandrere som har behov for å styrke norskferdighetene sine, uavhengig av innvandringsårsak og botid. Målgruppen for ordningen er personer uten lovbasert rett til norskopplæring, eksempelvis arbeidsinnvandrere. Frivillige organisasjoner kan, gjennom tilskuddsordningen for integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjoner, søke om tilskudd til å tilby norsk- og engelsktrening.

Introduksjonsprogram

Introduksjonsprogram tilbys flyktninger, og deres familiegjenforente, som er mellom 18 og 55 år og er bosatt i en kommune etter avtale med IMDi. Introduksjonsprogrammet skal gi deltakerne grunnleggende ferdigheter i norsk og grunnleggende innsikt i norsk samfunnsliv og forberede dem til arbeid eller utdanning. Deltakere i målgruppen for introduksjonsprogram har rett og plikt til å gjennomføre kompetansekartlegging og karriereveiledning. Dette skal bidra til at introduksjonsprogrammet blir tilpasset den enkeltes

behov. Kommunen skal sørge for kompetansekartlegging og fylkeskommunen skal sørge for karriereveiledning.

Personer med midlertidig kollektiv beskyttelse etter utlendingsloven § 34, er omfattet av integreringslovens ordninger om introduksjonsprogram og opplæring i norsk og samfunnskunnskap. Stortinget vedtok 7. juni 2022 et midlertidig kapittel 6A i integreringsloven, for bl.a. å forenkle kvalifiseringsordningene for personer med kollektiv beskyttelse lempe på lovpålagte plikter for kommunene og også for å støtte opp under målsettingen om at flest mulig skal komme raskt ut i arbeid eller annen aktivitet. Stortinget vedtok 2. juni 2023 forslag om videreføring av midlertidige regler i lovverket som følge av ankomst av fordrevne fra Ukraina m.m. Det er her vedtatt enkelte tilpasninger og presiseringer i de midlertidige reglene i integreringsloven, bl.a. har personer med midlertidig kollektiv beskyttelse som deltar i introduksjonsprogram fått både rett og plikt til kompetansekartlegging.

Målet er at introduksjonsprogrammet skal bidra til varig tilknytning til arbeid. Av deltakerne som avsluttet programmet i 2020, var 61 pst. i arbeid eller utdanning året etter. Sysselsettingen til innvandrere er høyere jo høyere utdanning de har (SSB, 2021). Flere skal derfor få formell kvalifisering gjennom introduksjonsprogrammet. Fag- og yrkesopplæring vektlegges særlig. Forskning viser imidlertid at minst halvparten av deltakerne mangler grunnskole eller videregående opplæring ved avslutning av programmet. Et mindretall av disse fullfører disse nivåene etter avgang.

Ny opplæringslov trer i kraft høsten 2024 og vil gi voksne styrkede rettigheter til opplæring, med bl.a. innføring av rett til særskilt norskopplæring i videregående opplæring.

Modulstrukturert opplæring for voksne innføres etter planen høsten 2024, og vil kunne ha stor betydning for fullføring av formell kvalifisering i introduksjonsprogrammet. Realkompetansevurdering og opplæring i norsk språk og fag parallelt, er en forutsetning for å lykkes med denne opplæringen. Kompetansekartlegging og karriereveiledning vil være en forutsetning for tidlig realkompetansevurdering i introduksjonsprogrammet. Se Prop. 1 S (2023–2024) for Kunnskapsdepartementet for nærmere omtale.

For ytterligere omtale av regjeringens grep for å kvalifisere de som står utenfor arbeidsmarkedet, se punkt 6.4.3 *Kompetanse for inkludering og omskilling*.

Den hurtigarbeidende gruppen som har vurdert arbeidsmarkedsinntegringen blant for-

drevne fra Ukraina fant en rekke barrierer for rask overgang til arbeidslivet. Gruppen vektla i sitt arbeid hvordan eksisterende tiltak, virkemidler og pågående prosesser kan justeres og suppleres for å motvirke barrierene. Tiltakene som anbefales er rettet mot kommunikasjon, samarbeid, norskopplæring og Arbeids- og velferdsetaten (NAV). De fleste av anbefalingene er blitt fulgt opp i løpet av høsten 2023.

Departementet følger også med på etterlevelsen av integreringsloven og de midlertidige reglene i integreringsloven for personer med midlertidig kollektiv beskyttelse. Dette vil gi et kunnskapsgrunnlag for å vurdere om det bør gjøres endringer i regelverket. Departementet vil også vurdere kunnskapsgrunnlaget i arbeidet med meldingen til Stortinget om integrering.

Jobbsjansen

Det er et særskilt mål å øke sysselsettingsgraden til kvinner med innvandrerbakgrunn. Ordningen med Jobbsjansen er et viktig virkemiddel med en målrettet innsats mot innvandrerkvinner som står langt fra arbeidsmarkedet, og som har behov for grunnleggende kvalifisering for å komme i jobb eller ordinær utdanning. Jobbsjansen er et individuelt tilpasset program, som skal gi styrkede kvalifikasjoner for varig tilknytning til arbeidslivet og økonomisk selvstendighet. Ordningen kan over flere år vise til gode resultater når det gjelder overgang til arbeid og utdanning.

Mangfold i arbeidslivet

Innvandrere kommer til Norge med kompetanse og erfaringer, og er en viktig ressurs for det norske arbeidslivet. Samtidig har innvandrere lavere sysselsettingsgrad, lavere jobbtrygghet og høyere arbeidsledighet sammenlignet med resten av befolkningen. Dette kommer til dels av at innvandrere, særlig de med fluktbakgrunn, har lavere formell kompetanse enn resten av den norske befolkningen. Samtidig får mange innvandrere ikke jobb i samsvar med den utdanningen og kompetansen de har, og er i større grad overkvalifisert for jobben de har enn befolkningen for øvrig.

For å få flere innvandrere inn i arbeidslivet, må også arbeidsgivere og virksomheter gjøre en innsats slik at innvandreres kompetanse og ressurser benyttes i større grad. Her er samarbeid med partene i arbeidslivet sentralt. Regjeringen vil fortsette innsatsen for å øke kunnskap om mangfold

som ressurs blant arbeidsgivere gjennom ulike tiltak i regi av IMDi og i samarbeid med AV-dir og partene i arbeidslivet. Viktige virkemidler i dette arbeidet er IMDis tilskuddsordning til private og offentlige arbeidsgivere, informasjon og veiledningstjeneste for arbeidsgivere og utdeling av den årlige Mangfoldsprisen. I forbindelse med de store ankomstene av flyktninger fra Ukraina, har AV-dir og IMDi også publisert veiledningsmaterieell for arbeidsgivere, kommuner og NAV.

6.5.3 Flere innvandrere deltar i samfunnslivet

Det er et mål for integreringspolitikken at innvandrere skal delta i det norske samfunnslivet, gjennom sterke fellesskap og gode fellesarenaer. Frivillige organisasjoner er viktige arenaer for integrering og deltakelse i samfunnet. Integreringspolitikken bidrar til å bekjempe barrierer mot deltakelse i både arbeids og samfunnsliv.

Rasisme og diskriminering

Rasisme og diskriminering er barrierer for deltakelse i arbeids- og samfunnsliv. Det er behov for tiltak som bryter ned og forebygger rasisme og diskriminering. Regjeringen vil legge fram en handlingsplan mot rasisme og diskriminering senhøsten 2023. Planen vil fokusere på rasisme og diskriminering som særlig forekommer på vei inn i, og på vei opp i, arbeidslivet, samt rasisme og diskriminering på ungdom sine arenaer. Det vises for øvrig til Kultur- og likestillingsdepartementet, som har koordineringsansvar på politikkområdene likestilling og diskriminering,

Sivilsamfunnets rolle i lokalt og nasjonalt integreringsarbeid

Sivilsamfunnet og frivillige organisasjoner spiller en viktig rolle i integreringsprosesser og i arbeidet med å skape felles møteplasser og samfunnsdeltakelse for alle. De frivillige organisasjonene har bl.a. spilt en viktig rolle under koronapandemien og i forbindelse med håndteringen av fordrevne fra Ukraina.

Det er et stort mangfold av frivillige organisasjoner. Både store nasjonale, og små lokale, innvandrerorganisasjoner bidrar til kompetanse, læring og inkludering og gir folk i alle aldre anledning til å møtes, engasjere seg og være en del av et fellesskap.

Negativ sosial kontroll og æresrelatert vold

Negativ sosial kontroll og æresrelatert vold utgjør barrierer for den enkeltes rett til å leve et fritt og trygt liv. Både nyankomne flyktninger, andre innvandrere og personer som er født og oppvokst i Norge, med og uten innvandrerbakgrunn, kan være utsatte.

Det er etablert særskilte tjenester med spisskompetanse om negativ sosial kontroll, æresrelatert vold, tvangsekteskap og kjønnslemlestelse. Det nasjonale tverretatlige kompetanseteamet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold er en viktig tjeneste som veileder og gir råd til ansatte i de ordinære tjenestene om hvordan følge opp utsatte. Teamet bidrar også med kompetanseheving til ansatte i tjenestene gjennom å holde foredrag og seminarer om tematikken. Det er utplassert 59 minoritetsrådgivere på utvalgte skoler i alle landets fylker. Minoritetsrådgiverne er et viktig lavterskeltilbud for utsatte personer som kan komme tidlig inn med rådgivning og forebyggende tiltak. IMDi minoritetsrådgivere skal også styrke kompetansen om tematikken blant skoleansatte og i det offentlige tjenesteapparatet. Det er også fire spesialutsendinger for integreringssaker på utenriksstasjonene i Kenya, Jordan, Pakistan og Tyrkia. Disse yter konsulær bistand til personer som er utsatt for negativ sosial kontroll, æresrelatert vold, tvangsekteskap og kjønnslemlestelse, og bidrar til å spre kunnskap om tematikken i Norge.

Den gjeldende handlingsplanen *Frihet fra negativ sosial kontroll og æresrelatert vold (2021–2024)* fokuserer på innsats for nyankomne flyktninger og innvandrere, kunnskap og kompetanse for et helhetlig hjelpetilbud, et styrket rettsvern for utsatte personer, å forebygge ufrivillige utenlandsopphold og internasjonalt samarbeid. Tiltak mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold inngår også i den nye opptrappingsplanen om vold mot barn og vold i nære relasjoner som regjeringen skal legge fram høsten 2023. Det er videre nedsatt et lovutvalg som skal gjennomføre en helhetlig juridisk utredning av problemstillinger i saker som omhandler negativ sosial kontroll, æresrelatert vold, tvangsekteskap, kjønnslemlestelse og psykisk vold. Utvalgets rapport vil foreligge vinteren 2024.

Tolking i offentlig sektor

For å sikre forsvarlig hjelp og rettsikkerhet, for å oppnå likeverdige offentlige tjenester for hele befolkningen og for at nye borgere skal få god

informasjon om plikter og rettigheter i det norske samfunnet, er bruk av kvalifisert tolk og tilpasset kommunikasjon nødvendig. Tilrettelagt informasjon fra offentlig sektor kan føre til økt deltakelse i samfunnet og større tillit til det offentlige. Bruken av kvalifiserte tolker er for lav, og for mange tolkeoppdrag blir utført av tolker uten dokumenterte kvalifikasjoner.

Lov om offentlige organers ansvar for bruk av tolk mv. (tolkeloven), ble vedtatt i juni 2021 og trådte i kraft 1. januar 2022. Hovedformålet med loven er todelt. Loven skal bidra til å sikre rettsikkerheten og forsvarlig hjelp og tjeneste for personer som ikke kan kommunisere forsvarlig med offentlige organer uten tolk. Det andre formålet er å bidra til å sikre at tolker holder en faglig forsvarlig standard. Loven regulerer bl.a. et krav om å bruke kvalifisert tolk, dersom bruk av tolk er nødvendig for å ivareta hensyn til rettsikkerhet eller for å yte forsvarlig hjelp og tjeneste. Det er dispensasjon fra dette kravet fram til 31. desember 2026. Offentlige organer kan velge mellom frammøtetolking og fjerntolking.

IMDi er nasjonal fagmyndighet for tolking i offentlig sektor. Direktoratet har en sentral rolle i å veilede om tolkeloven, om bruk av tolk i offentlig sektor, bidra til at offentlige virksomheter bestiller og bruker kvalifiserte tolker samt å sikre at tilstrekkelig antall tolker i aktuelle språk blir kvalifisert. IMDi har også ansvar for å drifte Nasjonalt tolkeregister og for kunnskapsutvikling på feltet.

Tolkeloven er sektorovergripende og regulerer også tegnspråktolking og tolking på samiske språk. Samtidig er det hver enkelt sektormyndighet som har ansvar for tilstrekkelig og forsvarlig bruk av tolker innenfor sitt ansvarsområde samt gode organisatoriske løsninger for bestilling og bruk av tolk. Som integreringsmyndighet har IMDi primært et ansvar for veiledning mv. som gjelder tolking på språk som brukes av flyktninger og innvandrere. AV-dir har ansvar for tolking for døve, hørselshemmede og døvblinde. Retten til bruk av samiske språk blir regulert gjennom sameloven.

Levekår i utsatte byområder

I flere utsatte byområder i byer rundt om i landet, med opphopning av dårlige levekår, er personer med innvandrerbakgrunn i flertall. Regjeringen vil fortsette å benytte områdesatsinger som et virkemiddel for å bedre levekår i utsatte byområder. Det vises til melding til Stortinget *Gode bysamfunn med små skilnader (Meld St.28 (2022 -2023))* som

ble lagt fram i august og til øvrig arbeid under Kommunal- og distriktsdepartementets ansvarsområde.

Ekstremisme

Forebygging av radikaliserings og ekstremisme har stor betydning for at innbyggere med og uten innvandrerbakgrunn kan delta fullt ut på alle samfunnets arenaer. I juni 2022 oppnevnte regjeringen Ekstremismekommisjonen. Ekstremismekommisjonen skal ha en bred tilnærming til ekstremismefeltet og innhente kunnskap som skal bidra til å forbedre landets evne til å forebygge radikaliserings og fremveksten av ekstremisme. Kommisjonen skal levere sin utredning tidlig i 2024. Regjeringen vil også legge fram en ny handlingsplan mot ekstremisme. Det vises for øvrig til arbeid under Justis- og beredskapsdepartementets ansvarsområde.

Statsborgerskap

Norsk statsborgerskap har en viktig symbolsk betydning ved at det markerer en tilhørighet til det norske samfunnet og dets grunnleggende verdier. Statsborgerskapet gir videre viktige rettigheter og plikter som har betydning for innbyggernes deltakelse i det norske samfunnet. Statsborgerskapets betydning som politisk virkemiddel varierer fra land til land. Hva staten ønsker å oppnå reflekteres i hvilke vilkår, rettigheter og plikter som er knyttet til statsborgerskap. Norsk statsborgerskap er viktig som ramme for fellesskap og skal bidra til integrering. Det har i løpet av de siste årene blitt gjort endringer i statsborgerloven som har vært begrunnet med integreringssyn. Hevet krav om ferdigheter i norsk muntlig trådte i kraft 1. oktober 2022 (med forbehold om fastsettelse i kongelig resolusjon). Formålet med endringen er å bidra til at flere får gode ferdigheter i norsk, ettersom dette er viktig for stabil arbeidstilknypning. Norskferdigheter er også viktig for deltakelse på andre samfunnsområder.

Våren 2019 ble det iverksatt et tidsavgrenset identitetsavklaringsprogram for irakiske statsborgere. Avviklingen av programmet har tatt lang tid, og ble bl.a. forsinket på grunn av koronapandemien. Regjeringen har vært opptatt av å fullføre identitetsavklaringsprogrammet så raskt som mulig, og det er nå gjennomført verifiseringer for samtlige deltakere i programmet.

Nytt regelverk for tilbakekall av statsborgerskap trådte i kraft 15. januar 2020. Bl.a. ble det lovfestet at norsk statsborgerskap ikke skal tilbake-

kalles dersom det, i betraktning av forholdets alvor og statsborgerens tilknytning til riket, vil være et uforholdsmessig inngrep overfor vedkommende selv eller de nærmeste familiemedlemene. Departementet tar sikte på å lyse ut en FoU innen utgangen av 2023, for å få belyst nærmere hvilken effekt lovendringene har hatt på vurderingen av forholdsmessighet i saker om tilbakekall av statsborgerskap.

6.6 Inntektssikringsordninger som gir økonomisk trygghet og samtidig stimulerer til arbeid

Inntektssikringsordningene skal gi økonomisk trygghet til personer som midlertidig eller varig ikke kan delta i arbeidslivet, og derigjennom bidra til utjevning av inntekt og levekår og understøtte sosial inkludering. Ordningene skal sikre inntekt og kompensere for særlige utgifter i forbindelse med sykdom, arbeidsledighet, barns sykdom, midlertidig svikt i arbeids- og inntektsevnen, uføret og alderdom. Ordningene skal samtidig utformes slik at de i tilstrekkelig grad hensyntar målet om høy sysselsetting og et omstillingsdyktig arbeidsliv, ved å gjøre det lønnsomt for den enkelte å utnytte sin arbeidsevne og ved å gi en økonomisk trygghet som understøtter viljen og evnen til å ta risiko. Utover hensynene til insentiver og fordeling spiller inntektssikringsordningene, og særlig dagpengeordningen, en viktig rolle som automatisk stabilisator i den økonomiske politikken.

Folketrygdens system er utformet slik at man i hovedsak opparbeider seg rettigheter gjennom arbeid. Nivået på ytelsene er stort sett knyttet til tidligere inntekt, og for flere ytelsener er tidligere arbeidsinntekt også en forutsetning for å komme inn under ordningen. Det sikrer at ordningene har et betydelig innslag av forsikring. Det gir også insentiver til å opparbeide seg rettigheter til ytelsener gjennom arbeid. Kompensasjonsgraden, eller hvor stor andel av den bortfalte inntekten som blir erstattet, er noe ulik i de forskjellige ordningene. For sykepenger, pleiepenger, omsorgspenger og opplæringspenger gis det som hovedregel full inntektskompensasjon opp til seks ganger folketrygdens grunnbeløp. De andre ordningene har en lavere kompensasjonsgrad. De fleste vil dermed få høyere inntekt fra arbeid enn fra trygd, noe som stimulerer til deltakelse i arbeidslivet. Samtidig gir mulighet for minsteytelsener i enkelte ordninger et sikkerhetsnett for alle.

Inntektssikringsordningene skal både støtte opp om arbeidslinjen ved at det skal lønne seg å jobbe og samtidig gi gode nok ytelser til at de gir økonomisk trygghet for de som ikke kan jobbe. Disse hensynene kan stå i motstrid, og må balanseres i utformingen av ordningene. For å sikre forutsigbarhet og bærekraft, må hovedprinsippene i ordningene ligge fast over tid. Samtidig må de tilpasses de behovene de skal møte. For å finne en god balanse mellom disse hensynene, er det viktig å benytte erfaringer og stadig ny kunnskap i det videre arbeidet med å videreutvikle gode inntektssikringsordninger. Bruk av forsøksordninger for å teste ut om justeringer fungerer slik de er tenkt, kan bidra til det samme, jf. bl.a. omtale av forsøk med arbeidsorientert uføretrygd under punkt 6.6.1.

Regjeringen har foretatt flere endringer i inntektssikringsordningene de siste årene. Regelverket for arbeidsavklaringspenger ble endret fra 1. juli 2022. Karensperioden i regelverket for arbeidsavklaringspenger er avviklet og unntaksreglene for forlengelse av stønadperioden er endret. Dette er viktige endringer for å unngå at personer på arbeidsavklaringspenger faller ut av ordningen før de er ferdig avklart, og det vil gi mer tid til avklaring av arbeidsevnen for dem som trenger det. Arbeidsavklaringspenger er fortsatt en tidsavgrenset ytelse, og det skal gis tett og god oppfølging underveis i avklaringsløpet.

For å bedre inntekten til utsatte barnefamilier, ble bestemmelsen om at summen av uføretrygd og barnetillegg ikke kan utgjøre mer enn 95 pst. av inntekt før uførhet avviklet fra 1. juli 2022. Ifm. budsjettavtalen mellom regjeringen og SV om statsbudsjettet for 2023 ble barnetilleggene til mottakere av dagpenger, arbeidsavklaringspenger og kvalifiseringsstønad oppjustert til 35 kroner pr. barn pr. dag fra 1. februar 2023. I tillegg er det med virkning fra 1. januar 2023 gitt rett til barnetillegg til begge foreldre som forsørger barn og mottar dagpenger.

Med virkning fra 1. januar 2023 ble det gjort enkelte endringer i regelverket for sykepenger og pleie-, opplærings- og omsorgspenger, med formål å sikre mer samsvar mellom regelverk og praksis, bidra til mottak av riktig ytelse og å gi noe utvidede rettigheter.

For nærmere omtale av regelverket for inntektssikringsordningene, se programkategoriomtalene. Se også punkt 6.1 Et velfungerende arbeidsmarked med god utnyttelse av arbeidskraften for nærmere omtale av dagpengeordningen for arbeidsledige, og punkt 6.7 Gode og forutsigbare pensjoner for dagens og framtidige genera-

sjoner for omtale av ordningen med alderspensjon.

De sosiale tjenestene i arbeids- og velferdsforvaltningen er det nedre økonomiske og sosiale sikkerhetsnettet. Se nærmere omtale av disse tjenestene under punkt 6.8 Inkludering i samfunnet og gode levekår for de vanskeligst stilte.

6.6.1 Kombinere uføretrygd og arbeid

Norge har en høy andel mottakere av uføretrygd og andre helserelaterte ytelser, jf. omtale i del I, punkt 3.6 Helserelaterte ytelser. Størstedelen av de i yrkesaktiv alder som står utenfor arbeidslivet, mottar helserelaterte ytelser. Regjeringen vil gjøre det lettere å kombinere inntektsgivende arbeid og trygd, bl.a. ved å bidra til at det finnes tilgjengelige jobber og øke etterspørselen etter arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne. Regjeringen vil innføre et avgrenset forsøk med arbeidsorientert uføretrygd for nye uføre under 30 år, se nærmere omtale under punkt 6.4 God inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet.

Anmodningsvedtak

I avtalen med SV om Revidert nasjonalbudsjett 2023 ble det enighet om at regjeringen i forbindelse med statsbudsjettet for 2024 kommer tilbake med en vurdering av en omlegging av fribeløpet i uføretrygden, herunder en vurdering av en økning av fribeløpet inntil 1 G og andre endringer, med mål om at uføre med restarbeidsevne i større grad enn med dagens regelverk kan kombinere arbeidsinntekt med uføretrygd. Departementet tar sikte på å lyse ut en ekstern utredning innen kort tid, for å få et tilstrekkelig kunnskapsgrunnlag i forbindelse med vurderingen av omlegging av fribeløpet. Regjeringen vil komme tilbake med en nærmere redegjørelse og vurdering i Prop. 1 S for 2025. Det vises til omtale av vedtak 937 (2022–2023) under del I, punkt 4 Oppmodningsvedtak.

Stortinget fattet 14. mars 2023 et enstemmig vedtak om at regjeringen skal komme tilbake til Stortinget med forslag som sikrer at uføre som kommer i arbeid ikke får urimelige krav om tilbakebetaling.

Personer som mottar uføretrygd kan årlig tjene inntil 0,4 ganger grunnbeløpet (G), dvs. om lag 47 500 kroner, uten at uføretrygden blir redusert. Delvis uføre kan i tillegg utnytte den delen av inntektsevnen som ikke har falt bort på grunn av uførheten, og som ligger til grunn for den fastsatte uføregraden. Dersom inntekten blir høyere, blir uføretrygden redusert med en andel av den

overskytende inntekten. Er inntekten høyere enn 80 pst. av inntekt før uførhet, skal det ikke utbetales uføretrygd det året. Den uføretrygdede kan enkelt melde inn forventet pensjonsgivende inntekt, samt endringer underveis i året, slik at ytelsen løper mest mulig korrekt. For mye eller for lite utbetalt uføretrygd blir korrigert det påfølgende året i form av et etteroppgjør.

Som utgangspunkt skal uføretrygden for hele året kreves tilbake i etteroppgjøret om den årlige inntekten overstiger 80 pst. av tidligere inntekt. Arbeids- og velferdsetaten kan likevel la være å gjøre krav på tidligere utbetalt uføretrygd som mottakeren hadde rett på, om overskridelsen skyldes et forsøk på å komme seg tilbake i arbeid. Nærmere regler om arbeidsforsøk framgår av forskrift. Urimelig tilbakekreving kan skyldes utformingen og/eller praktiseringen av hva som skal regnes som arbeidsforsøk. Departementet gjennomgår nå reglene og tar sikte på å sende et forslag om endring av forskriften på høring i løpet av året.

Det vises til omtale av vedtak 533 (2022–2023) under del I, punkt 4 Oppmodingsvedtak.

6.6.2 Endringer i barnetilleggene

Prisjustering av barnetillegg til mottakere av dagpenger, arbeidsavklaringspenger og kvalifiseringsstønad

Formålet med barnetilleggene er å kompensere for deler av ekstrautgiftene stønadmottakere med barn har. Før oppjusteringen av barnetilleggene for dagpenger, arbeidsavklaringspenger og kvalifiseringsstønad ifm. budsjettavtalen mellom regjeringen og SV for 2023, jf. omtale over, har barnetilleggene blitt nominelt videreført over mange år. Regjeringen vil framover legge opp til at hovedregelen er en årlig prisjustering av barnetilleggene i tråd med anslått KPI. Formålet med denne endringen er å bidra til at stønadmottakere får opprettholdt kjøpekraften knyttet til de ekstrautgiftene som følger med å ha barn.

Barnetillegg til begge forsørgere på tiltakspenger

I dag følger det av § 3 i tiltakspengeforskriften at dersom begge foreldre deltar på arbeidsmarkedstiltak, gis barnetillegget til kun en av foreldrene. Regjeringen foreslår at barnetillegget skal gis til begge foreldre som mottar tiltakspenger, tilsvarende som for mottakere av dagpenger, arbeidsavklaringspenger og kvalifiseringsstønad. Endringen vil forenkle saksbehandlingen i Arbeids-

og velferdsetaten, fordi det ikke lenger må sjekkes om den andre forelderen mottar tiltakspenger. Det legger til rette for økt digitalisering.

Se nærmere omtale under programkategori 09.30 Arbeidsmarked.

Rett til barnetillegg når barnet har egen inntekt for mottakere av arbeidsavklaringspenger, uføretrygd og kvalifiseringsstønad

Dersom barnet har egen inntekt som er større enn grunnbeløpet (118 620 kroner per 1. mai 2023), faller barnetillegget bort for mottakere av arbeidsavklaringspenger, uføretrygd og kvalifiseringsstønad som forsørger barn. For mottakere av arbeidsavklaringspenger og kvalifiseringsstønad faller barnetillegget også bort hvis barnet har rett til barnepensjon etter folketrygdloven kapittel 18.

I dagens regler er det dermed en forventning om at barnet selv dekker kostnader til eget livsopphold hvis de har inntekt over en viss størrelse, i stedet for at inntekten kan spares eller at barnet kan bruke pengene på noe de selv eller familien ellers ikke ville ha råd til. Dagens regler kan være et hinder for at barn med foreldre som mottar disse ytelsene kan bruke inntekten sin slik andre barn kan. Barn må kunne jobbe og tjene penger i helger og skoleferier uten at foreldre som mottar ytelser taper økonomisk på det. Reglene som gjelder i dag, stimulerer ikke til at unge får viktig arbeidserfaring og tilknytning til arbeidslivet i tidlig alder. Departementet sendte derfor 15. juni 2023 på offentlig høring forslag om å endre regelverket slik at barns inntekt ikke skal ha betydning for forelderens rett til barnetillegg. Det kom inn 23 høringssvar. Sju av instansene hadde ikke merknader. Alle instansene som hadde merknader, støttet departementets forslag. Regjeringen foreslår på denne bakgrunn at barnetillegget til arbeidsavklaringspenger, uføretrygd og kvalifiseringsstønad skal gis uavhengig av barnets inntekt eller om det mottar barnepensjon. Departementet vil legge fram forslag til nødvendige lovendringer for Stortinget.

6.6.3 Sosiale ordninger for selvstendig næringsdrivende og frilansere

Selvstendig næringsdrivende og frilansere har mange av de samme rettighetene til inntektssikring som arbeidstakere. Samtidig er det noen forskjeller, som både henger sammen med skatteinnbetalingene og at disse gruppene anses å være sine egne arbeidsgivere. I tillegg er ordningene utformet med hensyn til at næringsvirksomhet og

frilansoppdrag ofte innebærer større grad av fleksibilitet og mulighet til å tilpasse egen arbeidstid enn arbeidstakerforhold.

Anmodningsvedtak

Regjeringen arbeider med å vurdere utvalgte problemstillinger knyttet til selvstendig næringsdrivende og frilanseres rettigheter. Arbeidet må bl.a. ses i sammenheng med oppfølging av anmodningsvedtak 456 (2021–2022) om samme tema, se omtale under del I, punkt 4 Oppmodningsvedtak. Regjeringen mener at selvstendig næringsdrivende og frilanseres sosiale ordninger samlet sett er gode. Samtidig er det noen utfordringer som det er viktig å se nærmere på. Arbeids- og inkluderingsdepartementet, dels i samarbeid med Kultur- og likestillingsdepartementet, arbeider derfor med å utrede disse problemstillingene og mulige tiltak. Som en del av arbeidet har Arbeids- og inkluderingsdepartementet gitt Arbeids- og velferdsdirektoratet i oppdrag å vurdere behov for tiltak knyttet til veiledning og forvaltning av disse gruppens rettigheter. Videre vurderer departementet grensen for når det skal gjennomføres en skjønnsfastsettelse av sykepengegrunnlaget for arbeidstakere og frilansere. Departementet ser også nærmere på forsikringsordningene for tilleggssykepengene for selvstendig næringsdrivende og frilansere, bl.a. i lys av funn fra en evaluering av ordningene av Vista Analyse.¹² Regjeringen har i tillegg nylig gjennomført en innspillsrunde for å få mer kunnskap om utfordringer knyttet til frilansere og selvstendig næringsdrivendes rettigheter. Utredningsarbeidet vil fortsette inn i 2024, og regjeringen vil derfor komme tilbake med en nærmere redegjørelse og vurdering i Prop. 1 S (2024–2025).

6.7 Gode og forutsigbare pensjoner for dagens og framtidige generasjoner

6.7.1 Mål for pensjonspolitikken

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

oversiktlig og forutsigbart og ha god oppslutning i befolkningen.

Det er fra 2011 gjennomført en omfattende reform av pensjonssystemet som trygger framtidens pensjoner og bidrar til å styrke bærekraften. Reformen stimulerer til økt yrkesdeltakelse som igjen øker offentlige inntekter. Yrkesaktiviteten blant eldre har økt etter 2010, jf. målet om redusert frafall fra arbeidslivet (punkt 6.1) og omtalen av utviklingen i sysselsetting blant eldre (punkt 3.2). Samtidig gir reformen mulighet for en fleksibel overgang mellom arbeid og pensjon. Utgiftene til alderspensjon blir på lang sikt lavere enn om reformen ikke hadde blitt gjennomført, men utgiftene vil, selv med pensjonsreformen, fortsette å øke sterkt i årene framover som følge av at det blir flere eldre.

På lang sikt er det særlig levealdersjusteringen som bidrar til innsparinger. Nye årskull av alderspensjonister må ved økende levealder utsette uttaket av pensjon for å få like høy pensjon som eldre årskull. I forlikene som ledet opp til pensjonsreformen var det bred enighet om at alderspensjon under utbetaling skal reguleres svakere enn lønnsveksten. Dette gjelder for alle alderspensjonister og demper utgiftsveksten også på kortere sikt. Det er rimelig at også dagens eldre bidrar til å sikre et bærekraftig pensjonssystem, slik at ikke hele regningen sendes til neste generasjon.

Stortinget vedtok våren 2022 nye regler for regulering av alderspensjon under utbetaling. De gamle reglene som ble innført med pensjonsreformen, ble innført med sikte på at pensjonene over tid skulle ha en utvikling som tilsvarte gjennomsnittet av lønns- og prisveksten. De gamle reglene innebar at pensjonene ble regulert med lønnsveksten og deretter fratrukket en fast faktor på 0,75 pst. Alderspensjon under utbetaling reguleres fra og med 2022 med gjennomsnittet av lønns- og prisveksten. Dette gjelder også for regulering av minste pensjonsnivå og garantipensjon. Avtalefestet pensjon (AFP) i privat sektor reguleres i tråd med de gamle reglene.

Regjeringen Solberg oppnevnte 12. juni 2020 et utvalg som fikk i mandat å beskrive pensjonssystemet og evaluere om de langsiktige målene for reformen vil kunne nås. Videre skulle utvalget vurdere behov for justeringer som kan bidra til å sikre pensjonssystemets økonomiske og sosiale bærekraft. Utvalget leverte sin rapport NOU 2022: 7 *Et forbedret pensjonssystem* til Arbeids- og inkluderingsdepartementet 16. juni 2022. Et samlet utvalg viser til at pensjonsreformen var nødvendig for å begrense veksten i utgiftene til alderspensjon

¹² Vista Analyse (2022). Selvstendig og trygg.

fra folketrygden og bedre bærekraften i offentlige finanser. Videre vurderer utvalget at reformen ser ut til å virke etter hensikten, og at hovedelementene i reformen må ligge fast. Utvalget peker imidlertid på behov for enkelte justeringer for å styrke den sosiale bærekraften i pensjonssystemet, herunder gradvis økning i aldersgrensene i pensjonssystemet, bedre regulering av minstenivåene og økt alderspensjon til uføre. Utvalgets forslag til endringer er en enhetlig pakke av tiltak som bør vurderes samlet. Regjeringen har mål om et nytt bredt pensjonsforlik og tar sikte å legge fram en stortingsmelding om pensjon i løpet av høstsesjonen 2023.

6.7.2 Det samlede pensjonssystemet

Det samlede pensjonssystemet beskrives ofte som tredelt: folketrygdens alderspensjon, tjenestepensjoner (pensjoner opptjent i arbeidsforhold) inkl. AFP samt individuell pensjonssparing.

- Folketrygdens alderspensjon er bærebjelken i pensjonssystemet, og utgjør for de fleste den klart største delen av samlet alderspensjon. Samlede utbetalinger av alderspensjon fra folketrygden i 2024 er anslått til 316 mrd. kroner, og nåverdien av de opptjente rettighetene til alderspensjon i folketrygden er anslått til drøyt 10 200 mrd. kroner ved inngangen til 2023.
- Retten til tjenestepensjon bygges gradvis opp gjennom ansettelsesforhold, og finnes i ulike ordninger med varierende utforming og ytelsenivå. Innskuddspensjon har over tid blitt det tjenestepensjonsproduktet som langt de fleste arbeidstakere i privat sektor dekkes av. Innskuddspensjon kjennetegnes av at et årlig innskudd til pensjon, normalt som en prosentandel av den enkeltes lønn, er definert i pensjonsavtalen. Årlig innskudd skal fra 1. januar 2022 minst utgjøre to pst. av lønn opp til tolv grunnbeløp. I offentlig sektor er tjenestepensjonsordningen for årskull født før 1963 en bruttoordning som garanterer et gitt samlet nivå på årlig pensjon fra folketrygden og tjenestepensjonsordningen. Årskull født fra og med 1963 tjener fra og med 2020 opp offentlig tjenestepensjon i en påslagsordning som beregnes uavhengig av folketrygden. Ifølge Statistisk sentralbyrå utgjorde pensjonsforpliktelsene i tjenestepensjonsordningene, ekskludert AFP, nær 2600 mrd. kroner ved inngangen til 2023, hvorav offentlig sektors forpliktelser utgjorde om lag 61 pst.
- Avtalefestet pensjon (AFP-ordningen) er ulik i offentlig og privat sektor. AFP i privat sektor

gir et livsvarig påslag til alderspensjon fra folketrygden. I offentlig sektor er AFP fortsatt en tidligpensjonsordning i alderen 62–66 år. Alle ansatte i offentlig sektor er omfattet av AFP-ordningen, mens om lag halvparten av ansatte i privat sektor arbeider i en virksomhet som er tilsluttet AFP-ordningen. Det er avtalt at AFP i offentlig sektor skal legges om etter mønster av AFP-ordningen i privat sektor for ansatte født i 1963 eller senere, dvs. fra 2025, og et forslag til lovendringer ble sendt på høring november 2022.

- Individuell pensjonssparing (IPS), avgrenset til de skattefaviserte ordningene, utgjør en begrenset del av pensjonssystemet. Pensjonsforpliktelsene i disse ordningene utgjorde om lag 73 mrd. kroner ved inngangen til 2023.

For den enkelte vil årlig samlet pensjon særlig avhenge av hvilke pensjonsordninger vedkommende har rett til, inntekten i og lengden på opptjeningsperioden, fødselsår og når pensjonen tas ut. Folketrygdens alderspensjon er bærebjelken i pensjonssystemet, og de øvrige pensjonsordningene er tilpasset denne. Innføringen av fleksibelt uttak av alderspensjon i folketrygden og levealdersjustering fra 2011 har gjort det nødvendig å justere en rekke tilstøtende ordninger, både i og utenfor folketrygden. Mye av dette arbeidet er gjennomført, men det pågår fortsatt arbeid på ulike områder som omtales nærmere nedenfor.

6.7.3 Pågående prosesser på pensjonsområdet

Evaluering av pensjonsreformen

Pensjonsutvalget, ledet av Kristin Skogen Lund, leverte sin utredning NOU 2022: 7 *Et forbedret pensjonssystem* til Arbeids- og inkluderingsdepartementet 16. juni 2022. Pensjonsutvalget foreslår en rekke tiltak for å styrke den sosiale bærekraften til pensjonssystemet. Tre sentrale forslag er:

- En gradvis økning av aldersgrensene i pensjonssystemet og tilgrensende ordninger (helse relaterte ytelser, dagpenger mv.) for personer født 1964 og senere, i takt med økningen i forventet levealder.
- Lønnsregulering av minstesatsene i alderspensjon, kombinert med at løpende pensjoner reguleres med gjennomsnittet av pris- og lønnsveksten.
- Økt pensjon til uføre i yngre årskull gjennom økt alder for opptjening og overgang til alderspensjon for personer som mottar uføretrygd.

Utvalgets forslag vil i hovedsak kunne innebære endringer for personer født 1964 og senere. Med gjeldende regelverk kan personer født i 1964 starte uttak av alderspensjon tidligst februar 2026. Utvalgets forslag om økt opptjening i ny opptjeningsmodell for personer som mottar uføretrygd vil imidlertid også kunne påvirke pensjonsopptjeningen og -nivået for personer født i årene 1954–1963, hvor de eldste årskullene allerede har fylt 67 år og blitt overført til alderspensjon. Regjeringen vil legge fram en melding for Stortinget som følger opp utvalgets vurderinger og forslag. Regjeringen tar sikte på et nytt bredt politisk forlik om pensjon og vil involvere partene i arbeidslivet i dette arbeidet.

Offentlig tjenestepensjon

Partene i offentlig sektor kom 3. mars 2018 til enighet om en ny pensjonsløsning for offentlig sektor. Avtalen omfatter både alderspensjon og avtalefestet pensjon (AFP). Departementet fulgte opp avtalen med lovforslag i de lovfestede offentlige tjenestepensjonsordningene, som ble vedtatt av Stortinget 5. juni 2019 jf. lov 21. juni 2019 nr. 26, Lovvedtak 72 (2018–2019), Innst. 314 L (2018–2019) og Prop. 87 L (2018–2019).

De nye tjenestepensjonsordningene gjelder fra 2020 og omfatter årskull født f.o.m. 1963. Ny AFP i offentlig sektor omfatter de samme årskullene og vil gjelde fra 2025. De nye ordningene gir bedre uttelling for å stå lenger i arbeid, bygger ned mobilitetshindringer mellom offentlig og privat sektor og er tilpasset pensjonsreformen. I tråd med pensjonsavtalen fra 3. mars 2018 skal ny AFP i offentlig sektor utformes etter mønster av AFP i privat sektor. Regelfesting av ny AFP i offentlig sektor, i tråd med pensjonsavtalen 3. mars 2018 med partene i offentlig sektor, gjenstår og departementet sendte et lovforslag for ny offentlig AFP på høring i november 2022. Departementet går nå gjennom høringssvarene, og vil foreslå lovendringer for Stortinget slik at ny AFP i offentlig sektor kan utbetales fra 2025 som avtalt.

I pensjonsavtalen fra 3. mars 2018 framgår det at regelverket for personer med særaldersgrenser som er født i 1963 eller senere må tilpasses påslagsmodellen. I påvente av en endelig avtale om pensjon til personer med særaldersgrense er det videreført 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). 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.

Regjeringen og partene i offentlig sektor inngikk i juni 2022 en prosessavtale for det videre arbeidet med særaldersgrensene for å følge opp pensjonsavtalens punkt om at regelverket for personer med særaldersgrenser som er født i 1963 eller senere må tilpasses påslagsmodellen. Det følger av pensjonsavtalen fra 3. mars 2018 at arbeidet med særaldersgrensene har to ulike prosesser; først en prosess om pensjonsregler og deretter en prosess om framtidige aldersgrenser. Partene i offentlig sektor kom 25. august til enighet om nye pensjonsregler for personer som har særaldersgrenser som er født fra og med 1963. De nye reglene innebærer at personer med særaldersgrenser får et særalderspåslag som er et påslag til livsvarig pensjon som kommer på toppen av ordinær pensjon. Særalderspåslaget er 5,8 pst. for de som har aldersgrense 65 år, 6,5 pst. for de som har aldersgrense 63 år og 7,7 pst. for de som har aldersgrense 60 år. Avtalen innebærer videre at tidligpensjonsordningen avvikles fra og med 1965-kullet for de som har aldersgrense 65 år, samt at 85-årsregelen fases ut for de som har aldersgrense 60 og 63 år. De nye reglene innebærer også at særaldersgrensene og utbetalingsperioden for tidligpensjon flyttes oppover i takt med økningen av aldersgrensene i folketrygden. Partene erkjenner at de som har pliktig fratreden ved aldersgrensen står i en særstilling. Det er avtalt en prosess for å avklare særregler for de som har pliktig fratreden ved aldersgrensen. Denne prosessen skal avsluttes innen 1. juli 2024.

Regjeringen og partene i offentlig sektor er innforstått med at det nå igangsettes et arbeid for å vurdere det framtidige omfanget av særaldersgrenser. Arbeidet har som siktemål at offentlig sektor i større grad får nyttiggjort seg av den kompetansen personer som i dag har særaldersgrenser besitter. Det har vært nedsatt en arbeidsgruppe som har vurdert det framtidige behovet for særaldersgrenser. Gruppen, som ble etablert i januar 2023, ble ledet av Pål Molander. Partene i arbeidslivet ved Akademikerne, KS, LO, Spekter, Unio og YS har deltatt i arbeidet gjennom møter, skriftlige informasjon og kommentarer til rapportutkast. Arbeidsgruppen leverte juni 2023 rapporten «Særaldersgrenser før og nå – og en vurdering av det framtidige behovet». Denne rapporten utgjør et viktig kunnskapsgrunnlag som regjeringen vil bruke i arbeidet med å vurdere aldersgrensene.

Regjeringen la 26. mai 2023 fram en lovproposisjon om å oppheve minstegrensen på 20 pst. stilling for rett til medlemskap i de lovfestede offentlige tjenestepensjonsordningene i lov om Statens pensjonskasse, apotekerpensjonsloven og sykepleierpensjonsloven. Det foreslås også en opphevelse av en tilsvarende bestemmelse i pensjonsordningen for oppdragstaker i statlig beredskaps hjem eller spesialisert fosterhjem. Oppheving av minstegrensen innebærer at også offentlig ansatte vil få pensjonsopptjening fra første krone og første dag.

AFP i privat sektor

LO og NHO gjennomførte i 2017 en evaluering av AFP-ordningen i privat sektor, som ble lagt om som en del av pensjonsreformen i 2011, og konkluderte med at ordningen etter omleggingen i hovedsak har fungert som forutsatt, men at det er enkelte forhold ved dagens ordning som bør utredes videre.

LO og NHO ble i tariffoppgjøret i 2018 enige om å utrede alternativer til den gjeldende AFP-ordningen, jf. tariffpartenes protokoll 8. april 2018. Av protokollen framgår det at felles mål for en framtidig ordning er at det skal være bedre samsvar mellom tid i AFP-bedrift og hva man får utbetalt i pensjon. Det daværende Arbeids- og sosialdepartementet og Finansdepartementet bistod partene i utredningsarbeidet.

Utredningsarbeidet identifiserte et mulig handlingsrom og etablerte noen rammer for løsninger som kan balansere ulike hensyn. Arbeidet er dokumentert i rapporten «Utredning av en mulig reformert AFP-ordning i privat sektor» som ble publisert 12. mai 2021. AFP i privat sektor er partenes ordning. Regjeringen er innstilt på å gå i forhandlinger med partene med sikte på en omlegging, dersom partene ønsker å gå videre med en omlegging av ordningen.

Reform av ytelser til etterlatte

Regjeringen oppnevnte 2. oktober 2015 et offentlig utvalg med oppdrag å utrede etterlatteytelsene i folketrygden. Utvalget hadde i mandat å vurdere behovet for de enkelte etterlatteytelsene, og komme med tilråding om hvilke etterlatteytelser folketrygden skulle ha i 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.

Etter forslag fra Regjeringen Solberg vedtok Stortinget 10. desember 2020 en reform av folketrygdens etterlatteytelser, jf. lovvedtak 39 (2020–2021), Innst. 128 L (2020–2021) og Prop. 13 L (2020–2021). Vedtaket må ses i lys av pensjonsreformen og innebærer en omfattende omlegging av folketrygdens ytelser til etterlatte. Etterlatteytelsene til personer under 67 år skal omgjøres til en tidsbegrenset omstillingsstønad med aktivitetsplikt, hvor målet er at den etterlatte i løpet av omstillingsperioden skal komme ut i jobb og bli selvforsørget. Barnepensjonene styrkes og forenkles. Videre skal særreglene for beregning av uføretrygd og alderspensjon til etterlatte fases ut. Stortingets vedtak er fulgt opp ved at det er vedtatt nødvendige lovendringer som tilpasning til de nye ytelsene og reglene, både på folketrygdens områder, jf. Lovvedtak 88 (2022–2023), Innst. 387 L (2022–2023) og Prop. 77 L (2022–2023), og i samordningsreglene for offentlig tjenestepensjon, jf. Lovvedtak 87 (2022–2023), Innst. 386 L (2022–2023) og Prop. 72 L (2022–2023). Lovvedtakene ble sanksjonert i statsråd 16. juni 2023, og det ble samtidig fastsatt at reformen trer i kraft 1. januar 2024. Nødvendige forskrifter på folketrygdens område ble fastsatt 21. juni 2023. Det er behov for å endre enkelte forskrifter som gjelder samordningsregelverket. Departementet sendte forslag til forskriftsendringer på høring 4. juli 2023, og vil fastsette nødvendige forskrifter før reformen trer i kraft 1. januar 2024.

Pensjonstrygden for fiskere

Fiskere som helt eller delvis har inntekt i form av lott, blir i dag i skatte- og trygderettslig sammenheng regnet som selvstendige næringsdrivende. I likhet med andre selvstendig næringsdrivende er fiskerne ikke omfattet av obligatorisk tjenestepensjon, men det har i motsetning til andre selvstendig næringsdrivende likevel en pliktig pensjonsordning gjennom Pensjonstrygden for fiskere. Pensjonstrygden er en lovbestemt, pliktig tidligpensjonsordning (avtrappingspensjon) fra 60 til 67 år for personer som har eller har hatt fiske som hovednæring.

Pensjonstrygden for fiskere er utligningsfinansiert. Det vil si at ordningen ikke er fondert, men at årets pensjonsutgifter dekkes av årets inntekter fra medlemspremie og omsetningsavgift på salg av fisk. Ordningens utgifter til pensjoner har over flere år vært høyere enn ordningens inntekter, og det har derfor vært nødvendig med til dels betydelige bidrag fra ordningens likviditetsfond, som i sin tid ble bygget opp av den tidligere utførselsav-

giften, som ble avvirket i 1993. I 2020 var likviditetsfondet brukt opp, og siden ordningen er garantert av staten, har det derfor vært blitt gitt tilskudd fra staten over statsbudsjettet i perioden 2020–2023.

For å sikre en bedre balanse mellom ordningens inntekter og utgifter, har både medlemspremien og omsetningsavgiften i flere omganger blitt økt. Medlemspremien og omsetningsavgiften utgjør i 2023 hhv. 16 142 kroner og 0,4 pst.

Under Regjeringen Solberg sendte departementet 16. september 2021 på høring et forslag om lukking av ordningen, slik at den på sikt blir avvirket. Bakgrunnen var at ordningen er underfinansiert og i tillegg hadde en rekke svakheter. I høringsnotatet ble det foreslått at ordningen ble lukket for nye medlemmer, slik at den på sikt ble avvirket. Som en følge av at en lukking ville redusere pensjonstrygdens inntekter, ble det i høringsnotatet uttalt at regjeringen var innstilt på å dekke deler av underdekningen, med et beløp som i størrelsesorden tilsvarte det beløpet man antok at staten måtte utbetale i statsgaranti ved en videreføring av ordningen. Endelig ble det i høringsnotatet uttalt at kostnadene ved en raskere lukking eller en videreføring av dagens ordning ble forutsatt finansiert av næringen selv.

I høringsrunden rettet enkelte høringsinstanser kritikk mot prosessen. Som en følge av dette ble det høsten 2022 nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe til å utrede om det var behov for en egen pensjonstrygd for fiskere og hvordan denne i så fall burde være utformet. Høringsnotatet og arbeidsgruppens rapport vil bli fulgt opp på egnede måter.

Innspill fra pensjonistenes organisasjoner til utformingen av eldrepolitikken

Regjeringen mener at pensjonistene i større grad skal kunne komme med innspill på utformingen av regjeringens eldrepolitikk og andre områder som berører dem, og har derfor i Hurdalsplattformen slått fast at den vil gi pensjonistenes organisasjoner forhandlingsrett på andre områder enn reguleringen av pensjoner, for å gi mulighet til å drøfte viktige spørsmål i eldrepolitikken. Regjeringen inngikk på denne bakgrunn 20. juni 2022 en avtale med pensjonistenes og arbeidstakernes organisasjoner om fire årlige møter om statsbudsjettene, for at regjeringen gjennom disse årlige møtene kan nyttiggjøre seg organisasjonenes kompetanse og innsikt i et viktig politikkområde. Regjeringens politikk på områder som berører eldre, vil på den måten være bedre forankret i

pensjonistenes ønsker og behov, og virkemidlene i eldrepolitikken kan slik innrettes til det beste for eldres levekår og livssituasjon, jf. også omtale i Prop. 41 L (2021–2022), kapittel 10.

Pensjonist- og arbeidstakerorganisasjonene har til budsjettet for 2024 fremmet krav på flere departementers områder. Regjeringen viser til organisasjonenes ønske om en mer tilgjengelig arbeids- og velferdsforvaltning. Det vises bl.a. til regjeringens svar på Stortingets anmodningsvedtak nr. 63 av 29. november 2022, hvor regjeringen bes om å sørge for at alle landets NAV-kontorer har en åpningstid og tilgjengelighet som sikrer brukere som ikke kan eller ikke er komfortable med å benytte seg av digitale og selvbetjente løsninger. Se nærmere omtale under del I, punkt 4 Oppmodningsvedtak. Når det gjelder digital tilgjengelighet vises det til programkategori 09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken for nærmere omtale.

Regjeringen viser videre til at organisasjonene ønsker økt minstepensjon, bedring av uføres alderspensjon og sykepengerettigheter etter fylte 67 år. Dette er områder som også Pensjonsutvalget har pekt på i sin rapport, NOU 2022: 7 Et forbedret pensjonssystem, se omtale ovenfor. Regjeringen vil ta med seg organisasjonenes ønsker på disse områdene med seg i oppfølgingen av utvalgets rapport.

Organisasjonene har etterspurt en satsning på styrket grunnbemanning i de kommunale helse- og omsorgstjenestene, satsing på heltid og faste stillinger, flere studieplasser innen helsesektoren og flere praksisplasser. *Opptrappingsplan for heltid og god bemanning i omsorgstjenesten* har som mål å bidra til tilstrekkelig årsverk med relevant utdanning i omsorgstjenesten og består av tiltak knyttet til tjenesteutvikling, rekruttering og kvalifisering av ansatte, og ledelse og planlegging.

Den 2. februar 2023 mottok regjeringen Helsepersonellkommissjonens utredning NOU 2023: 4 *Tid for handling*. Utredningen gir en helhetlig og kunnskapsbasert vurdering av behovene for personell og kompetanse frem mot 2040. Regjeringen kommer tilbake til oppfølgingen av Helsepersonellkommissjonen i bl.a. *Opptrappingsplan for heltid og god bemanning i omsorgstjenesten* og den kommende stortingsmeldingen Nasjonal helse- og samhandlingsplan, i stortingsmeldingen om profesjonsutdanningene og i fagskolemeldingen. Gitt NOUens faglige bredde kan det også være grunnlag for oppfølging også i den kommende Prioriteringsmeldingen og i Helseberedskapsmeldingen. Videre inngikk regjeringen i september 2022 en samarbeidsavtale med KS for å øke antal-

let praksisplasser i kommunene for helse- og sosialfagsstudenter. Det vises til nærmere omtale i Prop. 1 S (2022–2023) Helse- og omsorgsdepartementet. Regjeringen vil også videreføre satsingen på bo- og reisestønad til studentene og andre tiltak som støtter opp under kvalitet og kapasitet i praksis i kommuner langt fra campus. Det vises til nærmere omtale i Prop. 1 S (2023–2024) Kunnskapsdepartementet.

Regjeringen foreslår midler til flere studieplasser innen medisin, fysioterapi og vernepleie i tillegg til den styrkede kapasiteten til fra perioden 2022–2023. For å kunne møte utfordringene i de kommunale helse- og omsorgstjenestene med kunnskapsbasert politikk, foreslår regjeringen videre midler til forskning på de kommunale helse- og omsorgstjenestene, jf. Prop. 1 S (2023–2024) Kunnskapsdepartementet.

Organisasjonene ønsker en satsing på fastlegeordningen og at tannhelse blir en del av egenandelsordningen. Regjeringen satte i august 2022 ned et hurtigarbeidende ekspertutvalg som skulle gjennomgå fastlegeordningen og levere konkrete forslag til forbedringer fra 2024 og framover. Den 18. april 2023 mottok regjeringen utvalgets rapport. Rapporten har flere interessante anbefalinger knyttet til bl.a. organisering og finansiering, kompetanse og legevakt. Regjeringen er allerede i gang med å vurdere og utrede mange av tiltakene som er foreslått i rapporten. Tannhelsefeltet er styrket betydelig i statsbudsjettene for 2022 og 2023, samtidig har regjeringen satt ned et utvalg som skal komme med forslag som kan sikre at tannhelsetjenestene blir likestilt med andre helse-tjenester. Utvalget skal levere sin innstilling i juli 2024.

Organisasjonene har i sine krav løftet frem Eldres psykiske helse, ensomhet blant eldre, behovet for satsing på habilitering og rehabilitering, ulike dagtilbud til eldre og at tilbudene fylles med kulturelt og sosialt innhold samt boligsituasjonen for eldre. Regjeringen har lagt frem Meld. St. 15 (2022–2023) *Folkehelsemeldinga – Nasjonal strategi for utjamning av sosiale helseforskjellar* med regjeringens samlede innsats for å fremme bedre folkehelse og god livskvalitet i befolkningen, Meld. St. 23 (2022–2023) *Opptrappingsplan for psykisk helse* som viser regjeringens innsats for alle aldersgrupper på hele det psykiske helsefeltet og Meld. St. 24 (2022–2023) *Fellesskap og meistring – Bu trygt* som skal bidra til et mer aldersvennlig samfunn, at flere eldre kan leve aktive liv lenger og oppleve trygghet ved å bo i eget hjem. Videre vil regjeringen styrke investeringstilskudd til heldøgns omsorgsplasser, se

nærmere omtale i Prop. 1 S (2023–2024) Helse- og omsorgsdepartementet. I den kommende stortingsmelding Nasjonal helse- og samhandlingsplanen vil regjeringen løfte det forebyggende arbeidet i helse- og omsorgstjenesten, bl.a. for å forebygge funksjonsfall hos eldre og følge opp utviklingen på områdene habilitering, rehabilitering og mestring.

Organisasjonene mener Statsforvalter må gis kapasitet og ressurser for utøvelse av sitt overordnede ansvar. Den nye budsjettfordelingsmodellen for statsforvalterne har full effekt i 2023. Regjeringen vil se nærmere på modellens allokeringseffekt, opp mot enkeltembetenes kapasitet og oppgavemengde. I 2023 etablerte statsforvalterne regionale koordinatorene, for å gi støtte og veiledning til kommuner i deres arbeid med strategisk kompetanseutvikling, samt spre og implementere nye og gode løsninger i omsorgssektoren. Se nærmere omtale i Prop. 1 S (2023–2024) Helse- og omsorgsdepartementet.

Regjeringen vil styrke satsingen til Senteret for et aldersvennlig Norge for opplæring av de kommunale og fylkeskommunale elderrådene for å bidra til bedre opplæring av elderrådene. Opplegget skal tilbys de nye elderrådene etter kommune- og fylkestingsvalgene. Det vil styrke eldre innbyggers stemme i lokalsamfunnet, til medvirkning i demokratiske prosesser og styrke eldreperspektivet i kommunal planlegging og lokalpolitikk. Senteret får også en viktig rolle i oppfølgingen av Bu trygt heime- reforma gjennom Program for et aldersvennlig Norge 2030, blant arbeidet gjennom informasjon om å boligtilpassning, medvirkning og frivillig arbeid. Se nærmere omtale i Prop. 1 S (2023–2024) Helse- og omsorgsdepartementet.

Organisasjonene har i møtene med regjeringen fremmet krav om styrket kommuneøkonomi. Kommuneøkonomi er et prioritert område for regjeringen, og i 2024 foreslås det en vekst i kommunesektorens frie inntekter på 6,4 mrd. kroner, se nærmere omtale Prop. 1 S (2022–2023) Kommunal- og distriktsdepartementet

Organisasjonene mener bostøtten bør styrkes. Gjennom de to siste vintersesongene har bostøttmottakere fått ekstra utbetalinger som hjelp til å dekke høye strømregninger. Ifm. revidert nasjonalbudsjett for 2023 er det bevilget midler til strømstøtte i november, desember og januar kommende vinter. Samtidig ble det vedtatt midlertidige endringer i bostøtteregulverket, som gjelder ut 2023. Dette har gjort at flere har fått bostøtte og mange har fått mer utbetalt. Regjeringen foreslår å videreføre både ekstrautbetalinger til strøm og

det midlertidige regelverket for januar, februar og mars 2024. Videre arbeider regjeringen med oppfølging av rapporten fra en ekspertgruppe om bostøtte.

Organisasjonene har også fremmet krav om styrking av Husbanken og økt boligbygging. Regjeringen foreslår å øke lånerammen til Husbanken med 3 mrd. kroner til 24 mrd. kroner. Lånerammen går bl.a. til lån til bygging av livsløpsboliger og lån til oppgradering for å øke tilgjengeligheten i boligen. Det vises videre til Bo trygt hjemme-reformen, der det er foreslått å opprette et eget eldreboligprogram, jf. Meld. St. nr. 24 (2022–2023) *Fellesskap og meistring -bo trygt hjemme*. I 2024 vil regjeringen også legge frem en stortingsmelding om en helhetlig boligpolitikk, der disse temaene vil bli tatt opp.

Organisasjonene ønsker en satsning på digital kompetanse for eldre. Kommunal- og distriktsdepartementet lanserte 13. juni «Handlingsplan for auka inkludering i eit digitalt samfunn». Handlingsplanen er utarbeidet i samarbeid med offentlige og frivillige virksomheter og næringslivsaktører. I planen er det varslet flere tiltak i perioden 2023 til 2026 som skal bedre muligheter for at innbyggere med mangelfull eller liten digital kompetanse kan delta i vårt digitale samfunn. Det skal bl.a. etableres et bedre samarbeid mellom offentlige virksomheter, frivillige organisasjoner og næringslivet for å koordinere innsatsen for å hindre digitalt utenforskap. Regjeringen vil også sørge for at offentlig sektor tilbyr veiledning i bruk av digitale løsninger til brukere med ingen eller svake digitale ferdigheter. Offentlig sektor har et ansvar for å levere offentlige tjenester til alle, også til de som ikke er digitale.

Regjeringen har igangsatt arbeid med tillitsreformen, og pensjonistorganisasjonenes synspunkter om reformen vil bli vurdert i forbindelse med dette arbeidet. Det vises til omtale av arbeidet med tillitsreformen i arbeids- og velferdsforvaltningen og Arbeids- og velferdsetaten under programkategori 09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken, kap. 605, Rapportering, strategier og tiltak for 2024.

6.8 Inkludering i samfunnet og gode levekår for de vanskeligst stilte

Det sosiale sikkerhetsnett skal bidra til at alle får nødvendig bistand for å kunne delta i arbeidslivet og på andre arenaer i samfunnet. Regjeringen vil ha et samfunn med et sterkt sikkerhetsnett

med velferdstjenester for dem som trenger det permanent eller i faser av livet.

Til tross for universelle velferdsordninger og en godt utbygd velferdsstat, rammes enkeltpersoner og familier av fattigdom og lavinntekt. En oppvekst i fattigdom gir økt risiko for å stå utenfor arbeidslivet og ha lavinntekt som voksen. Fattigdom skal reduseres, særlig den som rammer barnefamilier.

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.

Frivillige organisasjoner og sosiale entreprenører bidrar på ulike måter i arbeidet for å gi flere mulighet til å komme i arbeid og aktivitet, og utgjør ved dette et viktig supplement til det offentlige velferdstilbudet.

Det er et mål for regjeringen at personer med nedsatt funksjonsevne skal kunne delta i arbeidsliv og samfunnet på lik linje som andre. Hjelpemidler og tilrettelegging er viktige virkemidler for å bidra til dette. Hjelpemidler fra folketrygden er støttefunksjoner, og virker sammen med andre tilretteleggingsfunksjoner i skolen, arbeidslivet og dagliglivet for å tette gapet mellom isolasjon og deltakelse.

Sterk befolkningsvekst blant eldre og økt levealder vil prege samfunnsutviklingen i årene som kommer. For å møte den demografiske utviklingen, og utfordringene og mulighetene som følger av denne samfunnsutfordringen, har regjeringen lagt fram Meld. St. 24 (2022–2023) *Fellesskap og meistring – Bu trygt heime*. Bo trygt hjemme-reformen er utviklet i nært samarbeid med flere departementer, og følges opp tverrdepartementalt. Se bl.a. omtale av reformen i Prop. 1 S (2023–2024) for Helse- og omsorgsdepartementet, og punkt 6.8.4 Hjelpemidler nedenfor.

6.8.1 De sosiale tjenestene i NAV-kontoret og forebyggende sosialt arbeid

Kommunene har, gjennom ansvar for de sosiale tjenestene i NAV-kontoret, en sentral rolle i å fremme sosial og økonomisk trygghet. Ansvaret omfatter både forebyggende sosialt arbeid og de individuelle tjenestene opplysning, råd og veiledning, økonomisk stønad, midlertidig botilbud, individuell plan og kvalifiseringsprogram.

Arbeids- og velferdsdirektoratet er fagdirektoratet for de kommunale sosiale tjenestene, og skal gjennom ulike tilretteleggende tiltak bidra til at kommunene ivaretar sitt ansvar for disse tjenes-

tene på en god måte. Blant viktige virkemidler i direktoratets arbeid er kompetansehevende tiltak og tilskuddsmidler til utvikling av de sosiale tjenestene. Statsforvalterne er en viktig samarbeidspartner.

Forebyggende sosialt arbeid

Sosiale tjenester og sosialfaglig arbeid er viktig i et helhetlig tjenestetilbud til personer som opplever sosiale problemer, men også i kommunenes arbeid for å forebygge at slike problemer oppstår. De siste årene har det vært flere initiativer for å bedre kvalitet og måloppnåelse for de individuelle sosiale tjenestene. Det har i liten grad vært gjennomført tiltak rettet mot det generelle forebyggingsansvaret som følger av sosialtjenesteloven. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har på denne bakgrunn tatt initiativ til å utvikle et program for forebyggende sosialt arbeid og helhetlig forebyggende innsats lokalt. Et overordnet mål for programmet er å forebygge at folk faller utenfor og får sosiale problemer, slik at færre blir stående permanent utenfor arbeids- og samfunnsliv. Programmet skal bidra til økt oppmerksomhet rundt forebyggingsansvaret og til at kommuner og NAV-kontor ivaretar ansvaret på en bedre måte. Arbeids- og velferdsdirektoratet har hovedansvaret for gjennomføringen av programmet, og har utarbeidet en overordnet plan som omfatter følgende elementer: Kompetansehevende tiltak, arenaer for utveksling av erfaringer, tilskuddsmidler til forsøks- og utviklingsarbeid, tilrettelegging av statistikk og styringsdata, samt nasjonale (samordnede) forventninger om forebygging. Nærmere utforming av elementene i programmet vil skje i samarbeid med berørte aktører.

Kvalifiseringsprogrammet

Kvalifiseringsprogrammet med tilhørende kvalifiseringsstønning er en lovpålagt oppgave for kommunene og en rettighet for dem som oppfyller lovens vilkår. Programmet er innrettet mot personer mellom 18 og 67 år med vesentlig nedsatt arbeids- og inntektsevne og ingen eller svært begrensede ytelser til livsopphold etter folketrygdloven eller arbeidsmarkedsloven. Formålet med programmet er å bidra til at flere i målgruppen kommer i arbeid.

Ved utgangen av 2022 var det i overkant av 6 800 deltakere i kvalifiseringsprogrammet, en økning fra om lag 6 300 ved utgangen av 2021.

Det framgår av rapportering fra Arbeids- og velferdsdirektoratet at det er stor variasjon i hvor-

dan NAV-kontorene arbeider med kvalifiseringsprogrammet. Noen vedvarende utfordringer er knyttet til identifisering og kartlegging av mulige deltakere, manglende kompetanse om programmet og de mulighetene det gir, og prioritering av ressurser til arbeidet med programmet.

I en kartlegging av arbeidet med kvalifiseringsprogrammet framgår det at terskelen for å tilby programmet er hevet de senere årene, ved at man nå tilbyr programmet til mer ressurssterke deltakere enn tidligere.¹³ Forskerne påpeker at kravet om at programmet skal være et fulltidsprogram kan virke omfattende, både for veiledere som skal drive oppfølging i programmet og for deltakere som i utgangspunktet er vurdert til å ha vesentlig nedsatt arbeids- og inntektsevne. Kartleggingen identifiserer en rekke barrierer for bruk av kvalifiseringsprogrammet, herunder finansiering, personell og tid.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har sammen med statsforvalterne gjennomført en rekke kompetansehevende og andre tilretteleggende tiltak overfor kommunene siden innføringen av programmet. Dette arbeidet videreføres i 2024.

Departementet har i tillegg startet et arbeid med å gjennomgå erfaringer med programmet. Gjennomgangen vil ta utgangspunkt i foreliggende forskning og rapportering, og se erfaringene med kvalifiseringsprogrammet i sammenheng med arbeids- og velferdsforvaltningens samlede virkemidler for den aktuelle målgruppen. Departementet vil i lys av gjennomgangen vurdere behov for eventuelle endringer.

Mottakere av kvalifiseringsstønning som har barn, får et fast kronebeløp i barnetillegg. I dag er det slik at forsørgeren ikke har rett til barnetillegg til kvalifiseringsstønning hvis barnet har egen inntekt som er større enn grunnbeløpet (pt. 118 620 kroner). Det samme gjelder hvis barnet har rett til barnepensjon etter folketrygdloven kapittel 18. Regjeringen foreslår en endring slik at barnetillegget skal gis uavhengig av barnets inntekt/barnepensjon. Videre vil regjeringen framover legge opp til at hovedregelen er en årlig prisjustering av barnetilleggene i tråd med anslått KPI. Formålet med denne endringen er å bidra til at stønningmottakere får opprettholdt kjøpekraften knyttet til de ekstrautgiftene som følger med å ha barn. Det vises til omtale av disse to endringene knyttet til barnetilleggene under punkt 6.6 Inn-

¹³ Meltevik, Stine mfl. (2022). *Kartlegging av arbeidet med kvalifiseringsprogrammet i NAV-kontoret*, Oslo: Oxford Research.

tektssikringsordninger som gir økonomisk trygghet og samtidig stimulerer til arbeid.

Økonomisk sosialhjelp

Kommunene har en plikt til å stille vilkår om aktivitet til sosialhjelpsmottakere under 30 år, herunder å stille vilkår om norskopplæring for sosialhjelpsmottakere dersom manglende norskkunnskap er årsaken til at vedkommende ikke er selvhjulpent. I en evaluering av aktivitetsplikten¹⁴ trekkes det fram at aktivitetsplikten bidrar til bedre opplæring av brukergruppen, men en generell og betydelig mangel er at få NAV-kontor evner å gi meningsfull og velegnet aktivitet til hele bredden av en sammensatt gruppe. Departementet ser behov for mer kunnskap om hvilke typer tiltak og aktiviteter som tilbys sosialhjelpsmottakerne, og har bedt Arbeids- og velferdsdirektoratet om å ta initiativ til en kartlegging av dette. Oppdraget er gitt til Oslo Economics, og resultater fra kartleggingen skal etter planen foreligge i løpet av høsten 2023.

Digital søknad om økonomisk sosialhjelp (DIGISOS) ble gjort tilgjengelig for alle kommuner i løpet av våren 2020. Per mai 2023 har 346 av 356 kommuner tatt i bruk løsningen, noe som innebærer at 99,7 pst. av befolkningen i landet har digital søknad tilgjengelig. En tilhørende innsynsløsning for brukere er tilgjengelig for om lag 95 pst. av befolkningen i landet, og utrulling til kommunene fortsetter i 2023.

I desember 2022 utarbeidet Arbeids- og velferdsdirektoratet en ny veileder som følge av prisøkningen på en rekke varer og et høyere rentenivå. Formålet med veilederen er å synliggjøre det store handlingsrommet sosialtjenesteloven gir kommunene. I veilederen fremheves det at NAV-kontoret skal være spesielt oppmerksom på forhold som er av betydning for barn og unge og deres oppvekstvilkår. Tiltrådingene i veilederen ligger innenfor dagens regelverk og fraviker ikke alminnelige forsvarlighetsvurderinger.

Utgifter til økonomisk sosialhjelp i 2024 vil bli påvirket av hvor mange fordrevne fra Ukraina som blir bosatt i kommunene, hvor raskt de kommer i gang med introduksjonsprogram og i hvilken grad disse kan ivareta sitt livsopphold ved egne midler etter endt introduksjonsprogram. Antall fordrevne fra Ukraina som kommer til

Norge vil også kunne påvirke kommunenes ressursbruk ved at flere vil ha behov for opplysning, råd og veiledning. Dette er en kommunal tjeneste alle fordrevne fra Ukraina har rett til i henhold til sosialtjenesteloven.

I tråd med vanlig praksis vil de statlige veiledende satsene for økonomisk sosialhjelp justeres i henhold til anslått vekst i konsumprisene for 2024 med virkning fra 1. januar 2024.

Satsene ble oppjustert med 10 pst. med virkning fra 1. juli 2023, i tråd med budsjettavtalen om revidert nasjonalbudsjett for 2023. Kommunene er kompensert for den anslåtte helårseffekten på 594 mill. kroner i 2024 gjennom rammetilskuddet, jf. Prop. 1 S (2023–2024) for Kommunal- og distriktsdepartementet.

Forbruksforskningsinstituttet SIFO har fått i oppdrag å foreta en oppdatert utredning av grunnlaget for de statlige veiledende satsene for økonomisk sosialhjelp. Oppdraget vil etter planen slutføres tidlig i 2024. Utredningen vil inngå i departementets vurdering av om det er behov for å endre nivå eller innretning på de statlige veiledende satsene.

Barn, unge og familier

Barn er spesielt sårbare i vanskelige situasjoner, og det er viktig at deres særskilte behov blir ivare tatt i familiens møte med NAV-kontoret. Dette gjelder ved utøvelse av både de kommunale sosiale tjenestene og de statlige tjenestene og ytelsene. Arbeids- og velferdsdirektoratet har igangsatt utviklingsarbeid og tiltak for å ivareta og styrke barne- og familieperspektivet i arbeids- og velferdsforvaltningen. Blant tiltakene er utvikling av kompetansemateriell til bruk i NAV-kontorene og normativ veiledning for hvordan barneperspektivet skal anvendes i NAV sin praksis.

Stortinget har vedtatt endringer i flere velferdstjenestelover, herunder sosialtjenesteloven og NAV-loven, jf. Prop. 100 L (2020–2021) og Innst. 581 L (2020–2021), for at barn og unge med sammensatte behov og familiene deres skal få et helhetlig og samordnet tjenestetilbud. Endringene trådte i kraft 1. august 2022. Direktoratene for velferdstjenestene har utarbeidet en felles veileder for samarbeid mellom skole, barnehage, helse, tannhelse, barnevern, de sosiale tjenestene, NAV, familievern tjenesten og krisesentrene. Lovendringene vil følges opp med evaluering fram til 2027.

Barne- og familiedepartementet leder arbeidet i en kjernegruppepilot for å koordinere samarbeidet om utsatte barn og unge som overskrider sek-

¹⁴ 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.

torområder og forvaltningsnivåer. Arbeids- og inkluderingsdepartementet deltar i arbeidet, og i tillegg deltar Helse- og omsorgsdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet, Kommunal- og distriktsdepartementet, Kultur- og likestillingsdepartementet og Kunnskapsdepartementet.

Stortinget har vedtatt en endring i sosialtjenesteloven med virkning fra 1. september 2022 som innebærer at det ved vurdering av søknad om stønad til familier ikke skal tas hensyn til barnetrygd, jf. Prop. 87 L (2021–2022) og Innst. 375 L (2021–2022).

Undersøkelser og tilsyn med de sosiale tjenestene

Statsforvalterne gjennomførte i 2020 og 2021 en landsomfattende undersøkelse om tilgjengeligheten til sosiale tjenester i NAV-kontoret. Undersøkelsen omfattet åpningstider på NAV-kontor, tilgjengelighet på telefon og dialog mellom NAV kontaktsenter og NAV-kontoret. Statens helsetilsyn oppsummerte funnene i en rapport som ble publisert i oktober 2022. Helsetilsynet anbefalte her at kommunene og overordnede faglige myndigheter som Arbeids- og velferdsdirektoratet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet, iverksetter tiltak som sikrer at de sosiale tjenestene i NAV-kontoret er forsvarlige og blir mer tilgjengelige for brukerne.

Brukernes tilgjengelighet til arbeids- og velferdsforvaltningen skal prioriteres høyt, og brukernes ulike behov og forutsetninger for å benytte ulike kontaktformer skal ivaretas. En ny samarbeidsavtale mellom KS og Arbeids- og inkluderingsdepartementet om partnerskapet i NAV-kontorene ble inngått i 2023. Ett av områdene KS og Arbeids- og inkluderingsdepartementet vil samarbeide om er at NAV-kontorets tjenester skal være tilgjengelige og tilpasset innbyggernes ulike behov og livssituasjoner. Arbeids- og velferdsdirektoratet har oppdatert rutiner, utarbeidet opplæringsmateriell og tatt opp viktigheten av tilgjengelighet i brev til kommunene og i de lokale partnerskapene mellom kommune og stat om NAV-kontor. Vakttelefonordningen for sosiale tjenester i NAV-kontorene dekker nå over 95 pst. av NAV-kontorene, og mange NAV-kontor har utvidet åpningstidene for drop-in.

Statsforvalterne gjennomfører i 2022 og 2023 et landsomfattende tilsyn med ansvaret NAV-kontorene har for å ivareta barns behov ved tildeling av økonomisk stønad.

En risikovurdering av sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen, som Statens helsetilsyn publiserte i 2022, avdekte svikt på flere

områder. Resultatet av denne risikovurderingen ligger til grunn for valg av landsomfattende tilsyn med økonomisk rådgiving i 2024.

6.8.2 Samarbeid med frivillig sektor og sosiale entreprenører

Frivillige organisasjoner og sosiale entreprenører yter viktige bidrag i arbeidet med å utvikle og ta i bruk nye løsninger på sosiale og samfunnsmessige problemer, og dermed supplere det offentlige tilbudet.

Det legges til rette for økt samarbeid mellom NAV-kontor og frivillig sektor og sosiale entreprenører på ulike måter. Arbeids- og velferdsdirektoratet utarbeider veiledningsmateriale for NAV-kontorene om samarbeid med denne typen aktører og gir tilskudd til forsøk med effektkontrakter eller lignende modeller for innovasjon i de sosiale tjenestene. Se nærmere omtale under kap. 621, post 63.

Over kap. 621, post 70 bevilges det tilskudd til frivillige organisasjoner og sosiale entreprenører som utfører arbeid for sosialt og økonomisk vanskeligstilte. Tilskudd til aktivisering og arbeidstrening og tilskudd til sosialt entreprenørskap er eksternt evaluert i 2021. Departementet følger opp evalueringen sammen med Arbeids- og velferdsdirektoratet. Se nærmere omtale under kap. 621, post 70.

6.8.3 Tiltak mot fattigdom

2030-agendaen med bærekraftsmålene er verdenssamfunnets arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene. Bærekraftsmål 1 om å utrydde fattigdom følges opp nasjonalt gjennom innsatsen for å redusere økonomiske og sosiale forskjeller, og redusere fattigdom. Den samlede og tverrsektorielle innsatsen mot fattigdom og oppfølging av bærekraftsmål 1 er nærmere omtalt i del III i denne proposisjonen.

Regjeringens mål er et samfunn med små forskjeller. Fattigdom skal reduseres, særlig den som rammer barnefamilier. Regjeringen vil føre en politikk som reduserer de økonomiske, sosiale og geografiske forskjellene i samfunnet. De viktigste grepene for å utjevne forskjeller og redusere fattigdom er å inkludere flere i arbeid, sikre universelle velferdsordninger, og mer rettferdig og omfordelende skatt.

Svak eller manglende tilknytning til arbeidslivet er en viktig årsak til fattigdom og lav inntekt. Deltakelse i arbeidslivet gir enkeltmennesker et

selvstendig økonomisk livsgrunnlag, sosial tilhørighet og fellesskap. Høy sysselsetting er også avgjørende for den sosiale og økonomiske bærekraften i samfunnet. Regjeringens innsats for et velfungerende arbeidsmarked (punkt 6.1), et sikkert og seriøst arbeidsliv (punkt 6.2) og for inkludering av flere i arbeid (punkt 6.4) er viktig for å forebygge og redusere fattigdom. Arbeids- og velferdsetaten forvalter ulike virkemidler som skal hjelpe de som står utenfor arbeidslivet til å komme i arbeid, bl.a. arbeidsmarkedstiltak. Integreringsloven og ny ungdomsgaranti fra 1. juli 2023 er innsatser som skal bidra til at utsatte grupper blir inkludert i arbeidsmarkedet.

Skattesystemet bidrar til omfordeling gjennom finansieringen av offentlige tjenester og overføringer. Regjeringen har de siste årene redusert inntektsskatten for de med inntekter under 750 000 kroner, og inntektsskatten er redusert mest for de med de laveste inntektene. Se om skatt i Prop. 1 LS (2023–2024) Skatter og avgifter.

Godt utbygde offentlige tjenester som utdanning, barnehager og helse- og omsorgstjenester reduserer forskjeller i levekår og legger til rette for deltakelse i arbeidslivet. Folketrygdens stønadsordninger gir inntekt ved sykdom, arbeidsledighet, uførhet, tap av forsørger og høy alder. Se omtale under punkt 6.6 Inntektssikringsordninger som gir økonomisk trygghet og samtidig stimulerer til arbeid.

De fleste barn i Norge vokser opp i familier med gode økonomiske vilkår. Samtidig er det barn og familier som faller utenfor sosiale fellesskap pga. lav inntekt og dårlige levekår. Det har over tid vært en økning i antallet og andelen barn i husholdninger med lavinntekt. I perioden 2018–2020 stoppet dette opp da andelen var lik som treårsperioden før, og for første gang siden 2011 var det i perioden 2019–2021 en nedgang, se omtale i punkt 3.5 i del I.

Regjeringen vil ta tak i utfordringer knyttet til levekår, sosial mobilitet og barnefattigdom i byene. Regjeringen har lagt fram Meld. St. 28 (2022–2023) Gode bysamfunn med små skilnader. I enkelte byer og områder med konsentrasjon av levekårsutfordringer har staten og kommunene avtalebasert samarbeid om felles ekstra innsats. Områdesatsingene er et viktig virkemiddel for å medvirke til inkludering og likeverdige levekår i utsatte byområder.

Regjeringen vil legge fram en stortingsmelding om sosial mobilitet og sosial utjevning med vekt på barn og unge og deres familier. Formålet

med meldingen er å forsterke politikken for å redusere sosiale forskjeller og motvirke at dårlige levekår går i arv. Meldingen skal bl.a. se på betydningen av de første leveårene til barnet, inkludert svangerskapet, og overganger fra barn til ungdoms- og voksenliv, utdanning og arbeid. Stortingsmeldingen skal bl.a. følge opp ekspertgruppen for barn i fattige familier som skal levere sin rapport høsten 2023 samt ekspertgrupperapporten som ser på betydningen av barnehage, skole og SFO for sosial utjevning og sosial mobilitet, som blir lagt fram våren 2024. Meldingsarbeidet er et samarbeid mellom Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Kunnskapsdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet og Barne- og familiedepartementet. Arbeidet vil ses i sammenheng med samfunnsoppdraget om å inkludere flere barn og unge i utdanning, arbeids- og samfunns- liv. Forskning, innovasjon og utprøving av tiltak er viktige elementer i samfunnsoppdraget. Se nærmere omtale i Prop. 1 S (2023–2024) for Barne- og familiedepartementet.

Det er høy forekomst av lavinntekt blant innvandrere med flyktningbakgrunn. Mange nyankomne flyktninger har svak tilknytning til arbeidsmarkedet. Noen innvandregrupper har lav inntekt også etter å ha bodd lenge i Norge. Integreringsloven av 1. januar 2021 legger til rette for at flere nyankomne flyktninger kan ta formell utdanning innenfor rammen av introduksjonsprogrammet, og setter tydeligere krav til norskkunnskaper. Kvalifisering, utdanning og arbeid er viktige innsatsområder. Økt sysselsetting og deltakelse på andre samfunnsarenaer vil bedre levekår og redusere utenforskap blant innvandrere. Når det gjelder flyktningene fra Ukraina, har Stortinget i juni 2022 vedtatt midlertidige endringer i flere lover. Dette skal bidra til å gjøre det enklere for kommunene å bosette raskt, og til at kommuner og fylkeskommuner kan håndtere situasjonen og tilpasse tjenestetilbudet sitt. Regjeringen er i gang med en stortingsmelding om integrering, der et av hovedmålene er å få flere i jobb som et bidrag til å hindre fattigdom. Se omtale av innsatsen for god integrering av innvandrere under punkt 6.5 God integrering av innvandrere i arbeid og samfunn.

Kommunene har gjennom ansvaret for barnehage, skole og grunnleggende velferdstjenester en sentral rolle i å forebygge fattigdom. Frivillige organisasjoner og sosiale entreprenører yter også viktige bidrag for å skape et inkluderende samfunn og hindre utenforskap.

6.8.4 Hjelpemidler

Hjelpemidler bidrar til at folk i størst mulig grad settes i stand til å klare seg selv. Det gjør at mennesker med funksjonsutfordringer kan leve gode liv der de kan mestre, delta og være aktive i arbeids- og samfunnsliv.

Sterk befolkningsvekst blant eldre og økt levealder vil prege samfunnsutviklingen i årene som kommer. Gjennom Bo trygt hjemme-reformen, vil regjeringen gjøre det trygt å bo lenger hjemme, og utsette behovet for helse- og omsorgstjenester gjennom bedre planlegging, forebygging og mer målrettede tjenester. For Arbeids- og inkluderingsdepartementet vil sentrale tiltak være å gjøre det lettere for eldre å stå i arbeid lenger, samt legge til rette for at eldre kan bo hjemme så lenge de ønsker ved hjelp av tilrettelegging og hjelpemidler. Det forventes derfor en særlig vekst i hjelpemidler til boligtilpasning og til hørsel.

Yrkesdeltakelsen er relativt lav blant personer med nedsatt funksjonsevne. Den demografiske utviklingen tilsier at det fremover vil bli stadig færre i yrkesaktiv alder. I lys av dette vil det bli desto viktigere med hjelpemidler, tilpasninger og tiltak som bidrar til at flest mulig personer med funksjonsnedsettelse kan gjennomføre utdanning og delta i arbeid.

1. august 2022 ble det innført en ny ordning med stønad til briller til barn som har behov for synskorrigerende av ulike årsaker. Et oppdrag om å evaluere denne, og andre ordninger med støtte til briller til barn, er lyst ut. Det vises til omtale av anmodningsvedtak 1342 (2020–2021) under del I, punkt 4 Oppmodningsvedtak.

For nærmere omtale av hjelpemiddelforvaltningen og pågående arbeid for å bedre hjelpemiddeltjenestene, se programkategori 09.10. For nærmere omtale av hjelpemidler fra folketrygden, se programkategori 29.60.

Aktivitetshjelpemidler til personer over 26 år

Aktivitetshjelpemidler til personer over 26 år med nedsatt funksjonsevne har til formål å legge til rette for at personer med nedsatt funksjonsevne kan delta i fysisk aktivitet, både alene og sammen med andre. Ordningen er rammestyrte. Tildeling

av aktivitetshjelpemidler stanses når rammen er brukt opp. De siste årene har tildelingen blitt stanset tidligere og tidligere. Regjeringen ser behov for å gjøre endringer på innretningen av ordningen slik at etterspørselen i større grad skal samsvare med bevilgningen. Omleggingen har også til formål å gjøre ordningen mer forutsigbar for brukerne. Se nærmere omtale under programkategori 29.60.

Styrke tolketjenester for døve og døvblinde

Behovet for tolketjenester innenfor undervisning, arbeid og annen samfunnsdeltakelse er økende, bl.a. som følge av at stadig flere unge døve og hørselshemmede tar høyere utdanning. Dette innebærer også at det vil være behov for en mer spesialisert tolketjeneste og økt kompetanse blant tolkene framover for å kunne møte brukernes behov. Tolketjenestene dekkes i dag av faste ansatte tolker ved NAV Hjelpemiddelsentral og frilanstolker.

For å legge til rette for kvalitativt bedre tolketjenester, økt forutsigbarhet for brukerne, bedre muligheter for å ivareta prioriterte oppdrag, sikre gode arbeidsvilkår for flere tolker og enklere administrasjon av tolketjenesten, foreslår regjeringen å styrke etaten med flere fast ansatte tolker. En større andel fast ansatte tolker (lavere andel frilanstolker) gir Arbeids- og velferdsetaten større muligheter for kvalitets- og kompetanseoppbygging i tolketjenesten. Det vil også gi flere tolker en sterkere tilknytning til arbeidsplassen. Flere fast ansatte tolker vil i tillegg bedre deknningen av brukernes behov for tolketjenester. Regjeringen øker derfor driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten med 12,3 mill. kroner i 2024, noe som gir rom for å øke antall fast ansatte tolker med om lag 13 årsverk i 2024. Det kommer i tillegg til styrkingen med om lag 35 årsverk i 2023.

Departementet har tatt initiativ til to utredningsoppdrag på tolkeområdet. Oslo Economics har utført en helhetlig gjennomgang av honorarsystemet for frilanstolker. Rapporten ble levert i desember 2022. Videre har OsloMet gjennomført en undersøkelse av fjerntolking, for døve, hørselshemmede og døvblinde under koronapandemien, som ble levert i juni 2023. Rapportene er til vurdering i departementet.

Programkategori 09.00 Administrasjon

Utgifter under programkategori 09.00 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
600	Arbeids- og inkluderings- departementet	266 481	268 234	281 755	5,0
601	Utredningsvirksomhet, forskning mv.	402 804	449 405	499 135	11,1
Sum kategori 09.00		669 285	717 639	780 890	8,8

Utgifter under programkategori 09.00 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
01–29	Statens egne driftsutgifter	368 856	376 459	451 475	19,9
50–89	Overføringer til andre	300 429	341 180	329 415	-3,4
Sum kategori 09.00		669 285	717 639	780 890	8,8

Kap. 600 Arbeids- og inkluderingsdepartementet

(i 1 000 kr)				
Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
01	Driftsutgifter	266 481	268 234	281 755
Sum kap. 600		266 481	268 234	281 755

Overført fra 2022 til 2023:
Post 01: 12 094 000 kroner

Arbeids- og inkluderingsdepartementets oppgaver og prioriteringer følger av politikken som utformes og de mål som er fastsatt for arbeids-, velferds- og integreringspolitikken.

Administrasjonens hovedoppgave er å tilrettelegge for en kunnskapsbasert, samordnet og helhetlig politikk på departementets ansvarsområde. Departementet skal være et utviklingsorientert og effektivt faglig sekretariat for politisk ledelse. Det skal være en tydelig og forutsigbar etatsstyrer og forvalter av gjeldende lover o.a. regelverk.

Rapport 2022

Per 31. desember 2022 var det 239 ansatte. Kvinneandelen var på 69 pst. Det vises til omtale av kjønnsfordeling for de ulike stillingskategoriene i del III, punkt 11 Likestilling og mangfold.

Regnskapet for 2022 under kap. 600, post 01 viste et forbruk på 266,5 mill. kroner. Midlene er nyttet til å dekke departementets ordinære driftsutgifter. Av det totale regnskapet ble 218,2 mill. kroner nyttet til å dekke lønn og sosiale kostnader og 48,3 mill. kroner til å dekke andre driftskostnader.

Budsjettforslag 2024

Post 01 Driftsutgifter

Bevilgningen dekker de ordinære driftsutgiftene som er nødvendige for at departementet skal kunne ivareta sine oppgaver. De største driftsutgiftene er knyttet til lønn, husleie og tjenesteavtaler med Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon.

Departementet har på bakgrunn av de siste årenes saker knyttet til folketryktdloven, gjennom-

ført tiltak for å bedre kompetansen og styrke koordineringsfunksjonen mot andre departementer. Departementet vil i årets budsjett øke kapasiteten til utredning og oppfølging av krevende trygdejuridiske saker. Bevilgningen foreslås økt med 3 mill. kroner.

Bevilgningen foreslås redusert med 3 mill. kroner som følge av at etatsstyring av Petroleums-tilsynet (Havindustritilsynet fra 1. januar 2024) og forvaltning av petroleumssaker er overført til Olje- og energidepartementet. Bevilgningen under Olje- og energidepartementets kap. 1800, post 01 Driftsutgifter er foreslått økt tilsvarende.

Bevilgningen foreslås redusert med kr 246 000 i forbindelse med opprettelsen av Departementsakademiet under Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon. Bevilgningen under Kommunal- og distriktsdepartementets kap. 510 Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon, post 01 Driftsutgifter er foreslått økt tilsvarende.

For 2024 foreslås en bevilgning på 281,8 mill. kroner.

Kap. 601 Utredningsvirksomhet, forskning mv.

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
21	Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres</i>	67 478	68 925	126 430
22	Kunnskapsutvikling i IA-avtalen mv., <i>kan overføres</i>	34 897	25 200	28 200
23	Tiltak for redusert deltid og økt heltidsandel		14 100	15 090
50	Norges forskningsråd	176 175	191 035	172 650
70	Tilskudd	37 044	57 160	60 815
71	Tilskudd til bransjeprogrammer under IA-avtalen mv., <i>kan overføres</i>	64 380	70 000	71 495
72	Tilskudd til Senter for seniorpolitikk	17 700	17 700	18 830
73	Tilskudd til trygderettslig/EØS-rettslig forskning og kompetanseutvikling	5 130	5 285	5 625
Sum kap. 601		402 804	449 405	499 135

Overført fra 2022 til 2023:

Post 21: 3 404 000 kroner

Post 22: 23 578 000 kroner

Post 71: 6 120 000 kroner

Allmenn omtale

Regjeringens overordnede mål for norsk forskning og høyere utdanning framgår av Meld. St. 5 (2022–2023) *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2023–2032*. Departementet føl-

ger opp de tematiske prioriteringene i langtidsplanen som berører departementets sektoransvar. Dette er i hovedsak omtalt under prioriteringene *Tillit og fellesskap* og *Helse*. Langtidsplanen er nærmere omtalt i del III, kap. 5 i Prop. 1 S (2023–2024) for Kunnskapsdepartementet.

Sektorprinsippet i norsk forskningspolitikk innebærer at departementet har et overordnet ansvar for forskning innenfor departementets ansvarsområder. Ansvaret innebærer å bidra til forskning og kompetansebygging for sektoren, og å sørge for forskning for politikkutvikling og forvaltning. Myndighetene og forvaltningen utgjør en stor del av egen sektor og er viktige brukere av forskningens resultater.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har et samordnings- og pådriveransvar for integreringspolitikken i Norge. Det innebærer at departementet skal bidra til å fremskaffe et godt kunnskapsgrunnlag i egen sektor og på tvers av sektorer og departementer.

Departementets strategi er å utvikle et godt kunnskapsgrunnlag for bredden i departementets ansvarsområder, og samtidig ivareta prioriterte kunnskapsbehov med utgangspunkt i fastsatte mål for arbeids-, integrerings- og velferdspolitikken. Kunnskapsutviklingen skal bidra til god forståelse av hvordan samfunn, arbeidsmarked, arbeidsliv og integreringen utvikler seg, samt bidra til treffsikker politikk og utvikling av gode og effektive tjenester og tiltak i møtet med store samfunnsutfordringer.

Departementet og de ulike sektorene 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 og årlige monitorer som analyserer utvikling over tid. Andre områder, som f.eks. arbeidsmarkedstiltak, integreringstiltak 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 omstilling i norsk økonomi og arbeids- og næringsliv.

Departementet ivaretar sektoransvaret for forskning hovedsakelig gjennom fem virkemidler/aktører:

- Norges forskningsråd
- Departementets egne anskaffelser
- Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)
- Arbeids- og velferdsdirektoratet

- Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)

Departementets tildeling til Norges forskningsråd skal hovedsakelig bidra til langsiktig og målrettet kompetanse- og kunnskapsoppbygging for sektoren. Det vises til omtale av Norges forskningsråd under kap. 601, post 50.

Departementets egne anskaffelser av forskning og utredninger har som hovedformål å gi departementet et godt kunnskapsgrunnlag for politikkutvikling og forvaltning på kort og mellomlang sikt. Anskaffelsene er ofte knyttet til pågående eller kommende utviklingsprosesser, samt dagsaktuelle problemstillinger som krever relativt presise beskrivelser av kunnskapsbehov fra departementets side. Det vises til omtale under kap. 601, post 21.

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) er det nasjonale forskningsinstituttet for arbeidsmiljø og arbeidshelse i Norge. STAMI skal bl.a. frambringe og formidle kunnskap om sammenhengen mellom arbeid og helse. STAMI bistår med kvalitetssikret fagkunnskap til bl.a. departementet, Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet (Havindustri-tilsynet fra 1. januar 2024), bedriftshelsetjenesten og partene i arbeidslivet. Det vises til omtale av STAMI under kap. 643.

Arbeids- og velferdsdirektoratets midler til forskning og utredningsaktiviteter omtales under kap. 605, post 22. Arbeids- og velferdsdirektoratet skal gjennom sin rolle som rådgiver og faglig premissleverandør for departementet, arbeide for at egen virksomhet er kunnskapsbasert. Direktoratet skal som hovedregel ha ansvar for kunnskap-sinnhenting knyttet til virkemidler, tjenester og tiltak på arbeids- og velferdsforvaltningens områder. Dette innebærer både kjøp av forskning i markedet og bruk av direktoratets egne utrednings- og analysekompetanse. Direktoratets FoU-plan for NAV 2021–2025 gir retning for arbeidet.

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) er fagdirektorat og nasjonalt kompetansesenter med ansvar for integreringsfeltet. Direktoratet skal iverksette regjeringens integreringspolitikk, og er ansvarlig for kunnskapsutvikling på feltet sammen med departementet. IMDi har som fagdirektorat særlig ansvar for å fremskaffe og formidle forskning, utredninger, indikatorer, kunnskapsoppsummeringer, statistikk og god praksis på integreringsfeltet, som kan danne grunnlag for kunnskapsbasert politikkutvikling og en opplyst offentlig debatt. Dette innebærer både kjøp av forskning i markedet og bruk av direktoratets egne utrednings- og analysekompetanse.

Departementet har satt inn virkemidler for å styrke trygderettslig/EØS-rettslig forskning og kompetanseutvikling. Dette gjøres både gjennom innsatsen i Norges forskningsråd og gjennom en samarbeidsavtale med de juridiske fakultetene ved Universitetet i Oslo, Universitetet i Bergen og Universitetet i Tromsø. Det er etablert en tilskuddsordning øremerket disse fakultetene, se omtale under kap. 601, post 73 Tilskudd til trygderettslig/EØS-rettslig forskning og kompetanseutvikling.

Deltakelse i internasjonale organisasjoner er også en kilde til kunnskap for departementet. Departementet gir tilskudd til internasjonale organisasjoner under kap. 601, post 70.

Departementet yter tilskudd til Senter for seniorpolitikk, hvorav en andel går til forsknings- og utviklingsarbeid. Det vises til omtale under kap. 601, post 72.

Utgifter til arbeid med kunnskapsutvikling i avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen), samt tilskudd til bransjeprogrammer og enkelte administrative utgifter knyttet til oppfølging av avtalen, finansieres under kap. 601. Det vises til omtale under postene 22 og 71.

Utgifter til en treårig satsing knyttet til søkbare midler til forsøksprosjekter for å redusere deltid og øke heltidsandelen finansieres under kap. 601. Det vises til omtale under post 23.

Post 21 Spesielle driftsutgifter, kan overføres

Allmenn omtale

Posten finansierer departementets egne anskaffelser av forskning og utredningsvirksomhet. Hovedformålet med anskaffelsene er å gi departementet et godt kunnskapsgrunnlag for politikktvikling og praksis. Posten dekker bredden av departementets fagområder, samtidig som faglig fokus og innretning vil variere over tid avhengig av departementets kunnskapsbehov og kommende utviklingsprosesser. Posten finansierer hovedsakelig forskning og utviklingsprosjekter, evalueringer, kunnskapsoppsummeringer, statistikk og analyser, informasjon og veiledning og formidling av kunnskap. Posten dekker også ulike samarbeids- og rammeavtaler og forskningsprogram, i tillegg til utvalgsarbeid. Årlig finansieres 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 2022/2023:

- Konkurranseregulerende avtaler i arbeidsforhold (Menon Economics 2023:54)
- Tredelt skift og turnus – evaluering av bestemmelsen om omregnet tid (Fafu-rapport 2023:05)
- Inkludering av unge i skole, arbeid og samfunn – en sammenstilling av kunnskap fra nordisk forskning (AFI-rapport 2022:02)
- Evaluering av ny pleiepengeordning (Oxford Research, rapport nr. 2022/11)
- Evaluering av Norges praktikantordning for studenter fra land utenfor EU/EØS (Oslo Economics, rapport 2022-108)

Budsjettforslag 2024

Deler av midlene på posten settes av til å finansiere inngåtte avtaler og aktivitet som videreføres i 2024. Ny aktivitet som skal finansieres over posten i 2024 planlegges høsten 2023.

Aktivitet som videreføres omfatter bl.a. innhenting av statistikk og analyser for å belyse status, utviklingstrekk og utfordringer på departementets ansvarsområder, pågående evalueringer, utvalgsarbeid, forskningsavtaler, ramme- og samarbeidsavtaler og internasjonalt samarbeid om utvikling og utveksling av kunnskap.

Departementet har strategiske innsatser som skal bidra til systematisk oppbygging og vedlikehold av kompetanse og kunnskap i forskningsmiljøene og i departementet. Dette inkluderer langsiktige forskningsavtaler som også gir rom for forskerinitierte problemstillinger og vinklinger. Tematiske innsatsområder som følges opp i 2024 omhandler utvikling i ulike tilknytningsformer i arbeidslivet, det kollektive arbeidslivet, pensjonssystemet samt evalueringer av arbeidsmarkedstiltak.

Departementet viderefører flere avtaler med Statistisk sentralbyrå (SSB), herunder delfinansiering av forløpsdatabasen FD-Trygd og MOSART-modellen. FD-Trygd er en viktig kilde til data om arbeidsmarkedstilpasningen til målgrupper for arbeidsmarkedspolitikken og for trygdeforskningen. Departementet henter inn kunnskap gjennom bruk og utvikling av MOSART-modellen bl.a. for å kunne vurdere langsiktige effekter av pensjonsreformen.

Det er foreslått at bevilgningen f.o.m. 2024 skal dekke kunnskapsutvikling som tidligere er finansiert under kap. 671, post 21. Bevilgningen benyttes

til evalueringer, forskning og utviklingsprosjekter, informasjon og veiledning, utvalgsarbeid og kunnskapsoppsummeringer for å utvikle og formidle kunnskap om integrering og mangfold. Bevilgningen dekker også ulike samarbeids- og rammeavtaler og forskningsprogram med integreringsfaglige tema, herunder samarbeidsavtalen med Statistisk sentralbyrå (SSB) om å utvikle og vedlikeholde statistikk og analyser som er relevante for innvandrings- og integreringspolitikken, og rammeavtalene med Norsk kompetansesenter for vold og traumatisk stress (NKVTS) og Velferdsforskningsinstituttet NOVA. Departementet bidrar også inn i rammeavtale med NORCE Norwegian Research Centre og Institutt for samfunnsforskning (ISF) om sivilsamfunnet, se nærmere omtale under kap. 315, post 21 i Prop. 1 S (2023–2024) for Kultur- og likestillingsdepartementet. Integrerings- og mangfoldsdirektoratets (IMDi) forskningsaktiviteter dekkes også av bevilgningen.

Bevilgningen under kap. 601, post 21 er foreslått økt med 54,7 mill. kroner, mot en tilsvarende reduksjon under kap. 671, post 21.

Som en følge av at etatsstyringsansvaret for Petroleumstilsynet ble overført fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet til Olje- og energidepartementet fra 1. juli 2023, er også ansvaret for kunnskapsutvikling på området lagt til Olje- og energidepartementet. Bevilgningen er foreslått redusert med 1,3 mill. kroner, mot en tilsvarende økning under kap. 1800 Olje- og energidepartementet, post 21 Spesielle driftsutgifter.

For 2024 foreslås en bevilgning på 126,4 mill. kroner.

Post 22 Kunnskapsutvikling i IA-avtalen mv., kan overføres

Allmenn omtale

Bevilgningen på posten dekker utgifter til kunnskapsutvikling i IA-avtalen, samt enkelte andre utgifter knyttet til oppfølging av avtalen. For en nærmere omtale av selve avtalen vises det til omtale under punkt 6.3 Redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

For å oppnå målene for avtalen, må innsats og virkemidler på alle nivåer bygge på relevant kunnskap. I avtalen er det enighet om å satse på utvikling av bedre data- og kunnskapsgrunnlag. Det skal i den forbindelse satses på kunnskapsutvikling innenfor avtalens innsatsområder, og kunnskap om tiltak på arbeidsplassen og om partssamarbeidet på arbeidsplassnivå. I tillegg er det behov for å utvikle et bedre data- og statistikkgrunnlag innenfor IA-avtalens område.

Som en del av IA-avtalen er det etablert bransjeprogrammer i syv bransjer. Tilskuddsmidler under ordningen bevilges under en egen post, kap. 601, post 71, mens utgifter til forvaltning av tilskuddsordningen, kunnskapsutvikling og evaluering av bransjeprogrammene bevilges under post 22.

Oppfølging av IA-avtalen innebærer et omfattende arbeid både for partene og myndighetene. Deler av de administrative utgiftene knyttet til dette, finansieres over bevilgningen på denne 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 2023 tildelt 4 mill. kroner til drift av FoU-program og statistikkforum innen IA-avtalen, samt ledelse av sekretariatet for faggruppen.

Departementet har i 2023 tildelt 12,4 mill. kroner til Arbeids- og velferdsdirektoratet for å kunne iverksette nye prosjekter i IA-FoU-programmet. Det er i sum bevilget 68 mill. kroner til prosjekter i IA-FoU-programmet. IA-FoU-programmet skal bygge målrettet, koordinert og helhetlig kunnskapsgrunnlag for IA-avtalen. De prioriterte temaområdene for programmet er forebyggende arbeidsmiljøarbeid og innsats mot lange og/eller hyppige gjentakende sykefravær. For nærmere omtale av programmet og iverksatte prosjekter vises det til omtale av IA-FoU-programmet på Nav sine nettsider.¹

Departementet inngikk i 2020 en flerårig avtale med Deloitte om evaluering av bransjeprogram som virkemiddel i IA-avtalen. Sluttrapport vil foreligge senhøsten 2023. Videre er STAMI tildelt midler for å gjennomføre arbeidsmiljøkartlegginger i bransjer med bransjeprogram. Sluttrapport vil foreligge i 2024. Arbeidstilsynet har forvaltningsansvar for oppfølging av tilskuddsordningen for bransjeprogrammene og ble i 2023 tildelt 0,5 mill. kroner.

Arbeidet med kunnskapsutvikling under IA-avtalen, herunder arbeid med FoU-program, pågår og gjennomføres i samarbeid mellom Arbeids- og velferdsetaten og STAMI. Det er også dialog med faggruppen i IA-avtalen og arbeidslivets parter.

¹ <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/fou-midler/fou-programmet-under-ia-avtalen>

Partene i IA-avtalen vurderer at det er behov for å utvikle helhetlig informasjon og veiledning om satsingene og virkemidlene i IA-avtalen. Informasjon skal samles inn, tilgjengeliggjøres og gjøres kjent gjennom Idébanken. Arbeids- og velferdsdirektoratet er i 2023 tildelt 3,5 mill. kroner til dette formålet.

Partene i IA-avtalen vurderer også at det er behov for å skape mer oppmerksomhet om IA-avtalen og dens virkemidler gjennom regionale IA-konferanser. Hovedorganisasjonene i arbeidslivet står som arrangører av konferansene. Arbeids- og velferdsdirektoratet, som administrerer utbetalingen av midlene til hovedorganisasjonene i arbeidslivet vil bli tildelt midler til dette formålet i 2023.

Budsjettforslag 2024

Midlene på posten skal benyttes til satsingen i IA-avtalen på å framskaffe et bedre data- og kunnskapsgrunnlag, administrative utgifter til faggruppen og koordineringsgruppen, samt utgifter til utvikling av informasjonstiltak og støtte til regionale IA-konferanser.

Det er videre i oppfølgingen av IA-avtalen og i dialog med partene lagt til grunn at midler til felles kunnskapsutvikling og evaluering av bransjeprogrammene, samt forvaltning av tilskuddsordningen, bevilges over denne posten. Bevilgningen til tilskuddsordningen for bransjeprogrammene er omtalt under kap. 601, post 71.

Tidligere år har midler knyttet til evalueringer av tilskudd til ekspertbistand og forsøk med kompetansetiltak for sykmeldte vært finansiert under kap. 605, post 22. Midler til evalueringer av virkemidler i IA-avtalen foreslås imidlertid samlet under kap. 601, post 22. Bevilgningen på denne posten foreslås derfor økt med 3 mill. kroner, mot en tilsvarende reduksjon under kap. 605, post 22.

For 2024 foreslås en bevilgning på 28,2 mill. kroner.

Post 23 Tiltak for redusert deltid og økt heltidsandel

Allmenn omtale

Bevilgningen på posten dekker utgifter til en heltidspott, som innebærer en treårig satsing for perioden 2023–2025. Heltidspotten omfatter en ordning med søkbare midler for gjennomføring av forsøksprosjekter for redusert bruk av deltid og økt bruk av heltid.

Bevilgningsandelen til den søkbare ordningen foreslås til 12,6 mill. kroner i 2024.

Det skal videre gjennomføres en følgeforskning av forsøkene. Bevilgningsandelen til følgeforskningen foreslås til 1,5 mill. kroner.

Arbeids- og velferdsdirektoratet administrerer ordningen, og kostnadene for administrasjon er beregnet til 0,9 mill. kroner. Tildelingen av midlene skal skje i samarbeid med partene i arbeidslivet.

Budsjettforslag 2024

Bevilgningen innebærer søkbare midler til gjennomføring av forsøksprosjekter for redusert bruk av deltid og økt bruk av heltid, samt en følgeforskning av forsøkene.

For 2024 foreslås en bevilgning på 15,1 mill. kroner.

Post 50 Norges forskningsråd

Allmenn omtale

Norges forskningsråd (Forskningsrådet) er et viktig virkemiddel for å nå regjeringens forskningspolitiske mål. Forskningsrådet har fem mål som er felles for alle departementene:

- økt vitenskapelig kvalitet
- økt verdiskaping i næringslivet
- møte store samfunnsutfordringer
- et velfungerende forskningssystem
- god rådgiving

Kunnskapsdepartementet har ansvaret for etatsstyringen av Forskningsrådet og for at Forskningsrådet når de målene som er satt for virksomheten. Den samlede måloppnåelsen for virksomheten og økonomisituasjonen i Forskningsrådet er omtalt i del II, kap. 285 i Prop. 1 S (2023–2024) for Kunnskapsdepartementet. Det enkelte departement er ansvarlig for styringen av egne midler som kanaliseres gjennom Forskningsrådet. Styringsdialogen mellom departementene og Forskningsrådet reguleres gjennom et felles styringssystem som er fastsatt av Kunnskapsdepartementet.

Det vises til Meld. St. 5 (2022–2023) *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2023–2032*. Forskningsrådet har et ansvar for å følge opp de tematiske prioriteringene i langtidsplanen som berører departementets sektoransvar. Dette er i hovedsak *Tillit og fellesskap* og *Helse*.

Departementets tildeling til Forskningsrådet skal hovedsakelig bidra til langsiktig og målrettet kompetanse- og kunnskapsoppbygging for sektoren, inkludert forskning til nytte for politikk- og tjenesteutvikling og forvaltningens oppgaveløs-

ning. Midlene skal finansiere forskning som er relevant for sektorens utfordringer og mål, og som samtidig er av høy vitenskapelig kvalitet.

Forskningsrådet skal videreføre og videreutvikle en bred og langsiktig satsing på forskning innen velferd, arbeidsliv og migrasjon. Utgangspunktet for en slik satsing er behovet for å håndtere sentrale samfunnsutfordringer på arbeids- og velferdsområdet, herunder problemstillinger som bør belyses gjennom sektorovergripende forskning. Tildelingen fra departementet skal resultere i forskning som reflekterer bredden i departementets sektoransvar for forskning, dvs. forskning relatert til arbeidsmarked, arbeidsmiljø, arbeidshelse og sikkerhet, integrering, økonomisk og sosial sikkerhet og pensjon.

Regjeringen mener det trengs et bedre kunnskapsgrunnlag for å utvikle en innovativ og effektiv offentlig sektor som leverer gode tjenester til brukerne, jf. Meld. St. 5 (2022–2023) *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2023–2032*. Arbeids- og velferdstjenestene er av strategisk betydning for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv. Samtidig er det forskningsbaserte grunnlaget for utvikling av tjenester, utdanning til tjenestene og praksis preget av svakheter. Forskningsrådet skal fortsette sin målrettede innsats for å styrke kunnskapsgrunnlaget for utvikling av arbeids- og velferdstjenestene. Innsatsen skal bidra til økt kvalitet og kapasitet i forskningen på de brukernære arbeids- og velferdstjenestene, samt gi kunnskap om god og effektiv samhandling mellom ulike forvaltningsnivåer i tjenestene og på tvers av sektorer og områder (helse og sosial, barn, familie og oppvekst, arbeid, skole og utdanning).

Forskningsrådet skal videreføre satsingen på trykderettslig forskning og kompetanseutvikling.

Rapport

Departementets generelle vurdering er at Forskningsrådet innretter sin innsats i tråd med departementets føringer og sektorpolitiske prioriteringer. Innsatsen inkluderer tiltak for å bygge forskningskapasitet på områder som er strategisk viktige for departementet og sektoren, og hvor det er ønskelig å få fram flere og bedre søknader.

To nye forskningssentre i Bergen og Oslo er tildelt midler fra Forskningsrådet til å styrke kunnskapen om EØS-rettens betydning for norske forhold. Dette er viktig for departementets satsing på trykderettslig forskning og kompetanseutvikling.

Departementet forventer at Forskningsrådet bidrar til brukermedvirkning der dette kan styrke forskningens kvalitet og relevans. Forskningsrådet rapporterer at NAV og Arbeids- og velferdsdirektoratet er aktive deltakere i både søknader og prosjekter, og har samlet sett 20 registreringer som partner i pågående forskning på departementets ansvarsområder.

På oppdrag for Forskningsrådet utarbeides to forenklete kunnskapsoppsummeringer på områdene *Arbeidsmiljø og arbeidshelse* og *Arbeids- og velferdstjenestene*, som grunnlag for departementets forskningsstrategiske arbeid og Forskningsrådets arbeid med videre prioriteringer og utlysninger på områdene. Disse vil foreligge høsten 2023.

Budsjettforslag 2024

Bevilgningen går til budsjettformål og innsatser som er omtalt under Allmenn omtale.

Som en følge av at sektoransvaret for helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten ble overført til Olje- og energidepartementet fra 1. juli 2023, er også ansvaret for forskningen på området lagt til Olje- og energidepartementet. Bevilgningen er foreslått redusert med 24,4 mill. kroner, mot en tilsvarende økning under kap. 1850 Klima, industri og teknologi, post 50 Forskning og teknologiutvikling for framtidens energisystem.

For 2024 foreslås en bevilgning på 172,7 mill. kroner.

Post 70 Tilskudd

Bevilgningen dekker tilskudd til institusjoner og organisasjoner på departementets politikkområde og departementets forpliktelser knyttet til internasjonale avtaler. Store deler av bevilgningen er bundet opp av internasjonale avtaler og driftstilskudd til ulike organisasjoner.

Rapport

Av en bevilgning på 37,4 mill. kroner er det utgiftsført 37 mill. kroner i 2022.

Om lag 78 pst. av det totale regnskapet på posten knytter seg til departementets internasjonale forpliktelser, hvorav de to største gjelder deltakelsen i ESF+/EaSI-programmet og Det europeiske arbeidsmiljøinstituttet i Bilbao.

Institusjoner og organisasjoner som ble tildelt midler i 2022 var:

Mottaker/formål	Beløp	Rapportering
<i>Sum internasjonale forpliktelser</i>	28 876 000	Midlene er benyttet til å dekke utgifter til EU-kontingenter, driftsstøtte til internasjonale organisasjoner mv.
Mental helse – drift av arbeidslivstelefonen	1 668 000	Tilskuddet går til drift av arbeidslivstelefonen. Arbeidslivstelefonen er et lavterskeltilbud med hovedvekt på svartjeneste og veiledning innen psykososiale problemstillinger og mellommenneskelig rådgivning for enkeltpersoner som har utfordringer i arbeidslivet. Henvendelsene kommer primært via telefon, men med en dreining over tid til mer bruk av e-post og chat. Fra 2021 til 2022 gikk antall anrop og besvarte samtaler på telefon noe ned, (-6,1 pst. og -2 pst.), mens antallet chathenvendelser og besvarte chatter økte med 24,5 pst. og 31,3 pst.
Norsk Oljemuseum	6 500 000	I juni 2021 vedtok Stortinget at det skulle opprettes et dokumentasjonsprosjekt om Alexander L. Kiellandulykken. Prosjektet skal gjennomføres som et 3-årig prosjekt ved Norsk Oljemuseum (NOM). Det er bevilget til sammen 8,0 mill. kroner fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet (6,5 mill. kroner) og Olje- og energidepartementet (1,5 mill. kroner). Midlene skal benyttes til å gjennomføre en historisk dokumentasjon om Alexander L. Kiellandulykken. Den skal dokumentere Kielland-nettverkets arbeid i etterkant og de overlevende og etterlattes opplevelser, jf. Prop. 1 S (2021–2022). Det vises her til Stortingets vedtak om at formålet med det historiske dokumentasjonsprosjektet er å dokumentere opplevelsene sett fra overlevende og etterlattes ståsted.
<i>Totalt regnskapsført</i>	<i>37 044 000</i>	

Budsjettforslag 2024

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.

Kontingentens størrelse til internasjonale forpliktelser vil i norske kroner variere noe fra år til år over perioden avhengig av aktiviteten og endringer i proporsjonalitetsfaktor og valutakurs.

For perioden 2021–2027 deltar Norge i en del av EU-programmet Det europeiske sosialfondet pluss (European Social Fund Plus ESF+). Norges deltakelse er knyttet til sosialfondets program om

sysselsetting og sosial innovasjon (ESF+/EaSI). Denne delen av sosialfondet dekker samarbeid på hele arbeids- og sosialområdet og bidrar til flere møteplasser og samarbeidsarenaer hvor EUs politikk blir diskutert og utformet. Programmet gir tilgang til erfaringsutveksling og kunnskapsutvikling som kan bidra til utvikling av nasjonal politikk innen arbeids- og sosialfeltet. God informasjonstilgang til- og forståelse av EUs og de enkelte medlemslands politikk er nødvendig for å kunne ha en aktiv europapolitikk, særlig knyttet til utforming og gjennomføring av EØS-relevante rettsakter. Deltakelse i programmet bidrar i tillegg til aktiviteter for de europeiske paraplyorganisasjonene, særlig på det sosialpolitiske området, hvor norske frivillige organisasjoner er medlemmer. Deltakelsen åpner for muligheter for prosjektmidler innen forskning og utprøving av nye metoder.

Andre tilskuddsmottakere knyttet til internasjonale forpliktelseser er:

- EUROFOUND (kontingent)
- Nordiska expertgruppen för kriteriedokument om kjemiska hälsorisker (driftsstøtte)
- Grensetjenesten i Morokulien (informasjons-tjeneste 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 2024 foreslås det å gi følgende tilskudd:

- Mental helse (tilskudd til drift av telefon for arbeidslivet)
- Norsk arbeidslivsforum (driftstilskudd)
- Fair Play Bygg Norge

Det er etablert et europeisk arbeidsmarkedsbyrå, European Labour Authority (ELA) i EU, og kontingent for norsk deltakelse vil dekkes under denne posten.

For 2024 foreslås en bevilgning på 60,8 mill. kroner.

Post 71 Tilskudd til bransjeprogrammer under IA-avtalen mv., kan overføres

Som oppfølging av IA-avtalen 2019–2024 er det etablert syv bransjeprogrammer som skal støtte opp under målene for IA-avtalen om å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

Bevilgningen på posten dekker tilskudd til bransjeprogrammene. Bransjetiltakene skal være målrettede og kunnskapsbaserte med formål om å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Tilskuddet forvaltes gjennom en egen tilskuddsordning som administreres av Arbeidstilsynet.

Rapport

I tråd med forlengelsen av IA-avtalen, er bransjeprogrammene forlenget ut 2024.

Deloitte gjennomfører en evaluering av bransjeprogram som virkemiddel i IA-avtalen. Sluttrapporten vil foreligge høsten 2023.

For en nærmere omtale av bransjeprogrammer vises det til omtalen av IA-avtalen i del II, punkt 6.3 Redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

Budsjettforslag 2024

Det er lagt til grunn at bevilgningen skal benyttes til tilskudd knyttet til gjennomføring av bransje-

programmene under IA-avtalen etter nærmere vilkår fastsatt i forskrift.

For 2024 foreslås en bevilgning på 71,5 mill. kroner.

Post 72 Tilskudd til Senter for seniorpolitikk

Senter for seniorpolitikk (SSP) er et nasjonalt kompetansesenter som skal stimulere og bidra til å utvikle god seniorpolitikk i private og offentlige virksomheter, og til at flere seniorer fortsetter i arbeid. En hovedstrategi er å synliggjøre seniorennes ressurser i arbeidslivet. SSPs virksomhet skal være basert på fakta og relevant kunnskap.

Målgruppene for SSPs arbeid er virksomheter i norsk arbeidsliv, seniorenne selv, politiske myndigheter, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, arbeids- og velferdsforvaltningen og organisasjonslivet for øvrig.

SSP har eget styre der arbeidslivets organisasjoner er representert. I alt er 29 organisasjoner tilsluttet SSP i 2023. Tilskuddet går til daglig drift av senteret, herunder informasjon og rådgiving, utvikling og formidling av kunnskap og til holdningsskapende arbeid.

Rapport

SSP har et høyt aktivitetsnivå, og deltakelse i møter og arrangementer hos virksomheter og organisasjoner har økt kraftig fra høsten 2022 og inn i 2023. Om lag halvparten av møtene har vært rettet mot senior arbeidstakere, og de øvrige mot tillitsvalgte eller personal- og ledergrupper i virksomheter og organisasjoner. Det jobbes kontinuerlig med å utvikle området for rådgiving og veiledning, fra innlegg og foredrag til mer opplæring og prosessveiledning i virksomheter, kommuner og etater. SSPs ulike publikasjoner og arrangementer bidrar til oppmerksomhet om seniorer i arbeidslivet og har fått dekning i en rekke riksmidier, ulike radio- og TV-programmer og på sosiale media.

FoU er et viktig grunnlag for SSPs arbeid med å gi norsk arbeids- og samfunnsliv økt kunnskap om hva som motvirker utstøting og hva som fremmer økt yrkesdeltakelse blant seniorer. Det har vært høy aktivitet på FoU-området i hele 2022 og inn i 2023. Dette omfatter bl.a. flere kartleggingsprosjekter om seniorennes situasjon i ulike bransjer og yrker, der formålet er å bidra til en bedre seniorpolitikk. En rapport publisert høsten 2022 sammenfatter kunnskapen fra ti bransjekartlegginger, herunder bransjespesifikke og felles utfordringer og løsninger. Større prosjekter om senio-

rers opplevelser av å være jobbsøkere, hvordan eldre arbeidstakere omtales i media, og om aldersmangfold i kompetansebedrifter har blitt iverksatt eller gjennomført.

Den årlige undersøkelsen *Norsk seniorpolitisk barometer* som måler oppfatninger av og holdninger til seniorer og andre seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet, er gjennomført i regi av SSP siden 2003. Barometeret for 2022 fokuserte på å fange opp eventuelle endringer i holdninger til og oppfatninger om seniorpolitiske spørsmål i den yrkesaktive befolkningen. Disse resultatene, samt andre nye forskningsresultater, ble presentert på den årlige forskningskonferansen i november 2022.

Budsjettforslag 2024

SSP skal fortsatt være det sentrale kunnskapssenteret på seniorpolitikk for arbeidslivets parter og myndighetene. Senterets arbeid med å synliggjøre seniorennes ressurser og utviklingsmuligheter 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 2024.

SSPs nåværende strategiplan gjelder for årene 2020–2023, og SSP skal i løpet av 2023 vedta ny strategiplan. Det er lagt til grunn at ny strategiplan i hovedsak vil videreføre gjeldende hovedmål og satsinger for de aktiviteter som skal gjennomføres i 2024. Følgende områder er prioritert:

- Forsknings- og utviklingsarbeid (FoU)
- Samarbeid og kunnskapsdeling med parter, myndigheter og organisasjoner
- Kommunikasjon og samfunnspåvirkning

Et sentralt mål for 2024 er å etablere nye samarbeidsprosjekter, samt styrke formidlings- og kommunikasjonsarbeidet. I tillegg vil FoU fortsatt være et viktig grunnlag for senterets arbeid med å

gi norsk arbeids- og samfunnsliv økt kunnskap om arbeidslivets seniorer.

For 2024 foreslås en bevilgning på 18,8 mill. kroner.

Post 73 Tilskudd til trygderettslig/EØS-rettlig 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-rettlig forskning og kompetanseutvikling.

Rapport

Tilskuddet ble opprettet i forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 2021, jf. Prop. 195 S (2020–2021) Tilleggsbevilgninger og omprioriteringer i statsbudsjettet 2020 og Innst. 600 S (2020–2021). Tilskuddsmottakerne leverte skriftlig rapport i mars 2023. Det er opprettet et samarbeid mellom institusjonene knyttet til å tilby veiledningsressurser for vitenskapelige rekrutteringsstillinger. Det er lyst ut stipendiatstillinger ved alle institusjonene og tildelt mastergradsstipend. Det er også opprettet/videreutviklet spesialemer i undervisningen som behandler relevante problemstillinger innenfor trygderett/EØS-rett. Fakultetene arrangerer i samarbeid en årlig konferanse for akademien og forvaltningen for å formidle og diskutere utviklingen innen trygderett/EØS-rett. Ved UiO og UiB er det med finansiering fra Forskningsrådet opprettet to forskningssentre for kunnskapsutvikling om integrering av EØS-rett i norsk rett.

Budsjettforslag 2024

For 2024 foreslås en bevilgning på 5,6 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 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
604	Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen	276 175	335 805	429 079	27,8
605	Arbeids- og velferdsetaten	13 377 704	13 266 625	14 327 940	8,0
606	Trygderetten	104 909	104 955	120 530	14,8
Sum kategori 09.10		13 758 788	13 707 385	14 877 549	8,5

Utgifter under programkategori 09.10 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
01–29	Statens egne driftsutgifter	13 272 032	13 190 410	14 253 145	8,1
30–49	Nybygg, anlegg mv.	486 756	516 975	624 404	20,8
Sum kategori 09.10		13 758 788	13 707 385	14 877 549	8,5

Kap. 604 Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen

(i 1 000 kr)					
Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	
21	Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres, kan nyttes under post 45</i>		147 203	166 720	166 930
45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres, kan nyttes under post 21</i>		128 972	169 085	262 149
Sum kap. 604			276 175	335 805	429 079

Overført fra 2022 til 2023:
Post 21: 22 697 000 kroner
Post 45: 16 898 000 kroner

Allmenn omtale

Bevilgningen dekker utgifter til særskilte utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen. For 2024 dekker bevilgningen utgifter knyt-

tet til Prosjekt 4 i IKT-moderniseringen i Arbeids- og velferdsetaten.

Modernisering av etatens IKT-systemer har vært og er nødvendig for å skifte ut svært gamle systemer som ikke tilfredsstillt krav til sikkerhet og brukervennlige tjenester. Systemene medfører også unødvendig mye manuell behandling i ytelsesforvaltningen, og komplekse og gamle løsninger gjør det vanskelig å implementere politiske reformer. Formålet 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 4 ble startet opp i 2021, jf. Stortingets vedtak om igangsetting av prosjektet i forbindelse med behandlingen av Prop. 195 S (2020–2021). Prosjektet planlegges gjennomført i perioden 2021–2025 og skal legge til rette for å ta kritisk funksjonalitet ut av Arena og fase ut 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. Prosjekt 4 er et stort og komplekst prosjekt med tydelig risiko i gjennomføringen, ikke minst når det gjelder å automatisere et komplisert regelverk. Arbeids- og inkluderingsdepartementet vil følge prosjektet tett med hensyn til gjennomføring, risiko og nødvendige tiltak underveis for å nå målene med moderniseringsarbeidet.

I Prosjekt 4 er det så langt bl.a. lansert en løsning for digital utveksling av informasjon med tiltaksarrangører. Det er også utviklet en nasjonal løsning for arbeidslivsentrene, slik at disse bedre kan støtte virksomheter som mottar tjenester fra

sentrene. Videre er etaten i gang med utvikling av nye digitale løsninger for ytelsene dagpenger, arbeidsavklaringspenger, tiltakspenger og tilleggsstønader, samt forbedringer knyttet til arbeidsoppfølging. I den forbindelsen er det bl.a. utviklet ny søknadsdialog og mulighet for ettersendelse av vedlegg for dagpenger og arbeidsavklaringspenger. Det er også utviklet en løsning som samler kvalitetssikret informasjon om arbeidsmarkedstiltak på ett sted. Utfasing av utbetalingsløsningen Abetal ble, som planlagt, gjennomført tidlig i 2023.

Prosjekt 4 følger prinsipper for smidig utvikling. Framdriften og budsjettbehovet vil utvikle seg dynamisk underveis i prosjektperioden. Det anslås for 2023 et mindreforbruk sammenlignet med totalbevilgningen (inkludert overført beløp fra 2022) på om lag 110 mill. kroner. Deler av beløpet består av usikkerhetsavsetning i departementet. Ellers utgjør årsaken til mindreforbruket lavere aktivitet enn planlagt i Arbeids- og velferdsetaten, i hovedsak pga. mangel på ledig kapasitet og riktig kompetanse i markedet mht. utviklere og jurister. Mindreforbruket i 2023 innebærer kun en forskyvning av aktivitet fra 2023 til 2024. Kap. 604 foreslås isolert sett økt med om lag 110 mill. kroner for 2024 som følge av dette. Forskyvning til 2024 vil ikke gjøre Prosjekt 4 dyrere totalt sett.

Budsjettforslag 2024

For 2024 foreslås en bevilgning på 429 mill. kroner til Prosjekt 4 i IKT-moderniseringen i Arbeids- og velferdsetaten.

Post 21 Spesielle driftsutgifter, kan overføres, kan nyttes under post 45

For 2024 foreslås en bevilgning på 166,9 mill. kroner.

Post 45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, kan overføres, kan nyttes under post 21

For 2024 foreslås en bevilgning på 262,1 mill. kroner.

Kap. 605 Arbeids- og velferdsetaten

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
01	Driftsutgifter	12 934 457	12 819 020	13 905 750
21	Spesielle driftsutgifter	38 548	36 780	
22	Forsknings- og utredningsaktiviteter, <i>kan overføres</i>	46 915	62 935	59 935
45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres</i>	357 784	347 890	362 255
	Sum kap. 605	13 377 704	13 266 625	14 327 940

Overført fra 2022 til 2023:

Post 01: 224 284 000 kroner

Post 22: 2 720 000 kroner

Post 45: 466 000 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. Per første tertial 2023 var det 13 935 statlige årsverk og 6 665 kommunalt ansatte i arbeids- og velferdsforvaltningen.

I 2022 ble det utbetalt om lag 560 mrd. kroner i statlige ytelser. Utgifter til kommunale stønader som NAV-kontorene forvalter og ytelser på vegne av Statens pensjonskasse kommer i tillegg. I 2022 behandlet Arbeids- og velferdsetaten om lag 4,7 millioner søknader, og om lag 2,9 millioner brukere fikk en utbetaling fra Arbeids- og velferdsetaten.

Rapportering, strategier og tiltak for 2024

Arbeids- og velferdsforvaltningen har en viktig rolle i å bidra til bl.a. arbeid til alle i et inkluderende arbeidsliv samt gode velferdstjenester og mindre ulikhet i levekår. Det vises til nærmere omtale av hovedprioriteringer og mål under del I.

Regjeringen har allerede styrket rammen til Arbeids- og velferdsetaten varig med 225 mill. kroner. Styrkingen støtter opp under arbeidet med tillitsreformen. Reformen omtales nærmere nedenfor.

Regjeringen gjennomfører en tillitsreform i offentlig forvaltning. Målet med tillitsreformen er å gi mer velferd og bedre tjenester til innbyggerne, og til rett tid. Reformen skal utformes i samspill med brukerorganisasjoner, tillitsvalgte, ansatte og ledelsen i alle store offentlige virksomheter.

Et av de sentrale premissene for tillitsreformen er at NAV-kontorene og ansatte i førstelinjen skal ha større handlingsrom til å benytte sin faglighet og kompetanse i arbeidet. Målet er at brukerne skal få bedre tjenester som er tilpasset ulike behov og livssituasjoner. Mål- og resultatstyring skal praktiseres slik at det gir rom for at de ansatte kan utnytte sin faglighet i møte med brukerne. Regjeringen legger til grunn at brukermedvirkning vektlegges både på individnivå og på

systemnivå, og at de ansattes medbestemmelse skal være reell.

I Arbeids- og velferdsetaten er arbeidet med tillitsreformen godt i gang. Etaten har nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe som initierer aktiviteter og tiltak som identifiseres på bakgrunn av bred involvering i organisasjonen. I første fase av arbeidet med tillitsreformen har programmet jobbet med å få innsikt i hva som skal til for å utnytte kraften i det lokale handlingsrommet for å yte best mulig tjenester til brukerne. I andre fase iverksettes tiltak basert på funn som har kommet fram i kartleggingsarbeidet. Arbeidet med tiltak i regi av tillitsreformen vil i hovedsak foregå lokalt, og arbeidet med reformen er forventet å ville prege organisasjonen i årene som kommer.

Arbeidsrettede tjenester

Arbeids- og velferdsetatens arbeidsrettede tjenester skal bidra til at flere kommer i arbeid og til at virksomhetene får dekket sitt behov for arbeidskraft. Etaten har således en viktig rolle i å bistå personer som trenger hjelp til å komme i arbeid, både ordinære arbeidssøkere og personer som står lenger unna arbeidsmarkedet og som har et mer omfattende oppfølgingsbehov.

Arbeidsgivere som har behov for bistand i forbindelse med opp- og nedbemanning og ved permitteringer kan bl.a. få formidlings- og rekrutteringsbistand.

Over tid har det vært et økt samarbeid med arbeidsgivere for å inkludere flere personer fra utsatte grupper i arbeid. Det er lagt vekt på at etatens markedsarbeid, rekrutterings- og formidlingstjenester skal sees i sammenheng med etatens inkluderingsarbeid og understøtte dette.

Arbeids- og velferdsetaten har også en sentral rolle i sykefraværsarbeidet, og har bl.a. ansvar for å avholde dialogmøte 2 for sykmeldte.

Det vises til nærmere omtale av etatens arbeid for økt inkludering og oppfølging av IA-avtalen under punkt 6.3 Redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Videre vises det til omtale av arbeidsmarkedstiltak under programkategori 09.30 Arbeidsmarked.

For å sikre en kunnskapsbasert utvikling av arbeids- og velferdsforvaltningen er det viktig å utvikle god informasjon om resultatene av Arbeids- og velferdsetatens innsats for å få flere i arbeid. Oslo Economics og Frischsenteret har på oppdrag fra Arbeids- og velferdsdirektoratet utarbeidet en anbefaling om hvordan Arbeids- og velferdsetaten bedre kan måle om man lykkes med å få arbeidsledige og personer med nedsatt arbeids-

evne i arbeid.¹ Anbefalingen baserer seg på en gjennomgang av eksisterende forskning på temaet, andre sektors erfaringer og hvordan dette gjøres av arbeidsmarkedsetater i andre land. Ifølge forskerne vil forslaget deres ha en rekke fordeler sammenlignet med dagens indikatorer, ettersom den i større grad tar høyde for viktige forutsetninger som påvirker etatens mulighet til å få flere i arbeid, som sammensetningen av brukere og forhold i arbeidsmarkedet. Arbeids- og velferdsdirektoratet har siden framleggelsen av rapporten arbeidet med å videreutvikle elementer, forbedre datagrunnlaget og innhente kunnskap om hvordan indikatorene kan fungere. Arbeids- og velferdsdirektoratet planlegger å legge forslaget til ny indikator ut på alminnelig høring når utviklingsarbeidet er ferdigstilt.

Arbeidet med nye indikatorer må ses i sammenheng med evalueringer, jf. omtalen nedenfor om *Kunnskapsbaserte tjenester*.

Ytelsesforvaltningen

Et sentralt mål for ytelsesforvaltningen er at brukerne skal få utbetalt rett ytelse til rett tid. Videre skal forvaltningen av ytelsesordningene sørge for høy kvalitet i vedtakene, og at brukerne får ivarett sine rettigheter på en god måte. Arbeids- og velferdsetaten må sørge for å ivareta en hensiktsmessig balanse mellom god kvalitet, kontroll og effektivitet i saksbehandlingen.

Ettervirkningene av koronapandemien preger fortsatt etatens drift. Koronapandemien medførte en situasjon med en massiv inngang av søknader, i tillegg til en rekke nye oppgaver til Arbeids- og velferdsetaten knyttet til midlertidige endringer i regelverk. Ressursene måtte prioriteres til å behandle nye søknader til livsopphold fremfor klagebehandling, kvalitets- og kontrollarbeid.

Situasjonen i ytelsesforvaltningen har i 2022 og så langt i 2023 vært krevende med betydelige restanser og for lang saksbehandlingstid på flere områder, bl.a. for arbeidsavklaringspenger, sykepenger og dagpenger. Saksbehandlingstidene for klager og anker i klageinstans er redusert noe, men er fortsatt for høye.

Den krevende situasjonen, særlig for klagesaker på sykepengeområdet, ble forsterket ved at effektiviteten i saksbehandlingen ble redusert som følge av innføring av og opplæring i en ny, digital sykepengeløsning.

¹ Oslo Economics og Frisch-senteret (2022): Hvordan kan vi måle om NAV lykkes med å få flere i arbeid?

Arbeids- og velferdsetatens kvalitetsgjennomgang har identifisert kvalitetsutfordringer i ytelsesforvaltningen. Arbeids- og velferdsetaten arbeider målrettet og systematisk framover for å bedre kvaliteten i saksbehandlingen.

Utvalget som har gjort en helhetlig gjennomgang av klage- og ankesystemet i Arbeids- og velferdsetaten og Trygderetten, avga sin rapport, NOU 2023: 11 *Raskt og riktig*, 30. mars 2023. Utvalget har, med en rekke konkrete forslag, gitt departementet et godt utgangspunkt for det videre arbeidet på området. Arbeids- og inkluderingsdepartementet går grundig inn i utvalgets vurderinger og forslag. Departementet er i dialog med Arbeids- og velferdsdirektoratet og Trygderetten, både mht. tiltak som kan iverksettes raskt og de mer langsiktige problemstillingene som reises i rapporten. Arbeids- og velferdsdirektoratet har allerede startet arbeidet med å iverksette tiltak for å bedre svakheter utredningen peker på. Det vises også til omtale av Arbeids- og velferdsetatens kvalitetsgjennomganger ovenfor. Rapporten ble sendt på høring med frist 4. september 2023. Departementet bearbeider nå høringsinnspillene, som også gir viktige bidrag til det videre arbeidet. Her vil hensynet til brukerne stå sentralt. Vi vil komme tilbake til Stortinget på egnet måte.

Konsekvensen av ettervirkningene av koronapandemien for saksbehandlingstidene, den nødvendige nedprioriteringen av både innebygde kontrolltiltak for de midlertidige koronaløsningsene og kontrollarbeidet generelt i den forbindelsen, er Stortinget tidligere orientert om i bl.a. Prop. 1 S (2022–2023).

I Prop. 1 S (2022–2023) ble det også orientert om at omfanget av gjenstående etterkontroller skulle vurderes mht. når mulige feilutbetalinger knyttet til de midlertidige koronaordningene blir foreldet og prioritering av arbeidet med etterkontroller opp mot behandling av ytelser og klagesaker. Det er viktig for tilliten til velferdsstaten å sikre korrekte utbetalinger, og justere ev. feil om nødvendig. Arbeids- og velferdsetaten har derfor omprioritert ressurser tilsvarende om lag 30 årsverk til å gjennomføre flere etterkontroller med formål å avdekke flere feilutbetalinger. Dette ville likevel ikke bety at alle feilutbetalinger vil bli kontrollert. De antatt laveste feilutbetalingsbeløpene vil ikke bli prioritert, jf. omtale i Prop. 16 S (2022–2023) og Prop. 118 S (2022–2023). Det vises i den forbindelsen til anslag på inntekter for 2024 under kap. 5701, post 86.

Som ledd i Arbeids- og velferdsetatens kontrollarbeid deltar etaten i det tverretatlige samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet. Grov trygdesvin-

del er ofte mulig gjort gjennom, eller blir kombinert med, annen arbeidslivskriminalitet eller andre former for økonomisk kriminalitet. Arbeids- og velferdsetaten er derfor en viktig deltaker i a-krimssamarbeidet.

For å styrke arbeidet på dette området ytterligere, la regjeringen fram en handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet høsten 2022. Det vises i den forbindelsen til forslaget om å styrke det etablerte a-krimssamarbeidet i Innlandet, jf. styrking av Arbeids- og velferdsetaten under kap. 605, post 01. Det vises også til nærmere omtale av det tverretatlige samarbeidet under både punkt 6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv og kap. 640 Arbeidstilsynet.

Videre vil regjeringen legge fram en egen stortingsmelding om innsats mot økonomisk kriminalitet, hvor bl.a. Arbeids- og velferdsetatens innsats mot trygdesvindler vil inngå. Se nærmere omtale i Justis- og beredskapsdepartementets budsjettproposisjon.

Hjelpemiddelforvaltningen

Hjelpemidler utlånt fra folketrygden skal kompensere for utgifter til bedring av arbeidsevnen eller funksjonsevnen i dagliglivet for personer som har varig sykdom, skade eller lyte. I samarbeid med kommuner, fylkeskommuner og statlig spesialisthelsetjeneste skal hjelpemiddelsentralene bidra til å opprettholde tilgjengelige og sammenhengende tjenester av høy kvalitet.

Hjelpemiddelforvaltningen står overfor ulike utfordringer. Det er særlig knyttet til økt saksmengde, som i hovedsak skyldes den demografiske utviklingen med en økende andel eldre i befolkningen. Andre utfordringer knytter seg til hvordan hjelpemiddelforvaltningen skal innrette seg for å møte endrede forventninger blant brukerne.

Hjelpemiddelsentralene

Saksbehandlingstidene for saker som gjelder hjelpemidler har gått ned fra 2021 til 2022, samtidig som antall saker har økt. Økningen er størst på hjelpemidler til dagliglivet.

Økt etterspørsel etter hjelpemidler øker behovet for gjenbruk ved hjelpemiddelsentralene, og det jobbes med å øke andelen gjenbruk ved utlån av hjelpemidler. Det var en økning i antall brukere med utlån av hjelpemiddel fra hjelpemiddelsentralene på 4,3 pst. fra 2021 til 2022, og 13,6 pst. de siste fem årene.

Som et tiltak for å effektivisere saksbehandlingen i hjelpemiddelsentralene arbeides det med å

digitalisere hjelpemiddelforvaltningen. Digitaliseringsprosessene går som planlagt, både innen tolkeformidlingssystemet og hjelpemiddelløsningen (DigiHot). Målet i første tertial 2023 har vært å inkludere flere typer hjelpemidler i den digitale søknadsløsningen, og bestillingsordningen har også blitt en del av denne. En manuell løsning der foreldre kan søke om brillestøtte til barn ble lansert i første tertial, og denne supplerer den elektroniske direkteoppgjørsløsningen som allerede er utviklet for optikere. Tolkebestillingsløsningen er forbedret med nye funksjoner, både for frilanstolkene og for tolkebrukere.

Hjelpemiddelsaker i NAV Arbeid og ytelser (ortopedi, høreapparater mm.)

NAV Arbeid og ytelser saksbehandler også enkelte hjelpemiddelsaker. De fleste sakene gjelder refusjoner til firmaer som leverer et hjelpemiddel til brukere. Sakene behandles i et system som ikke er modernisert. Saksbehandlingstiden har vært høy under og etter koronapandemien.

Det vises for øvrig til omtale av hjelpemidler under punkt 6.8 Inkludering i samfunnet og gode levekår for de vanskeligst stilte og programkategori 29.60.

Bedre brukermøter

Arbeids- og velferdsetaten arbeider for å legge til rette for bedre brukermøter. Informasjon om personbrukernes og arbeidsgivernes erfaringer med, og vurderinger av, etatens tjenester innhentes gjennom årlige brukerundersøkelser. Årets brukerundersøkelser forventes å foreligge i oktober.

Det er utstrakt bruk av nav.no. I 2022 hadde nav.no om lag 50 millioner innlogginger. Digitalisering av tjenestene endrer måten arbeids- og velferdsforvaltningen tilbyr sine tjenester på. Det ble forsterket i forbindelse med koronapandemien. Det generelle arbeidet med utvikling av digitale tjenester tar utgangspunkt i innbyggernes behov og forutsetninger. Det har over år blitt lansert flere nye digitale løsninger for både brukere, arbeidsgivere og saksbehandlere.

I 2022 har etaten utviklet løsninger for bl.a. pleiepenger i livets slutfase, kontantstøtte, briller til barn og klagemulighet på nav.no for alle ytelser. Digitale tjenester gir i mange tilfeller grunnlag for å erstatte og supplere besøk på NAV-kontoret. Kombinasjonen av digitale tjenester og dialog, telefoni og fysiske møter gjør brukermøtet mer fleksibelt og tilgjengelig. For brukere som har behov for å oppsøke NAV-kontoret, f.eks. ved indi-

viduelle vurderinger om stønad til livsopphold og arbeidsrettet oppfølging, vil det være hensiktsmessig med en timeavtale slik at både bruker og veileder kan være forberedt og ha mulighet til å sette av tilstrekkelig tid. NAV-kontoret skal samtidig sørge for nødvendig bistand til brukere som ikke er på digitale plattformer, er i en nødsituasjon, har lese- og skrivevansker, språkproblemer eller som av andre årsaker har vanskelig for å bruke selvbetjeningsløsninger og telefoni.

Regjeringen viser til pensjonist- og arbeidstakerorganisasjonenes ønske om en mer tilgjengelig arbeids- og velferdsforvaltning. Det vises bl.a. til regjeringens svar på Stortingets anmodningsvedtak nr. 63 av 29. november 2022, hvor regjeringen bes om å sørge for at alle landets NAV-kontorer har en åpningstid og tilgjengelighet som sikrer brukere som ikke kan eller ikke er komfortable med å benytte seg av digitale og selvbetjente løsninger. Se nærmere omtale under del I, punkt 4 Oppmøttingsvedtak. Når det gjelder digital tilgjengelighet, har Arbeids- og velferdsetaten over tid hatt en betydelig utvikling av IKT-systemene for bl.a. å støtte opp under slik tilgjengelighet. Dette arbeidet fortsetter. Se øvrig omtale under programkategori 09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken.

For å nå barn og unge særskilt, har regjeringen besluttet at ung.no skal være statens primære tverrsektorielle kanal for digital informasjon, dialog og digitale tjenester til barn og unge på tvers av tjenestenivåer. DigiUng består av prosjekter som utvikler tjenester som tilgjengeliggjøres på ung.no, jf. budsjettforslag under kap. 605, post 01. Det vises for øvrig til omtale i Barne- og familiedepartementets proposisjon, programkategori 11.10 Familie- og oppvekst og Helse- og omsorgsdepartementets proposisjon, kap. 762 Primærhelsetjeneste, post 21 Spesielle driftsutgifter.

Kunnskapsbaserte tjenester

Arbeids- og velferdsforvaltningens brukere skal bli møtt av kunnskapsorienterte veiledere og saksbehandlere med høy kompetanse.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har siden 2016 styrket samarbeidet med universitets- og høyskolesektoren for å øke kvaliteten og relevansen i forskningen, utdanningene og kunnskapsutviklingen på forvaltningens tjenesteområder. Målet var å bygge opp to til fire strategiske samarbeidsavtaler med universitets- og høyskolemiljøer innen 2020. Direktoratet har per høsten 2023 samarbeidsavtaler med OsloMet – Storbyuniversitetet, Høgskolen i Innlandet (HiNN), Norges tek-

nisk naturvitenskapelige universitet (NTNU), Juridisk fakultet ved Universitetet i Oslo (UiO) og Universitetet i Agder (UiA).

Kunnskapstilfanget på arbeids- og velferdsfeltet er betydelig, både gjennom forskningsprogrammer, evalueringer, kunnskapsoversikter og en rekke FoU-prosjekter og analyser i regi av Arbeids- og velferdsetaten. Arbeids- og velferdsetaten benytter ordningen offentlig sektor-ph.d. Tre kandidater disputerte i 2022, og etaten har per høsten 2023 ni stipendiater i ordningen. Direktoratet har inngått rammeavtaler med en rekke forskningsmiljøer på områdene effektstudier, kartlegging og evalueringer, samt kunnskapsoppsummeringer. Undersøkelser av effekter av tiltak og tjenester forvaltningen administrerer og iverksetter, suppleres med systematiske kartlegginger av erfaringer fra tjenesteytere og brukere. Kunnskapen brukes inn i tjenesteutviklingen, til forbedring av praksis og som grunnlag for råd og beslutninger.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet samarbeider med Arbeids- og velferdsdirektoratet om kunnskapsbehov i arbeids- og velferdssektoren. Direktoratet har utarbeidet en FoU-plan for arbeids- og velferdsforvaltningen for perioden 2021–2025. Planen er oppdatert høsten 2023 for å harmonisere med den nye virksomhetsstrategien for NAV. FoU-planen stadfester prinsipper for FoU-arbeidet i arbeids- og velferdsforvaltningen. Planen presenterer virkemidler for FoU-arbeidet, beskriver hvordan FoU-arbeid kan bidra til kunnskapsbasert praksis- og utviklingsarbeid i forvaltningen 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». I 2022 ble 30 mill. kroner lyst ut innen satsingsområdet pålitelig forvaltning, og det er opprettet en portefølje med FoU-prosjekter innen tema som «brukernes rettssikkerhet», «skjønnsforvaltning i NAV», «digital velferdsforvaltning», «forvaltning av EØS-regelverk» og «bruk av kunstig intelligens som beslutningsstøtte». Et tilsvarende beløp innen satsingsområdet sosiale tjenester i NAV er planlagt lyst ut høsten 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 legge til rette for kunnskapsutviklingen på feltet, og bygge opp under en lærende organisasjon hvor

kunnskap kan formidles og tas i bruk i forvaltningen på hensiktsmessige måter lokalt, regionalt og sentralt. Direktoratets kunnskapsfunksjon og faglige rolle, som faglig rådgiver for departementet og som kompetanseorgan utad overfor sektoren, andre offentlige organer og allmennheten, skal også videreutvikles.

Effektivisering gjennom digitalisering og omorganisering

Gode, digitale løsninger for brukerne og organisatoriske tilpasninger for økt kvalitet og effektivitet i saksbehandling og tjenesteproduksjon, er viktig for å kunne gi bedre oppfølging av de brukerne som trenger bistand for å komme i arbeid. Etaten har over tid hatt en dreining fra manuell saksbehandling til digitale løsninger. Dette har bidratt til å frigjøre ressurser i ytelseslinjen, bl.a. til å styrke den arbeidsrettede oppfølgingen i NAV-kontoret.

Prosjekt 3 i IKT-moderniseringen har levert løsninger som bidrar til høy grad av automatisering, selvbetjening og effektiv saksbehandling, både for personbrukere og saksbehandlere i etaten. Prosjekt 3, som ble finansiert under kap. 604, ble avsluttet i 2022. Alle løsninger fra prosjektet er fra 2023 overført til den ordinære driften. Det er bl.a. ferdigstilt løsninger for svangerskapsenger og omsorgsenger, med høy grad av automatisering. Det er videre laget nye løsninger for stønad ved pleie av syke barn, pleie av nærstående, opplæringsenger, barnetrygd og stønad til enslig mor eller far.

På sykepengeområdet er det i Prosjekt 3 levert et system som bl.a. legger til rette for automatisk utbetaling av sykepenger. Stortinget ble i Prop. 1 S (2022–2023) orientert om at det arbeides med å øke automatiseringsgraden i den nye sykepenge-løsningen innenfor rammene av den ordinære driften. Per 1. september 2023 blir 58 pst. av nye søknader om sykepenger fra arbeidstakere behandlet i den nye løsningen, sammenlignet med 34 pst. ved begynnelsen av året. Arbeids- og velferdsdirektoratet arbeider med å øke automatiseringsgraden ytterligere. Hvor høy den endelige automatiseringsgraden vil bli, vil direktoratet vurdere ut fra hva som anses mest kostnadseffektivt. Det anslås på usikkert grunnlag at direktoratet vil bruke om lag 30 mill. kroner i 2023 på å øke automatiseringsgraden. IKT-moderniseringen består nå av Prosjekt 4, jf. nærmere omtale under kap. 604.

I tillegg til IKT-moderniseringen er etaten i gang med flere viktige tiltak for tjenesteutvikling og digitalisering som hver for seg vil kunne gi

positive virkninger for brukerne og for effektivisering av forvaltningen.

Prosjektet Digisos har gitt bedre tjenester for dem som søker om stønad til livsopphold etter sosialtjenesteloven hos kommunene. Digital søknad om økonomisk sosialhjelp er tilgjengelig for 99,7 pst. av befolkningen, og 95 pst. har tilgang til digitalt innsyn i egen sak.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet arbeider sammen med underliggende virksomheter og øvrig forvaltning for å tilpasse regelverket slik at det tilrettelegges for digital utvikling, forenkling og en effektiv forvaltning.

Partnerskapet

Det var 264 NAV-kontorer ved utgangen av 2022. Som følge av kommunesammenslåinger og vertskommunesamarbeid var det i 2022 endringer i de lokale partnerskapene. Det var 57 vertskommunesamarbeid med til sammen 173 kommuner i 2022.

Partnerskapet mellom stat og kommune i NAV-kontorene utøves lokalt. Tjenesteinnholdet i NAV-kontorene vil variere, avhengig av samarbeidsavtalen som er inngått mellom etaten og den enkelte kommune. For å styrke partnerskapet og bidra til videreutvikling av NAV-kontorene, har KS og Arbeids- og inkluderingsdepartementet en samarbeidsavtale som konkretiserer viktige forpliktelser og målsettinger i samarbeidet mellom KS og departementet.

Økt handlingsrom for NAV-kontorene handler om at kommune og stat på lokalt nivå kan gi tjenester til brukerne ut fra felles mål og forventninger. Se nærmere omtale av tillitsreformen under Rapportering, strategier og tiltak for 2024.

Budsjettforslag 2024

Post 01 Driftsutgifter

Bevilgningen under posten skal dekke lønns- og driftsutgifter i Arbeids- og velferdsetaten.

For 2024 foreslås en bevilgning på 13 905,8 mill. kroner, som samlet sett innebærer en økning med 1 086,7 mill. kroner sammenlignet med Saldert budsjett 2023. Dette inkluderer også lønns- og prisjustering. Nedenfor oppsummeres de fleste forslagene til bevilgningsendringer på posten.

For å kunne iverksette regjeringens ungdomsgaranti fra 1. juli 2023 ble driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten styrket med 175 mill. kroner i Saldert budsjett 2023, som en halvårseffekt. Fra 2024 vil innsatsen ha en helårseffekt. Regjeringen foreslår derfor å øke driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten med ytterligere

175 mill. kroner. I tillegg foreslås det å sette av midler til kompetanseoppbygging av ungdomsveilederne som skal følge opp garantiens målgruppe, og utvikling av digitale tjenester som er bedre tilpasset unges behov. Samlet sett foreslår regjeringen å øke driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten med 205,1 mill. kroner i 2024 til gjennomføring av ungdomsgarantien.

Som følge av forslaget om økt bevilgning til arbeidsmarkedstiltak i 2024, foreslår regjeringen å øke driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten med 33,2 mill. kroner sammenlignet med Saldert budsjett 2023. Se nærmere omtale under kap 634.

Det foreslås å øke bevilgningen under kap. 605, post 01 med 18,9 mill. kroner til gjennomføring av 500 nye VTA-plasser i 2024, jf. omtale under kap. 634.

Regjeringen jobber videre med å utforme og iverksette et avgrenset forsøk med arbeidsorientert uføretrygd for uføre under 30 år, jf. Prop. 1 S (2022–2023). Driftsbevilgningen foreslås økt med 82,5 mill. kroner i 2024 for å dekke utgifter til igangsetting av forsøket. Utgiftene i 2024 er knyttet til systemendringer og drift av systemløsningsene, opplæring i Arbeids- og velferdsetaten, saksbehandling og oppfølging.

Det foreslås å øke driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten med 11,7 mill. kroner til å prøve ut to ulike modeller for samhandling mellom Arbeids- og velferdsetaten og kommunehelsetjenesten fra 2024: Samarbeid mellom NAV-kontor og Rask psykisk helsehjelp (RPH) i kommunene og samarbeid mellom NAV-kontor og fastlegekontor. Midlene kan brukes til å dekke utgifter til personellressurser i Arbeids- og velferdsetaten, ressursstøtte inn i fastlegekontor og RPH, samt følgeforskning. Ressursfordeling og type personell vil avklares nærmere med Helse- og omsorgsdepartementet, som samfinansierer satsingen, jf. omtale i Prop. 1 S (2023–2024) for Helse- og omsorgsdepartementet.

Det foreslås å styrke tolketjenesten for hørselshemmede, døve og døvblinde ved å øke antall fast ansatte tolker i Arbeids- og velferdsetaten. Det innebærer en økning i bevilgningen på denne posten på 12,3 mill. kroner. Det forventes at en økning i antall fast ansatte tolker vil medføre en viss nedgang i etterspørselen etter frilanstolker. Anslaget for folketrygdens utgifter til tolking i regi av frilanstolker som går over stønadsbudsjettet vil derfor være noe redusert som følge av omleggingen, jf. omtale under programkategori 29.60, kap. 2661, postene 73 og 76. Dette inne-

bærer en nettoøkning til formålet på 5,8 mill. kroner.

Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning foreslås styrket med 3,8 mill. kroner knyttet til deltakelsen i a-krimssamarbeidet, og forslaget om å styrke det etablerte a-krimssamarbeidet i Innlandet.

Det foreslås å overføre 80 mill. kroner fra kap. 605, post 01 til kap. 2661, post 75 for utgifter knyttet til installasjon av store og komplekse hjelpemidler. Det vises for øvrig til omtale under programkategori 29.60.

Som følge av innføringen av den nye ordningen med briller til barn, som trådte i kraft 1. august 2022, foreslås det at bevilgningen øker med 5 mill. kroner til forvaltning og administrasjon av ordningen.

Som følge av innføring av ferietillegg til dagpenger i 2023, ble driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten økt med 15 mill. kroner for å håndtere utviklingskostnader knyttet til ordningen. Arbeids- og velferdsetaten vil ha varige drifts- og forvaltningskostnader på 3 mill. kroner knyttet til ferietillegget til dagpenger i 2024. Regjeringen foreslår derfor å redusere bevilgningen med 12 mill. kroner i 2024. Ferietillegg til dagpenger er ytterligere omtalt under kap. 2541, post 70.

De vedtatte endringene i folketrygdlovens etterlatteytelser innebærer store endringer i Arbeids- og velferdsetatens saksbehandlings-systemer. I 2023 ble det til sammen bevilget 55 mill. kroner under post 01 og post 45 til dette formålet. For å implementere reformen vil etaten i 2024 ha økte kostnader knyttet til utvikling av nye saksbehandlingsløsninger, drift- og forvaltning, i tillegg til at enkelte saker må behandles manuelt i en overgangsperiode. Regjeringen foreslår å øke bevilgningen med 48,6 mill. kroner knyttet til implementering av etterlatte-reformen. Se for øvrig omtale under kap. 605, post 45.

Prosjektet for framtidens innkreving i Skatteetaten medfører økte utgifter for Arbeids- og velferdsetaten. I 2023 ble det bevilget 25,3 mill. kroner, fordelt på postene 01 og 45 med hhv. 15,7 og 9,6 mill. kroner. Utgiftene til formålet er høyere i 2024 enn i 2023. Bevilgningen under post 01 foreslås redusert med 6,2 mill. kroner, mens bevilgningen under post 45 foreslås økt med 14 mill. kroner.

Driftsbevilgningen foreslås økt med 2,5 mill. kroner som følge av endringer i kontantstøtteordningen, jf. omtale i Barne- og familiedepartementets budsjettproposisjon.

Driftsbevilgningen foreslås økt med 2,5 mill. kroner som følge av endringer i foreldrepengeordningen, jf. omtale i Barne- og familiedepartementets budsjettproposisjon.

Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning foreslås redusert med 21,5 mill. kroner som følge av gevinstuttak fra IKT-moderniseringens Prosjekt 3. Dette tilsvarer 50 pst. av de årlige netto besparelsene.

Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning foreslås redusert med 15 mill. kroner som følge av gevinstuttak fra IKT-moderniseringens Prosjekt 4. Dette tilsvarer 50 pst. av de årlige netto besparelsene.

Driftsbevilgningen til Arbeids- og velferdsetaten foreslås redusert med 3,6 mill. kroner som følge av gevinstrealisering knyttet til reduserte leiekostnader for statlige virksomheter.

Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning foreslås redusert med 7,5 mill. kroner som følge av gevinstuttak i forbindelse med etatens nye systemløsninger knyttet til nytt folkeregister. Dette tilsvarer 50 pst. av de årlige netto besparelsene.

Utgiftene som finansieres over kap. 605, post 21 skiller seg ikke vesentlig fra utgiftene som finansieres over kap. 605, post 01. Midlene til formålet under kap. 605, post 21 foreslås derfor fra og med 2024 bevilget under kap. 605, post 01.

I forbindelse med bidrag til DigiUng-prosjektet foreslås det å overføre 1,4 mill. kroner fra kap. 605, post 01 til Barne- og familiedepartementet, kap. 846 Familie- og oppveksttiltak, post 21 Spesielle driftsutgifter.

I revidert nasjonalbudsjett for 2023 ble det vedtatt å omdisponere 10 mill. kroner fra kap. 2650, post 76 til kap. 605, post 01 til videreføring av forsøket med kompetansetiltak for sykemeldte, som ble igangsatt som følge av IA-avtalen. Formålet med omdisponeringen var økte ressurser til Arbeids- og velferdsetatens administrative oppfølging med sikte på å øke antall langtidssykmeldte som deltar i forsøket. Regjeringen foreslår at omdisponeringen videreføres i 2024. Se omtale under kap. 2650, post 76.

For 2024 foreslås en bevilgning på 13 905,8 mill. kroner.

Post 21 Spesielle driftsutgifter

Bevilgningen nyttes i 2023 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. Utgiftene som finansieres over post 21 skiller seg ikke vesentlig fra utgiftene som finansieres over kap. 605, post 01. Midlene til formålet under kap. 605, post 21 foreslås derfor fra og med 2024 bevilget under kap. 605, post 01.

Post 22 Forsknings- og utredningsaktiviteter, kan overføres

Arbeids- og velferdsdirektoratets FoU-midler er i hovedsak samlet under post 22. Bevilgningen nyttes bl.a. til kunnskapsinnhenting knyttet til 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.

Tidligere år har 3 mill. kroner av bevilgningen vært knyttet til evalueringer av tilskudd til ekspertbistand og forsøk med kompetansetiltak for sykmeldte som en oppfølging av IA-avtalen. Midler til evalueringer av virkemidler i IA-avtalen foreslås imidlertid samlet under kap. 601, post 22. Bevilgningen foreslås redusert med 3 mill. kroner, mot tilsvarende økning under kap. 601, post 22.

Det foreslås en rammeoverføring på 1,3 mill. kroner fra kap. 605, post 22 til kap. 865 Forbrukerpolitiske tiltak, post 50 Forskning og undervisning under Barne- og familiedepartementets budsjettområde, til medfinansiering av SIFOs referansebudsjett for forbruksutgifter.

For 2024 foreslås en bevilgning på 59,9 mill. kroner.

Post 45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, kan overføres

Bevilgningen nyttes bl.a. til ordinære IKT-investeringer i Arbeids- og velferdsetaten. Dette omfatter bl.a. utskiftning og oppgradering av utstyr som ikke lenger tilfredsstillende gjeldende krav til funksjonalitet og driftssikkerhet og utskiftning av programvare.

Bevilgningen foreslås redusert med 27,5 mill. kroner i forbindelse med endringene i folketrykdlovens etterlatteytelser, jf. nærmere omtale under kap. 605, post 01.

Bevilgningen foreslås økt med 14 mill. kroner i forbindelse med prosjektet for framtidens innkreving i Skatteetaten, jf. nærmere omtale under kap. 605, post 01.

For 2024 foreslås en bevilgning på 362,3 mill. kroner.

Kap. 3605 Arbeids- og velferdsetaten

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap	Saldert	Forslag
		2022	budsjett 2023	2024
01	Administrasjonsvederlag	9 678	10 595	11 061
04	Tolketjenester	4 824	4 510	4 708
05	Oppdragsinntekter mv.	22 166	19 880	20 755
06	Gebyrinntekter for fastsettelse av bidrag	26 013		
Sum kap. 3605		62 681	34 985	36 524

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 2024 foreslås en bevilgning på 11 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 2024 foreslås en bevilgning på 4,7 mill. kroner.

Post 05 Oppdragsinntekter mv.

Under post 05 inntektsføres bl.a. driftsrelaterte inntekter. Arbeids- og velferdsetaten kan overskride bevilgningen under kap. 605, post 01 mot tilsvarende merinntekter under denne posten, jf. forslag til romertallsvedtak II.

For 2024 foreslås en bevilgning på 20,8 mill. kroner.

Kap. 606 Trygderetten

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
01	Driftsutgifter	104 909	104 955	120 530
	Sum kap. 606	104 909	104 955	120 530

Overført fra 2022 til 2023:
Post 01: 1 325 000 kroner

Allmenn omtale

Trygderetten er et domstollignende forvaltningsorgan som skal treffe avgjørelser om enkeltpersoners rettigheter til trygd og pensjon. Trygderet-

ten behandler saker fra Arbeids- og velferdsetaten, Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten og offentlige pensjonskasser der det er uenighet om retten til trygde- og pensjonsytelser.

Trygderetten er styrket de senere årene og disponerte om lag 68 årsverk i 2022, som er en økning på rundt 5 årsverk sammenlignet med 2021.

Rapportering, strategier og tiltak for 2024

Nøkkeltall saksbehandling 2018–2022

År	2018	2019	2020	2021	2022
Innkomne saker	3 908	4 600	4 151	4 663	3 934
Behandlede saker (produksjon)	4 146	4 166	3 304	3 415	4 114
Gjennomsnittlig saksbehandlingstid (dager)	234	218	246	359	414
Saker med saksbehandlingstid på mer enn 12 måneder	340	135	624	2 245	3 254
Restanser	2 471	2 905	3 752	4 826	4 646

Tabellen viser utviklingen i vesentlige indikatorer for ankebehandlingen i Trygderetten.

I 2022 mottok Trygderetten 3 934 saker til behandling. Det er en nedgang på rundt 700 saker fra 2021, og om lag på nivå med 2018. Arbeids- og velferdsetaten er ankemotpart i om lag 92 pst. av

ankesakene. Saksinngangen til Trygderetten blir dermed påvirket av bl.a. antall vedtak om pensjons- og trygdeytelser i Arbeids- og velferdsetaten (NAV Klageinstans). Arbeids- og velferdsdirektoratet og Trygderetten igangsatte i 2020 et arbeid for å utarbeide bedre prognoser for anke-

inngang til Trygderetten. Det er utarbeidet prognoser for årene 2023–2025, der det anslås en saksinngang på rundt 4 100 saker per år.

2022 var som året før preget av vesentlige endringer i bemanningen på grunn av betydelig turnover knyttet til pensjon og tidsbegrensede juridiske stillinger. I 2022 ble det rekruttert 25 nye medarbeidere, noe som tilsvarer rundt en tredjedel av antall ansatte totalt.

Trygderetten har i 2022 avsagt rundt 700 flere kjennelser enn i 2021, og klarte dermed å øke produksjonen med 20 pst. fra 2021 til 2022. Antall kjennelser i gjennomsnitt per årsverk har økt bl.a. på grunn av iverksatte tiltak i siste kvartal 2022. Med lavere saksinngang og økt produksjon mot slutten av året reduserte Trygderetten saksbeholdningen i 2022 med rundt 200 saker.

Høye restanser fra tidligere år og et stort antall eldre ankesaker i saksbeholdningen, har likevel ført til at gjennomsnittlig saksbehandlingstid i 2022 har økt. Med 414 dager var den rundt 60 dager lengre enn gjennomsnittet i 2021. Antallet saker med saksbehandlingstid på mer enn 12 måneder økte kraftig i 2022 og tilsvarer, med rundt 3 200 saker, ca. 80 pst. av den totale produksjonen i 2022.

Den lange saksbehandlingstiden og høye saksbeholdningen kan videre forklares med en vridning i sakssammensetningen over tid mot mer ressurskrevende helserelevante saker, som krever at flere saker settes med tverrfaglig rett. Områdene uføreytelser, arbeidsavklaringspenger, sykepenger og yrkesskade utgjorde samlet sett 59 pst. av saksinngangen i 2022.

For å bidra til å håndtere den endrede sakssammensetningen, har antall fagkyndige blitt doblet fra 2018 til 2022. Til tross for dette er det fortsatt lang saksbehandlingstid og høy saksbeholdning. Trygderetten har derfor satt i gang flere utviklings- og forbedringstiltak som skal bidra til effektivisering av saksavviklingen og den øvrige driften. Dette gjelder bl.a. innføring av fullelektronisk saksbehandling. Det ble også iverksatt tiltak for å bedre saksflyten i de sakene som skal settes med tverrfaglig rett. Publiseringsordningen for alle kjennelser gir oversikt over

praksis på saksfeltet for Trygderetten, forvaltningen og allmenheten.

I saker hvor en kjennelse antas å få betydning for praksis på et saksområde, kan det settes utvidet rett (rett med fem medlemmer). Disse kjennelsene blir omtalt som prinsipielle kjennelser. I 2022 ble det avsagt tre prinsipielle kjennelser. Saker satt med utvidet rett er viktige for å bidra til rettsavklaring og ensartet praksis.

Situasjonen i dag er at det er for mange restanser og for lang saksbehandlingstid i Trygderetten, som bl.a. utvalget som så på klage- og ankesystemet i Arbeids- og velferdsetaten og Trygderetten påpekte, jf. NOU 2023: 11 *Raskt og riktig*. En ventetid på opp mot tre år samlet i klage- og ankeprosessen medfører stor belastning for den enkelte bruker og påvirker innbyggernes tillit til forvaltningen. Utvalget foreslår derfor et tidsavgrenset restanseprosjekt over tre år for å bygge ned restanser og avlaste organisasjonen slik at den vil være i stand til å iverksette omstillinger og tiltak som foreslås av utvalget. Regjeringen foreslår derfor at det igangsettes et midlertidig restanseprosjekt i årene 2024–2026.

I forlengelsen av NOU 2023: 11 *Raskt og riktig* vil departementet vurdere nærmere utvalgets forslag til tiltak som kan effektivisere saksbehandlingen ved endringer i trygderettsloven. For øvrig oppfølging av NOUen vises det til omtale under kap. 605, Rapportering, strategier og tiltak for 2024, Ytelsesforvaltningen.

Budsjettforslag 2024

Post 01 Driftsutgifter

Bevilgningen under post 01 skal dekke lønns- og driftsutgifter i Trygderetten.

Det foreslås at Trygderettens driftspost styrkes midlertidig med 9,4 mill. kroner i 2024. Dette skal gå til to formål: Anskaffelse av et nytt saks- og arkivsystem og igangsettelse av et tidsavgrenset restanseprosjekt over tre år (2024–2026) for å bygge ned restanser. Dette er en del av oppfølgingen av NOU 2023: 11 *Raskt og riktig*.

For 2024 foreslås en bevilgning på 120,5 mill. kroner.

Programkategori 09.20 Tiltak for bedre levekår mv.

Utgifter under programkategori 09.20 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
621	Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering	352 951	395 930	402 410	1,6
	Sum kategori 09.20	352 951	395 930	402 410	1,6

Utgifter under programkategori 09.20 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
01–29	Statens egne driftsutgifter	85 893	90 480	103 505	14,4
50–89	Overføringer til andre	267 058	305 450	298 905	-2,1
	Sum kategori 09.20	352 951	395 930	402 410	1,6

Kap. 621 Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering

(i 1 000 kr)				
Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
21	Spesielle driftsutgifter	85 893	90 480	103 505
63	Sosiale tjenester og tiltak for vanskeligstilte, <i>kan overføres</i>	147 427	158 490	174 790
70	Frivillig arbeid, <i>kan overføres</i>	104 701	132 030	108 230
74	Tilskudd til pensjonistenes organisasjoner mv.	14 930	14 930	15 885
	Sum kap. 621	352 951	395 930	402 410

Overført fra 2022 til 2023:
Post 21: 4 411 000 kroner
Post 63: 30 859 000 kroner

munene, og 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 2024.

Direktoratet har ansvaret for å gjennomføre et nytt program for å styrke og videreutvikle forebyggende sosialt arbeid og helhetlig forebyggende innsats lokalt, *Program forebygging*, jf. omtale under punkt 6.8 Inkludering i samfunnet og gode levekår for de vanskeligst stilte. Statsforvalteren skal bidra i planlegging og gjennomføring av programmet. Posten foreslås styrket med 7,5 mill. kroner i 2024. Midlene skal benyttes til prosjektleder for programmet, organisering av nettverk for forebygging, kompetansehevende tiltak, samt følgeevaluering.

Direktoratet samarbeider med Statsforvalteren om kompetanseutviklingstiltak for de sosiale tjenestene i NAV-kontorene. Viktige innsatsområder i 2024 skal være tiltak som understøtter lovens krav om individuelle vurderinger, barne- og familieperspektivet, og god tilgjengelighet til tjenestene.

Arbeids- og velferdsdirektoratet skal i 2024, i samarbeid med statsforvalterne, fortsette arbeidet med å øke kompetansen i den økonomiske rådgivningen i NAV-kontorene gjennom kurs, samlinger og faglige fora for økonomiske rådgivere. Den landsdekkende økonomirådstelefonen, NAV Økonomi- og gjeldsrådgivning, driftes av NAV Kontaktsenter Nordland og har som formål å gjøre økonomisk rådgivning lettere tilgjengelig. Økonomirådstelefonen er et lavterskeltilbud, som tilbyr enkel rådgivning med sikte på hjelp til selvhjelp. Se også omtale under kap. 621, post 63.

Statsforvalteren har i samarbeid med NAV Fylke særlige oppfølgingsoppgaver knyttet til kvalifiseringsprogrammet. Tiltak for å øke kunnskapen om kvalifiseringsprogrammet og bidra til at alle som oppfyller vilkårene for deltakelse i kvalifiseringsprogrammet får tilbud om program, videreføres i 2024.

Statsforvalterne skal også i samarbeid med NAV Fylke bidra til individuell tilpasning av tiltak i aktivitetsplikten for sosialhjelpsmottakere under 30 år.

Arbeids- og velferdsdirektoratet deltar i samarbeidet om en rekke tverrsektorielle strategier og satsinger. Parallelt med departementenes kjernegruppe for utsatte barn og unge, er det etablert en struktur på direktoratsnivå med 13 underliggende etater. Arbeids- og velferdsdirektoratet deltar i arbeidet. Statsforvalterne skal være en pådriver for tverrsektorielt samarbeid og samordning av tjenestene i kommunene, slik at utsatte barn og unge og familiene deres får et helhetlig og samordnet tjenestetilbud.

Budsjettforslag 2024

Posten foreslås styrket med 7,5 mill. kroner til *Program forebygging*, overført fra kap. 621, post 63.

For 2024 foreslås en bevilgning på 103,5 mill. kroner.

Post 63 Sosiale tjenester og tiltak for vanskeligstilte, kan overføres

Bevilgningen går til tilskudd til kommunene for utvikling av de sosiale tjenestene i NAV-kontoret og prosjekter rettet mot sosialt og økonomisk vanskeligstilte. Kommunene har gjennom sosialtjenesteloven ansvar for viktige fellesoppgaver for å sikre alle innbyggere gode levekår.

Midler over posten har fra 2017 vært samlet i en kommunerettet tilskuddsordning, Tilskudd til utvikling av de sosiale tjenestene i NAV-kontoret.

Formålet med tilskuddsordningen er å stimulere til utvikling av sosiale tjenester og tiltak i kommunene etter sosialtjenesteloven. Målgruppen er sosialt og økonomisk vanskeligstilte som har behov for sosiale tjenester, og andre som står i fare for å komme i en vanskelig livssituasjon. Tiltakene skal ta utgangspunkt i lokale utfordringer, sett i sammenheng med målene for ordningen. Det kan i tråd med målene for ordningen også gis tilskudd til lokale tiltak som inngår i nasjonale forsøk og satsinger.

Statsforvalterne er fra 2021 gitt beslutningsmyndighet over tilskudd til lokalt initierte tiltak innenfor tilskuddsordningen. Det er i 2023 fordelt 124 mill. kroner til 206 slike tiltak fordelt på alle landets fylker. Målgrupper for tiltakene er bl.a. unge med svak tilknytning til arbeidslivet, unge med psykiske helseutfordringer og/eller rusutfordringer, familier med lavinntekts- og levekårspro-

blemer, flyktninger og innvandrere, samt langtidsmottakere av sosialhjelp.

Direktoratet startet i 2022 opp et arbeid med overføring av lovende arbeidsmodeller mellom NAV-kontor. Arbeidsmodeller som virker lovende etter et sett objektive kriterier, skal prøves ut ved enkelte andre kontorer. Utprøvingen skal følges med prosessevaluering. Formålet er å få mer kunnskap om resultater, og overføring av erfaringer mellom kontorene. Det ble i 2022 identifisert kriterier for utvelgelse av lovende arbeidsmodeller, og i 2023 skal to modeller overføres til seks NAV-kontor samtidig som det gjennomføres en prosessevaluering. Modellene som skal prøves ut er «Sysselsetting, språkombud og arbeidsnorsk» utviklet av NAV Frogner og «Back to school, stay at school» utviklet av NAV Midt-Telemark. Det har også vært en økt satsing på kompetanseheving i kommunene. Satsingen må ses i sammenheng med andre kompetansetiltak i regi av Arbeids- og velferdsdirektoratet og Statsforvalteren, og videreføres i 2024.

Økonomi- og gjeldsrådgivning

Økonomisk rådgivning, herunder gjeldsrådgivning, er en del av veiledningsplikten som NAV-kontor 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 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. På oppdrag fra Arbeids- og velferdsdirektoratet gjennomfører Oxford Research et FoU-opppdrag som skal gi oppdatert kunnskap om den økonomiske rådgivningen i NAV-kontoret.

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, og etablert en landsdekkende råd- og veiledningstjeneste (en direkte-linje) for økonomiske rådgivere i NAV-kontorene. Det er videreutdanningstilbud i økonomisk råd-

giving. Enkelte steder er det interkommunale kompetansesentre som bistår kommunene i økonomirådgivnings- og gjeldssaker.

Det er iverksatt tiltak for å gjøre økonomisk rådgivning mer tilgjengelig. NAVs økonomi- og gjeldsrådgivningstelefon er et lavterskeltilbud og supplement til den personlige rådgivningen i NAV-kontorene. Det er utviklet en digital veiviser for økonomisk rådgivning på nav.no.

Nærmere om nasjonale forsøk og satsinger

Midler over posten benyttes også til oppfølging av en rekke nasjonale forsøk og satsinger.

Staten bidrar med en særskilt innsats i enkelte områder i storbyene som har høy konsentrasjon av levekårsutfordringer. Disse områdene preges ofte av dårlige bomiljø, trangbodddhet, høy arbeidsledighet, relativt høy andel barn i fattige familier, høy andel med lav utdanning, høy innvandrerbefolkning, høy kriminalitet mv. Mange står utenfor skole-, arbeids- og samfunnsniv. Områdesatsingene skal forbedre tjenester og nærmiljøkvaliteter der behovene er størst, slik at flere blir økonomisk selvstendige og aktivt deltakende i lokalsamfunn og storsamfunn. Det er satt av 5 mill. kroner til Groruddalssatsingen over denne posten, og 4 mill. kroner til områdesatsingen i Oslo indre øst. Midlene går til kvalifisering til arbeid. Det er også avsatt 1 mill. kroner til områdesatsingen Oslo sør. Midlene videreføres i 2024.

Staten og Stavanger kommune inngikk i 2017 et langsiktig samarbeid om områderettet innsats i de nordøstlige delene av Storhaug bydel. Ett 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 2024. Se nærmere omtale av områdesatsingene i Prop. 1 S (2023–2024) for Kommunal- og distriktsdepartementet.

Fra 2020 til 2023 har det vært gjennomført et forsøk med programfinansiering i tolv kommuner. Programfinansieringen innebærer en sammenslåing av statlige tilskudd rettet mot barn og unge, og det ble avgitt tilskuddsmidler fra denne posten til forsøket. Formålet med programfinansiering er å gi kommunene større frihet til å disponere tilskudd tilpasset lokale behov. Aktuelle departement samarbeider om å vurdere mulig programfinansiering av eksisterende tilskudd til tiltak for barn og unge og deres familier. Dette er en del av arbeidet med tillitsreformen og et styrket helhetlig og samordnet tjenestetilbud til barn og unge. Se nærmere omtale i Prop. 1 S (2023–2024) for Kunnskapsdepartementet.

Arbeids- og velferdsdirektoratet og Kriminalomsorgsdirektoratet samarbeider om gjennomføring av et pilotprosjekt med formål om å teste ut velferdsobligasjoner som modell for utvikling og finansiering av nye tiltak for å forebygge tilbakefall til kriminalitet. Velferdsobligasjoner, eller effektkontrakter som det også kalles, brukes om resultatbaserte avtaler mellom flere parter, inkludert offentlige myndigheter, investorer/stiftelser og private eller ideelle tjenesteleverandører. Denne modellen har som formål å løse sosiale problemer på en ny måte.

Det er gitt tilsagn om tilskudd til dekning av deler av sluttoppgjøret til to lokale prosjekter, ett samarbeidsprosjekt mellom fire kommuner i Vestfold og Telemark og ett prosjekt i Trøndelag. Prosjektene skal vare to år fra oppstart, og er forventet avsluttet ved utgangen av 2023. Samarbeidsprosjektet i Vestfold og Telemark administreres av Larvik kommune som har inngått kontrakt med Back in the Ring, en ideell organisasjon. Ferd Sosiale Entreprenører er investor. I Trøndelag har Trondheim kommune inngått kontrakt med HOGST AS, et ideelt AS eid av Røde Kors og Trønder Energi. Trønder Energi er også investor i prosjektet. Det foreligger to rapporter fra evalueringen av pilotprosjektet. Den første rapporten inneholder en sammenstilling av kunnskap på feltet, og den andre presenterer foreløpige funn fra pilotprosjektet i Vestfold og Telemark. Evaluator vurderer dette som en interessant pilot som genererer god læring om effektkontrakter i en norsk, kommunal kontekst, men tar bl.a. opp spørsmål knyttet til forankring av modellen hos alle aktørene. Pandemien har også gitt en krevende ytre ramme for prosjektet.

Kommunene/NAV-kontorene ble i 2022 gitt mulighet til å søke om tilskudd til lokale forsøk med effektkontrakter e.l. modeller. Formålet er å prøve ut nye løsninger på sosiale problemer, stimulere til økt samarbeid mellom kommuner/NAV-kontor og sosiale entreprenører. Det er også et mål å få mer erfaring med bruk av effektkontrakter og liknende modeller for finansiering og utvikling av nye løsninger på sosiale problemer. Utforming av forsøkene skjer i tråd med lokale prioriteringer og resultatkrav settes lokalt. Midlene skal benyttes til å dekke kommunens kostnader med å utrede og inngå avtaler, samt koordinere og følge opp forsøket. I tillegg kan det søkes om egne midler for å koordinere erfaringsdeling mellom forsøkene som mottar midler. Det gis ikke tilskudd til dekning av sluttoppgjør. Det er satt av 5 mill. kroner til formålet. Det ble i 2022 tildelt tilskudd til fire NAV-kontor, og opprettet et lærings-

nettverk med NAV-kontorene og KS. Midlene videreføres i 2024.

For å stimulere til økt samarbeid mellom NAV-kontorene og frivillig sektor styrkes posten med 23,8 mill. kroner i 2024.

Som ledd i oppfølgingen av handlingsplanen mot radikaliserings og voldelig ekstremisme kan midler over denne posten gå til kompetanse- og utviklingstiltak, og prosjekter knyttet til de sosiale tjenestene rettet mot radikaliserings og voldelig ekstremisme.

Budsjettforslag 2024

Som ledd i gjennomføring av *Program forebygging*, foreslås 7,5 mill. kroner overført til kap. 621, post 21.

Post 63 foreslås styrket med 23,8 mill. kroner, som skal benyttes til samarbeid mellom NAV-kontor og frivillige organisasjoner og sosiale entreprenører, mot en tilsvarende reduksjon under kap. 621, post 70.

For 2024 foreslås en bevilgning på 174,8 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.

Over posten gis det tilskudd til Stiftelsen Kirkens Bymisjon til Samarbeidsforum mot fattigdom og drift av Batteriet Oslo, Batteriet Sør, Batteriet Vest-Norge, og Batteriet Midt-Norge. Tilskuddet til disse formålene vil utgjøre 13 450 000 kroner i 2024. Det gis også tilskudd til Stiftelsen Kirkens Bymisjon Nordland for drift av Batteriet Nord-Norge. Tilskuddet utgjør 2 200 000 kroner i 2024.

Samarbeidsforum mot fattigdom består av ti landsdekkende bruker- og pårørendeorganisasjoner. Representanter fra Samarbeidsforum mot fattigdom deltar på møter i Kontaktutvalget mellom regjeringen og representanter for sosialt og økonomisk vanskeligstilte. Det ble avholdt tre møter i Kontaktutvalget i 2022 og ett møte i 1. halvår 2023.

Batteriene er ressursentre for frivillige organisasjoner og grupper som jobber mot fattigdom og sosial ekskludering. Batteriene skal legge til rette for at disse kan drive med interessepolitisk arbeid, bidra til økt brukermedvirkning, og styrke muligheten til organisering, likepersonsarbeid, selvhjelp og politisk påvirkningsarbeid. 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, og det ble fastsatt nytt regelverk for tilskuddsordningen i forskrift fra 2021. 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.

I 2023 er det gitt tilskudd til 12 organisasjoner. Tilskuddsordningen forvaltes av Arbeids- og velferdsdirektoratet. Tilskuddet videreføres i 2024.

Tilskudd til humanitære tiltak rettet mot EØS-borgere

Det gis over posten tilskudd til frivillige organisasjoner og kommuner som tilbyr overnatting, sanitære tiltak og matutdeling til EØS-borgere som tigger i Norge i kortere eller lengre perioder. Formålet med tilskuddsordningen er å bedre humanitære forhold for EØS-borgere som kommer til Norge uten egne midler og uten rett til offentlige ytelser. Det gis tilskudd til overnattings- og sanitære tilbud, rådgivingstiltak mv. I 2023 er det fordelt tilskudd til 16 tiltak. Tilskuddsordningen forvaltes av Arbeids- og velferdsdirektoratet. Tilskuddet videreføres i 2024.

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. Målet vil for enkelte være rehabilitering, inkludering og økt livskvalitet, mens andre vil kunne nyttiggjøre seg av mer arbeidsrettede tiltak med sikte på inkludering i arbeidslivet. Tiltakene omfatter et bredt spekter av tiltak, fra sosial trening og hverdagsmestring, til mer arbeidsrettede tiltak. Personer med rusproblemer og tidligere rusavhengige er en prioritert målgruppe.

Tilskuddsordningen forvaltes av Arbeids- og velferdsdirektoratet. I 2023 er det tildelt tilskudd til totalt 86 prosjekter, herunder 10 nye prosjekter og 76 prosjekter som videreføres. Tilskuddet videreføres i 2024.

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 2023 har ni aktører mottatt tilskudd gjennom ordningen. Personer med rusproblemer, tidligere innsatte og personer med innvandrer- eller flyktningbakgrunn er i målgruppen for flere av aktørene. Tilskuddet videreføres i 2024.

Tilskudd til aktivisering og arbeidstrening og tilskudd til sosialt entreprenørskap er eksternt evaluert (Proba-rapport nr. 2021-12). Ifølge evalueringen bidrar prosjektene til gode løsninger for inkludering av målgruppene, ved at det tilbys fleksible løsninger og innsatsen ofte er helhetlig. Tilbudet gjennom de frivillige organisasjonene bidrar til et mangfold i tjenestetilbudet til målgruppene og anses som viktig for å møte variasjonene i målgruppenes behov. Evaluator mener at tilskuddsordningene har en utforming som understøtter utvikling av nye tiltak og løsninger, fordi søker selv definerer løsninger ut fra overordnede mål for ordningene. Det er imidlertid en utfordring med videreføring av tiltakene og finansiell

bærekraft på sikt. Evaluator peker på at det mangler et marked for salg og kjøp av tjenester, eller andre former for finansiering av denne typen tiltak, som kan erstatte tilskudd når perioden med tilskudd opphører. Departementet følger opp evalueringen for å se på hvordan tilskuddsordningene mest formålstjenlig bør innrettes framover, med sikte på ev. endringer fra tilskuddsåret 2025.

Se kap. 621, post 63 for omtale av sosialt entreprenørskap som innsatsområde i en områdesatsing i en bydel i Stavanger og i et pilotprosjekt med velferdsobligasjoner.

Budsjettforslag 2024

23,8 mill. kroner foreslås overført til kap. 621, post 63. Midlene skal benyttes til samarbeid mellom NAV-kontorene og frivillige organisasjoner og sosiale entreprenører.

For 2024 foreslås en bevilgning på 108,2 mill. kroner.

Post 74 Tilskudd til pensjonistenes organisasjoner mv.

Tilskuddsordningen skal gi økonomiske bidrag til pensjonistorganisasjoners drift og eldrepolitiske arbeid. Ordningen er regulert i en egen forskrift. Målet er økt engasjement og aktivitet på området. Målgruppen for tilskuddsordningen er landsdekkende pensjonistorganisasjoner som har som formål å fremme eldrepolitiske interesser, herunder pensjonistenes sosiale, økonomiske, helsemessige og kulturelle interesser, og styrke pensjonistenes stilling i samfunnet.

Pensjonistenes organisasjoner uttrykker store ambisjoner om å være en aktør som tar ansvar for hvordan samfunnet skal utvikle seg slik at alder

ikke er til hinder for gode, aktive og verdige liv. Med mål om et mer aldersvennlig samfunn og aktive eldre, er det sentralt at pensjonistenes organisasjoner i større grad får komme med innspill på utformingen av politikken på ulike områder som berører pensjonister. Det er viktig at regjeringen i de årlige møtene nyttiggjør seg av organisasjonenes kompetanse og innsikt i eldrebefolkningens behov, slik at regjeringens eldrepolitikk er forankret i pensjonistenes ønsker og behov, og at virkemidlene kan innrettes til det beste for eldres levekår og livssituasjon, samt skape mer aldersvennlige løsninger. Regjeringen har derfor i Hurdalsplattformen sagt at den vil gi pensjonistenes organisasjoner forhandlingsrett på andre områder enn reguleringen av pensjonene, og dermed mulighet til å drøfte viktige spørsmål i eldrepolitikken. Som en oppfølging av dette er det inngått en avtale med pensjonistenes og arbeidstakernes organisasjoner om at det skal avholdes fire årlige møter mellom representanter fra regjeringen og organisasjonene om de årlige statsbudsjettene, ledet av Arbeids- og inkluderingsministeren. Se nærmere omtale under mål 6.7 Gode og forutsigbare pensjoner for dagens og framtidige generasjoner.

Tilskuddsordningen til pensjonistenes organisasjoner mv. er sentral for at disse organisasjonene bl.a. skal kunne være i stand til å gi innspill til regjeringens eldrepolitikk. Det er innvilget tilskudd til åtte organisasjoner i 2023, fordelt forholdsmessig etter antall medlemmer.

Tilskuddsordningen forvaltes av Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Budsjettforslag 2024

For 2024 foreslås en bevilgning på 15,9 mill. kroner.

Programkategori 09.30 Arbeidsmarked

Utgifter under programkategori 09.30 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
634	Arbeidsmarkedstiltak	10 207 096	9 697 610	10 682 625	10,2
635	Ventelønn	2 325	1 900	1 400	-26,3
	Sum kategori 09.30	10 209 421	9 699 510	10 684 025	10,2

Utgifter under programkategori 09.30 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
01–29	Statens egne driftsutgifter	484 175	510 530	638 370	25,0
50–89	Overføringer til andre	9 725 246	9 188 980	10 045 655	9,3
	Sum kategori 09.30	10 209 421	9 699 510	10 684 025	10,2

Kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak

(i 1 000 kr)					
Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	
01	Driftsutgifter	481 850	483 630	586 970	
21	Forsøk med tilrettelagt videregående opplæring, <i>kan overføres</i>			25 000	50 000
76	Tiltak for arbeidssøkere, <i>kan overføres</i>	7 775 819	7 137 800	7 763 805	
77	Varig tilrettelagt arbeid, <i>kan overføres</i>	1 791 518	1 899 510	2 072 020	
78	Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser	73 086	79 630	90 720	
79	Funksjonsassistanse i arbeidslivet	84 823	72 040	119 110	
	Sum kap. 634	10 207 096	9 697 610	10 682 625	

Overført fra 2022 til 2023:
Post 77: 27 100 000 kroner

Boks 6.1 Arbeidsmarkedstiltak

Avklaring – skal kartlegge og vurdere personens arbeidsevne og eventuelle spesifikke behov for bistand for å komme i, eller beholde arbeid når behovsvurderingen som Arbeids- og velferdsetaten gjør, ikke er tilstrekkelig.

Oppfølging – skal styrke deltakernes muligheter for å få eller beholde arbeid. Oppfølging kan gjennomføres av eksterne leverandører og i Arbeids- og velferdsetatens egenregi. Arbeids- og velferdsetatens oppfølgingstiltak i egenregi består av arbeid med støtte (utvidet oppfølging), individuell jobbstøtte og ungdomsgaranti.

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 helserelevante og sosiale problemer

som kan være til hinder for deltakelse i arbeidslivet.

Inkluderingsstilskudd – skal kompensere for tilleggskostnader arbeidsgivere har i forbindelse med tilrettelegging av en arbeidsplass for personer med behov for arbeidsrettet bistand fra Arbeids- og velferdsetaten.

Tilskudd til sommerjobb – kan gis til arbeidsgivere som tilbyr sommerjobb til personer under 30 år med behov for arbeidsrettet bistand fra Arbeids- og velferdsetaten.

Midlertidig lønnstilskudd – kan gis til arbeidsgivere for å bidra til at personer kan bli fast ansatt i ordinære virksomheter, og hindre utstøting av personer som står i fare for å falle ut av arbeidslivet.

Varig lønnstilskudd – skal bidra til at personer med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne kan skaffe seg eller beholde ordinært arbeid, samt bidra til å motvirke overgang til uføretrygd.

Arbeids- og utdanningsreiser – støtte som skal bidra til at personer med forflytningsvansker pga. nedsatt funksjonsevne kan være i ordinært arbeid eller gjennomføre arbeidsrettet utdanning. Tilskuddet kan gis til personer som er i ordinært arbeid eller som gjennomfører arbeidsrettet utdanning for å skaffe seg eller beholde ordinært arbeid.

Funksjonsassistanse i arbeidslivet – kan gis til yrkesaktive personer som har omfattende fysiske funksjonsnedsettelse. Ordningen innebærer en lønnet assistent som hjelper til med praktiske formål i arbeidssituasjonen.

Varig tilrettelagt arbeid – arrangeres i forhåndsgodkjente virksomheter eller ordinære virksomheter for personer som mottar, eller i nær framtid ventes å få innvilget uføretrygd, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging. Tiltaket er uten tidsbegrensning.

Allmenn omtale

Arbeids- og velferdsetaten gir veiledning og oppfølging til jobbsøkere, kartlegger den enkeltes behov for bistand og gir informasjon om arbeidsmarkedet, jf. nærmere omtale av Arbeids- og velferdsetatens arbeidsrettede innsats under kap. 605. Dersom det er behov for mer omfattende bistand, kan Arbeids- og velferdsetaten tilby arbeidsmarkedstiltak.

Målet med de fleste arbeidsmarkedstiltakene er å styrke tiltaksdeltakernes muligheter for å skaffe seg eller beholde arbeid. Tiltakene kan også benyttes for å avklare arbeidsevne, eller gi et meningsfullt arbeid til personer som har vanskeligheter med å få arbeid på ordinære lønns- og arbeidsbetingelser. Personer som ikke har rett til andre ytelser fra arbeids- og velferdsforvaltningen, kan få tiltakspenger ved deltakelse i arbeidsmarkedstiltak.

Arbeidsmarkedstiltak skal tildeles ut fra den enkeltes behov for arbeidsrettet bistand etter en individuell vurdering. De fleste som blir arbeidsledige kommer raskt i arbeid igjen uten annen bistand fra Arbeids- og velferdsetaten enn bruk av selvbetjente løsninger. For ledige vurderes derfor arbeidsmarkedstiltak vanligvis først etter en tid med jobbsøk/egenaktivitet i kombinasjon med oppfølging fra NAV-veileder. Blant alle som er arbeidsledige, vil imidlertid flere ha vært ledige lenge og ha behov for bistand som arbeidsmarkedstiltak. Selv om antallet ledige som har behov for bistand er lavere i perioder med fallende eller lav arbeidsledighet, vil andelen av de ledige med slikt behov typisk være høyere. Om lag fire av fem tiltaksplasser går til personer med nedsatt arbeidsevne, som er vurdert å ha et mer omfattende behov for bistand for å komme i arbeid enn arbeidsledige. Arbeidsmarkedstiltak er derfor et viktig virkemiddel for å øke arbeidsstyrken, på tvers av konjunktorene.

Arbeidsmarkedstiltakene arbeidsrettet rehabilitering, avklaring og oppfølging kjøpes etter regelverket for offentlige anskaffelser. Oppfølging kan også skje i Arbeids- og velferdsetatens egenregi. Oppfølgingstiltaket individuell jobbstøtte (IPS) skjer i samarbeid med helse- og omsorgstjenesten. Opplæring kjøpes etter regelverket for offentlige anskaffelser eller gjennomføres i det ordinære utdanningssystemet. Videre gis det for flere arbeidsmarkedstiltak direkte tilskudd til arbeidsgivere og leverandører av tjenester til enkeltpersoner. De direkte tilskuddene til arbeidsgivere for tiltakene midlertidig lønnstilskudd, varig lønnstilskudd, inkluderingstilskudd og men-

tor utformes og tildeles på individuelt grunnlag som kompensasjon for nedsatt produktivitet eller tilretteleggingskostnader. For tiltakene varig tilrettelagt arbeid (VTA) og arbeidsforberedende trening (AFT) er tilskuddene standardiserte per tiltaksplass og tiltaksarrangørene er forhåndsgodkjent av Arbeids- og velferdsetaten.

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 egenregi, med unntak av veiledere til ungdomsgarantien som er finansiert over kap. 605 Arbeids- og velferdsetaten post 01 Driftsutgifter. Post 21 Spesielle driftsutgifter inneholder en ny finansieringsordning for å understøtte videregående opplæring. Hovedvekten av arbeidsmarkedstiltakene, samt utgifter til tiltakspenger, budsjetteres under post 76 Tiltak for arbeidssøkere. Tiltaket varig tilrettelagt arbeid budsjetteres under post 77 Varig tilrettelagt arbeid. Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser budsjetteres under post 78. Post 79 inneholder utgifter til funksjonsassistanse i arbeidslivet.

Rapport

Gjennomføring av arbeidsmarkedstiltak

Tall fra Arbeids- og velferdsdirektoratet viser at det ble gjennomført om lag 61 000 plasser per måned i gjennomsnitt i 2022 under kap. 634, post 01 Driftsutgifter og post 76 Tiltak for arbeidssøkere. Sammenliknet med 2021 er det en nedgang på om lag 1 300 plasser i gjennomsnitt per måned. Totalt antall plasser i 2022 fordelte seg med om lag 13 200 plasser rettet mot ledige og 47 800 plasser til personer med nedsatt arbeidsevne. I tillegg kommer tiltaksplasser i varig tilrettelagt arbeid, se omtale i eget avsnitt nedenfor.

I 1. halvår 2023 ble det gjennomført i overkant av 57 000 plasser i gjennomsnitt per måned, hvorav om lag 10 600 plasser for ledige og om lag 46 400 plasser for personer med nedsatt arbeidsevne under kap. 634, post 01 Driftsutgifter og post 76 Tiltak for arbeidssøkere. I Revidert nasjonalbudsjett 2023 ble det vedtatt å øke bevilgningen til arbeidsmarkedstiltak, inkludert personellressurser i Arbeids- og velferdsetaten. Økningen tilsvarer om lag 1 500 flere tiltaksplasser i gjennomsnitt per måned fra 2. halvår 2023.

De to mest brukte tiltakene i 2022 under post 76 var oppfølging og midlertidig lønnstilskudd. Disse utgjorde til sammen om lag 30 pst. av tiltaksplassene. I 2022 var det en reduksjon i bruken av midlertidig lønnstilskudd på om lag 400 plasser

fra 2021. Andelen tiltaksplasser som gikk til midlertidig lønnstilskudd holdt seg imidlertid stabil på om lag 14 pst. fra 2021 til 2022. De to tiltakene som utgjorde størst andel av forbruket i kroner under post 76 i 2022 var arbeidsforberedende trening (AFT) og midlertidig lønnstilskudd, begge med andeler på rundt 21 pst. av totalt forbruk.

Formell opplæring gjennom opplæringstiltaket har vært tydeligere vektlagt de siste årene, særlig fag- og yrkesopplæring. I 2022 ble det gjennomført om lag 4 500 plasser innen fag- og yrkesopplæring på videregående skoles nivå eller høyere yrkesfaglig utdanning. Dette utgjorde om lag 8,4 pst. av tiltaksplassene under post 76 i 2022, mot 6,7 pst. i 2021.

Satsingen på oppfølgingstiltaket individuell jobbstøtte (IPS) og forsøket IPS ung er styrket de siste årene. Det innebærer at flere med moderate til alvorlige psykiske lidelser og/eller rusproblemer får tilbud om samtidig helsemessig og arbeidsrettet oppfølging. Fra inngangen til 2023 til utgangen av juni måned, økte antall tiltaksplasser i IPS ung fra 820 til om lag 950. Totalt har antall plasser i IPS økt fra om lag 200 plasser i 2018 til i overkant av 3 325 plasser per august 2023.

Kvalifiseringsprogrammet retter seg mot personer med vesentlig nedsatt arbeids- og inntektsevne, og som har ingen eller svært begrensede ytelser fra folketrygden. Arbeidsmarkedstiltak i statlig eller kommunal regi inngår som viktige elementer i programmet. Ved utgangen av 2022 deltok 58 pst. av deltakerne i kvalifiseringsprogrammet kun i statlige tiltak. 12 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 2022 var innvandrere fra land utenfor EØS-området, unge under 30 år og langtidsledige. Blant innvandrere fra land utenfor EØS, arbeidssøkere under 30 år og langtidsarbeidssøkere¹ deltok hhv. 19,5 pst., 18,1 pst. og 18,9 pst. på arbeidsmarkedstiltak i 2022, mot 14,0 pst. blant arbeidssøkere sett under ett. I gruppen personer med nedsatt arbeidsevne var andelen på tiltak for innvandrere utenfor EØS-området og unge under 30 år hhv. 24,5 pst. og 42,2 pst. i 2022, sammenlignet med 29,6 pst. for personer med nedsatt arbeidsevne samlet sett.

¹ Her avgrenset til arbeidssøkere med mer enn to års arbeidssøkervarighet.

Varig tilrettelagt arbeid

Det ble gjennomført i overkant av 12 500 plasser i gjennomsnitt per måned i varig tilrettelagt arbeid (VTA) i 2022. I 1. halvår 2023 ble det gjennomført om lag 12 800 plasser i gjennomsnitt, hvorav om lag 9 400 plasser i forhåndsgodkjente virksomheter, og om lag 3 400 plasser i ordinær virksomhet.

Over tid har andelen av VTA-plassene som er i ordinær virksomhet økt gradvis. Ved utgangen av juni 2023 utgjør plasser i ordinær virksomhet rundt 27 pst. av alle plasser i VTA, mot 25 pst. i samme måned i 2022.

Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser

I 2022 var det i gjennomsnitt om lag 800 personer som mottok tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser. Nivået har økt til gjennomsnittlig om lag 830 i 1. halvår 2023 og antallet er stigende. Arbeids- og utdanningsreiser kan gis til personer som er i ordinært lønnet arbeid, herunder med varig eller midlertidig lønnstilskudd, eller i arbeidsrettet utdanning.

Nordlandsforskning AS har evaluert ordningen på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Evalueringen ble omtalt i fjorårets Prop. 1 S, og konkluderte med at ordningen fungerer godt. Arbeids- og utdanningsreiser ser imidlertid ut til å være lite kjent blant NAV-ansatte, brukerorganisasjonene og brukere i målgruppen som ikke allerede mottar tilskudd. NAV Innlandet, som har fått delegert ansvaret for ordningen, informerer om ordningen overfor andre enheter i Arbeids- og velferdsetaten og aktuelle brukerorganisasjoner.

Funksjonsassistanse i arbeidslivet

I 2022 var det i gjennomsnitt om lag 320 personer som mottok tiltaket funksjonsassistanse i arbeidslivet. Gjennomsnittlig antall mottakere var noe høyere i 1. halvår 2023.

Utvikling, kvalitet, resultater

For å bedre bruken av arbeidsmarkedstiltakene, er det sentralt å videreutvikle kunnskapen om hva som er god tiltaksbruk. Arbeids- og velferdsdirektoratet formidler resultater av evalueringer og analyser av arbeidsmarkedstiltak til veilederne i NAV-kontoret, slik at denne kunnskapen kan benyttes ved valg av tiltak. Arbeids- og velferdsetaten stiller krav til kvalitet og resultater av arbeidsmarkedstiltakene, og følger opp dette overfor tiltaksleverandørene.

Arbeidsmarkedstiltak kan ha en rekke ulike effekter på individnivå og på arbeidsmarkedet. Arbeidsmarkedstiltak har heller ikke bare direkte virkninger for deltakerne, men kan også påvirke andre arbeidssøkere og arbeidsmarkedets funksjonsmåte mer generelt. Sysselsettingsutvalget har i NOU 2021: 2 påpekt at det er mangelfull kunnskap om gjennomføring og effekter av arbeidsmarkedstiltak. Arbeids- og inkluderingsdepartementet jobber sammen med Arbeids- og velferdsdirektoratet om å utvikle denne kunnskapen. Det er bl.a. igangsatt en overordnet evaluering av effekter av arbeidsmarkedstiltak høsten 2022, og Oslo Economics og Frischsenteret er tildelt oppdraget. Sluttrapport vil etter planen foreligge våren 2024.

Det er også igangsatt en større områdegjennomgang om arbeidsmarkedstiltak. Formålet med områdegjennomgangen er å oppnå raskere og mer stabil tilknytning til arbeidslivet for flere gjennom mer effektiv og kunnskapsbasert bruk av arbeidsmarkedstiltak. Gjennomgangen gjennomføres av Oslo Economics, Proba samfunnsanalyse og Frischsenteret. Områdegjennomgangen skal gi systematisert kunnskap om hvilke tiltak som har god effekt for ulike brukergrupper og identifisere forslag til hvordan arbeids- og velferdsforvaltningen kan ta i bruk og utvikle denne kunnskapen i møte med brukerne. Gjennomgangen vil pågå til utgangen av 2023.

Det er fastsatt en ny forskrift om oppfølgings tiltak i Arbeids- og velferdsetatens egenregi. Endringene innebærer at reglene for oppfølgings tiltaket arbeid med støtte presiseres, og at personkretsen utvides til å omfatte personer som deltar i fag- og yrkesopplæring som opplæringstiltak etter tiltaksforskriften. I tillegg forlenges varigheten på tiltaket for denne målgruppen. Oppfølgingstiltaket individuell jobbstøtte omtales mer utfyllende, og forsøksordningen IPS ung reguleres. Det åpnes for at varigheten for deltakere i IPS ung som er under opplæring eller utdanning kan forlenges. Det er også forskriftsfestet en ny ungdomsgaranti som skal sikre at unge mellom 16 og 30 år, som trenger arbeidsrettet bistand for å komme i ordinært arbeid, får tidlig innsats, tett og individuelt tilpasset oppfølging så lenge det er nødvendig.

For å sikre varierte og individuelt tilpassede arbeidsrettede tjenester til brukerne, legges det til rette for at mindre og nye aktører skal kunne levere ulike tiltak og tjenester til arbeids- og velferdsforvaltningen. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har videreført tiltakene i strategien for økt innovasjon og bedre tjenester på arbeids- og velferdsfeltet, jf. også omtalen under program-

kategori 09.20 Tiltak for bedre levekår mv. Arbeids- og velferdsdirektoratet startet høsten 2021 opp en utprøving av mer innovative anskaffelsesmetoder av arbeidsmarkedstiltak for å hindre utenforskap blant unge, og inviterte ideelle aktører, oppstartsbedrifter og andre til å bli med i konkurransen om å videreutvikle avklaringstiltaket. Direktoratet har så langt erfart at det er nyttig å ha dialog med leverandørmarkedet i forkant av en anskaffelse, og at mer åpne kravspesifikasjoner kan åpne for nye løsninger og tilnærminger. Flere av tilbudene fra ideelle virksomheter og sosiale entreprenører nådde imidlertid ikke opp i konkurransen. Ifølge direktoratet er årsaken at de tilbudte løsningene ikke var tilstrekkelige sett i forhold til krav som må stilles til et avklaringstiltak. Piloteringen av mer innovative anskaffelser har likevel gitt nyttige erfaringer om muligheter og utfordringer mindre aktører har som potensielle tiltaksarrangører. Arbeids- og velferdsetaten vil fortsette å vurdere innovative anskaffelser i situasjoner hvor det kan være hensiktsmessig.

Deltakelse i tiltak skal øke sjansen for å komme i arbeid, men mange andre faktorer påvirker også hvor mange som får arbeid etter tiltak. Sammensetningen av deltakerne på de ulike tiltakene og jobbmulighetene i arbeidsmarkedet er viktige i så måte. For enkelte brukere kan arbeidsmarkedstiltaket være et steg mot arbeidsmarkedsdeltakelse på lengre sikt, f.eks. ved å ha overgang til utdanning, eventuelt til andre tiltak, som mål. Statistikken er ikke justert for slike forhold.

Arbeids- og velferdsdirektoratet publiserer statistikk om arbeidssituasjonen for ledige og personer med nedsatt arbeidsevne seks måneder etter avgang fra arbeidsmarkedstiltak. Statistikken omfatter personer i alderen 16–66 år.² For ledige med avgang fra arbeidsmarkedstiltakene i 2021 var status for overgang til arbeid eller arbeid kombinert med offentlige ytelser seks måneder etter avgang 83 pst. for midlertidig lønnstilskudd, 67 pst. for oppfølgingstiltaket og 63 pst. for arbeidstrening. For personer med nedsatt arbeidsevne var overgangen til arbeid eller arbeid kombinert med ytelser 76 pst. for midlertidig lønnstilskudd, 52 pst. for oppfølgingstiltaket og 44 pst. for arbeidstrening. For personer med nedsatt arbeidsevne kombinerte flertallet arbeidsforholdet med mottak av offentlige stønader. For

² 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.

ledige er flertallet i arbeid uten å motta offentlige ytelser.

Oslo Economics og Frischsenteret har på oppdrag fra Arbeids- og velferdsdirektoratet utarbeidet en anbefaling om hvordan Arbeids- og velferdsetaten bedre kan måle om man lykkes med å få arbeidsledige og personer med nedsatt arbeidsevne i arbeid. Se nærmere omtale under programkategori 09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken.

Gjennomføring av forsøk

Arbeids- og velferdsetaten har gjennomført et randomisert forsøk med resultatbasert finansiering av oppfølging (REFINO) i fem fylker fra 2018 til 2022. Proba Samfunnsanalyse og Institutt for samfunnsforskning (ISF) har evaluert effekter av forsøket. Formålet var å undersøke om en slik ordning, med sterkere økonomiske insentiver for tiltaksleverandørene, ville føre til bedre resultater for deltakerne i form av økt overgang til jobb og jobbfastholdelse. Evalueringen fant ingen slike effekter av den valgte forsøksmodellen.

Arbeids- og velferdsetaten har gjennomført et samarbeidsprosjekt med hovedorganisasjonene i arbeidslivet fra 2019 til 2022 for å fremme inkludering i arbeidslivet. Prosjektet «Vi inkluderer» skulle bidra til at flere utenfor arbeidslivet kom i lønnet arbeid gjennom tettere og bedre samarbeid mellom virksomheter, Arbeids- og velferdsetaten og tiltaksleverandører. Prosjektet foregikk i Trøndelag, Vestland og Oslo. Proba Samfunnsanalyse har gjennomført en evaluering av prosjektet, hvor formålet har vært å vurdere hvilke elementer i «Vi inkluderer» som bør videreføres til andre fylker (Proba samfunnsanalyse Rapport 2023-12). Proba finner at det viktigste for arbeidsgiverne er å ha én kontaktperson som er godt kjent med virksomhetens behov. Det anbefales at samarbeidet med tiltaksarrangører og partene i arbeidslivet videreføres, men tilpasses behovene lokalt. Arbeids- og velferdsdirektoratet tar med anbefalingene i den videre utviklingen av hvordan dette arbeidet organiseres i Arbeids- og velferdsetaten.

Det ble i oktober 2021 igangsatt et ettårig forsøk med avklaring og arbeidsutprøving på skip. Hensikten med forsøket er å rekruttere unge brukere som enten har vært vanskelig å motivere for andre tiltak, eller der tradisjonelle avklarings- og arbeidstreningstiltak ikke har gitt tilstrekkelig effekt. For å legge til rette for at det skal være mulig å seile i internasjonalt farvann, er det gitt en midlertidig forskrift som åpner for at tiltaket kan anvendes utenfor landets grenser. Forsøket gjen-

nomføres i NAV Oslo, men inkluderer også deltakere fra andre fylker. Den midlertidige forskriften ble først forlenget med seks måneder grunnet lite erfaringsgrunnlag. Forskriften er ytterligere forlenget med ett år, fram til 30. april 2024. Arbeids- og velferdsetaten vil kartlegge erfaringer med forsøket.

Budsjettforslag 2024

Det er fortsatt mange ledige stillinger i arbeidsmarkedet. Samtidig er det mange som trenger bistand for å komme i arbeid og som vil bedre sine jobbmuligheter gjennom deltakelse i arbeidsmarkedstiltak. Antall registrerte ledige og antall personer med nedsatt arbeidsevne har økt det siste året og det forventes ingen nedgang i 2024. Bevilgningen til arbeidsmarkedstiltak, inkludert personellressurser i etaten, ble styrket med 140 mill. kroner for andre halvår 2023 i forbindelse med behandlingen av Revidert nasjonalbudsjett 2023. Videre ble bevilgningen til funksjonsassistanse i arbeidslivet styrket med om lag 18 mill. kroner.

Regjeringen foreslår at bevilgningen til arbeidsmarkedstiltak, inkludert personellressurser i etaten, styrkes med i underkant av 238 mill. kroner i 2024 sammenliknet med Saldert budsjett 2023. Det gir grunnlag for å videreføre om lag samme nivå på bevilgningen som i annet halvår 2023. Bevilgningen til tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser og funksjonsassistanse i arbeidslivet styrkes med knapt 37 mill. kroner i 2024 sammenliknet med Saldert budsjett 2023.

Varig tilrettelagt arbeid, inkl. personellressurser i etaten, foreslås styrket med 82,4 mill. kroner sammenliknet med Saldert budsjett 2023.

Beregningsteknisk tilsvarende foreslått bevilgning under kap. 634, post 01 Driftsutgifter og post 76 Tiltak for arbeidssøkere et samlet tiltaksnivå på om lag 60 100 plasser i 2024. Det er 3 100 flere tiltaksplasser enn beregnet nivå for 2. halvår 2023. Økningen skyldes en vridning mot flere tiltak i egenregi og at hver veileder i egenregi følger opp flere tiltaksdeltakere enn tidligere anslag.

Valg av tiltakstyper avhenger av hva som er mest hensiktsmessig for den enkelte. Prisene på ulike tiltak varierer. I tillegg kan sammensetningen av arbeidssøkerne og deres behov vise seg å avvike fra det som er lagt til grunn for årets budsjett. Det realiserte tiltaksnivået vil derfor kunne avvike fra det som beregningsteknisk er lagt til grunn for bevilgningen.

Ytterligere om lag 13 200 plasser finansieres under kap. 634, post 77.

Budsjettforslaget omtales nærmere nedenfor under de enkelte postene.

Post 01 Driftsutgifter

Oppfølgingstjenester i Arbeids- og velferdsetatens egenregi omfatter arbeid med støtte (utvidet oppfølging) og individuell jobbstøtte, og er hjemlet i en egen, ny forskrift i 2023; forskrift om oppfølgingstiltak i Arbeids- og velferdsetatens egenregi.

Oppfølgingen utføres av en jobbspesialist. I forbindelse med individuell jobbstøtte er det samarbeid mellom jobbspesialisten og helsetjenesten for å bistå personer med moderate til alvorlige psykiske lidelser og/eller rusproblemer ut i arbeid.

I 2021 ble det iverksatt forsøk med IPS ung for personer under 30 år med psykiske lidelser og/eller rusproblemer. Målet er at flere i målgruppen får arbeidsrettet oppfølging i kombinasjon med behandling fra helsetjenesten, gjennomfører utdanning og kommer over i ordinært arbeid.

Arbeids- og velferdsetatens innsats i form av arbeid med støtte og individuell jobbstøtte under kap. 634, post 01 inngår i det samlede tiltaksnivået, jf. omtale ovenfor.

For 2024 foreslås en bevilgning på 587 mill. kroner.

Forslaget til bevilgning gir grunnlag for å styrke innsatsen med individuell jobbstøtte. Det skal bidra til at flere med psykiske lidelser og/eller rusproblemer får tilbud om oppfølging og kan delta i arbeidslivet. Videre vil forslaget til bevilgning også gi grunnlag for at arbeid med støtte (utvidet oppfølging) i Arbeids- og velferdsetatens egenregi kan tilbys på flere NAV-kontor.

For å sikre nødvendig fleksibilitet i gjennomføringen av arbeidsmarkedstiltakene foreslås følgende omdisponeringsfullmakt:

Fullmakt til å omdisponere midler fra kap. 634, post 01 til kap. 634, post 76

Regjeringen foreslår at Arbeids- og inkluderingsdepartementet gis fullmakt til å omdisponere 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 forsøk med en tilskuddsordning som skal understøtte tilrettelagt

fag- og yrkesopplæring for Arbeids- og velferdsetatens brukere. Forsøket ble startet opp i 2023 og har en ramme på fem år.

Mange arbeidssøkere som er i kontakt med Arbeids- og velferdsetaten, har ikke fullført videregående opplæring. Disse har økt risiko for å bli stående utenfor arbeidslivet. Formålet med forsøksmidlene er å stimulere til et utvidet, lokalt samarbeid mellom Arbeids- og velferdsetaten og fylkeskommunen om gjennomføring av fag- og yrkesopplæring som er bedre tilpasset Arbeids- og velferdsetatens brukere, og som inkluderer både Arbeids- og velferdsetatens og fylkeskommunens virkemidler.

Midlene skal bidra til å dekke tjenester som kommer i tillegg til det som vanligvis inngår i ordinære skoleløp i videregående opplæring, men som mange arbeidssøkere trenger for å kunne fullføre opplæringen. Eksempler kan være avklaring og karriereveiledning, realkompetansevurdering, tilpasninger i selve opplæringstilbudet, nødvendig norskopplæring og tettere oppfølging gjennom skole- og læringsløpet. I utlysningen av midler i 2023 er samarbeid om karriereveiledning spesielt trukket fram, men ulike tjenester kan vektlegges gjennom forsøksperioden. Forsøksmidlene skal videre kunne dekke administrative kostnader ved tverrsektorielt samarbeid. Forsøket evalueres.

For 2024 foreslås en bevilgning på 50 mill. kroner under kap. 634, post 21. Det er en økning på 25 mill. kroner fra oppstartsåret 2023.

Post 76 Tiltak for arbeidssøkere, kan overføres

De fleste tiltakene beskrevet i boks 6.1 finansieres over kap. 634, post 76.

Arbeids- og velferdsetaten skal benytte tiltaksbevilgningen best mulig ut fra situasjonen i arbeidsmarkedet og den enkeltes behov. Noen grupper kan være særlig utsatte i arbeidsmarkedet, som unge, personer som har vært lenge ledige og innvandrere fra land utenfor EØS-området. Sistnevnte gruppe inkluderer også et økende antall ukrainske flyktninger. Disse gruppene er prioriterte for deltakelse i arbeidsmarkedstiltak.

For 2024 foreslås en bevilgning på 7 763,8 mill. kroner under kap. 634, post 76.

Innenfor bevilgningen foreslår regjeringen at det gis barnetillegg til begge foreldre som mottar tiltakspenger, tilsvarende som for mottakere av dagpenger. I dag følger det av § 3 i tiltakspengeforskriften at dersom begge foreldre deltar på tiltak, gis barnetillegget til kun én av foreldrene. En

endring av tiltakspengeforskriften vil forenkle saksbehandlingen i Arbeids- og velferdsetaten, fordi det ikke lenger må sjekkes om den andre forelderen mottar tiltakspenger. Det legger til rette for økt digitalisering.

Barnetillegget til tiltakspenger ble oppjustert til 53 kroner per dag for hvert barn under 16 år som tiltaksdeltakeren forsørger fra 1. juli 2023. For 2024 foreslås det en nominell videreføring av barnetillegget. Det er beregnet at dette vil gi en innsparing under kap. 634, post 76 på 3 mill. kroner i 2024.

I tillegg til bevilgningen i 2024 kommer behovet for tilsagnsfullmakter på 2 939 mill. kroner, jf. forslag til romertallsvedtak. Disse tilsagnsfullmaktene er knyttet til tiltaksplasser som gjennomføres i 2024, men hvor kostnadene kommer til utbetaling i 2025, og til opprettholdelse av tiltaksaktiviteten over årsskiftet 2024/2025.

For å sikre nødvendig fleksibilitet og god ressursutnyttelse i gjennomføringen av arbeidsmarkedstiltakene, foreslås følgende omdisponeringsfullmakter:

Fullmakt til å omdisponere midler fra kap. 634, post 01 til kap. 634, post 76

Det vises til omtale under kap. 634, post 01 Driftsutgifter.

Fullmakt til å omdisponere midler fra kap. 634, post 76 til kap. 634, post 79

Det vises til omtale under kap. 634, post 79 Funksjonsassistanse i arbeidslivet.

Fullmakt til å omdisponere midler fra kap. 634, post 77 til kap. 634, post 76

Det vises til omtale under kap. 634, post 77 Varig tilrettelagt arbeid.

Fullmakt til å omdisponere midler fra kap. 634, post 76 til kap. 634, post 78

Det vises til omtale under kap. 634, post 78 Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser.

Post 77 Varig tilrettelagt arbeid, kan overføres

Varig tilrettelagt arbeid (VTA) er et tiltak for personer som mottar, eller i nær framtid ventes å få innvilget uføretrygd, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging. Tiltaket tilbyr

tilrettelagte arbeidsplasser i forhåndsgodkjente eller ordinære virksomheter. Tiltaket finansieres gjennom tilskudd etter faste satser.

For 2024 foreslås en bevilgning på 2 072 mill. kroner.

Regjeringens forslag om å styrke bevilgningen til VTA gir rom for å opprette om lag 500 nye plasser i VTA i 2024. Det er her lagt til grunn at 40 pst. av de nye plassene etableres i ordinær virksomhet og 60 pst. i forhåndsgodkjent virksomhet.

I tillegg er det beregningsteknisk lagt til grunn at det vil bli gjennomført ytterligere 150 flere plasser i 2024 som følge av en annen beregningsteknisk fordeling mellom forhåndsgodkjente og ordinære virksomheter enn lagt til grunn i saldert budsjett for 2023. Samlet gir det rom for å gjennomføre om lag 13 200 plasser i VTA i 2024, en økning på 650 plasser sammenliknet med Saldert budsjett 2023.

Prisen per tiltaksplass varierer mellom VTA i forhåndsgodkjente virksomheter og VTA i ordinære virksomheter. Flexibiliteten Arbeids- og velferdsetaten har til å gjennomføre plassene i forhåndsgodkjente virksomheter eller ordinære virksomheter, gjør at det gjennomførte nivået kan avvike noe fra det tiltaksnivået som beregningsteknisk ligger til grunn for bevilgningen.

Stortinget har i anmodningsvedtak nr. 605 av 18. april 2022 bedt regjeringen legge fram en langsiktig og forpliktende opptrappingsplan for VTA i forbindelse med statsbudsjettet for 2024, for hvordan en skal sikre et betydelig løft for flere VTA-plasser. Se omtale i proposisjonens del I, punkt 4 Oppmodningsvedtak.

I tillegg til bevilgningen i 2024 kommer behovet for tilsagnsfullmakter på 1 120 mill. kroner, jf. forslag til romertallsvedtak. Disse tilsagnsfullmaktene er knyttet til tiltaksplasser som gjennomføres i 2024, men hvor kostnadene kommer til utbetaling i 2025, og til opprettholdelse av tiltaksaktiviteten over årsskiftet 2024/2025.

For å sikre nødvendig fleksibilitet og god ressursutnyttelse i gjennomføringen av arbeidsmarkedstiltakene, foreslås følgende omdisponeringsfullmakt:

Fullmakt til å omdisponere midler fra kap. 634, post 77 til kap. 634, post 76

Regjeringen foreslår at Arbeids- og inkluderingsdepartementet gis fullmakt til å omdisponere inn til 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.

Regjeringen foreslår å styrke bevilgningen til tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser med 6 mill. kroner i 2024. Styrkingen skal bidra til å integrere flere med nedsatt funksjonsevne i arbeidsmarkedet. For 2024 foreslås en bevilgning på 90,7 mill. kroner.

For å sikre nødvendig fleksibilitet i gjennomføringen av ordningen med arbeids- og utdanningsreiser, foreslås følgende omdisponeringsfullmakt:

Fullmakt til å omdisponere midler fra kap. 634, post 76 til kap. 634, post 78

Regjeringen foreslår at Arbeids- og inkluderingsdepartementet gis fullmakt til å omdisponere et beløp fra kap. 634, post 76 Tiltak for arbeidssøkere til kap. 634, post 78 Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser på inntil 10 pst. av bevilgningen under kap. 634, post 78, jf. forslag til romertallsvedtak.

Post 79 Funksjonsassistanse i arbeidslivet

Funksjonsassistanse kan gis til yrkesaktive personer som har omfattende fysiske funksjonsnedset-

telser, og til blinde og sterkt svaksynte. Funksjonsassistanse må være nødvendig for at deltakeren skal kunne være i ordinært lønnet arbeid. Ordningen innebærer en lønnet assistent som bistår den enkelte med hjelp til praktiske formål i arbeidssituasjonen. Assistenten skal ikke utføre arbeidstakerens ordinære arbeidsoppgaver.

Bevilgningen under post 79 ble økt i forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 2023, bl.a. for å gi rom for et økt antall mottakere. Det er viktig å gi rom for nye mottakere også i 2024. Regjeringen foreslår derfor å styrke bevilgningen for 2024 med 30,7 mill. kroner.

For 2024 foreslås en bevilgning på 119,1 mill. kroner.

I tillegg til bevilgningen i 2024 kommer behovet for tilsagnsfullmakter på 62,7 mill. kroner, jf. forslag til romertallsvedtak. Disse tilsagnsfullmaktene er knyttet til funksjonsassistanse som gjennomføres i 2024, men hvor kostnadene kommer til utbetaling i 2025, og til opprettholdelse av aktiviteten over årsskiftet 2024/2025.

For å sikre nødvendig fleksibilitet i gjennomføringen av funksjonsassistanse i arbeidslivet, foreslås følgende omdisponeringsfullmakt:

Fullmakt til å omdisponere midler fra kap. 634, post 76 til kap. 634, post 79

Regjeringen foreslår at Arbeids- og inkluderingsdepartementet gis fullmakt til å omdisponere et beløp fra kap. 634, post 76 Tiltak for arbeidssøkere til kap. 634, post 79 Funksjonsassistanse i arbeidslivet på inntil 10 pst. av bevilgningen under kap. 634, post 79, jf. forslag til romertallsvedtak.

Kap. 3634 Arbeidsmarkedstiltak

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap		Forslag
		2022	Saldert budsjett 2023	2024
85	Innfordring av feilutbetalinger, arbeidsmarkedstiltak	5 191	5 000	5 000
	Sum kap. 3634	5 191	5 000	5 000

Budsjettforslag 2024

Post 85 Innfordring av feilutbetalinger, arbeidsmarkedstiltak

Inntektene under post 85 kommer fra innfordringer av feilutbetalinger til tiltaksarrangører og enkelte tiltaksdeltakere.

For 2024 foreslås en bevilgning på 5 mill. kroner.

Kap. 635 Ventelønn

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	2 325	1 900	1 400
	Sum kap. 635	2 325	1 900	1 400

Hovedtrekk ved regelverket

Ventelønnsordningen ga tjenestemenn som ble sagt opp uten egen skyld rett til ventelønn dersom bestemte vilkår var oppfylt. Virksomhetene måtte selv dekke ventelønnskostnadene gjennom refusjonsplikt. Arbeids- og velferdsetaten beregner og utbetaler ventelønn.

Ventelønnsordningen fases ut med virkning fra 1. mars 2016. Personer som før dette tidspunktet hadde fått utløst retten til ventelønn, vil fortsatt ha disse rettighetene i samsvar med tidligere regelverk.

Rapport

Det har de siste årene vært en betydelig nedgang i antall mottakere av ventelønn. Fra 2021 til 2022

ble gjennomsnittlig antall mottakere gjennom året redusert fra 14 til 11 personer. Utbetalingene ble redusert fra om lag 3,5 mill. kroner i 2021 til om lag 2,3 mill. kroner i 2022. De fleste mottakerne går ut den maksimale stønadsperioden, oftest til fylte 67 år. Et fåtall går over på AFP eller uførepensjon, eller til arbeid. Nåværende ventelønns-mottakere er alle 60 år eller eldre. Ved utgangen av 1. halvår 2023 var det 12 personer med rett til ventelønn, men kun 8 personer som mottok utbetaling fra ventelønnsordningen. Det er refusjonskrav for alle dagens mottakere.

Budsjettforslag 2024

Post 01 Driftsutgifter, overslagsbevilgning

For 2024 foreslås en bevilgning på 1,4 mill. kroner.

Kap. 3635 Ventelønn mv.

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
01	Refusjon statlig virksomhet mv.	2 308	1 900	1 400
	Sum kap. 3635	2 308	1 900	1 400

Budsjettforslag 2024

Post 01 Refusjon statlig virksomhet mv.

Under posten føres refusjonspliktige inntekter fra statlige arbeidsgivere.

For 2024 foreslås en bevilgning på 1,4 mill. kroner.

Programkategori 09.40 Arbeidsmiljø og sikkerhet

Utgifter under programkategori 09.40 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
640	Arbeidstilsynet	847 223	825 600	878 310	6,4
642	Petroleumstilsynet	350 271	361 500		-100,0
643	Statens arbeidsmiljøinstitutt	159 946	163 100	173 450	6,3
646	Pionerdykkere i Nordsjøen	2 620	3 100	1 325	-57,3
648	Arbeidsretten, Riksmekleren mv.	27 295	25 540	29 445	15,3
Sum kategori 09.40		1 387 355	1 378 840	1 082 530	-21,5

Utgifter under programkategori 09.40 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
01–29	Statens egne driftsutgifter	1 222 789	1 210 640	905 625	-25,2
50–89	Overføringer til andre	164 566	168 200	176 905	5,2
Sum kategori 09.40		1 387 355	1 378 840	1 082 530	-21,5

Ansvarsområdet

Arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet omfatter arbeidsrett, arbeidsmiljø og sikkerhet i norsk landbasert arbeidsliv. Arbeidsmiljø- og sikkerhetsmyndighetene har ansvaret for forvaltning av arbeidsmiljøloven, med tilhørende forskrifter, 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), Statens arbeidsmiljøinstitutt (kap. 643), og administrativt ansvar for Riksmekleren (kap. 648) og Arbeidsretten (kap. 648).

Målbildet på arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet omfatter bl.a. tilknytningsformer, forebyggende

arbeidsmiljøarbeid og innsatsen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, jf. også omtalen under punkt 6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Myndighetenes hovedstrategi for å nå målene er å støtte opp under arbeidsgiveransvaret, og bidra til at virksomhetene driver systematisk og forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid og sørger for lovlige arbeidsforhold. Dette er i samsvar med arbeidsmiljølovens krav om at det er arbeidsgiver selv som skal sørge for et fullt ansvarlig arbeidsmiljø.

Fra 1. juli 2023 er ansvaret for arbeidsmiljø- og sikkerhet på norsk kontinentalsokkel, herunder ansvar for forvaltning av enkeltbestemmelser i petroleumsløven, havenergilova, havbunnsmineralløven og lov om vitenskapelig utforskning og undersøkelse etter og utnyttelse av andre undersjøiske naturforekomster enn petroleumfore-

komster, med tilhørende HMS-forskriftsverk, overført fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet til Olje- og energidepartementet. Med dette er også etatsstyringsansvaret for Petroleumstilsynet (Havindustritilsynet fra 1. januar, 2024, kap. 642) overført til Olje- og energidepartementet fra samme tidspunkt, jf. revidert nasjonalbudsjett for 2023. Overføringen får budsjettmessig helårseffekt for 2024.

Strategiske virkemidler

Tilsyn, veiledning, informasjon og myndighets-samarbeid

Arbeidstilsynet prioriterer hvilke bransjer og virksomheter innsatsen bør rettes mot basert på kunnskap om risiko og utbredelse. Valg av virkemidler tar utgangspunkt i forholdene i den aktuelle bransjen, virksomhetenes utfordringer og tilsynets kunnskap om hva som vil bidra til mest effektiv påvirkning.

Kunnskapsformidling gjennom veiledning og informasjon er viktige virkemidler for å bidra til at virksomhetene har tilstrekkelig kunnskap for å kunne arbeide forebyggende med HMS.

Samtidig er det viktig at myndighetene følger opp brudd på regelverket med tilsyn og kontroll. I forbindelse med tilsyn i enkeltvirksomheter kan Arbeidstilsynet benytte ulike reaksjoner dersom det avdekkes regelverksbrudd. Arbeidstilsynet er en forebyggende etat, hvor pålegg om å rette opp i forhold for på den måten å bidra til forbedringsarbeid i virksomhetene er sentralt. Regjeringen legger samtidig vekt på at det skal benyttes strenge reaksjonsmidler som tvangsmulkt og overtredelsesgebyr når det er behov for det, og at reaksjonene må stå i forhold til alvorlighetsgrad og vesentlighet.

I kampen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet rettes innsatsen bl.a. mot aktuelle aktører basert på kunnskap fra de samarbeidende etatene, jf. punkt 6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv. Arbeidstilsynet har et særskilt samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten, politiet og Skatteetaten for å forebygge og bekjempe arbeidslivskriminalitet. I slike saker kan det forekomme brudd på flere regler innenfor ulike etaters ansvarsområde. Da er det nødvendig at etatene ser sine ulike virkemidler og sanksjoner i sammenheng og benytter de reaksjonsformer som er best egnet til å begrense eller stanse de kriminelle aktørene. Slikt myndighetssamarbeid bidrar til bedre resultatoppnåelse enn det etatene kan oppnå hver for seg med egne virkemidler. Regjeringen viderefører det tverretatlige a-krimssamarbeidet, og vektleg-

ger også på øvrige områder et godt myndighets-samarbeid.

Regelverksutvikling

Regelverket på arbeidsretts-, arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet skal bidra til god HMS-tilstand og gode arbeidsforhold i virksomhetene, uten sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Regelverket skal være brukervennlig og tilgjengelig, og det er også en målsetting at det er stabilt og forutsigbart. Samtidig må regelverket håndtere arbeidslivets stadige endringer og utfordringer. I tråd med EØS-avtalen gjennomfører Norge bl.a. EUs direktiver om arbeidsrett og arbeidsmiljø. Både rettspraksis og regelverksendringer i EU påvirker behovet for regelverksutvikling på feltet.

Kunnskapsutvikling

Det er store og sammensatte kunnskapsbehov knyttet til områdene arbeidsrett, arbeidsmiljø, arbeidshelse og sikkerhet. Oppdatert kunnskap om risikoforhold og årsakssammenhenger mellom arbeid og helse er avgjørende både for at virksomhetene og partene i arbeidslivet skal kunne følge opp sitt ansvar for å forebygge helseskader og ivareta arbeidstakerne, og for at myndighetene skal kunne følge opp sitt ansvar og sine oppgaver.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet ivaretar sitt overordnede sektoransvar for forskning på området arbeidsvilkår, arbeidsrett, arbeidsmiljø og sikkerhet gjennom tre sentrale strategiske virkemidler: Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI, kap. 643), relevante forskningsprogrammer i Norges forskningsråd (kap. 601), samt gjennom målrettede FoU-oppdrag knyttet til departementets forskningsbehov i forbindelse med politikktutforming og forvaltning (kap. 601).

Partssamarbeid

Den norske arbeidslivsmodellen, med bl.a. et utstrakt partssamarbeid, er en av forutsetningene for de gode resultatene som er oppnådd med et velfungerende arbeidsliv, et godt arbeidsmiljø, lav arbeidsledighet sammenlignet med andre europeiske land og høy yrkesdeltagelse.

Regjeringen vil legge til rette for et organisert arbeidsliv med høy organisasjonsgrad og et velfungerende trepartssamarbeid. Partssamarbeidet er ett av flere virkemidler i arbeidet for et seriøst arbeidsliv uten sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

Kap. 640 Arbeidstilsynet

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
01	Driftsutgifter	831 020	808 320	859 900
21	Spesielle driftsutgifter, regionale verneombud	16 203	17 280	18 410
	Sum kap. 640	847 223	825 600	878 310

Overført fra 2022 til 2023:
Post 01: 17 745 000 kroner

Allmenn omtale

Arbeidstilsynet skal legge premisser for og følge opp at virksomhetene holder et høyt nivå med hensyn til helse, arbeidsmiljø og sikkerhet. Arbeidstilsynet skal, på et faglig og selvstendig grunnlag, følge opp at virksomhetene ivaretar sitt ansvar etter arbeidsmiljølovgivningen, allmenngjøringslovgivningen og øvrig relevant regelverk som er tillagt Arbeidstilsynets myndighet.

Det foreslås at Arbeidstilsynet fra 2024 styrkes med 5 mill. kroner til økt kapasitet og kompetanse. Forslaget innebærer styrket tilsynsoppfølging og kontroll. Det foreslås videre en styrking av det etablerte a-krimssamarbeidet i Innlandet med 15 mill. kroner, hvorav Arbeidstilsynet foreslås styrket med 3,75 mill. kroner, jf. del I punkt 2.2 Satsingar og hovudprioriteringar.

Arbeidstilsynets tilsynsmyndighet omfatter mer enn 250 000 virksomheter i det landbaserte arbeidslivet. Etatens utadrettede aktivitet er kunnskaps- og risikobasert. Dette innebærer at Arbeidstilsynets innsats rettes mot næringer, yrker og virksomheter der det er størst risiko for arbeidsrelaterte helsebelastninger, useriøsitet og alvorlige brudd på arbeidsmiljøloven.

Arbeidstilsynet er også sekretariat for Rikslønnsnemnda, Tariffnemnda og Tvisteløsningsnemnda, som er egne forvaltningsorgan.

Arbeidstilsynet består av et direktorat og det lokale arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet disponerte i 2022 om lag 714 årsverk, jf. også likestillingsomtalen i del III.

Rapportering, strategier og tiltak for 2024

Arbeidstilsynets innsats bidrar både til at det forebyggende arbeidet i virksomhetene bedres, at

virksomhetene sørger for forsvarlige arbeidsforhold, og at flere kriminelle aktører avdekkes og stanses eller får redusert sitt handlingsrom. Dette vil kunne bidra til målet om et sikkert og seriøst arbeidsliv, herunder bidra til å hindre frafall og gi økt inkludering, og slik også bidra til målet om å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

Arbeidstilsynet har ulike virkemidler til rådighet i sin oppfølging av virksomheter. Gjennom tilsyn kontrollerer Arbeidstilsynet at virksomheter overholder bestemmelsene i arbeidsmiljøloven, og gir reaksjoner ved manglende etterlevelse. Gjennom veiledning formidler etaten kunnskap om tilstanden i arbeidslivet, om eksponeringer og helseutfall og gir informasjon om hvordan regelverket skal forstås og etterleves. Arbeidstilsynet har også et forpliktende strategisk og operativt samarbeid med andre myndigheter, og samhandler med partene i arbeidslivet og bransjeorganisasjoner. I tillegg samarbeider de med arbeidsmiljømyndigheter i andre land. Arbeidstilsynet har i tillegg ansvar for en rekke løpende forvaltningsoppgaver som er rettet mot særegne arbeidsmiljømessige risikoforhold slik som godkjenning av søknader, mottak og behandling av meldinger mv. Arbeidstilsynet bidrar også til å videreutvikle arbeidsmiljø- og HMS-regelverket, slik at regelverket er i tråd med kjente risikoforhold i arbeidslivet.

Arbeidstilsynet jobber stadig for å være aktiv, synlig og til stede i arbeidslivet og følger opp bransjer og virksomheter der utfordringene er størst. Staten benytter virkemidler som gir størst mulig forventet effekt. Gjennom streng reaksjonsbruk vil innsatsen bidra til økt etterlevelse hos virksomheter som bryter regelverket. Arbeidstilsynet utvikler kunnskap og metoder for å målrette og bli mer treffsikker i bruken av virkemidlene sine.

Innsats for bedre forebyggende arbeid i virksomhetene

I deler av arbeidslivet er det virksomheter som ikke i tilstrekkelig grad arbeider systematisk og forebyggende med kjente og til dels alvorlige arbeidsmiljøutfordringer. Primærnæringene, helse og sosial, bygg og anlegg, industri, transport og overnatting/servering er eksempler på næringer med høy forekomst av ulike arbeidsmiljøeksponeringer.¹ Arbeidstilsynet erfarer at særlig små virksomheter kan ha mangelfulle risikovurderinger, og utfordringene varierer både mellom yrker og bransjer og fra arbeidsplass til arbeidsplass. Arbeidstilsynet har et tett samarbeid med STAMI for å sikre oppdatert og kunnskapsbasert tilstandsvurdering og risikobilde. Arbeidstilsynets valg av virkemidler avhenger bl.a. av hva som er arbeidsmiljøutfordringene i virksomheten, deres omfang, kompleksitet og alvorlighet, samt kunnskap, motivasjon og ressurser til forbedring hos virksomhetene.

Arbeidsmiljø handler om arbeidets innhold og hvordan virksomhetene organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet på den enkelte arbeidsplass. Forebygging er et langsiktig og kontinuerlig arbeid, hvor bl.a. arbeidsgiveres og arbeidstakeres kunnskap og samarbeid om systematisk forebyggende arbeid er viktige faktorer for å lykkes. Arbeidstilsynet vil i samarbeid med STAMI, Arbeids- og velferdsetaten og Petroleumstilsynet (Havindustritilsynet fra 1. januar 2024) arbeide videre med arbeidsmiljøetsatsingen. Det vises til nærmere omtale av virkemidlene under IA-avtalen under punkt 6.3 Redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Arbeidstilsynet har de siste årene utviklet flere digitale verktøy som virksomhetene kan ta i bruk for å få hjelp i det systematiske forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, slik som Risikohjelpen, Arbeidsmiljøguiden og Arbeidsmiljøhjelpen.

Arbeidstilsynet skal også bidra til en mer målrettet, treffsikker og enklere bedriftshelsetjeneste.

Innsats mot sosial dumping og useriøsitet

Arbeidstilsynet følger opp at virksomhetene ivaretar arbeidstakernes krav til lønns- og arbeidsvilkår og sikkerhet, spesielt i næringer med høy andel utenlandske arbeidstakere og i næringer med allmenngjort lønn. Arbeidstilsynet følger også opp at virksomhetene ivaretar ansvaret sitt for å etterleve

vilkårene for innleie. Arbeidstilsynet vil i tillegg forvalte og følge opp ny godkjenningsordning for bemanningsforetak.

Arbeidstilsynet benytter ulike virkemidler for å bidra til at virksomhetene har seriøse og anstendige arbeidsvilkår. I dette inngår bl.a. tilsyn, veiledning om rettigheter og plikter i arbeidsforhold, bl.a. gjennom Servicesentrene for utenlandske arbeidstakere (SUA), samt målrettede informasjonstiltak og kampanjer rettet mot utenlandsk arbeidskraft. Arbeidstilsynet forvalter flere godkjenningsordninger og registre som bidrar til økt seriøsitet. Dette omfatter bl.a. godkjenning av renholdsvirksomheter og registrering av, og fra 1. januar 2024 godkjenningsordning for, bemanningsforetak. Disse skal bidra til at virksomheter som tilbyr renholdstjenester eller driver med utleie av arbeidskraft ivaretar krav til seriøse lønns- og arbeidsvilkår for sine arbeidstakere, og at det blir enklere for kjøpere av renholdstjenester og innleiende å velge seriøse leverandører.

Allmenngjøringsordningen bidrar til å hindre sosial dumping og konkurransevridning. Tilsyn og reaksjoner forsterker denne effekten, gjennom at oppdagelsesrisikoen for brudd på regelverket er til stede. Arbeidstilsynet har i 2022 økt tilsynsaktiviteten med allmenngjøring fra 2021, og samtidig videreført kampanjeaktivitet for å spre kunnskap om regelverket til utenlandske arbeidstakere på deres eget språk.

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. Se også omtale av treparts bransjeprogrammer under punkt 6.2 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 og Arbeids- og velferdsetaten 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. Det tverretatlige samarbeidet mellom etatene er også et av de sentrale tiltakene i regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Fra

¹ Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. STAMI.

2024 foreslås det å styrke det etablerte a-krimssamarbeidet i Innlandet. Se nærmere omtale under punkt 6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv og Del I, punkt 2.2.4 Styrkt innsats mot useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

I tillegg til samarbeidet i a-krimssentrene er det også etablert operativt samarbeid flere andre steder i landet. Arbeidstilsynet samarbeider med Statens vegvesen som har etablert egne enheter for trafikk- og kjøretøyskriminalitet. Det er også et godt samarbeid med Tolletaten og andre aktuelle myndigheter.

Arbeidstilsynet har samarbeidsavtaler med tilsynsmyndighetene i Estland, Litauen, Latvia, Polen, Romania og Bulgaria. Formålet med avtalene er å samarbeide om tiltak på kontroll og informasjons- og veiledningssiden, slik som felles samordnede kontroller for å gjøre det vanskeligere for utenlandske aktører å utføre arbeidslivskriminalitet i Norge.

Ukrainske flyktninger som er i arbeid i Norge kan være utsatt for useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Arbeidstilsynet har høy tilsynsaktivitet i de deler av norsk arbeidsliv med økt risiko for utnyttelse av sårbar arbeidskraft, herunder ukrainske flyktninger. Det generelle inntrykket er at de i liten grad finner at denne gruppen er berørt av disse problemstillingene. Rapporteringer og tips om utnyttelse av ukrainske flyktninger i norsk arbeidsliv har vært stabilt lav. Arbeidstilsynet har gjennomført flere informasjonstiltak rettet spesielt mot ukrainske arbeidstakere i Norge om tema som lønn og minstelønn, arbeidstid, arbeidsavtale, arbeidsmiljø og kontakt med Arbeidstilsynet.

Ettersom kriminelle aktører tilpasser og unndrar seg kontrolltatens innsats, og fordi kriminaliteten er blitt vanskeligere å avdekke, er det særlig viktig å videreutvikle samarbeidet både i a-krimssentrene, i det lokale tverretatlige samarbeidet utenfor sentrene og det internasjonale samarbeidet.

For ytterligere omtale av utfordringer, strategier og tiltak knyttet til myndighetenes innsats for et sikkert og seriøst arbeidsliv vises det til omtale under punkt 6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv.

Budsjettforslag 2024

Post 01 Driftsutgifter

Bevilgningen dekker lønns- og driftsutgifter til Arbeidstilsynet. Dette skal bl.a. finansiere tilsyn, veiledning, kunnskapsutvikling og informasjon, behandling av søknader, dispensasjoner, regelverksarbeid og internasjonalt arbeid.

For 2024 foreslås det en bevilgning på 859,9 mill. kroner, som samlet sett innebærer en endring på 51,6 mill. kroner sammenlignet med saldert budsjett for 2023, inkludert pris- og lønnsjusteringer, gevinstrealiseringer mv.

Driftsbevilgningen til Arbeidstilsynet foreslås redusert med 0,7 mill. kroner som følge av gevinstrealisering knyttet til reduserte leiekostnader for statlige virksomheter.

Bevilgningen foreslås styrket med 5 mill. kroner til Arbeidstilsynet. Styrkingen innebærer økt tilsynsoppfølging og kontroll av useriøsitet og sosial dumping, jf. del I, punkt 2.2 Satsingar og hovedprioriteringar.

Bevilgningen foreslås videre styrket med 3,75 mill. kroner til Arbeidstilsynets andel av styrkingen av det etablerte a-krimssamarbeidet i Innlandet, jf. del I, pkt. 2.2 Satsingar og hovedprioriteringar.

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.

For 2024 foreslås en bevilgning på 18,4 mill. kroner.

Kap. 3640 Arbeidstilsynet

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
04	Kjemikaliekontroll, gebyrer	3 097	5 150	5 376
05	Tvangsmulkt	8 481		
06	Refusjoner	4 826	3 600	3 759
07	Byggesaksbehandling, gebyrer	23 567	23 695	24 738
08	Refusjon utgifter regionale verneombud	15 893	17 910	18 698
09	Overtredelsesgebyrer	33 719		
85	Tvangsmulkt		7 175	7 175
86	Overtredelsesgebyrer		29 450	29 450
	Sum kap. 3640	89 583	86 980	89 196

Post 04 Kjemikaliekontroll, gebyrer

Posten omfatter inntekter fra gebyrer i forbindelse med kjemikaliekontroll.

For 2024 foreslås en bevilgning på 5,4 mill. kroner.

Post 06 Refusjoner

Posten omfatter bl.a. refusjoner for midlertidige utlegg, og innbetaling av kursavgift der Arbeidstilsynet tar deltakeravgift.

Det foreslås at Arbeidstilsynet kan overskride bevilgningen under kap. 640, post 01 mot tilsvarende merinntekter under denne posten, jf. forslag til romertallsvedtak.

For 2024 foreslås en bevilgning på 3,8 mill. kroner.

Post 07 Byggesaksbehandling, gebyrer

Posten omfatter gebyrinntekter for tjenester Arbeidstilsynet utfører for virksomhetene ved byggesaksbehandling, etter arbeidsmiljøloven § 18–9.

Det foreslås at Arbeidstilsynet kan overskride bevilgningen under kap. 640, post 01 mot tilsvarende merinntekter under denne posten, jf. forslag til romertallsvedtak.

For 2024 foreslås en bevilgning på 24,7 mill. kroner.

Post 08 Refusjon utgifter regionale verneombud

Inntektene under posten er refusjon for utgifter til drift av regionale verneombud som administreres av Arbeidstilsynet. Utgiftene føres på kap. 640, post 21.

Det foreslås at Arbeidstilsynet kan overskride bevilgningen under kap. 640, post 21 mot tilsvarende merinntekter under denne posten, jf. forslag til romertallsvedtak.

For 2024 foreslås en bevilgning på 18,7 mill. kroner.

Post 85 Tvangsmulkt

Inntektene under posten omfatter innkrevd tvangsmulkt som virksomheter er blitt ilagt pga. manglende oppfølging av pålegg fra Arbeidstilsynet.

For 2024 foreslås en bevilgning på 7,2 mill. kroner.

Post 86 Overtredelsesgebyr

Posten omfatter inntekter fra overtredelsesgebyrer ilagt virksomheter for brudd på arbeidsmiljøregelverket.

For 2024 foreslås en bevilgning på 29,5 mill. kroner.

Kap. 642 Petroleumstilsynet

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
01	Driftsutgifter, <i>kan nyttes under post 21</i>	321 358	329 055	
21	Spesielle driftsutgifter	28 913	32 445	
	Sum kap. 642	350 271	361 500	

Overført fra 2022 til 2023:
Post 01: 16 340 000 kroner
Post 21: 1 257 000 kroner

Allmenn omtale

Petroleumstilsynet (Havindustritilsynet fra 1. januar 2024) er fra 1. juli 2023 overført til Olje- og energidepartementet og det henvises til Prop. 1 S (2023–2024) for Olje og energidepartementet for videre informasjon.

Kap. 3642 Petroleumstilsynet

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
02	Oppdrags- og samarbeidsvirksomhet	6 031	8 475	
03	Gebyr tilsyn	71 488	82 215	
06	Andre innbetalinger	675		
	Sum kap. 3642	78 194	90 690	

Kap. 5571 Sektoravgifter under Arbeids- og inkluderingsdepartementet

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
70	Petroleumstilsynet – sektoravgift	111 620	131 025	
	Sum kap. 5571	111 620	131 025	

Kap. 643 Statens arbeidsmiljøinstitutt

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
50	Statstilskudd	159 946	163 100	173 450
	Sum kap. 643	159 946	163 100	173 450

Allmenn omtale

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) er det nasjonale forskningsinstituttet for arbeidsmiljø og arbeidshelse. Sentralt i STAMIs arbeid står også utøvelse av forvaltningsnære oppgaver og myndighetsstøttende funksjoner som bygger på instituttets vitenskapelige fagkompetanse. STAMI skal frambringe, foredle og formidle kunnskap om arbeidsmiljø og arbeidshelse.

STAMI bygger sin virksomhet på forskning, og fordeler ressursinnsatsen mellom forskning, arbeidsmiljøovervåkning, undervisning, kunnskapsformidling og andre forvaltnings- og arbeidslivsstøttende funksjoner. STAMI skal bidra med kunnskap til den internasjonale forskningsfronten på arbeidsmiljøområdet, hente kvalitetssikret kunnskap hjem og omsette og formidle denne til beste for norsk arbeidsliv. STAMI skal gjennom dette bidra til kunnskapsbaserte tiltak og prioriteringer i norske virksomheter, hos myndighetene og organisasjonene i arbeidslivet.

STAMI arbeider med forskning og kunnskapsoppbygging knyttet til påvirkninger som kan bidra til å fremme gode arbeidsmiljøforhold og forebygge arbeidsrelatert sykdom eller skade. STAMIs faglige nedslagsfelt dekker alle forhold av betydning for arbeidsmiljø og arbeidshelse. Instituttet skal så langt det er mulig dekke arbeidslivets behov for ny kunnskap om arbeidsmiljø- og arbeidsforhold, og er bl.a. tillagt ansvaret for å opprettholde og videreutvikle kompetanse på forskning om arbeidsrelaterte kjemikalieskader. Instituttets innsats skal støtte opp under arbeidet med å videreutvikle et trygt og inkluderende arbeidsliv i Norge.

Instituttet har et fagråd med representasjon fra arbeidslivets parter og arbeidsmiljømyndighetene.

STAMI disponerte ved inngangen av 2023 om lag 130 årsverk.

Rapportering, tiltak og strategier for 2024

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.

Den vitenskapelige publiseringsaktiviteten ved STAMI var preget av en solid produksjon i 2022. 91 vitenskapelige artikler ble publisert i fagfellebedømte tidsskrifter i 2022, mot 78 artikler i 2021. Gjennomsnittet i 2022 på 2,4 vitenskapelige artikler per år per forskerårsverk indikerer en høy kunnskapsproduksjon. Instituttet hadde 57 løpende forskningsprosjekter i 2022, hvorav ett var deltakelse i EU-programmet Partnership for the Assessment of Risk from Chemicals der STAMI deltar i 30 underprosjekter, mot 65 prosjekter i 2021. Tematikken i prosjektene dekker i stor grad bredden i kunnskapsbehovene på arbeidsmiljøområdet i norsk arbeidsliv.

På basis av nasjonale arbeidsmiljøovervåkingsdata har STAMI i 2022 hatt særlig oppmerksomhet mot å formidle kunnskap om hvilke arbeidsmiljøfaktorer som er blant de viktigste å arbeide med i Norge, samt på sammenhengene mellom virksomhetens arbeidsmiljø og deres kvalitets- 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 arbeidstid, frafall, inkluderende arbeidsliv og nye organisasjons- og arbeidsformer,
- fysiske og mekaniske arbeidseksposeringer,

- c. 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 initierte i 2022 et prosjekt som sikrer en solid og enkelt tilgjengelig digital fremstilling av NOAs datagrunnlag. Dette inkluderer NOA+, som inneholder forenklede oppsummeringer av arbeidsmiljøfakta for de ulike bransjene. Den nye digitale plattformen ble lansert våren 2023.

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 (Havindustritilsynet fra 1. januar 2024) 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

(Havindustritilsynet fra 1. januar 2024) arbeide videre med arbeidsmiljøetsatsingen. Det vises til nærmere omtale av virkemidlene under IA-avtalen under punkt 6.3 Redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet. STAMI har en sentral rolle i kunnskapsproduksjonen, og arbeid knyttet til videre oppbygging av arbeidsmiljøetsatsningen har vært et viktig satsingsområde for STAMI siden oppstarten i 2019.

STAMI videreutvikler kontinuerlig metoder og kanaler for kunnskapsutvikling og -formidling for å styrke tilbudet til alle målgrupper og dermed legge til rette for forskningsbasert forebyggende virksomhet. STAMI har et særskilt ansvar for å følge med på, kvalitetssikre og hente hjem relevant kunnskap fra den internasjonale forskningsfronten, og gjennomføre systematiske kunnskapsoppsummeringer på viktige fagområder for norsk arbeidsliv.

Budsjettforslag 2024

Post 50 Statstilskudd

STAMI er et forvaltningsorgan med særskilte fullmakter, med bevilgning som netto tilskudd til drift av instituttet. Instituttets inntekter fra bidragsforskningen har de siste årene utgjort om lag 10 pst. av instituttets totale budsjett. De øvrige inntektskildene er i all hovedsak offentlige midler fra andre finansieringskilder, hovedsakelig Norges forskningsråd, fond i EU/EØS og andre forskningsfond.

Bevilgningen er endret som følge av pris- og lønnsjusteringer, og gevinstrealiseringer mv.

For 2024 foreslås en bevilgning på 173,5 mill. kroner.

Kap. 646 Pionerdykkere i Nordsjøen

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
72	Tilskudd, <i>kan overføres</i>	2 620	3 100	1 325
	Sum kap. 646	2 620	3 100	1 325

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 2022 hatt daglig leder i 20 pst. stilling samt to stillinger som kontaktsykepleier/helserådgiver og sosionom/familieterapeut. Svartelefontjenesten har også i 2022 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 gradvis avvikles. Som en følge av dette har Dykkerkontakten utarbeidet en nedtrappingsplan for virksomheten med sikte på å avvikle stiftelsens arbeid ved utgangen av 2025. Eventuelle videre

oppfølgingsbehov vil etter dette ivaretas i det ordinære helse- og velferdssystemet.

Budsjettforslag 2024**Post 72 Tilskudd, kan overføres**

Posten dekker tilskudd til 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 2024 foreslås en bevilgning på 1,3 mill. kroner.

Kap. 648 Arbeidsretten, Riksmekleren mv.

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
01	Driftsutgifter	24 740	23 000	26 745
21	Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres, kan nyttes under post 01</i>	555	540	570
70	Tilskudd til faglig utvikling	2 000	2 000	2 130
Sum kap. 648		27 295	25 540	29 445

Overført fra 2022 til 2023:
Post 21: 403 000 kroner

Arbeidsretten og Riksmekleren disponerte ved inngangen av 2022 hhv. 4 og 2 ansatte, jf. også likestillingsomtalen i del III.

Allmenn omtale

Arbeidsretten er en spesialdomstol som avgjør kollektivrettslige tvister innenfor de rammer for domsmyndighetene som trekkes opp av arbeidstvistloven og tjenestetvistloven. Arbeidsretten behandler også tvister om forståelse, gyldighet og eksistens av tariffavtaler og saker om brudd på fredsplikten og om erstatningsansvar for tariffbrudd og ulovlig arbeidskamp.

Omfanget av rettens dømmende virksomhet beror på det antallet saker som bringes inn for retten. I tillegg til den dømmende virksomheten skal Arbeidsretten ha en utadrettet faglig virksomhet.

Riksmekleren er en uavhengig institusjon som mekler i tariffkonflikter hvor det er brudd mellom partene i forhandlingene om opprettelse og/eller fornyelse av tariffavtale. Riksmeklerens samfunnsoppdrag er å bidra til å bevare arbeidsfreden ved å bistå partene i arbeidslivet gjennom meklings- og finne minnelige løsninger i interessetvister.

Rapport

Arbeidsretten fikk i 2022 inn 44 nye saker, mot 31 i 2021. Det ble avsagt 20 dommer i 2022, mot 21 i 2021. Antall dager med hovedforhandlinger var 54 i 2022 mot 48 i 2021. Tiden fra stevning kom inn til Arbeidsretten, til hovedforhandling ble holdt, var i 2022 på 7 måneder og 18 dager, mot 7 måneder og 26 dager i 2021.

Riksmeklerens saksmengde kan variere mye mellom år med hovedoppgjør og år med mellomoppgjør. Året 2022 var et hovedoppgjørsår. I motsetning til i 2021 ble lønnsoppgjøret gjennomført tilnærmet som normalt.

Det kom inn totalt 93 meklingsaker i 2022, mot 48 i 2021. 11 av disse sakene endte i konflikt. Antallet meklingsaker er på linje med forrige hovedoppgjørsår (2020).

Budsjettforslag 2024**Post 01 Driftsutgifter**

Posten omfatter driftsutgiftene til Arbeidsretten og Riksmekleren mv.

Bevilgningen er styrket som følge av nye lokaler og noe høyere kostnader til husleie mv. Bevilgningen er endret som følge av pris- og lønnsjusteringer, gevinstrealiseringer mv. Det vises til omtale under del I, punkt 2.2 Satsingar og hovedprioriteringar.

For 2024 foreslås en bevilgning på 26,7 mill. kroner.

Post 21 Spesielle driftsutgifter, kan overføres, kan nyttes under post 01

Saksmengden og utgiftene til institusjonene på kapittelet varierer ut fra hvordan lønnsoppgjørene forløper, om det er hoved- eller mellomoppgjør og om oppgjørene er samordnet eller forbundsvise.

Posten skal dekke utgifter ved institusjonene på kapittelet, samt kompetanseoppbygging og utredninger innen feltet kollektiv arbeidsrett.

For å kunne håndtere svingningene i budsjettbehov mellom år har posten stikkordet «kan overføres», og «kan nyttes under post 01».

For 2024 foreslås en bevilgning på 0,6 mill. kroner.

Post 70 Tilskudd til faglig utvikling

I 2008 ble det etablert et faglig utviklingsprosjekt ved Det juridiske fakultet ved Universitetet i Oslo med formål om en langsiktig satsing for å ivareta og videreutvikle faglig kompetanse innen arbeidsrett, både i et samfunnsmessig perspektiv og for det praktiske retts- og arbeidsliv. For perioden 2018–2027 er det avtalt at myndighetene bidrar med 2 mill. kroner årlig.

For 2024 foreslås en bevilgning på 2,1 mill. kroner.

Programkategori 09.50 Pensjoner mv. under Statens pensjonskasse

Utgifter under programkategori 09.50 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)

Kap.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
611	Pensjoner av statskassen	15 919	16 500	17 800	7,9
612	Tilskudd til Statens pensjonskasse	10 428 461	10 056 000	10 320 000	2,6
613	Arbeidsgiveravgift til folketrygden	5 000	1 000	1 000	0,0
2470	Statens pensjonskasse	90 697	125 945	197 327	56,7
	Sum kategori 09.50	10 540 077	10 199 445	10 536 127	3,3

Utgifter under programkategori 09.50 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)

Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
01–29	Statens egne driftsutgifter	10 276 987	9 970 500	10 231 800	2,6
30–49	Nybygg, anlegg mv.	107 697	140 945	212 327	50,6
50–89	Overføringer til andre	155 393	88 000	92 000	4,5
	Sum kategori 09.50	10 540 077	10 199 445	10 536 127	3,3

Inntekter under programkategori 09.50 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)

Kap.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
5470	Statens pensjonskasse	33 917	30 000	55 000	83,3
	Sum kategori 09.50	33 917	30 000	55 000	83,3

Inntekter under programkategori 09.50 fordelt på postgrupper

		(i 1 000 kr)			
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
30–49	Inntekter i forbindelse med nybygg, anlegg mv.	33 917	30 000	55 000	83,3
	Sum kategori 09.50	33 917	30 000	55 000	83,3

Allmenn omtale

Programkategorien omhandler både ytelsene som Statens pensjonskasse administrerer, og den administrative driften av Statens pensjonskasse som forvaltningsbedrift. Statens pensjonskasse forvalter Norges største tjenestepensjonsordning. Ytelsene fra Statens pensjonskasse omfatter:

- Alderspensjon
- Uførepensjon
- Etterlattepensjon (barnepensjoner og enke- og enkemannspensjoner)

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:

- Pensjoner av statskassen, jf. nærmere omtale under kap. 611.
- Avtalefestet pensjon (AFP).
- 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.).
- Krav etter bilansvarsloven for personskade forårsaket av statens biler.
- Boliglån for yrkesaktive medlemmer og pensjonister i Statens pensjonskasse, jf. kap. 505 under Kommunal- og distriktsdepartementet.
- Krav etter yrkesskadeforsikringsloven for ansatte i staten, jf. kap. 506 under Kommunal- og distriktsdepartementet.
- Gruppelivsordningen hjemlet i hovedtariffavtalen (HTA) § 23 (erstatning til etterlatte ved

medlemmers død), jf. kap. 507 under Kommunal- og distriktsdepartementet.

Medlemmer¹

Staten har siden 1917 hatt en lovhjemlet tjenestepensjonsordning for sine embets- og tjenestemenn og for skoleverket. Statens pensjonskasse hadde ved utgangen av 2022 om lag 1 121 000 medlemmer. Av disse er det om lag 317 000 pensjonister, 296 000 yrkesaktive medlemmer og nærmere 12 000 som er delvis yrkesaktive i kombinasjon med pensjon. I tillegg har 495 000 medlemmer rett til oppsatt pensjon. Disse medlemmene har opparbeidet seg pensjonsrettigheter i Statens pensjonskasse, men er for tiden ikke ansatt i en medlemsvirksomhet.

Statsansatte (ansatte i staten som juridisk enhet) og kommunalt og fylkeskommunalt ansatte lærere har obligatorisk medlemskap i Statens pensjonskasse. Av de yrkesaktive medlemmene tilhører i overkant av halvparten statsforvaltningen, om lag en tredjedel skoleverket i kommunal og fylkeskommunal sektor, og om lag ti pst. øvrige virksomheter.

Overføringsavtalen

Det er inngått en overføringsavtale mellom Statens pensjonskasse og andre leverandører av offentlige tjenestepensjonsordninger (kommunale pensjonskasser, livsforsikringsselskap og lovfestede pensjonsordninger). Overføringsavtalen skal sikre at medlemmenes pensjon ikke blir påvirket ved skifte av arbeidsgiver innenfor offentlig sektor. Statens pensjonskasse er koordinerende organ for overføringsavtalen, og administrerer bl.a. regelverket for oppgjør (refusjon) mellom pensjonsordningene. Det pågår nå et arbeid med å revidere overføringsavtalens refusjonsavtale.

¹ Tallene er ekskl. apotekvirksomhet. Dette er en endring sammenlignet med omtalen i Prop. 1 S for 2021.

Kap. 611 Pensjoner av statskassen

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	15 919	16 500	17 800
	Sum kap. 611	15 919	16 500	17 800

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 inkluderingsdepartementet gir midlertidig tilsagn om pensjoner av statskassen etter søknad. Forslag til vedtak legges frem for Stortinget i en egen årlig proposisjon. Departementet ga tilsagn om 15 nye pensjoner i 2022. I årene 2021 og 2020 ble det gitt tilsagn om hhv. ti og ni nye pensjoner.

Budsjettforslag 2024**Post 01 Driftsutgifter, overslagsbevilgning**

Utgiftsanslaget for 2024 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2023 og 2024.

Anslaget for 2024 er på 17,8 mill. kroner. Dette er 1,9 mill. kroner høyere enn regnskap 2022, og 1,3 mill. kroner høyere enn anslaget i Saldert budsjett 2023. Anslaget for 2024 er basert på utbetalt beløp i 2022 og prognose for 2023.

For 2024 foreslås en bevilgning på 17,8 mill. kroner.

Kap. 612 Tilskudd til Statens pensjonskasse

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	10 346 261	9 968 000	10 228 000
22	Slutttoppgjør, <i>overslagsbevilgning</i>	-69 193		
70	For andre medlemmer av Statens pensjonskasse, <i>overslagsbevilgning</i>	151 393	88 000	92 000
	Sum kap. 612	10 428 461	10 056 000	10 320 000

Allmenn omtale

Den delen av netto pensjonsutgifter som ikke blir finansiert av premieinnbetalinger, dekkes av staten ved tilskudd. Ifølge § 16 i lov om Statens pen-

sjonskasse skal alle medlemmer betale innskudd med to pst. av pensjonsgrunnlaget. Ifølge § 18 skal alle medlemsvirksomheter betale pensjonspremiens arbeidsgiverandel. Se nærmere omtale nedenfor om pensjonspremie under overskriften

Premiebetaling til Statens pensjonskasse og synliggjøring av statens pensjonskostnader.

Inntektssiden utgjør i første rekke pensjonspremie fra medlemsvirksomhetene. Dette er innskudd for pensjonsrettigheter som skal utbetales langt fram i tid, mens utbetalingene er til dem som tidligere har vært yrkesaktive eller deres etterlatte. 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, etterlattepensjon og avtalefestet pensjon (AFP). I tillegg blir det budsjettert avskrivninger, administrasjonsutgifter og renteutbetalinger. Det blir også budsjettert utbetalinger til yrkesskade-forsikring før 1. januar 1996 som ikke blir dekket av premieinnbetalinger.

Hovedtrekk ved regelverket og foreslåtte endringer

For de som i dag mottar alderspensjon fra offentlig tjenstepensjon er tjenstepensjonsordningen en bruttoordning, dvs. at den sikrer et samlet nivå på tjenstepensjonen og folketrygden. Først beregnes brutto tjenstepensjon som ved full opp-tjeningstid utgjør 66 pst. av pensjonsgrunnlaget (sluttlønn) opp til 12 G før levealderjustering. Netto tjenstepensjon beregnes ved at det gjøres fradrag for alderspensjon fra folketrygden etter bestemte samordningsregler.

Stortinget har vedtatt en ny tjenstepensjonsordning for medlemmer av Statens pensjonskasse. Den nye tjenstepensjonsordningen gjelder for årskull født i 1963 eller senere og ble iverk-satt fra 1. januar 2020. Årskull født før 1963 skal beholde bruttordningen. Den nye tjenstepensjonsordningen følger opp avtalen som ble inngått 3. mars 2018 mellom Arbeids- og sosialdepartementet, LO, Unio, YS, Akademikerne, KS og Spekter om tjenstepensjon for ansatte i offentlig sektor. Avtalen omfatter både alderspensjon og AFP.

Forslag til lovvedtak om den nye tjenstepensjonen ble fremmet 10. april 2019 ved Prop. 87 L (2018–2019). Stortinget har vedtatt lovendringene, jf. behandlingen av Innst. 314 L (2018 – 2019) og lovvedtak 72 (2018–2019). Den nye tjenstepensjonen 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 sikrer en livsvarig utbetaling av pensjon. De nye ordningene vil gi bedre insentiver til å stå lenger i jobb, og gjøre det lettere for offentlig ansatte å kompensere for effekten av levealderjusteringen. Den nye alder-

spensjonen er utformet som en påslagsordning hvor:

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

I tråd med avtalen 3. mars 2018, skal ny AFP i offentlig sektor utformes etter mønster av AFP i privat sektor. Arbeids- og inkluderingsdepartementet sendte høsten 2022 på høring lovforslag som følger opp avtalens punkter om ny AFP i privat sektor.

I pensjonsavtalen som ble inngått 3. mars 2018 fremgår at regelverket for personer med særaldersgrenser som er født i 1963 eller senere, må tilpasses påslagsmodellen. I påvente av en endelig avtale om pensjon til personer med særaldersgrense har Stortinget vedtatt å videreføre en tidligpensjonsordning for personer med særaldersgrense for årene fram til fylte 67 år, jf. Prop. 87 L (2018–2019), Innst. 314 L (2018–2019) og lovvedtak 72 (2018–2019).

Fra og med 1. juli 2021 er plikten til å fratrukke ved nådd aldersgrense opphevet i aldersgrense-loven og sykepleierordningen. Opphevelsen av plikten til å fratrukke ved særaldersgrense innebærer ingen endringer i rettighetene til pensjon for personer med særaldersgrense.

Regjeringen og partene i offentlig sektor inngikk i juni 2022 en prosessavtale for det videre arbeidet med særaldersgrensene for å følge opp pensjonsavtalens punkt om at regelverket for personer med særaldersgrenser som er født i 1963 eller senere må tilpasses påslagsmodellen. Det følger av pensjonsavtalen fra 3. mars 2018 at arbeidet med særaldersgrensene har to ulike prosesser; først en prosess om pensjonsregler, og deretter en prosess om framtidige aldersgrenser. Partene i offentlig sektor kom 25. august 2023 til enighet om nye pensjonsregler for personer som har særaldersgrenser som er født fra og med 1963. De nye reglene innebærer at personer med særaldersgrenser får et særalderspåslag som er et påslag til livsvarig pensjon som kommer på toppen av ordinær pensjon. Særalderspåslaget er 5,8 pst. for de som har aldersgrense 65 år, 6,5 pst. for de som har aldersgrense 63 år og 7,7 pst. for de som har aldersgrense 60 år. Avtalen innebærer videre at tidligpensjonsordningen avvikles fra og med 1965-kullet for de som har aldersgrense 65 år, samt at 85-årsregelen fases ut for de som har

aldersgrense 60 og 63 år. De nye reglene innebærer også at særaldersgrensene og utbetalingsperioden for tidligpensjon flyttes oppover i takt med økningen av aldersgrensene i folketrygden.

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 tjenstepensjonsordninger er en nettoordning der ytelsen beregnes uavhengig av folketrygden. Reglene for avkortning av uførepensjon mot arbeidsinntekt er lagt tett opp til reglene som gjelder for den nye uføretrygden i folketrygden.

Uførepensjon fra offentlige tjenstepensjonsordninger er fremdeles avhengig av tjenestetid, mens ny uførepensjon fra de private tjenstepensjonsordningene 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 tjenstepensjonsordningene.

Bruttopensjoner, jf. ovenfor, skal i Statens pensjonskasse beregnes av medlemmets pensjonsgrunnlag ved fratredelse av stillingen. Grunnlaget fastsettes i utgangspunktet ut fra medlemmets faste arbeidsinntekt på fratredelsestidspunktet. Dersom medlemmet på et tidligere tidspunkt har hatt et høyere pensjonsgrunnlag enn på pensjoneringsstidspunktet, skal det høyere grunnlaget gjelde for tiden før grunnlaget gikk ned, og resten av tiden regnes av grunnlaget ved pensjoneringen. Statens pensjonskasse vurderer nå, i samråd med departementet, praksis og eventuelle framtidige regelverksendringer knyttet til vurderinger om det har skjedd en nedgang i pensjonsgrunnlag eller ikke. Arbeidet er igangsatt, bl.a. på grunnlag av en kjennelse avsagt av Trygderetten.

Opptjente pensjonsrettigheter

Verdien av opptjente pensjonsrettigheter i Statens pensjonskasse (med unntak av pensjonsordningen for apotekvirksomhet) ble ved utgangen av 2022 estimert til 637 mrd. kroner, hvorav 85 pst. gjelder alderspensjon, påslagspensjon, AFP og særalderspensjon, ti pst. gjelder etterlattepensjon, mens fem pst. gjelder uførepensjon.

Pensjoner fra Statens pensjonskasse – utviklingstrekk

Antallet pensjonister i Statens pensjonskasse har økt kraftig fra 2010 og fram til i dag. I denne perioden økte antall alderspensjonister fra 129 000 til 237 000. Antall særalderspensjonister (pensjonister som går av ved særaldersgrense før de fyller 67 år) økte fra 8 600 til 11 900. Antall AFP-pensjonister har gått ned i perioden fra 13 200 i 2010 til 11 500 i 2022. 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 2022 har det vært en nedgang.

I perioden 2023–2035 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 har dette flatet ut noe, men fortsatte å synke noe også i 2022.

Premiebetaling til Statens pensjonskasse og synliggjøring av statens pensjonskostnader

Av Statens pensjonskasses over 1300 medlemsvirksomheter betaler alle virksomhetene nå en arbeidsgiverandel. 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. Fra 2022 ble det innført en ny virksomhets-spesifikk og hendelsesbasert premiemodell for betaling av pensjonspremie for statlige virksomheter. 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. Det vises til nærmere omtale i Arbeids- og sosialdepartementets Prop. 1 S (2021–2022).

Ved innføring av ny premiemodell for de statlige virksomhetene fra 2022 ble det lagt opp til at omleggingen skulle være om lag budsjettneutral

på innføringstidspunktet ved at de berørte virksomhetene fikk en reduksjon eller en økning i bevilgningen i tråd med endret premie. Beregningene basert på en sammenligning av nytt premienivå for 2022 med hva pensjonspremien ville blitt for 2022 med tidligere premiemodell.

For øvrige medlemsvirksomheter har SPK innført en hendelsesbasert premiemodell gradvis over flere år. Per 1. januar 2017 hadde 60 med-

lemsvirksomheter fått innført denne modellen. Grunnskoler og videregående skoler fikk innført hendelsesbasert premiemodell med utjevnet premie fra 2018. Fra 2023 har også øvrige medlemsvirksomheter som folkehøyskoler, private grunn- og videregående skoler, stiftelser etc. fått innført en virksomhetsspesifikk hendelsesbasert premiemodell.

Rapport

Utvikling i antall pensjoner 2021–2022 og anslag for 2023–2024

Pensjonsart	2021	2022	2023	2024
Alderspensjon	225 000	237 000	245 000	253 000
Avtalefestet pensjon	11 400	11 500	11 200	11 200
Særalderspensjoner	11 700	11 900	12 000	12 400
Uførepensjon	41 000	41 900	41 600	41 500
Ektefellepensjon (etterlattepensjon)	50 000	50 300	50 900	51 600
Barnpensjon (etterlattepensjon)	2 000	1 900	1 900	1 900
Alle pensjonsarter	341 100	354 500	362 600	371 600

Det er anslått en netto økning i alle pensjonsarter på 8 100 i 2023 og ytterligere 9 000 i 2024.

Budsjettforslag 2024

Det foreslås bevilget 10 320 mill. kroner i 2024, fordelt med 10 228 mill. kroner på post 01 og 92 mill. kroner på post 70. Dette er 264 mill. kroner høyere enn Saldert budsjett 2023 og 108 mill. kroner lavere enn regnskap 2022. Det vises til nærmere beskrivelse nedenfor over endringer i anslaget sammenlignet med Saldert budsjett 2023 og regnskap 2022.

Regulering av pensjoner under utbetaling

Utgiftsanslaget for 2024 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2023 og 2024. Stortinget har vedtatt at pensjoner under utbetaling skal reguleres med et gjennomsnitt av pris- og lønnsvekst med virkning fra 2022. Anslaget for virkningen i 2024 av trygdeoppgjøret i 2023 og 2024 utgjør 1 735 mill. kroner under kap. 612, fordelt med 1 725 mill. kroner på post 01 og 10 mill. kroner på post 70.

Pensjonsutbetalinger

Utbetalingene for alderspensjoner, uførepensjoner og etterlattepensjoner er i sum ventet å utgjøre 33 416 mill. kroner i 2024. Dette er en økning på 4 226 mill. kroner sammenlignet med regnskap 2022, og en økning på 2 575 mill. kroner sammenlignet med Saldert budsjett 2023. Av dette utgjør anslaget for virkningen i 2024 av trygdeoppgjørene i 2023 og 2024 totalt 1 539 mill. kroner. Videre er det lagt til grunn en netto vekst i antall alderspensjoner, uførepensjoner, etterlattepensjoner med totalt 9 000, fra 351 400 i 2023 til 360 400 i 2024. Anslagene for de ulike pensjonsartene fremgår av tabellen ovenfor.

Avtalefestet pensjon

Det er budsjettet med en utbetaling på 4 296 mill. kroner til avtalefestede pensjoner i 2024. Dette er en økning på 450 mill. kroner sammenlignet med regnskap 2022, og en økning på 224 mill. kroner sammenlignet med Saldert budsjett 2023. Av dette utgjør anslaget for virkningen i 2024 av trygdeoppgjørene i 2023 og 2024 196 mill. kroner.

Pensjonspremie

Anslaget for innbetaling av pensjonspremie er 27 013 mill. kroner. Dette er 4 742 mill. kroner høyere enn regnskap 2022 og 2 386 mill. kroner høyere enn i Saldert budsjett 2023. Økningen i

anslaget sammenlignet med 2023 skyldes i hovedsak ett ekstra år med forventet lønnsvekst for statlige virksomheter, samt at statlige fristilte virksomheter var underfinansiert ved utgangen av 2022. Dette påvirker premien for 2024.

Inntekter og utgifter til Statens pensjonskasse – postene 01, 22 og 70 (i 1 000 kroner)

	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
Sluttoppgjør	-69 193	0	0
Alderspensjoner	19 296 825	20 450 000	22 578 000
Særalder	3 270 000	3 558 000	3 643 000
Uførepensjoner	2 249 000	2 397 000	2 412 000
Etterlattepensjoner	4 374 000	4 436 000	4 783 000
AFP-pensjoner	3 846 087	4 072 000	4 296 000
Yrkesskadeforsikring	102	4 000	1 000
Renter pensjonsutbetalinger	11 751	8 000	8 000
Renter refusjonspensjoner	562	2 000	2 000
Avskrivninger	28 372	30 000	30 000
Administrasjonsutgifter	537 065	542 000	583 000
Utgifter i alt	33 544 570	35 499 000	38 336 000
Pensjonspremie inkl. AFP	22 270 866	24 627 000	27 013 000
Refusjon yrkesskade	82	4 000	1 000
Refusjonspensjoner andre pensjonsordninger	843 887	810 000	1 000 000
Renteinntekter refusjonspensjoner andre ordninger	1 275	2 000	2 000
Inntekter i alt	23 116 109	25 443 000	28 016 000
Samlet tilskudd (utgifter-inntekter)	10 428 461	10 056 000	10 320 000

Post 01 Driftsutgifter, overslagsbevilgning

Bevilgningen på posten gjelder differansen mellom premieinntekter og pensjoner utbetalt for tidligere opptjente rettigheter for medlemmer i Statens pensjonskasse.

For 2024 foreslås en bevilgning på 10 228 mill. kroner.

Post 22 Sluttoppgjør, overslagsbevilgning

Bevilgningen på posten skal dekke sluttoppgjør for virksomheter som melder seg ut av Statens pensjonskasse. Det er foreløpig ingen vedtatte

utmeldinger med virkning for budsjettet for 2024.

For 2024 foreslås det ingen bevilgning på denne posten.

Post 70 For andre medlemmer av Statens pensjonskasse, overslagsbevilgning

Av de yrkesaktive medlemmene i Statens pensjonskasse er de aller fleste ansatte i statsforvaltningen, skoleverket, og i en del fristilte statlige virksomheter. I tillegg har enkelte ideelle og humanitære virksomheter medlemskap i Statens pensjonskasse.

Bevilgningen på posten gjelder differansen mellom premieinntekter og pensjoner utbetalt til ansatte i ikke-statlige virksomheter som er med-

lemmer av Statens pensjonskasse. Dette gjelder f.eks. ideelle og humanitære virksomheter.

For 2024 foreslås en bevilgning på 92 mill. kroner.

Kap. 613 Arbeidsgiveravgift til folketrygden

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	1 000	1 000	1 000
70	For andre medlemmer av Statens pensjonskasse, <i>overslagsbevilgning</i>	4 000		
Sum kap. 613		5 000	1 000	1 000

Allmenn omtale

Postene omfatter arbeidsgiveravgift til folketrygden av beregnet arbeidsgiverandel og medlemsandel for virksomheter som ikke er pålagt å betale arbeidsgiverandel og medlemsandel direkte til Statens pensjonskasse. Kapitlet utgjør en teknisk beregning av arbeidsgiveravgiften.

Budsjettforslag 2024

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 2024 er beregnet til 1 mill. kroner. Dette er samme beløp som i

regnskap for 2022 og samme beløp som i Saldert budsjett 2023.

For 2024 foreslås en bevilgning på 1 mill. kroner.

Post 70 For andre medlemmer av Statens pensjonskasse, overslagsbevilgning

Bevilgningen på posten gjelder beregnet arbeidsgiveravgift for arbeidsgiverandelen av pensjonsinnskuddet for andre medlemmer i Statens pensjonskasse som ikke betaler slikt innskudd direkte til Statens pensjonskasse. Innfasing av full premiebetaling for disse virksomhetene har skjedd fordelt over tre år fra 2021. Det betyr at det fra 2023 ikke beregnes arbeidsgiveravgift på denne posten. Dette innebærer en reduksjon på 4 mill. kroner sammenlignet med regnskap 2022.

For 2024 foreslås det ingen bevilgning på denne posten.

Kap. 2470 Statens pensjonskasse

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
24	Driftsresultat	-17 000	-15 000	-15 000
45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres</i>	107 697	140 945	212 327
Sum kap. 2470		90 697	125 945	197 327

Overført fra 2022 til 2023:
Post 45: 24 920 000 kroner

Allmenn omtale

Statens pensjonskasse er en forvaltningsbedrift, jf. § 7 i bevilgningsreglementet. Dette innebærer at Statens pensjonskasses driftsbudsjett er nettobudsjettet. Statens pensjonskasse hadde i 2022 i gjennomsnitt 413 utførte årsverk. Ytelserne fra Statens pensjonskasse er nærmere omtalt under innledningen til programkategori 09.50.

De ordninger som Statens pensjonskasse forvalter skal sikre økonomisk trygghet for medlemmer i alle livets faser. Ordningene skal forvaltes slik at de bidrar til at staten oppfattes som en attraktiv og profesjonell arbeidsgiver for ansatte. Informasjon og veiledning skal bidra til at medlemmene kan ta opplyste valg ut fra sin livssituasjon. Forvaltningen og informasjon til medlemmer og medlemsvirksomheter skal bidra til målet

for pensjonsreformen om at flere jobber lenger. Statens pensjonskasse skal sikre rettigheter gjennom god forvaltning, ha tilgjengelige tjenester med god service og være effektive og skape merverdi for samfunnet. Styringsparametere og resultatkrav fastsettes i styringsdialogen mellom Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Statens pensjonskasse.

Rapportering, strategier og tiltak for 2024

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 2022 knyttet til disse målene, samt resultatene for 2022:

Mål og resultatkrav 2022	Resultat 2022
<i>Statens pensjonskasse skal utbetale rett ytelse til rett tid</i>	
Av nye og endrede pensjoner skal minst 96 pst. være uten vesentlige feil ved hhv. første gangs utbetaling og endringstidspunktet.	98,6 pst.
Statens pensjonskasse skal sikre at medlemmene får ytelsene til rett tid i tråd med relevant lov- og regelverk.	100 pst.
<i>Statens pensjonskasse skal fastsette og kreve inn rett premie til rett tid</i>	
Premien skal være minst 98 pst. korrekt i henhold til mottatt grunnlag og forutsetninger i premieberegningen.	99,2 pst.

Administrative forberedelser til nytt pensjonsregelverk

Statens pensjonskasse (SPK) vil i 2024 fortsette arbeidet med de administrative forberedelser slik at de kan forvalte det nye pensjonsregelverket (ny offentlig tjenestepensjon, jf. omtale under kap. 612) effektivt og korrekt, og dermed sikre rettsikkerhet og trygghet for medlemmer og medlemsvirksomheter i SPK.

Tredje og siste fase av SPKs pensjonsprogram, Pro25, har vært gjennom kvalitetssikring av forprosjektets styringsunderlag og kostnadsoverslag (KS2) vinteren 2022–2023, hvor kvalitetssikrerne har gjort vurderinger og gitt sine anbefalinger for innføringen av ny offentlig tjenestepensjon. Kvalitetssikrerne anbefalte at programmet videreføres etter de hovedlinjene som er skissert i styringsdokumentet. Departementet har ingen merknader til kvalitetssikringen, og legger til grunn at valgt konsept vil sikre at pensjons-

reglene blir godt ivaretatt i ny løsning, og samtidig gi et godt grunnlag for at medlemmer av SPK skal kunne ta opplyste pensjonsvalg.

Departementet orienterte Stortinget om resultatet av KS2 våren 2023. På bakgrunn av KS2-rapporten anbefalte regjeringen overfor Stortinget i Prop. 118 S (2022–2023) Tilleggsbevilgninger og omprioriteringer i statsbudsjettet 2023 at Pro 25 fase III starter opp i 2023, med en kostnadsramme på 391 mill. 2023-kroner inkl. mva. På bakgrunn av Innst. 490S (2022–2023) ble dette vedtatt av Stortinget, jf. romertallsfullmakt XIV. SPK vil følge opp merknader og anbefalinger fra kvalitetssikringen.

Informasjon og kunnskapsformidling

SPK innfridde alle overordnede kvalitets- og leveransekrav for kunde- og medlemsbetjening i 2022. Samlet tilfredshet for medlemsvirksomhetene endte på 86 pst. Dette er på samme nivå som året før, og godt over målet på 80 pst.

Medlemstilfredsheten var på 84 pst., dette er samme tilfredshet som i 2021, selv om SPK har hatt lengre svartider på e-post og saksbehandling av søknader om boliglån.

I 2022 har SPK arbeidet med å sikre god informasjon til medlemmer i forbindelse med ny offentlig tjenstepensjon, samtidig som SPK har hatt fokus på å få flest mulig til selv å finne relevant informasjon på SPKs nettsider. Året har også vært preget av lengre svartider på e-post, og lang behandlingstid på lån.

For medlemsvirksomhetene har året i hovedsak vært brukt til å informere godt i forbindelse med innføring av ny premiemodell til de ulike premiegruppene. I tillegg til å informere virksomhetene om effektene av ny premiemodell, var det mye arbeid med utsendelse av prognoser. SPK gjennomførte flere større seminarer og mange individuelle møter, og sendte ut flere informasjonsbrev for å sikre best mulig informasjon. SPK har fått gode tilbakemeldinger fra virksomhetene og gode evalueringer etter seminarene.

Selvbetjening

SPKs ambisjon er at flest mulig medlemmer skal kunne betjene seg selv og finne informasjonen de trenger på spk.no. SPKs selvbetjeningsportal Min side er den mest besøkte siden på spk.no, utenom forsiden. Det har vært ca. 875 000 innlogginger i løpet av 2022. I overkant av én tredjedel av alle som besøker nettstedet, logger seg inn på Min side. Pensjonskalkulatoren er oppdatert med data

fra andre offentlige pensjonsleverandører, slik at det skal bli enklere for brukerne å få en samlet oversikt over fremtidig pensjon.

SPKs medlemmer kan også beregne sin framtidige pensjon hos Norsk pensjon – en portal som samler tall fra både privat- og offentlig tjenstepensjon. I 2022 sendte SPK for første gang ut en årsoppgave på e-post til 160 000 medlemmer født i 1963 eller senere. Årsoppgaven vil bli sendt ut årlig, og den vil tilgjengeliggjøres på Min side. På denne måten vil SPK også kunne synliggjøre hvilke andre funksjoner og muligheter som finnes på disse sidene.

Antall besøk på nettsidene økte med over 40 pst. – fra 1,7 millioner besøk i 2021 til 2,4 millioner i 2022. I 2022 fortsatte SPK arbeidet med å forbedre design, struktur og forenkle språket i de digitale tjenestene. For å sikre at SPK leverer gode brukeropplevelser og prioriterer endringene som gir mest verdi, skjer forbedrings- og utviklingsarbeidet i tett samspill med brukerne. SPK har også jobbet med å få vedtaksbrevene på et klart og forståelig språk, og har etablert systemer for internkontroll av klarspråkarbeidet og av veiledningsplikten overfor brukerne.

Totalt for 2022 har SPKs kundesenter behandlet omtrent 150 000 henvendelser på telefon, e-post og chat. Dette er en økning på ca. syv pst. sammenliknet med 2021. En stor andel av denne økningen er relatert til låneproduktet og kan knyttes til flere henvendelser grunnet lang saksbehandlingstid.

Post 24 Driftsresultat

		(i 1 000 kr)		
Underpost	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
24.1	Driftsinntekter, <i>overslagsbevilgning</i>	-664 954	-675 000	-730 000
24.2	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	560 458	544 000	594 000
24.3	Avskrivninger	80 889	85 000	90 000
24.4	Renter av statens kapital	-1 378	1 000	1 000
24.5	Til investeringsformål		30 000	55 000
24.6	Til reguleringsfond	7 985		-25 000
	Sum post 24	-17 000	-15 000	-15 000

Det foreslås en bevilgning på -15,0 mill. kroner på post 24 Driftsresultat for 2024.

Underpost 24.1 Driftsinntekter, overslagsbevilgning

Inntektene til Statens pensjonskasse forvaltningsbedrift er knyttet til betaling for de administrative tjenestene som blir utført for pensjonsordninger og andre produkter i Statens pensjonskasse forsikring. Vel 80 pst. av inntektene kommer fra administrasjon av de ulike pensjonsordningene, der inntekten knyttet til den statlige pensjonsordningen etter lov om Statens pensjonskasse utgjør det aller meste. Inntektene øker med 55 mill. kroner fra Saldert budsjett 2023. Økningen skyldes økte volumer knyttet de tjenester SPK leverer, herunder økt volum i boliglånsordningen.

Underpost 24.2 Driftsutgifter, overslagsbevilgning

Lønnskostnader utgjør om lag halvparten av Statens pensjonskasses driftskostnader. Driftsutgiftene foreslås økt med 50 mill. kroner sammenlignet med Saldert budsjett 2023. Økningen skyldes bl.a. økt ressursbruk som følge av økt etterspørsel etter lån, økt lønnsvekst samt økte konsulentpriser.

Underpost 24.3 Avskrivninger

Avskrivningene foreslås økt med 5 mill. kroner sammenlignet med Saldert budsjett 2023. Fra og med 2023 avskrives anleggsmidler fra det tidspunktet de tas i bruk. Dette utgjør et avvik fra hovedregelen om avskrivningstidspunkt for forvaltningsbedriftene, jf. St.prp. nr. 48 (2004–2005) *Om bevilgningsreglementet* og Innst. S nr. 187 (2004–2005). Starttidspunktet for avskrivninger hos SPK har tidligere vært 1. januar året etter at anleggsmidlene ble tatt i bruk.

Underpost 24.4 Renter av statens kapital

I samsvar med reglene for forvaltningsbedrifter, skal det beregnes rente for den kapital som er investert i bedriften. Det er budsjettert med

1 mill. kroner i renter i 2024. Dette er en videreføring fra Saldert budsjett 2023.

Underpost 24.5 Til investeringsformål

Posten omfatter avsetning til egenfinansierte investeringer, jf. kap. 5470, post 30. Det er budsjettert med egenfinansiering på 55 mill. kroner i 2024. Dette er en økning på netto 25 mill. kroner sammenlignet med Saldert budsjett 2023 og inkluderer trekk fra reguleringsfondet på 25 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 2024 er det budsjettert med et trekk på fondet med 25 mill. kroner. Til sammenligning var det ikke budsjettert med et trekk på fondet i Saldert budsjett 2023, jf. også omtale under post 24.5 Til investeringsformål.

Det fremmes forslag om at det blir gitt anledning til å omdisponere inntil 50 mill. kroner fra reguleringsfondet til investeringsformål, jf. forslag til romertallsfullmakt.

Post 45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, kan overføres

Bevilgningen på posten gjelder investeringer i varige driftsmidler, primært systemutvikling. Det foreslås en bevilgning på 212,3 mill. kroner for 2024. Dette er 71,4 mill. kroner høyere enn i Saldert budsjett 2023, justert for generell prisstigning. Midlene skal i hovedsak dekke kostnader knyttet til ny offentlig tjenstepensjon, samt nytt lånesystem for boliglånsordningen, jf. nærmere omtale i del I, punkt 2.2. Videre skal bevilgningen dekke utgifter til innføring av modernisert premiemodell mv.

Balanse Statens pensjonskasse

	kroner	
	Regnskap 2021	Regnskap 2022
Eiendeler		
<i>Anleggsmidler</i>		
Driftsmidler, eiendommer	481 174 910	507 983 510
<i>Sum anleggsmidler</i>	481 174 910	507 983 510
<i>Omløpsmidler</i>		
Varebeholdning, varer i arbeid	0	0
Kortsiktige fordringer	3 947	24 997
Kortsiktige plasseringer	0	0
Mellomværende med statskassen	151 517 055	168 398 256
<i>Sum omløpsmidler</i>	151 521 002	168 423 253
Sum eiendeler	632 695 913	676 406 764
Egenkapital og gjeld		
<i>Egenkapital</i>		
Egenkapital uten reguleringsfond	481 174 910	481 174 910
Reguleringsfond	136 087 045	144 072 096
<i>Sum egenkapital</i>	617 261 955	625 247 006
<i>Langsiktig gjeld</i>		
Statens rentebærende kapital	0	26 808 600
Annen langsiktig gjeld	0	0
<i>Sum langsiktig gjeld</i>	0	26 808 600
<i>Kortsiktig gjeld</i>		
Kortsiktig gjeld	15 433 958	24 351 157
<i>Sum kortsiktig gjeld</i>	15 433 958	24 351 157
Sum egenkapital og gjeld	632 695 913	676 406 764

Kap. 5470 Statens pensjonskasse

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
30	Avsetning til investeringsformål	33 917	30 000	55 000
	Sum kap. 5470	33 917	30 000	55 000

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 2024 foreslås en bevilgning på 55 mill. kroner.

Programkategori 09.60 Kontantytelser

Utgifter under programkategori 09.60 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
660	Krigspensjon	132 968	112 000	100 000	-10,7
664	Pensjonsordningen for arbeidstakere til sjøs	26 900	22 900	21 000	-8,3
665	Pensjonstrygden for fiskere	25 700	20 500		-100,0
666	Avtalefestet pensjon (AFP)	3 350 489	3 630 000	3 990 000	9,9
667	Supplerende stønad	385 008	435 000	574 000	32,0
	Sum kategori 09.60	3 921 065	4 220 400	4 685 000	11,0

Utgifter under programkategori 09.60 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
50–89	Overføringer til andre	3 921 065	4 220 400	4 685 000	11,0
	Sum kategori 09.60	3 921 065	4 220 400	4 685 000	11,0

Kategorien omfatter kontantytelser/tilskudd til visse lovregulerte pensjonsordninger utenom folketrygden, som helt eller delvis finansieres av staten. Det gjelder krigspensjon, statstilskudd til pen-

sjonsordningen for arbeidstakere til sjøs, statstilskudd til pensjonstrygden for fiskere, statstilskudd til avtalefestet pensjon (AFP) i privat sektor samt supplerende stønad.

Kap. 660 Krigspensjon

(i 1 000 kr)				
Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
70	Tilskudd, militære, <i>overslagsbevilgning</i>	34 640	28 000	26 000
71	Tilskudd, sivile, <i>overslagsbevilgning</i>	98 328	84 000	74 000
	Sum kap. 660	132 968	112 000	100 000

Hovedtrekk ved regelverket

Hovedformålet med krigspensjonen er å gi invalidepensjon til personer som har fått mén eller redusert arbeidsevne som følge av skade eller påkjenninger under krigsdeltakelse, motstandsvirksomhet, politisk fangenskap eller sjøtjeneste under andre verdenskrig.

Krigspensjonen er primært en invalidepensjon, og er hjemlet i fire lover:

- Lov 13. desember 1946 nr. 21 om krigspensjonering for militærpersoner (militærloven), som omfatter militærpersoner som har fått mén som følge av skade, sykdom eller påkjenninger under tjenestegjøring i andre verdenskrig.
- Lov 13. desember 1946 nr. 22 om krigspensjonering for hjemmestyrkepersonell og sivilpersoner (sivilloven), som gjelder personer som er påført skade ved krigsulykke i Norge, på norske skip eller i fiendtlig politisk fangenskap.
- Tilleggslov 29. juni 1951 nr. 34, som gjelder sjømenn med en fartstid på minst seks måneder under andre verdenskrig som ikke var utsatt for krigsulykke som angitt i sivilloven, og personell ved det norske feltsykehuset i Korea.
- Lov 22. mars 1968 nr. 2 om tillegg til krigspensjoneringslovene av 1946, som omfatter seks kategorier av krigsdeltakere og politiske fanger som var utsatt for usedvanlig hard påkjenning.

Det gjelder ett felles pensjonsgrunnlag for de såkalte innsats- og overgrepssgruppene, og ett for tilfeldige krigsrammede.

Hovedprioriteringen framover er fortsatt å sikre de krigsskadde og deres etterlatte rett ytelse til rett tid.

Rapport

De aktuelle pensjonslovene regulerer forhold som ligger mange år tilbake i tid, og utgiftene til krigspensjon går ned for hvert år som følge av at antallet pensjonister synker.

Militære

Utgiftene til militære krigspensjonister i 2022 fordelte seg med 2,1 mill. kroner til invalidepensjon, 32,5 mill. kroner til enkepensjon og 0,03 mill. kroner til skadetur. Korrigert for den årlige reguleringen er dette en nedgang fra 2021 på 30 pst. for invalidepensjonistene og 13 pst. for enkepensjonistene.

I desember 2022 var det 13 militære invalidepensjonister og 254 militære enkepensjonister.

Antall invalidepensjonister gikk ned med 43 pst. fra samme periode i 2021, mens antall enkepensjonister gikk ned med 19 pst. I 2022 var avgangen 10 invalidepensjonister og 58 enkepensjonister, mens det var en tilgang på én enkepensjonist (og ingen invalidepensjonister).

Gjennomsnittsalderen ved utgangen av 2022 var 94,3 år for invalidepensjonistene og 92,2 år for enkepensjonistene.

Sivile

Utgiftene til sivile krigspensjonister i 2022 fordelte seg med 27,7 mill. kroner til invalidepensjon, 70,3 mill. kroner til enkepensjon og 0,3 mill. kroner til skadetur. Korrigert for den årlige reguleringen er dette en nedgang fra 2021 på 16 pst. for invalidepensjonistene og 18 pst. for enkepensjonistene.

I desember 2022 var det 258 sivile invalidepensjonister og 646 sivile enkepensjonister. Antall invalidepensjonister gikk ned med 17 pst. fra samme periode i 2021, mens antall enkepensjonister gikk ned med 19 pst. I 2022 var det en avgang på 51 invalidepensjonister og 159 enkepensjonister, mens det var en tilgang på ti enkepensjonister (og ingen invalidepensjonister).

Gjennomsnittsalderen ved utgangen av 2022 var 86,9 år for invalidepensjonistene og 89,8 år for enkepensjonistene.

Budsjettforslag for 2024

Post 70 Tilskudd, militære, overslagsbevilgning

Det legges til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere på 194 pensjonister og en gjennomsnittlig ytelse på 133 200 kroner.

Utgiftsanslaget for 2024 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2023 og 2024.

Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2024 med 1 mill. kroner på post 70.

For 2024 foreslås en bevilgning på 26 mill. kroner.

Post 71 Tilskudd, sivile, overslagsbevilgning

Det legges til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere på 712 pensjonister og en gjennomsnittlig ytelse på 103 900 kroner.

Utgiftsanslaget for 2024 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2023 og 2024.

Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2024 3 mill. kroner på post 71.

For 2024 foreslås en bevilgning på 74 mill. kroner.

Kap. 664 Pensjonsordningen for arbeidstakere til sjøs

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
70	Tilskudd	26 900	22 900	21 000
	Sum kap. 664	26 900	22 900	21 000

Allmenn omtale

Pensjonsordningen for arbeidstakere til sjøs er en pliktig tjenestepensjonsordning som ble opprettet i 1948. Ordningen omfatter som hovedregel norske statsborgere, og personer med fast bopel i Norge som er tilsatt som arbeidstakere på skip og visse flyttbare innretninger som er innført i norsk skipsregister (NOR eller NIS) med minst hundre bruttotonn.

Ordningen forvaltes av Maritim pensjonskasse (MPK), (navnebytte fra Pensjonstrygden for sjømenn fra og med 15. desember 2022), og er en ordning for ansatte i private virksomheter innenfor maritim sektor. I 2022 forvaltet MPK pensjonsrettigheter for om lag 141 000 medlemmer, derav om lag 30 000 yrkesaktive medlemmer. MPK har et eget styre på fem medlemmer som oppnevnes av departementet for fire år av gangen. Styret leder MPK i samsvar med bestemmelser fastsatt i lov 3. desember 1948 nr. 7 om pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs, samt departementets instruks til styret i MPK.

Styret har ansvar for å utvikle den overordnede strategien for virksomheten, og har også det overordnede ansvaret for forvaltningen av reguleringsfondet. Styret har videre ansvar for driften innenfor de rammer som er trukket opp av departementet i tildelingsbrev og instruks mv.

Ordningens inntekter er pensjonspremie fra arbeidstakere og rederier, avkastning fra ordningens fond og lovbestemte tilskudd fra staten. Hovedprinsippet for finansieringen av ordningen er at den skal være selvfinansiert ved at arbeidstakerne og arbeidsgiverne skal betale det pensjonen koster. De årlige utgiftene til pensjoner og administrasjon dekkes løpende av ordningens årlige inntekter etter et utligningsprinsipp. Der som ordningens årlige inntekter overstiger de årlige utgiftene, skal differansen overføres til ordningens reguleringsfond.

Dersom ordningens årlige inntekter ikke dekker de årlige utgiftene, dekkes differansen av

overføring fra fondet. Hvis det ikke er tilstrekkelige midler i ordningens reguleringsfond, dekkes differansen av garantitilskudd fra staten. Garantien skal sikre at MPK til enhver tid har likviditetsmessig dekning.

Staten dekker den beregnede delen av pensjonsutgiftene som skyldes tillegg for fartstid under andre verdenskrig, enkepensjoner etter menn som var medlem i ordningen før 1. september 1939 og utenlands hvalfangst. I tillegg har staten siden 1983 ytt et fast årlig tilskudd på åtte mill. kroner som erstatning for laste- og fyravgifter. I 2022 krevde MPK inn om lag 1,2 mrd. kroner fra om lag 700 rederier fordelt på 2200 skip. Premieinntektene dekket pensjonsutbetalingene fullt ut i 2022. Statens lovpålagte tilskudd utgjorde 26,9 mill. kroner. Tilskuddet er avtagende og antas å være tilnærmet lik lovens faste tilskudd på åtte mill. kroner i 2028.

Hovedtrekk ved regelverket

Ordningen er flere ganger tilpasset endringer i folketrygdloven, sist med virkning fra 1. januar 2020, jf. Prop. 118 L (2018–2019) Endringer i lov 3. desember 1948 nr. 7 om pensjonstrygd for sjømenn m. m. (ny pensjonsordning). De som er ansatt etter 2020, og medlemmer som per 1. januar 2020 ikke hadde fylt 50 år, får pensjon etter nye regler. Medlemmer som har opptjente rettigheter etter tidligere regler, får rettighetene konvertert til en pensjonsbeholdning ved overgang til ny ordning ved pensjonering. Medlemmer som hadde fylt 50 år ved årsskiftet følger gammelt regelverk fullt ut, og får ikke opptjening etter nye regler.

For personer som omfattes av gammel ordning, kreves det minst 150 pensjonsgivende måneder (12,5 år) for å få pensjon, og minst 360 måneder (30 år) for full alderspensjon. Årlig pensjon utgjør 0,91 pst. av G per fartsmåned for overordnet sjømann, og 0,76 pst. av G for underordnet sjømann (0,65 pst. av G for fartstid før 1. mai 1993). Pensjonen ytes fullt ut ved siden av eventuell

alderspensjon fra folketrygden. Alderspensjon under utbetaling reguleres som alderspensjon fra folketrygden. Det utbetales et engangsbeløp (tilbakebetaling av pensjonsavgift) etter nærmere regler for personer som ikke har opptjent nok fartstid til å få pensjon. Det kan ytes et pensjonstillegg til personer som har minst tre års fartstid de siste fem årene før pensjonering.

Pensjonen fra pensjonsordningen for arbeidstakere til sjøs faller bort dersom pensjonisten får arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd fra folketrygden for hel uførhet. Er ytelsen fra folketrygden gradert, faller en tilsvarende del av pensjonen fra pensjonsordningen bort. Tilsvarende gjelder dersom pensjonisten mottar avtalefestet pensjon i offentlig sektor fram til 65 år.

For personer som omfattes av ny ordning, kreves det tre års opptjening for å få rett til pensjon. Pensjonen tjenes opp til en pensjonsbeholdning med 6,3 pst. av egen inntekt opp til et tak på 12 G. Det er fleksible og nøytrale regler for uttak av pensjon. Tidligste nedre uttaksalder er 62 år. Pensjon kan tas ut i perioden mellom 62–70 år, og utbetales i perioden mellom 62–80 år. Det er en minste utbetalingsperiode på syv år. Uttak av pensjon kan kombineres med fortsatt arbeid. Fortsatt arbeid i ordningen gir opptjening av pensjon frem til 70 år. Uttak av pensjon kan kombineres med uttak av pensjon fra andre ordninger.

Rapport, strategier og tiltak for 2024

Hovedprioriteringer for Maritim pensjonskasse (MPK) er å sikre de berettigede rett pensjon til rett tid, yte god service til medlemmer og kunder, forvalte ordningens reguleringsfond samt gjennomføre løpende og langsiktige analyser av ordningens økonomiske situasjon. MPK har hatt god måloppnåelse på daglig drift i 2022, og har fokus på god og effektiv administrasjon, brukerservice, samt forenkling og fornyelse. Virksomheten har høy grad av automatisering, med nettbaserte selvbetjeningsløsninger for kunder og medlemmer.

Etter en lengre periode med nødvendig fokus på interne systemløsninger viser kunde- og medlemsundersøkelsen at det er behov for tiltak som kan øke kundenes og medlemmenes tilfredshet med MPK. Dette omfatter både det å gi opptjennende medlemmer mer informasjon om sine rettigheter, samt å sørge for en forbedret brukeropplevelse i portalen.

MPK har videreført utviklingsarbeidet med Arbeids- og velferdsdirektoratet for å finne fram til gode rutiner for utveksling av meldinger. Samhandlingen fungerer bra.

Pensjonsordningen hadde et overskudd i 2022 på 84 mill. kroner som er tilført reguleringsfondet. Reguleringsfondet var ved utgangen av 2022 om lag 516 mill. kroner. Ordningens pensjonsforpliktelser er på om lag 20 mrd. kroner. Styret i MPK fastsetter reglementet for forvaltning av reguleringsfondet i henhold til departementets instruks for styret.

Økonomien i ordningen er knyttet til den generelle sysselsettingssituasjonen for arbeidstakere til sjøs og offshorepersonell om bord på norske og utenlandske skip og installasjoner som disponeres av norske rederier, noe som igjen har sammenheng med rammevilkårene for norsk skipsfart og offshorevirksomhet. Om lag halvparten av den aktive medlemsmassen er sysselsatt innenfor offshoresektoren.

Ifølge MPK sine prognoser vil ordningens inntekter de neste årene overstige ordningens utgifter, slik at reguleringsfondet ifølge disse prognosene vil bygges ytterligere opp. Ordningens inntekter er imidlertid usikre, bl.a. som følge av usikkerhet om den framtidige medlemsmassen. Ifølge MPK vil eksempelvis en lineær medlemsreduksjon på totalt 6 000 medlemmer (20 pst.) i løpet av en femårsperiode medføre at reguleringsfondet går i null. Basert på oppdaterte prognoser er dette imidlertid et lite sannsynlig scenario. Som følge av at ordningen er garantert av Staten vil den delen av pensjonsutbetalingene som ikke kan dekkes av ordningens inntekter og reguleringsfond måtte dekkes over statsbudsjettet.

Virksomheten har siden opprettelsen i 1948 vært tilknyttet staten, og har vært fulgt opp av departementet som om den er et ordinært statlig forvaltningsorgan. Dette innebærer at departementet utarbeider tildelingsbrev og instruks til MPK i tillegg til å gjennomføre etatsstyringsmøter.

I 2022 har det vært gjennomført to etatsstyringsmøter med MPK, der også styreleder i MPK deltar. Sentrale områder i styringsdialogen er ordningens økonomi, rett pensjon og premie samt risikovurderinger knyttet til driften og ordningens økonomi.

Riksrevisjonen reviderer MPK, og hadde ingen vesentlige merknader til regnskapet for 2022. Departementet er i gang med et arbeid med å vurdere hva slags tilknytningsform MPK skal ha til staten i fremtiden. Departementets arbeid er omfattende og har noen års perspektiv. Direktoratet for forvaltning og økonomistyring vil gi departementet faglig bistand i dette arbeidet. Departementet vil komme tilbake til Stortinget på egnet måte.

Budsjettforslag 2024

Post 70 Tilskudd

Utgiftsanslaget for 2023 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2023 og 2024. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2024 med om lag 1 mill. kroner under kap. 664.

Det forventes at ordningen vil gå med overskudd i 2023 og 2024. Dette innebærer at regule-

ringsfondet vil øke ytterligere. Statstilskuddet etter lovens § 15 forventes å utgjøre 21 mill. kroner. Det er lagt til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere på om lag 800 og en gjennomsnittlig årlig ytelse på om lag 16 400 kroner. Det faste årlige statstilskuddet, jf. ovenfor, utgjør 8 mill. kroner.

For 2024 foreslås en bevilgning på 21 mill. kroner.

Kap. 665 Pensjonstrygden for fiskere

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
70	Tilskudd	25 700	20 500	
	Sum kap. 665	25 700	20 500	

Allmenn omtale

Pensjonstrygden for fiskere er en lovbestemt pliktig ordning for personer som har fiske som hovednæring. Det er ca. 5 000 aktive fiskere i ordningen og ca. 1 550 pensjonister. Pensjonstrygden er utligningsfinansiert, og finansieres av partene selv ved medlemspremie, omsetningsavgift på førstehåndsverdien av råstoff levert fra norske fiskere og ev. bidrag fra et likviditetsfond. Trygden er garantert av staten, dvs. at dersom inntektene et år ikke er tilstrekkelig til å dekke utgiftene, plikter staten å dekke underskuddet hvis det ikke er midler i likviditetsfondet. Det følger av forarbeidene til fiskerpensjonsloven (Ot.prp. nr. 46 og Innst. O. VIII – begge for 1957) at det er en klar forutsetning om at det er fiskerinæringen selv som skal dekke alle kostnader knyttet til Pensjonstrygden for fiskere og administrasjonen av den. 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 i perioden 2020–2023.

For å sikre en bedre balanse mellom ordningens inntekter og utgifter har både medlemspre-

mien og omsetningsavgiften i flere omganger blitt økt. Medlemspremien og omsetningsavgiften utgjør i 2023 hhv. 16 142 kroner og 0,4 pst.

Under Regjeringen Solberg varslet det daværende Arbeids- og sosialdepartementet i statsbudsjettet for 2020 en gjennomgang av pensjonstrygden for fiskere med sikte på å finne frem til en varig løsning. Bakgrunnen for dette var dels at ordningen må tilpasses pensjonsreformen, og dels at den er underfinansiert. Som en følge av dette sendte departementet 16. september 2021 på høring et forslag om lukking av ordningen, slik at den på sikt ble avviklet. I høringsrunden ble det fra enkelte reist kritikk mot prosessen, og det ble som en følge av dette høsten 2022 nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe, med oppdrag å utrede om det var behov for sen særskilt pensjonsløsning for fiskere og om hvordan denne i så fall burde være. Se nærmere omtale under målet om gode og forutsigbare pensjoner for dagens og fremtidige generasjoner under punkt 6.7 og punkt 6.7.3 Pågående prosesser på pensjonsområdet og avsnittet «Pensjonstrygden for fiskere».

Hovedtrekk ved regelverket

Pensjonstrygden for fiskere ble opprettet ved lov 28. juni 1957 nr. 12. Ordningen er en pliktig lovfestet tidligpensjonsordning for aldersgruppen 60 til 67 år for personer som er oppført på blad B i fiskermanntallet.

For rett til pensjon må man ha betalt premie i minimum 14,4 år (750 uker). Full pensjon oppnås

ved betalt premie i 30 år (1560 uker). Full årlig pensjon utgjør 1,6 G. Pensjonen reguleres som alderspensjon i folketrygden. Pensjonen avkortes mot uføreytelser, arbeidsavklaringspenger og avtalefestet pensjon.

Ordningen er utlikningsfinansiert og er forutsatt å være selvfinansiert av partene gjennom medlemspremie og avgift på omsetning av fisk. Trygden er garantert av staten.

Rapport

I 2022 var trygdens utgifter på 161,3 mill. kroner, hvor av pensjonsutgiftene utgjorde 159,4 mill. kro-

ner, mens resterende var utgifter til refusjon av medlemspremie og administrasjonsutgifter. Inntekt fra medlemspremien var på 59,2 mill. kroner, mens omsetningsavgiften var på 81,9 mill. kroner. Underskuddet på 24,9 mill. kroner ble dekket opp ved tilskudd fra staten.

Budsjettforslag 2024

Post 70 Tilskudd

Det forventes et overskudd i trygden og at statstilskuddet dermed bortfaller. Det er usikkerhet knyttet til utviklingen i 2024 og trygdens økonomi vurderes gjennom året.

Kap. 666 Avtalefestet pensjon (AFP)

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap		Forslag 2024
		2022	Saldert budsjett 2023	
70	Tilskudd, <i>overslagsbevilgning</i>	3 350 489	3 630 000	3 990 000
	Sum kap. 666	3 350 489	3 630 000	3 990 000

Hovedtrekk ved regelverket

Staten gir tilskudd til AFP etter lov 19. februar 2010 nr. 5 om statstilskott til arbeidstakere som tar ut avtalefestet pensjon i privat sektor (AFP-tilskottsloven). Statens tilskudd skal etter loven utgjøre en tredel av pensjonsutgiftene til AFP-pensjonistene. Staten skal også dekke utgiftene til et kompensasjonstillegg som ytes til arbeidstakere født i årene 1944 til 1962. Statens andel av AFP-utbetalingene, når kompensasjonstillegget medregnes, utgjorde 44 pst. i 2022.

De øvrige pensjonsutgiftene til AFP i privat sektor dekkes av arbeidsgiverne. I tillegg til å dekke en del av pensjonsutgiftene, bidrar staten indirekte til finansieringen ved at kompensasjonstillegget er skattefritt, at det er skattefritak for bedriftenes premieinnbetalinger, og ved å dekke utgiftene ved Arbeids- og velferdsetatens administrasjon. Statens direkte utgifter til statstilskudd til AFP var i 2022 på 3 350 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 aktu-

elle årskullene som hadde kort tid igjen til pensjonering og dermed begrensede muligheter til å tilpasse seg ny AFP. AFP beregnes slik at summen av de årlige utbetalingene skal være uavhengig av når pensjonen tas ut, dvs. samme nøytrale løsning som gjelder for alderspensjon fra folketrygden. AFP kan tas ut fra 62 år og fritt kombineres med arbeidsinntekt. AFP-ordningen er en kvalifikasjonsordning, dvs. at arbeidstakere må oppfylle bestemte krav for å ha rett til ytelsen, herunder forutsettes at arbeidstaker er yrkesaktiv på uttakstidspunktet og dessuten ansatt i en bedrift som er omfattet av AFP-ordningen.

Tilsyn med ordningen etc.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet fører tilsyn med Fellesordningen for AFP i privat sektor. Formålet med tilsynet er å sikre at administrasjon og finansiering av pensjonsordningen er i samsvar med bestemmelsene i AFP-tilskottsloven og vedtektene. I tråd med forskrift om tilsyn med ordninger for avtalefestet pensjon, har departementet gjennomført to tilsyn i 2022. Riksrevisjonen får kopi av referatene fra tilsynsmøtene.

Ifølge AFP-tilskottsloven skal arbeidsgivernes premie fastsettes slik at den er tilstrekkelig til å dekke løpende utgifter og gi grunnlag for opplegg

av et pensjonsfond. Pensjonsfondet skal, sammen med arbeidsgivernes erkjente plikt til fortsatt premiebetaling etter avtalenes eventuelle opphør, gi tilstrekkelig sikkerhet for dekning av arbeidsgivernes forventede framtidige forpliktelser.

Ifølge årsrapporten for 2022 fra Fellesordningen for AFP i privat sektor tilsvarte pensjonsforpliktelsene over 85 mrd. kroner, og pensjonsfondet var i overkant av 56 mrd. kroner, slik at pensjonsfondet utgjorde om lag 66 pst. av Fellesordningens pensjonsforpliktelser. Ved årsslutt 2022 var det dermed vel 29 mrd. kroner av ordningens pensjonsforpliktelser som ikke var sikret i pensjonsfondet, men som i tråd med loven er sikret av arbeidsgivernes erkjente plikt til fortsatt premiebetaling etter avtalens eventuelle opphør.

I tilsynsmøtene med Fellesordningen har departementet tatt opp med Fellesordningen om premiesatsen fastsettes slik at det gir tilstrekkelig sikkerhet for dekning av Fellesordningens framtidige forpliktelse framover. Ifølge Fellesordningen følges forholdet mellom forpliktelsene og pensjonsfondet kontinuerlig opp av ordningens styre, bl.a. i forbindelse med styrets behandling av årsresultatet, og ved fastsettelsen av årets premiesats. Departementet vil i tilsynsmøtene fremover følge med på utviklingen av ordningens forpliktelser, dekningsgrad og fondets størrelse.

Fakturert premie var i 2022 om lag åtte mrd. kroner. Utbetalingene til AFP i 2022 var om lag 4,3 mrd. kroner. Styret har fastsatt premiesatsen for 2023 til 2,6 pst., tilsvarende nivå som året før.

Styret i Fellesordningen har ifølge loven ansvar for plasseringen av fondets midler. Departementet planlegger en ekstern vurdering av kapitalforvaltningsstrategien som en del av tilsynsansvaret.

Fellesordningens revisor hadde ingen vesentlige merknader til regnskapet for 2022.

LO og NHO gjennomførte en evaluering av AFP-ordningen i 2017, og konkluderte med at det

var enkelte forhold ved dagens ordning som burde utredes videre. I tariffoppgjøret i 2018 ble LO og NHO enige om å igangsette et arbeid for å utrede et grunnlag for forhandlinger om endringer i dagens AFP-ordning, bl.a. med sikte på å øke fonderingsgraden i ordningen og avtale et regelverk som kan skjerme ordningen mot risiko. Regjeringen har bistått LO og NHO i arbeidet. Utredningsarbeidet er dokumentert i rapporten: «Utredning av en mulig reformert AFP-ordning i privat sektor» som ble publisert 12. mai 2021.

Rapport

Utgiftsutviklingen

Det er bare AFP-ordningen i privat sektor som får statstilskudd under kap. 666, post 70. I kommunal og statlig sektor dekker arbeidsgiver utgiftene fullt ut.

Utgiftene til AFP under kap. 666 i 2022 var på 3 350 mill. kroner, mot 3 045 mill. kroner i 2021. Målt i løpende priser var dette en økning på 306 mill. kroner, eller 10,0 pst. Økningen skyldes vekst i antall mottakere og i gjennomsnittlig statstilskudd per mottaker.

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

Ved inngangen til 2023 er om lag 11 500 foretak med om lag 875 000 arbeidstakere tilknyttet ordningen. 113 621 pensjonister mottok AFP i privat sektor ved utgangen av 2022, hvorav 44 465 var under 67 år. Økningen fra utgangen av 2021 er på 9 256. Den årlige økningen i perioden 2011–2022 har vært på 9 000–10 000 personer.

Antall mottakere av AFP med statstilskudd under kap. 666, post 70, tall ved utgangen av året 2020–2022

År	Antall			Endring i pst. fra året før		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
2020	95 015	69 535	25 480	11,0	10,7	11,8
2021	104 365	76 150	28 215	9,8	9,5	10,7
2022	113 621	82 543	31 078	8,9	8,4	10,1

Det har vært en omfattende vekst i antall mottakere av ny AFP i privat sektor. Dette skyldes i hovedsak at AFP nå gis som et livsvarig tillegg til alderspensjonen, og at den nye ordningen, som

ble innført i 2011, fortsatt er under innfasing. Antall mottakere av ny AFP som andel av befolkningen i alderen 62–66 år har økt fra 3,3 pst. i 2011 til 14,5 pst. i 2022.

Antall nye mottakere av AFP med statstilskudd under kap. 666, post 70, tall ved utgangen av året 2020–2022

År	Antall			Endring i pst. fra året før		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
2020	10 135	7 301	2 834	3,7	4,7	1,1
2021	10 202	7 277	2 925	0,7	-0,3	3,2
2022	10 254	7 204	3 050	0,5	-1,0	4,3

Utviklingen i gjennomsnittlig AFP-pensjon

Ved utgangen av 2022 var gjennomsnittlig årlig pensjon 69 752 kroner for mottakere av AFP. Gjennomsnittlig pensjon var høyere for menn enn for kvinner.

Gjennomsnittlig pensjon per 31. desember 2018–2022, nominelle beløp, kroner

År	Ny AFP		
	Alle	Kvinner	Menn
2018	67 263	60 107	69 805
2019	67 603	60 455	70 177
2020	67 470	60 467	70 028
2021	68 351	61 253	70 971
2022	69 752	62 471	72 476

De fleste som tar ut AFP, starter uttaket ved 62 år. I 2022 gjaldt dette 86 pst. av de nye mottakerne. Andelen som tar ut ved 62 år, har variert mellom 55 og 87 pst. siden 2011. 97 pst. av de som tok ut AFP i 2022, tok ut ytelsen før de fylte 67 år.

Blant mottakerne av AFP i alderen 62–66 år var det 63 pst. som kombinerte pensjonen med arbeid ved utgangen av 2022, en økning fra 61 pst. ved utgangen av 2021.

Muligheten til å kombinere arbeid og pensjon uten avkorting har ført til at mange som ellers ikke ville tatt ut pensjon, nå har tatt ut alderspensjon og AFP ved siden av arbeid.

De i alderen 62–66 år som kombinerte AFP med arbeid, hadde en gjennomsnittlig avtalt arbeidstid på 33,4 timer per uke, noe som viser at de fleste arbeider opp mot heltid. Dette var en økning sammenlignet med 2021.

Budsjettforslag 2024

Post 70 Tilskudd, overslagsbevilgning

For 2023 er det lagt til grunn et gjennomsnittlig statlig bidrag på om lag 31 200 kroner per motta-

ker og gjennomsnittlig antall pensjonister på 128 300 personer.

Utgiftsanslaget for 2024 inkluderer anslått effekt av trygdeoppjøret i 2023 og 2024. Som

følge av dette øker utgiftsanslaget for 2024 med 90 mill. kroner under kap. 666.

For 2024 foreslås en bevilgning på 3 990 mill. kroner.

Kap. 667 Supplerende stønad

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
70	Tilskudd til personer over 67 år med kort botid, overslagsbevilgning	385 008	435 000	400 000
71	Tilskudd til uføre flyktninger med kort botid, <i>overslagsbevilgning</i>			174 000
	Sum kap. 667	385 008	435 000	574 000

Supplerende stønad 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. Stønaden 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. Det kreves ikke avgiftsbetaling, og ordningen har klare 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.

Fra 2021, omfatter ordningen også uføre flyktninger. Vedkommende må ha fått behandlet sitt krav om uføretrygd og det må være 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, og reduseres eller faller bort hvis mottaker eller ektefellen/samboer/registrert partner har pensjon, inntekt eller formue. Det er begrensninger på hvor lenge mottakere av stønaden kan oppholde seg i utlandet. Søknad må derfor settes fram ved personlig oppmøte og stønad gis bare for tolv måneder av gangen.

Trygdeforordningen (forordning 883/2004) har en egen bestemmelse i artikkel 70 om såkalte «særlige ikke-avgiftsbaserte kontantytelser». For å bli omfattet av denne kategorien av ytelser, må de være ført opp i vedlegg X til forordningen. Dette er gjort for ordningen med supplerende stønad gjennom EØS-komiteens beslutning 1. juli 2011, nr. 76/2011, se EØS-avtalen vedlegg VI, del I, nr. 1, bokstav k. Dette innebærer at trygdeforordningen ikke får full virkning for stønaden, og den kan unntas fra eksport også innenfor EØS.

Rapport

Ved utgangen av 2022 var det 2 703 mottakere av supplerende stønad over 67 år, som er 124 flere enn ved utgangen av 2021. Fra 2021 omfatter ordningen også uføre flyktninger. Dette er mottakere under 67 år. Foreløpige tall per desember 2022 viser 403 uføre flyktninger som mottakere av supplerende stønad, hvor 40 pst. var kvinner og 60 pst. menn.

Om lag to tredeler av mottakerne over 67 år er enslige og om lag 60 pst. er kvinner. Ved utgangen av 2022 fikk 91 pst. av mottakerne over 67 år redusert ytelse, de aller fleste fordi de også mottok alderspensjon fra folketrygden. For syvende år på rad, var i 2022 andelen kvinner med redusert ytelse høyere enn andelen menn med redusert ytelse, hhv. 91,5 pst. og 90 pst. Over tid har andelen med redusert ytelse økt, fordi mottakerne i gjennomsnitt har høyere opptjening av rettigheter ved alderspensjon enn tidligere.

I 2022 mottok 5,9 pst. av innvandrere over 67 år supplerende stønad. Mottakerne er hovedsake-

lig 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 2022 var 62 personer født i Norge.

Utgiftene til supplerende stønad var 385 mill. kroner i 2022. Gjennomsnittlig årlig ytelse var 123 117 kroner i 2022. Både i nominelle og faste kroner har gjennomsnittlig ytelse gått ned over tid, fordi mottakerne i stadig større grad har andre inntekter ved siden av.

Antall personer med supplerende stønad, andel med redusert ytelse og gjennomsnittlig ytelse, gjennomsnitt for året. 2020–2022

År	Gjennomsnittlig antall stønadsmottakere	Andel med redusert ytelse, pst.	Gjennomsnittlig ytelse, nominelle kroner	Gjennomsnittlig ytelse i 2022-kroner
2020	2 609	90,0	120 806	136 541
2021	2 616	90,5	119 607	125 396
2022	3 120	90,0	123 117	123 117

Utgiftsutviklingen 2020–2022

År	Mill. 2022-kroner	Endring fra året før	Endring i pst.	Mill. kroner (nominelle kroner)	Endring fra året før	Endring i pst.
2020	343	-11	-3	315	-4	-1
2021	328	-15	-4	313	-2	-1
2022	385	57	17	385	72	23

Budsjettforslag for 2024

Fra 2024 består kapittel 667 av to poster for henholdsvis tilskudd til personer over 67 år og tilskudd til uføre flyktninger. Denne endringen gjør det enklere å skille mellom de to ulike gruppene både i det enkelte års budsjettforslag, og når utviklingen følges over tid. Dette får imidlertid ingen ytterligere betydning for budsjettforslaget.

Post 70 Tilskudd til personer over 67 år med kort botid, overslagsbevilgning

Det legges til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere på 2 940 og en gjennomsnittlig ytelse på 136 050 kroner.

Utgiftsanslaget for 2024 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2023 og 2024. Som

følge av dette øker utgiftsanslaget for 2024 med 16 mill. kroner på post 70.

For 2024 foreslås en bevilgning på 400 mill. kroner.

Post 71 Tilskudd til uføre flyktninger med kort botid, overslagsbevilgning

Det legges til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere på 782 og en gjennomsnittlig ytelse på 222 450 kroner.

Utgiftsanslaget for 2024 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2023 og 2024. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2024 med 7 mill. kroner på post 71.

For 2024 foreslås en bevilgning på 174 mill. kroner.

Programkategori 09.70 Integrering og mangfold

Utgifter under programkategori 09.70 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
670	Integrerings- og mangfolds- direktoratet	343 479	353 610	377 140	6,7
671	Bosetting av flyktninger og tiltak for innvandrere	11 432 267	17 349 190	26 017 994	50,0
672	Opplæring i norsk og samfunns- kunnskap for voksne innvandrere	1 374 812	1 666 855	2 395 146	43,7
Sum kategori 09.70		13 150 558	19 369 655	28 790 280	48,6

Utgifter under programkategori 09.70 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
01–29	Statens egne driftsutgifter	523 292	556 795	497 030	-10,7
30–49	Nybygg, anlegg mv.	60 457	45 235	60 940	34,7
50–89	Overføringer til andre	12 566 809	18 767 625	28 232 310	50,4
Sum kategori 09.70		13 150 558	19 369 655	28 790 280	48,6

Inntekter under programkategori 09.70 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
3671	Bosetting av flyktninger og tiltak for innvandrere	12 900	12 240	12 779	4,4
3672	Opplæring i norsk og samfunns- kunnskap for voksne innvandrere	22 500	39 415	40 261	2,1
Sum kategori 09.70		35 400	51 655	53 040	2,7

Kap. 670 Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
01	Driftsutgifter	343 479	353 610	377 140
	Sum kap. 670	343 479	353 610	377 140

Overført fra 2022 til 2023:
Post 01: kr 10 917 000

Allmenn omtale

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) skal sørge for iverksetting og oppfølging av integreringspolitikken, være pådriver og bidra til samordning av integreringsarbeidet.

IMDi skal legge til rette for rask og treffsikker bosetting samt sikre god kvalitet i kvalifiserings- og integreringstilbudet. IMDi er et fagdirektorat og nasjonalt kompetansesenter med ansvar for integreringsfeltet, herunder tolking i offentlig sektor. IMDi hadde 270 ansatte per 31. desember 2022. Disse var lokalisert i Oslo (184 ansatte) og Narvik (27 ansatte). 59 minoritetsrådgivere var plassert på skoler rundt om i landet.

Rapportering, strategier og tiltak for 2024

IMDi skal sørge for rask bosetting og integrering av nyankomne flyktninger. Direktoratet har hatt en viktig koordineringsrolle og bidratt til rekordmange bosatte i 2022 og hittil i 2023. Det har blitt gjort i samarbeid med bl.a. kommunene, ansvarlige sektormyndigheter og frivillige organisasjoner.

Russlands invasjon av Ukraina har ført til store flyktningankomster i våre egne nærområder. De høye ankomstene fra Ukraina har lagt et stort press på utlendingsforvaltningen i bredt, og preget IMDis arbeid i 2022 og 2023. Det har blitt utviklet nye digitale løsninger, utviklet nye veiledere og foreslått en rekke tiltak for å gi rask bosetting og bidra til godt samarbeid om kvalifisering. Regjeringens mål er at de fordrevne fra Ukraina skal komme raskt i arbeid eller annen aktivitet. De fleste av de fordrevne deltar i introduksjonsprogram, og behovet for norskopplæring har vært større enn først antatt. For å understøtte arbeidet i kommunene og samarbeidet med øvrige tjenester, har IMDi gjennomført en rekke kompetansehevende tiltak rettet mot kommunene.

Styrt, spredt, rask og treffsikker bosetting

Bosetting av flyktninger foregår i et samarbeid mellom stat og kommune. IMDi har det statlige ansvaret for bosetting av flyktninger og har samtidig en pådriverrolle på tvers av etater og forvaltningsnivå. For å ivareta helhetsperspektivet og sikre et koordinert bosettingsarbeid er implementering av bosettingspolitikken samarbeidet IMDi med Utlendingsdirektoratet (UDI), Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir), Helse- og sosialdepartementet, Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir), Husbanken, kommuner og fylkeskommuner, statsforvaltere og kommunesektorens organisasjon (KS). IMDi har i 2022 og 2023 hatt tett dialog og samarbeid med alle aktuelle parter om mottak og bosetting av fordrevne fra Ukraina med midlertidig kollektiv beskyttelse.

I 2022 ble bosettingsbehovet seksdoblet som følge av krigen i Ukraina. Det høye nivået har fortsatt i 2023. Også i 2024 ventes det svært høyt behov for bosetting. Til tross for store ankomster har bosettingstempoet i 2022 og 2023 vært historisk høyt. De høye ankomstene av fordrevne fra Ukraina resulterte i høye bosettingstall og korte ventetider. Gjennomsnittlig ventetid for bosetting av flyktninger var på 2,3 måneder i 2022.

Gjennom kartlegging av kompetansen flyktningene har med seg, og andre forhold, skal IMDi sørge for at koblingen mellom den enkelte flyktning og bosettingskommunen er treffsikker. Kompetansen og yrkeserfaringen en flyktning allerede har, er viktig for tildeling av bosettingskommune og skal bidra til at flyktninger får relevante kvalifiseringsmuligheter og tjenestetilbud etter bosetting. Integreringsloven fordeler ansvaret for kompetansekartlegging av overføringsflyktninger til IMDi, mens verts kommuner for mottak skal kartlegge mottaksbeboere. I tillegg kartlegger bosettingskommuner kompetansen til flyktninger som ikke har blitt kartlagt før bosetting.

I møte med krigen i Ukraina er det gjort tilpasninger i integreringsloven. Tilpasningene skal bidra til raskere bosetting av flyktninger fra

Ukraina og til at kommuner og fylkeskommuner skal kunne håndtere situasjonen og tilpasse sitt tjenestetilbud. Flyktninger fra Ukraina gjennomgår en forenklet kartlegging før bosetting. Fra 1. juli har målgruppen plikt til å gjennomføre kompetansekartlegging etter bosetting.

Målrettet kvalifisering og inkluderende arbeidsgivere

Integreringspolitikken skal bidra til at innvandrere deltar i arbeids- og samfunnsliv. Det er sentralt at nyankomne flyktninger og fordrevne blir tilbudt og gjennomfører kvalifisering av god kvalitet. Dette skal både sikre rask overgang til arbeid for nyankomne som har medbrakt kompetanse og relevant erfaring, og tilførsel av formell kompetanse for de som har behov for det for å oppnå en varig tilknytning til arbeidslivet. Kvalifiseringstiltakene skal fylle gapet mellom kompetansen den enkelte har, og det arbeidsmarkedet trenger. IMDi skal gjøre aktører som skal tilby kvalifiseringstiltak, bedre i stand til å gjøre gode prioriteringer og utvikle god praksis. Det er mange ulike aktører på kvalifiseringsfeltet, og kvalifisering av nyankomne innvandrere skjer i skjæringspunktet mellom introduksjonsprogram, voksenopplæring, videregående opplæring, høyere utdanning, arbeidsmarkedstiltak i regi av Arbeids- og velferdsetaten (NAV) og tilbud og aktiviteter i frivillig sektor. Arbeidsgivere er en helt sentral aktør for å sikre god arbeidsmarkedsintegrering.

Det er et stort behov for samordning og samhandling mellom aktører, ordninger og virkemidler. Innsatsen til IMDi skal bidra til at kommunene og fylkeskommunene kan jobbe kunnskapsbasert, og at arbeidsgivere får nødvendig støtte i inkludering av nyankomne innvandrere. IMDi gjennomfører evalueringer og FoU-prosjekter for å ivareta god praksis på tvers av kommuner og andre aktører.

Introduksjonsordningen er det viktigste virkemiddelet for å kvalifisere nyankomne flyktninger til arbeid og til å forsørge seg selv. Bosettings- og kvalifiseringsarbeidet har som følge av krigen i Ukraina vært krevende i både 2022 og 2023. Direktoratet har jobbet målrettet for å gjøre kvalifiseringstilbudene til nyankomne mer effektive. IMDi har bl.a. utviklet en rekke kompetansepakker, og har gjennomført 11 kompetansehevede samlinger over hele landet, i samarbeid med fylkeskommunene, KS og NAV. IMDi i samarbeid med HK-dir er i 2023 gitt i oppdrag å utrede tiltak for å øke bruken av formell kvalifisering i introduksjonsprogrammet, særlig fag- og yrkesopplæ-

ring. Dette med bakgrunn i at det har vært en nedgang i antallet deltakere som får slik opplæring innenfor programmet i 2021.

IMDi har i 2022 og 2023 også lagt til rette for kompetanseheving og erfaringsdeling for å sikre fortsatt implementering av integreringsloven som trådte i kraft 1. januar 2021 og implementering av midlertidig kapittel 6A i integreringsloven som Stortinget vedtok våren 2022. De vedtatte tilpasingene i integreringsloven for fordrevne fra Ukraina, har som målsetting om å gi kommunene fleksible rammer og sikre at personer med midlertidig kollektiv beskyttelse kan delta i kvalifiseringstilbud som gir overgang til arbeid. Ulike lovverk og midlertidige regler, samt mange nyansette i kommunene for å håndtere volumet av ankomster har medført at behovet for veiledning og teknisk støtte til kommunene har vært høyt i 2022. IMDi har bl.a. på bakgrunn av det store antallet med kollektivt beskyttede og med bakgrunn i arbeidsgivernes rolle i inkludering av alle nyankomne, lagt mer vekt på arbeidsgivers rolle i kvalifiseringsarbeidet. Dette har blitt gjort gjennom formidling av veiledning, informasjon og kunnskap, og støtteverktøy for arbeidsgivere i deres inkluderingsarbeid, som skal bidra til økt bevissthet om mangfold som en ressurs hos arbeidsgiver.

Innvandrere har høy deltakelse i samfunnsliv

IMDi har en viktig oppgave i å styrke både rollen og kompetansen kommunene og frivillige har i integrerings- og inkluderingsarbeidet. IMDi skal bidra til økt deltakelse i og bruk av sivilsamfunnet for å oppnå målet om at flere innvandrere deltar i arbeids- og samfunnsliv. Pådriver- og samordningsrollen til IMDi er avgjørende bl.a. for å sikre at økonomiske virkemidler, som tilskudd til frivillige organisasjoner, bidrar til økt samfunnsdeltakelse. Et viktig pedagogisk virkemiddel for IMDi er veiledning til frivillige organisasjoner og kommuner som forvalter tilskudd til lokalt integreringsarbeid. Samarbeidet bidrar til at organisasjoner og kommuner drar nytte av erfaringsdeling seg imellom. IMDi har hatt løpende kontakt med kommunene det siste året, og har fulgt opp kommunene gjennom flere møter for å forbedre og standardisere praksis knyttet til tilskuddsforvaltning – særlig det som gjelder mål- og rapporteringspraksiser.

IMDi følger opp strategien *Hverdagsintegrering – strategi for å styrke sivilsamfunnets rolle på integreringsfeltet (2021–2024)*. Høsten 2022 etablerte IMDi et ungdomspanel. Panelet består av

13 ungdom fra hele landet. Panelet skal diskutere temaer som sivilsamfunnets rolle i integreringsarbeidet, negativ sosial kontroll, æresrelatert vold, og rasisme og diskriminering som barrierer for integrering.

IMDi har en sentral rolle i det forebyggende arbeidet mot negativ sosial kontroll, æresrelatert vold, tvangsekteskap og kjønnslemlestelse, og direktoratet har ansvaret for å følge opp mange av tiltakene i gjeldende handlingsplan *Frihet fra negativ sosial kontroll og æresrelatert vold* (2021–2024). IMDi har 59 minoritetsrådgivere på ungdoms- og videregående skoler og på voksenopp-læringssentre over hele landet. Disse gir råd og veiledning til utsatte elever. I 2022 veiledet de i til sammen 950 saker.

Det er viktig at ansatte som jobber i tjenester som kan møte utsatte, eksempelvis lærere, politi, barnevernsansatte og helsesektoren har kompetanse om hvordan de skal avdekke, veilede og bistå personer som er utsatt for negativ sosial kontroll og æresrelatert vold. Kompetanseheving er derfor en sentral del av IMDis arbeid på dette feltet. Minoritetsrådgivere, spesialutsendinger ved utenriksstasjoner og IMDis fagteam for forebygging av negativ sosial kontroll og æresrelatert vold har i 2022 gjennomført en rekke kompetansehevingstiltak for ansatte i ulike tjenester over hele Norge. IMDi driver også nettportalen Nora, som gir informasjon om rettigheter og hvem man kan kontakte for å få hjelp. Det nasjonale tverretatlige kompetanseteamet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold er også en viktig tjeneste, som veileder og gir råd til ordinære tjenester om hvordan følge opp utsatte. Teamet består i dag av i underkant av åtte stillinger. Kompetanseteamet får stadig flere henvendelser og veiledet i 2022 i 891 enkeltsaker. I budsjettet for 2024 foreslås det å styrke kompetanseteamet, jf. omtale under kap. 671, post 62 og under kap. 858, post 01 i Prop. 1 S (2023–2024) for Barne- og familiedepartementet.

Lov om offentlige organers ansvar for bruk av tolk mv. (tolkeloven) pålegger offentlige organer å benytte tolk når det er nødvendig for å ivareta rett-sikkerhet og forsvarlig hjelp og tjeneste for minoritetsspråklige innbyggere.

IMDi er nasjonal fagmyndighet for tolking i offentlig sektor. Direktoratet har en sentral rolle i

å veilede om tolkeloven og om bruk av tolk i offentlig sektor, bidra til at offentlige virksomheter bestiller og bruker kvalifiserte tolker samt å sikre at tilstrekkelig antall tolker i aktuelle språk blir kvalifisert. IMDi har også ansvar for å drifte Nasjonalt tolkeregister og for kunnskapsutvikling på feltet.

Post 01 Driftsutgifter

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) er fagdirektorat, premissleverandør og utøvende organ for integreringspolitikken. IMDi samarbeider med sektormyndigheter, kommunene og fylkeskommunene.

Budsjettforslag 2024

Det forventes fortsatt høye ankomster av flyktninger fra Ukraina i 2024. For at IMDi skal kunne håndtere fortsatt høye ankomster og i tillegg følge opp den rekordhøye bosettingen de to siste årene, foreslår regjeringen å videreføre den midlertidige ekstrabevilgningen til IMDi på 55 mill. kroner.

Kvoten for antall overføringsflyktninger foreslås redusert fra 2 000 til 1 000 i 2024. Bevilgningen er redusert med 3,9 mill. kroner til arbeid med uttak og bosetting av overføringsflyktninger.

Departementet foreslår å øke rammen for minoritetsrådgiverordningen med 6 mill. kroner. Midlene skal gå til å styrke ordningen med seks årsverk.

Bevilgningen foreslås redusert med 0,2 mill. kroner som følge av endret modell for finansiering av lønntjenester. Kap. 1605 Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ), post 01 Driftsutgifter økes tilsvarende.

For 2024 foreslås en bevilgning på 377,1 mill. kroner.

Kap. 3670 Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Bevilgningen under kap. 670 Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, post 01 Driftsutgifter, kan overskrides mot tilsvarende merinntekter under kap. 3670, post 01, jf. romertallsvedtak II.

Kap. 671 Bosetting av flyktninger og tiltak for innvandrere

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
21	Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres</i>	81 578	61 000	
45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres</i>	60 457	45 235	48 940
50	Norges forskningsråd	10 151		
60	Integreringstilskudd, <i>kan overføres</i>	9 802 028	15 335 940	23 627 135
61	Særskilt tilskudd ved bosetting av enslige, mindreårige flyktninger, <i>overslagsbevilgning</i>	871 692	1 411 795	1 788 725
62	Kommunale integreringstiltak	246 654	243 515	291 393
70	Bosettingsordningen og integreringstilskudd, oppfølging	2 400	2 485	2 645
71	Tilskudd til integreringsarbeid i regi av sivilsamfunn og frivillige organisasjoner	307 167	210 060	217 493
72	Kvalifiseringsordninger for tolker	19 680	20 220	21 513
73	Tilskudd	30 460	18 940	20 150
	Sum kap. 671	11 432 267	17 349 190	26 017 994

Overført fra 2022 til 2023:

Post 21: kr 25 458 000

Post 45: kr 25 551 000

Kap. 671 omfatter integreringstilskudd og særskilt tilskudd ved bosetting av enslige mindreårige som går til kommuner for arbeidet med bosetting, kvalifisering og integrering av flyktninger. Kapitlet omfatter også ulike tilskuddsordninger hvor kommuner og fylkeskommuner kan søke om tilskudd til å styrke og videreutvikle kvalifiserings- og integreringsarbeidet samt midler til kommunesektorens organisasjon (KS) for deres arbeid på feltet. Videre ligger tilskudd til sivilsamfunn og frivillige organisasjoner på integreringsfeltet og tilskudd til kvalifiseringsordninger under dette kapitlet. Kapitlet omfatter også midler til digitaliseringsarbeid i regi av IMDi.

Post 21 Spesielle driftsutgifter

Bevilgningen har blitt benyttet til evalueringer, forskning og utviklingsprosjekter, informasjon og veiledning, og kunnskapsoppsummeringer for å utvikle og formidle kunnskap om integrering og mangfold. Bevilgningen har også gått til ulike

samarbeids- og rammeavtaler og forskningsprogram med integreringsfaglige tema, i tillegg til utvalgsarbeid.

Midlene har bidratt til å øke kunnskapen om integrering blant myndighetene og aktører med ansvar for integreringspolitikk. En del av midlene er benyttet til prosjekter som inngår i samarbeidsavtalen med Statistisk Sentralbyrå (SSB) om å utvikle og vedlikeholde statistikk og analyser som er relevante for innvandrings- og integreringspolitikken. Midlene på posten har øg gått til forskningsprogram om sivilsamfunnet og frivillig sektor i regi av NORCE Norwegian Research Centre og Institutt for samfunnsforskning (ISF), og til rammeavtaler med Norsk kompetansesenter for vold og traumatisk stress (NKVTS) og Velferdsforskningsinstituttet NOVA. Utgifter til ekstremismekommisjonen, lovutvalget om negativ sosial kontroll og beregningsutvalget som kartlegger utgiftene kommunene har til bosetting og integrering av flyktninger og familiemedlemmer, ble også dekket av bevilgningen. Midlene har i tillegg bidratt til forskning på bosetting og integrering av flyktninger fra Ukraina. Integrerings- og mangfoldsdirektoratets (IMDi) forsknings- og utredningsarbeid dekkes også av bevilgningen.

Nedenfor gis eksempler på oppdrag som ble ferdigstilt i 2022/2023:

- Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Norway Working Together for Integration (OECD 2022)
- Evaluering av tilskuddsordningen nasjonalt botilbud til personer over 18 år utsatt for tvangsekteskap, æresrelatert vold og negativ sosial kontroll (Oslo Economics 2022-74)
- Language Training Services for Adult Immigrants in the Nordic Countries (Oxford Research, Nordisk ministerråd 2023:512)
- Arbeidsgiveres holdninger til etnisk mangfold (Faf0 2022:27)

Budsjettforslag 2024

Departementet foreslår å flytte 6 mill. kroner til kap. 670, post 01 for å styrke minoritetsrådgiverordningen. Videre foreslår departementet å flytte 4 mill. kroner til kap. 671, post 62 for å utvide nasjonalt bo- og støttetilbud for personer over 18 år utsatt for negativ sosial kontroll og æresrelatert vold. Se nærmere omtale under disse budsjett-postene.

For å samle bevilgningene fra departementet til forskning og utvikling foreslås resterende bevilgning på 54,7 mill. kroner overført til kap. 601, post 21.

Post 45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, kan overføres

Bevilgningen på posten skal benyttes til å utvikle gode digitale verktøy som skal gjøre arbeidet med bosetting, integrering og tilskuddsforvaltning enklere. IMDis digitale løsninger skal gi effektive systemer for brukerne, bidra til bedre resultater i integreringsarbeidet og sikre en mer enhetlig behandling av kommuner og flyktninger.

Midlene har bl.a. bidratt til å ferdigstille registreringsløsning for Jobbsjansen og minoritets- og integreringsrådgiverne. Disse registerløsningene vil bidra til bedre styringsdata, statistikk og grunnlag for forskning. Det er også etablert en teknisk plattform der nye bosettings-tjenester skal utvikles, herunder er en første versjon for kompetansekartlegging ferdigstilt. En betydelig andel av midlene har også gått til å videreutvikle de digitale tjenestene for tilskuddsordninger. IMDis webløsninger har også vært prioritert, med større vektlegging av sluttbruker som målgruppe.

Budsjettforslag 2024

For 2024 foreslås en bevilgning på 48,9 mill. kroner.

Post 60 Integreringstilskudd, kan overføres

Hovedtrekk ved regelverket

Kommunene får integreringstilskudd ved bosetting av personer som får opphold som overføringsflyktninger eller på bakgrunn av søknad om asyl, og familiegjenforening med disse. Tilskuddsordningen skal også medvirke til å bosette eldre og personer med alvorlige, kjente funksjonsnedsettelse og/eller atferdsvansker.

Kommunene skal gjennomføre et målrettet bosettings-, kvalifiserings- og integreringsarbeid slik at flyktningene kan forsørge seg selv og ta del i samfunnet.

Tilskuddet skal gi en rimelig dekning av kommunenes gjennomsnittlige merutgifter til bosettings- og kvalifiseringsarbeidet i bosettingsåret og de fire neste årene.

Rapport

De høye ankomstene av fordrevne fra Ukraina har ført til en betydelig økning i bosettingsbehovet og antall bosatte i kommunene både i 2022 og i 2023. I 2022 ble over 31 000 flyktninger bosatt i kommunene. Per september 2023 er ytterligere over 19 000 bosatt, se tabell nedenfor for utviklingen i antall bosatte og ventetid de siste årene. Tallene i tabellen inkluderer både fordrevne fra Ukraina og flyktninger fra andre land, herunder overføringsflyktninger.

Integreringstilskuddet, sammen med tilskudd til opplæring i norsk og samfunnskunnskap, særskilt tilskudd ved bosetting av flyktninger med alvorlig nedsatt funksjonsevne og/eller atferdsvansker og særskilt tilskudd ved bosetting av enslige mindreårige utgjør den viktigste finansieringen av kommunenes bosettings- og integreringsarbeid. Som følge av økningen i antall bosatte flyktninger i kommunene har bevilgningen til integreringstilskuddet økt betydelig de siste årene.

Beregningsutvalget kartlegger årlig de gjennomsnittlige utgiftene kommunene har til bosetting og integrering av flyktninger og personer med opphold på humanitært grunnlag. Rapporten for 2022 viser at dekningsgraden for integreringstilskuddet var 97,3 i 2022, tilsvarende som i 2021.

Det er stor usikkerhet knyttet til prognosen for ankomster av fordrevne fra Ukraina, hvor mange det er behov for å bosette, utviklingen i

kommunenes utgifter og integreringstilskuddets dekningsgrad.

Nøkeltall for bosetting 2018–juni 2023

År	2019	2020	2021	2022	Per 1. september 2023
Bosatte totalt ¹	4 822	2 819	4 489	31 258	19 255
Bosatte enslige, mindreårige	137	80	108	510	362
– av disse IMDI	94	56	89	423	290
– av disse Bufetat	43	24	19	87	72
Bosatte i barnefamilier ²	3 793	1 923	3 606	20 160	11 415
– av disse bosatte barn	2 162	1 097	2 110	10 328	5 348
Bosatte andre voksne ³	883	805	775	10 576	7 477
Gjennomsnittlig ventetid fra vedtak til bosetting (måneder)					
– totalt ¹	3,3	6,8	6,3	2,3	2,6
– enslige, mindreårige	3,2	5,1	3,1	2,5	2,9
– barnefamilier ²	3,2	7,8	6,7	2,4	2,6
– andre voksne ³	3,8	4,6	4,3	2,0	2,5

¹ Totalen inneholder bosatte personer med skjermet identitet.

² Inkluderer voksne i familier med barn under 18 år og barn i familier.

³ Inkluderer alle voksne som ikke er en del av barnefamilier.

Målet er at introduksjonsprogrammet skal bidra til varig tilknytning til arbeid. Det er derfor særlig interessant å måle deltakelse i arbeid og utdanning ett eller flere år etter avsluttet introduksjons-

program. Tabellen under viser andelen deltakere som var sysselsatt eller i utdanning (videregående nivå eller høyere) ett eller fem år etter avsluttet program.

Nøkkeltall for resultater i kvalifiseringsarbeidet (introduksjonsprogram)

	Totalt pst.	Kvinner pst.	Menn pst.
Andel av de som avsluttet program 2020 sysselsatt eller under utdanning 2021	61	50	71
Andel som avsluttet program i 2016, sysselsatt eller i utdanning i 2021	68	58	75
Andel av de som avsluttet program i 2022 som gikk direkte over i arbeid eller utdanning.	52	44	63
Andel som hadde grunnskole/fag i grunnskole som del av sitt program 2022			10 pst.
Andel som hadde videregående skole/fag i videregående skole som del av sitt program 2022			5 pst.

Oppfølging og kontroll.

Kommunene skal ikke legge fram særskilt regnskap for integreringstilskuddet. Et beregningsutvalg kartlegger hvert år utgiftene kommunene har til bosetting og integrering. Gjennom denne kartleggingen blir det gitt en oversikt som viser om det er rimelig samsvar mellom tilskuddet og utgiftene til kommunene. Kartleggingen inkluderer bl.a. utgifter til integreringstiltak som intro-

duksjonsprogram/introduksjonsstønad, barne- og ungdomsverntjenester, sysselsettingstiltak, yrkeskvalifisering og arbeidstrening, kommunale helse-tjenester, sosialkontor/sosialtjenester, barnehager og integreringstiltak i grunnskolen.

Budsjettforslag 2024

Alle kommuner får tilskudd etter samme satsstruktur og nivå. Satsene er vist i tabellen.

Satser for integreringstilskudd, kroner

Bosettingsår	2020	2021	2022	2023 ¹	2024
År 1 (enslige, voksne)	241 000	241 000	234 900	241 100	241 100
År 1 (andre voksne)	194 300	194 300	189 400	194 400	194 400
År 1 (enslige, mindreårige)	187 000	187 000	182 300	187 000	187 000
År 1 (barn)	194 300	194 300	189 400	194 400	194 400
År 2	246 000	249 000	243 100	249 500	249 500
År 3	174 000	177 300	172 900	177 400	177 400
År 4	86 000	88 000	85 700	88 000	88 000
År 5	72 000	72 000	70 200	72 000	72 000
Sum (enslige, voksne)	819 000	827 300	806 800	828 000	828 000
Sum (andre voksne)	772 300	780 600	761 300	781 300	781 300
Sum (enslige, mindreårige)	765 000	773 300	754 200	773 900	773 900
Sum (barn)	772 300	780 600	761 300	781 300	781 300

¹ I tillegg vil kommunene motta et tilskudd på 50 000 kroner for hver flyktning de bosetter i 2023 utover det antallet kommunen opprinnelig ble anmodet om for 2023.

Ved bosetting av barn i barnehagealder (0–5 år) får kommunene et engangstilskudd til særskilt tilrettelegging for barn av nyankomne innvandrere, for eksempel til tospråklige assistenter. Satsen er foreslått til 27 800 kroner i 2024.

Ved bosetting av personer som har fylt 60 år, får kommunen et ekstra engangstilskudd. Satsen er foreslått til 180 600 kroner i 2024.

Ved bosetting av personer med alvorlig nedsett funksjonsevne eller atferdsvansker kan kommunene få ekstra tilskudd på grunnlag av dokumenterte behov. Ordningen har to deler. Personer kan utløse enten tilskudd 1 eller tilskudd 2. Satsen for tilskudd 1 er foreslått til 196 400 kroner og satsen for tilskudd 2 til 1 608 000 kroner i 2024. For personer som bosettes fra to av UDIs særskilte boløsninger; særskilt bo- og omsorgsløsning for voldelige og utagerende beboere (Særbol) og særskilt pleie- og omsorgsløsning for beboere med omfattende helse- og omsorgsbehov (Særpleie) er satsen for tilskudd 2 foreslått til 2 500 000 kroner. Tilskudd 1 er et engangstilskudd, mens tilskudd 2 kan utbetales i inntil fem år. Flyktninger som blir bosatt fra UDIs særskilte boløsninger; tilrettelagt avdeling, Særbol eller Særpleie kan utløse tilskudd 2 i inntil 10 år. Enslige mindreårige kan utløse tilskuddet til og med det året de fyller 20 år, selv om perioden for integreringstilskudd er ferdig.

Tilskudd til ressurskrevende tjenester, jf. Prop. 1 S (2023–2024) for Kommunal- og distriktsdepartementet, omfatter også ressurskrevende flyktninger. Innslagspunktet for 2024 ligger i flukt med innslagspunktet for tilskudd 2, og er i 2024 på 1 608 000 kroner.

Det er stor usikkerhet knyttet til utviklingen i kommunenes utgifter til bosetting og integrering fremover og integreringstilskuddets dekningsgrad. Det er mange faktorer som har betydning for utgiftsnivået i kommunene, herunder antall personer, sammensetning, hvilke behov de har, hvordan de fordeler seg på årskullene i integreringsløpet, når på året de bosetter, utforming og dimensjonering av kommunenes tiltak og tjenester, og overgang til arbeid eller utdanning. Det er særskilt stor usikkerhet knyttet til boligutgifter og hvor mange som vil gå over til arbeid etter avsluttet introduksjonsprogram. Departementet foreslår at tilskuddssatsene for integreringstilskuddet videreføres i 2024 på samme nivå som etter den ekstraordinære prisjusteringen som ble besluttet ifm. Revidert nasjonalbudsjett 2023. Departementet følger nøye med på utviklingen i tilskuddets dekningsgrad.

Kvoten for antall overføringsflyktninger er foreslått redusert fra 2 000 til 1 000 i 2024. Dette innebærer isolert sett en reduksjon i antall personer i målgruppen for tilskudd, og bevilgningen på posten er redusert i tråd med dette.

I 2023 ble det besluttet at kommuner som bosetter utover opprinnelig anmodning skal motta et ekstratilskudd. Kommunene vil motta et tilskudd på 50 000 kroner for hver flyktning de bosetter utover det antallet kommunen opprinnelig ble anmodet om for 2023, jf. Prop. 118 S (2022–2023). Bevilgningen inkluderer midler til ekstratilskuddet.

Økningen i bevilgningsbehovet på posten, sammenliknet med Saldert budsjett 2023, skyldes i hovedsak de høye ankomstene av fordrevne fra Ukraina i 2022 og 2023, samt en forventning om at ankomstene vil fortsette i 2024. Situasjonen i Ukraina er uforutsigbar, og det er svært stor usikkerhet knyttet til ankomstene i 2024.

For 2024 foreslås en bevilgning på 23 627,1 mill. kroner.

Post 61 Særskilt tilskudd ved bosetting av enslige mindreårige flyktninger, overslagsbevilgning

Hovedtrekk ved regelverket

Kommunene får et særskilt tilskudd ved bosetting av enslige, mindreårige flyktninger. Enslige mindreårige skal bosettes så raskt som mulig i gode bo- og omsorgstilbud tilpasset den enkelte og lokale forhold.

Det blir utbetalt en høy sats til og med det året barnet fyller 16 år, og en lavere sats fra og med det året ungdommen fyller 17 år. Tilskuddet blir utbetalt fra og med den måneden barnet blir bosatt, og det blir utbetalt til og med det året den enslige mindreårige fyller 20 år.

Rapport

I 2022 ble det bosatt 510 enslige mindreårige flyktninger. Ventetiden for enslige mindreårige fra vedtak til bosetting var på 2,5 måneder i 2022. For mer informasjon se tabell *Nøkkeltall for bosetting 2018–juni2023*.

Rapporten for 2022 fra Beregningsutvalget som årlig kartlegger de gjennomsnittlige utgiftene kommunene har til bosetting og integrering av enslige mindreårige flyktninger, viser en dekningsgrad for integreringstilskuddet og det særskilte tilskuddet ved bosetting av enslige mindreårige på 117 pst. I 2021 var det svært få enslige min-

dreårige i målgruppen og det ble derfor ikke utarbeidet en særskilt rapport for kommunenes utgifter for enslige mindreårige i 2021. I 2020 var dekningsgraden på 102,9 pst.

Hovedårsaken til økt dekningsgrad i 2022 var at en stor del av de enslige mindreårige som kom i 2022, kom fra Ukraina, og ble bosatt sammen med følgepersoner. Det innebærer at mange bodde sammen med slektninger eller andre voksne, og i mindre grad utløste utgifter knyttet til omfattende tiltak, som egne bo- og omsorgsløsninger.

Det er stor usikkerhet knyttet til prognosen for ankomster av fordrevne fra Ukraina, herunder enslige mindreårige, hvor mange det er behov for å bosette, utviklingen i kommunenes utgifter og tilskuddenes dekningsgrad.

Oppfølging og kontroll

Kommunene skal ikke legge fram særskilt regnskap for særskilt tilskudd ved bosetting av enslige mindreårige flyktninger. Et beregningsutvalg kartlegger utgiftene kommunene har til bosetting og integrering. Gjennom denne kartleggingen blir det gitt en oversikt som viser om det er rimelig samsvar mellom tilskuddet og utgiftene til kommunene.

Rapport

	Regnskap 2022 (mill. kroner)
Jobbsjansen, kvalifiseringsprosjekt for hjemmeværende innvandrerkvinner	101,2
Områdesatsing	36,7
Utvikling av kommunale integreringstiltak	49,0
Nasjonale bo- og støttetilbud til personer over 18 år utsatt for negativ sosial kontroll og æresrelatert vold	19,0
Kvalifiseringstiltak i integreringsmottak	6,0
Tilrettelagt fag- og yrkesopplæring for voksne innvandrere	15,0
Tilskudd til informasjonsarbeid – koronapandemien	20,0

Jobbsjansen

Formålet med Jobbsjansen er å øke sysselsettingen blant innvandrerkvinner som står langt fra arbeidsmarkedet, og som har behov for grunnleggende kvalifisering for å komme i jobb eller ordi-

Budsjettforslag 2024

Økningen i bevilgningsbehovet på posten, sammenliknet med saldert budsjett 2023, skyldes i hovedsak en økning i antall personer i målgruppa for tilskudd som følge av de økte ankomstene av fordrevne fra Ukraina i 2022 og 2023. Situasjonen i Ukraina er uforutsigbar, og det er svært stor usikkerhet knyttet til ankomstene i 2024.

Satsene for særskilt tilskudd ved bosetting av enslige mindreårige flyktninger i 2024 er foreslått til 1 194 800 kroner til og med det året personen fyller 16 år, og 753 500 kroner fra og med det året personen fyller 17 år.

For 2024 foreslås en bevilgning på 1 788,7 mill. kroner.

Post 62 Kommunale integreringstiltak

Tilskuddsposten består av seks tilskuddsordninger i 2024: Jobbsjansen, tilskudd til områdesatsinger, tilskudd til utvikling av kommunale kvalifiserings- og integreringstiltak, tilskudd til nasjonalt bo- og støttetilbud til personer over 18 år utsatt for negativ sosial kontroll og æresrelatert vold, tilskudd til kvalifiseringstiltak i integreringsmottak, tilskudd til tilrettelagt fag- og yrkesopplæring for voksne innvandrere og nasjonalt tilbud om digital lærerstyrt norskopplæring

nær utdanning. Jobbsjansen skal, gjennom individuelt tilpasset program, gi styrkede kvalifikasjoner for varig tilknytning til arbeidslivet og økonomisk selvstendighet.

I tidsperioden 2022–2025 blir det også prøvd ut en per capita-modell for finansiering av Jobbsjan-

sen. Forsøket skal gi kunnskap om en slik finansieringsmodell er mer forutsigbar og gir mindre administrasjon for prosjektkommunene og deltakerne, og som dermed kan sikre at flere nye deltakere og kommuner kan bli innlemmet i ordningen. Målet er også å teste ut om en per capita-finansiering av Jobbsjansen vil gi like høy kvalitet og like gode resultater som dagens finansiering av Jobbsjansen, IMDi forvalter ordningen med Jobbsjansen.

I 2022 ble det bevilget 101,2 mill. kroner til Jobbsjansen, hvorav 91,5 mill. kroner til ordinær ordning og 9,7 mill. til forsøket med per capita-modell. I 2022 mottok IMDi 41 søknader om Jobbsjansen-prosjekt, og 40 av disse ble innvilget, hvorav 11 var fra ulike bydeler i Oslo og 29 fra andre kommuner. De fleste av de innvilgede prosjektene omhandlet videreføring fra 2021.

I 2022 var det totalt 1 511 deltakere, hvorav 751 avsluttet sin deltakelse i løpet av året. Av deltakere som avsluttet Jobbsjansen i 2022 gikk 74 pst. over til enten arbeid eller utdanning. Dette er en nedgang fra 79 pst. i 2021. Fra 2017 til 2022, er 2021 det året med den høyeste måloppnåelsen. Resultatet for 2022 er tilbake på nivået for 2020.

I 2022 startet seks kommuner pilotering med per-capita finansiering. Disse hadde til sammen 85 deltakere. Ideas2evidence følgeevaluerer piloteringen.

Områdesatsing

Områdesatsinger er et virkemiddel for å bedre miljø, boforhold og levekår i utsatte byområder. Fokuset i satsingene har særlig handlet om å forbedre oppvekstvilkår for barn og unge, men er også rettet inn mot økt sysselsetting, bedre folkehelse, økt deltakelse, inkluderende bomiljø og kriminalitetsforebyggende arbeid.

Bevilgningen for områdesatsingene var i 2022 på 36,7 mill. kroner. 35,7 mill. kroner var øremerket områdesatsingene i Oslo og 1 mill. kroner til områdesatsingen i Strømsø i Drammen.

Utvikling av kommunale integreringstiltak

Formålet med ordningen er å øke kvaliteten og forbedre resultatene i kommunenes og fylkeskommunenes kvalifiserings- og integreringsarbeid med sikte på å få målgruppen ut i arbeid eller utdanning. Tilskuddsordningen skal bidra til kunnskaps- og metodeutvikling av nasjonal interesse med overføringsverdi til andre kommuner og fylkeskommuner. Målgruppen er innvandrere. Nyankomne innvandrere som er omfattet

av introduksjonsloven (jf. §§ 2 og 17) og integreringsloven (jf. §§ 9 og 28) prioriteres.

Ordningen består av sju delområder. Forsøk med å utvikle en nasjonal samarbeidsmodell for tilrettelagt fag- og yrkesopplæring var et nytt delområde fra 2022. Det har blitt etablert modeller for samarbeid mellom kommuner, fylkeskommuner, NAV, andre arbeidsgivere og opplæringskontorer med mål om å lage yrkesfaglige opplærings-tilbud til personer som har for svake norskerferdigheter til å følge ordinær opplæring uten tilrettelegging. Forsøket gjennomføres i tre utvalgte fylkeskommuner.

I 2022 ble det til sammen gjennomført 52 prosjekter. Antall søknader var 70, med en total søknadssum på 61 mill. kroner.

I 2022 kunne kommunene søke om prosjektmidler til sju delområder:

1. Lengre kvalifiseringsløp (4 år) etter gjennomført 3-årig introduksjonsprogram
2. Modeller for arbeidsrettet kvalifisering i samarbeid med sosiale entreprenører
3. Arbeidsmåter i norskopplæringen
4. Kvalitet i innhold i introduksjonsprogrammet
5. Innovative løsninger i introduksjonsordningen og opplæring i norsk og samfunnskunnskap som medvirker til overgang til arbeid og/eller utdanning etter avsluttet løp
6. Utvikling av tiltak som gir psykisk støtte
7. Forsøk med å utvikle en nasjonal samarbeidsmodell for fag- og yrkesopplæring.

Det nasjonale bo- og støttetilbudet til personer over 18 år utsatt for negativ sosial kontroll og æresrelatert vold

Formålet med bo- og støttetilbudet er å gi brukerne hjelp innenfor trygge rammer til reetablering og til å kunne leve et så normalt liv som mulig. Tilbudet skal være et tillegg til kommunenes lovpålagte hjelpetilbud og tjenester. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet har et overordnet ansvar for støttetilbudet. Kompetanseteamet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold koordinerer og administrerer tilbudet. Kommunene har det operative ansvaret for innhold og drift av det enkelte tilbudet.

I 2022 fikk 31 personer tildelt plass i botilbud i fem ulike kommuner. I botilbudet får beboerne miljøterapeutisk oppfølging, etablert kontakt med aktuelle tjenester i kommunen, kontakt med frivillige fra ulike aktuelle organisasjoner, samt tilbud om deltakelse i nettverk for beboere og tidligere beboere.

Kvalifiseringstiltak i integreringsmottak

Integreringsmottak er et tilbud for beboere som har fått eller med stor sannsynlighet vil få opphold. Integreringsmottak skiller seg fra andre mottak ved at alle beboere over 18 år får tilbud om, og forplikter seg til å delta i, et fulltidsprogram. Tilbudet skal omfatte opplæring i norsk, kultur- og samfunnskunnskap, utdannings- og arbeidsrettede aktiviteter i tillegg til kompetansekartlegging og karriereveiledning.

Tilskuddet skal bidra til at beboere i integreringsmottak får et fulltidsprogram som er tilpasset den enkeltes forutsetninger og behov for grunnleggende kvalifisering. Kommuner som har etablert integreringsmottak etter avtale med IMDi kan søke tilskuddet. Tilskuddet tildeles kommunene basert på antall plasser i integreringsmottaket.

I 2022 var det to integreringsmottak, et i Kristiansand og et i Steinkjer. I 2022 deltok 273 personer i fulltidsprogram. 98 flyktninger ble bosatt fra integreringsmottak i 2022, mot 92 personer i 2021.

Tilrettelagt fag- og yrkesopplæring for voksne innvandrere

Tilskuddet skal stimulere til etablering og gjennomføring av tilbud om tilrettelagt fag- og yrkesopplæring for voksne innvandrere som har rett til videregående opplæring, men som har for lave norskferdigheter til å følge ordinær opplæring uten tilrettelegging. Deltakere rekrutteres fra introduksjonsprogrammet, blant NAVs brukere og fylkeskommunens søkere. Tilskuddsordningen skal bidra til å dekke merutgifter ved tilretteleggingen. Fylkeskommuner kan søke om tilskuddet. Ordningen forvaltes av IMDi.

Fordeling av midler til kommunale integreringstiltak

	Mill. kroner
Jobbsjansen, kvalifiseringsprosjekt for hjemmeverende innvandrerkvinner	100,0
Jobbsjansen, per capita-modell	10,6
Områdesatsing	40,0
Utvikling av kommunale kvalifiserings- og integreringstiltak	60,4
Nasjonale bo- og støttetilbud til personer over 18 år utsatt for negativ sosial kontroll og æresrelatert vold	25,7
Kvalifiseringstiltak i integreringsmottak	8,3
Tilrettelagt fag- og yrkesopplæring for voksne innvandrere	16,4
Nasjonalt tilbud om digital lærerstyrt norskopplæring	30,0

I 2022 var det totalt 714 voksne innvandrere som deltok i ordningen, en liten nedgang fra 750 i 2021. Av det totale antallet var 6 pst. deltakere i introduksjonsprogram. Dette er en kraftig nedgang fra 2021, hvor 20 pst. var deltakere i introduksjonsprogram. Det er usikkerhet rundt hva denne nedgangen skyldes og flere fylkeskommuner melder om at de var usikre på om deltakerne var i program eller nylig hadde avsluttet på inn-takstidspunktet. Nedgangen kan dermed delvis forklares med at en del av de som var registrert som deltakere i program i 2021 nå har avsluttet programmet, men forsetter i videregående opplæring utenfor programmet. I 2022 fikk ti fylkeskommuner tildelt midler. Fylkeskommunene som har fått midler har etablert samarbeid med kommuner, NAV og arbeidsgivere.

Tilskudd til informasjonsarbeid - koronapandemien

Tilskuddet skulle bidra til kommunenes arbeid med å øke vaksinasjonsgraden blant innvandrergrupper med lav vaksinasjonsgrad. 10 kommuner med flest bosatte fra innvandrergrupper med lavest vaksinasjonsgrad mottok tilskudd over ordningen.

Budsjettforslag 2024

For 2024 foreslås en bevilgning på 291,4 mill. kroner. Det foreslås å redusere bevilgningen til kvalifisering av beboere i integreringsmottak med 2,2 mill. kroner mot en tilsvarende økning på kap. 858, post 01 Driftsutgifter, jf omtale i Prop. 1 S (2023–2024) for Barne- og familiedepartementet. Midlene skal gå til å styrke kompetanseteamet med to årsverk.

Tabellen nedenfor viser fordeling av midlene mellom de ulike tilskuddsordningene.

Fleksibel norskopplæring

Regjeringen ønsker at fordrevne og øvrige flyktninger skal komme raskt ut i arbeid eller annen aktivitet. Samtidig har mange behov for å lære seg norsk. Den kommunale norskopplæringen skjer i mange kommuner på dagtid, noe som kan være et hinder for å komme raskt i arbeid. Regjeringen foreslår å bevilge 30 mill. kroner for å legge til rette for etablering av et nasjonalt tilbud om lærerstyrt digital norskopplæring, med mål om å bedre tilgangen på fleksible tilbud for norskopplæring der deltakerne kan kombinere opplæringen med jobb på dagtid.

Utvikling av kommunale kvalifiserings- og integreringstiltak

Med integreringsloven og innføringen av differensiert programtid kan kommunene nå innvilge inntil 4 års program for de som har sluttmaal om å fullføre videregående opplæring. Delmål 1 Lengre kvalifiseringsløp (4 år) etter gjennomført 3-årig introduksjonsprogram tas derfor ut som et delmål. Det erstattes av et nytt delmål som gir fylkeskommunene muligheten til å søke om midler for å etablere kommunale, interkommunale eller regionale velkomstilbud. Dette er en oppfølging av Arbeidsinnvandrerrutvalgets utredning, NOU 2022: 18.

Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering legges frem høsten 2023. Kommunene er sentrale aktører i arbeidet med å forebygge og bekjempe rasisme og diskriminering. Regjeringen foreslår at ordningen med *Utvikling av kommunale kvalifiserings- og integreringstiltak* utvides til å omfatte arbeid for mangfold og mot rasisme og diskriminering. Forslaget innebærer at kommuner som jobber aktivt for mangfold og mot rasisme og diskriminering kan søke om tilskudd til å igangsette tiltak og metoder med overføringsverdi til andre kommuner.

Det foreslås å bevilge 60,4 mill. kroner til *Utvikling av kommunale kvalifiserings- og integreringstiltak*, hvorav 10 mill. kroner til delområde åtte *Arbeid for mangfold og mot rasisme og diskriminering*.

Det foreslås at kommunene kan søke om prosjektmidler til følgende åtte delområder i 2024:

1. Modeller for arbeidsrettet kvalifisering i samarbeid med sosiale entreprenører
2. Arbeidsmåter i norskopplæringen
3. Kvalitet i innhold i introduksjonsprogrammet
4. Innovative løsninger i introduksjonsordningen og opplæring i norsk og samfunnskunnskap

som medvirker til overgang til arbeid og/eller utdanning etter avsluttet løp

5. Utvikling av tiltak som gir psykisk støtte
6. Forsøk med å utvikle en nasjonal samarbeidsmodell for fag- og yrkesopplæring.
7. Etablering av kommunale, interkommunale eller regionale velkomstilbud
8. Arbeid for mangfold og mot rasisme og diskriminering

Departementet foreslår å bevilge 5 mill. kroner til å utvide bo- og støttetilbudet for personer over 18 år utsatt for negativ sosial kontroll og æresrelatert vold, hvorav 4 mill. kroner foreslås omdisponert fra kap. 671, post 21. Formålet med bo- og støttetilbudet er å gi brukerne hjelp innenfor trygge rammer til reetablering og til å kunne leve et så normalt liv som mulig. Tilbudet er avgrenset til personer som er utsatt for en alvorlig sikkerhetstrussel og har behov for beskyttelse. Utvidelsen innebærer både en styrking av det eksisterende tilbudet (1 mill. kroner) og en pilot med et nytt tilbud for personer over 18 år som har vært utsatt for ufrivillig opphold i utlandet (4 mill. kroner). Piloten vil favne personer som har returnert fra ufrivillig utenlandsopphold og har store hjelpebehov, men som per i dag ikke fyller kriteriene for å få en plass i det eksisterende bo- og støttetilbudet fordi de ikke er trusselutsatte eller fordi de har en tilleggsproblematikk som av hensyn til egen eller andres sikkerhet ikke er forenelig med et opphold i botilbudet slik det er i dag.

Midlene til *Områdesatsing* fordeles som følger: 19,5 mill. kroner til Oslo indre øst, 16,35 mill. kroner til Oslo sør, 3,05 mill. kroner til Groruddalen i Oslo og 1,1 mill. kroner til Strømsø i Drammen.

Post 70 Bosettingsordningen og integreringstilskudd, oppfølging

Midlene på posten skal benyttes til det samlede arbeidet kommunesektorens organisasjon (KS) gjør på flyktningfeltet. Formålet er å sikre kunnskapsgrunnlag og samarbeid mellom staten og KS om bosetting og kvalifisering av flyktninger.

Midlene ble brukt til KS sin oppfølging av tilskuddsordninger, deltakelse i Beregningsutvalget og i Nasjonalt utvalg for bosetting. KS deltar også i fylkesvise møter for å vurdere anmodning om bosetting i den enkelte kommune. I tillegg ble midlene brukt til samarbeid med IMDi og UDI, jf. Samarbeidsavtalen om bosetting av flyktninger i kommunene og om etablering og nedleggelse av asylmottak.

Budsjettforslag 2024

For 2024 foreslås en bevilgning på 2,6 mill. kroner.

Post 71 Tilskudd til integreringsarbeid i regi av sivilsamfunn og frivillige organisasjoner

Tilskuddsposten består av tre tilskuddsordninger i 2023: tilskudd til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjoner, tilskudd til nasjonale ressursmiljø på integreringsfeltet og tilskudd til norskopplæringsordningen.

Rapport

Tilskudd til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjoner

Formålet med tilskuddsordningen er å øke deltagelsen i arbeids- og samfunnsliv blant personer med innvandrerbakgrunn. Målgruppen for ordningen er innvandrere, norskfødte med innvandrerforeldre, beboere i statlige mottak for asylsøkere og øvrig befolkning i lokalsamfunn. Tilskuddsordningen skal bl.a. støtte tiltak som stimulerer til fellesskap, tillit og tilhørighet, frivillig norsk- og engelsktrening samt tiltak rettet mot frihet fra negativ sosial kontroll og forebygging av utenforskap. Tilskuddet skal også gå til å styrke små og nyetablerte organisasjoner på integreringsfeltet.

Frivillige organisasjoner kan søke om tilskudd. Tilskuddsordningen forvaltes av IMDi og 40 utvalgte kommuner. Antall kommuner som forvalter ordningen ble utvidet fra 20 til 40 kommuner i 2022 og kommunene forvalter om lag 70 pst. av midlene.

Det ble bevilget 127,6 mill. kroner til tilskudd til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjoner i 2022, samt 45 mill. kroner i forbindelse med den ekstraordinære situasjonen som følge av ankomstene av for fordrevne fra Ukraina, jf Prop. 78 S (2021–2022). Totalt ble det bevilget 172,6 mill. kroner over tilskuddsordningen i 2022. IMDi har veiledet kommunene og lagt til rette for erfaringsdeling knyttet til forvaltningen av tilskuddsordningen. I den ordinære utlysningen tildelte IMDi midler til 89 prosjekter av nasjonal karakter, og kommunene tildelte til sammen midler til 843 lokale prosjekter og tiltak. I tillegg har det blitt innvilget driftsstøtte til lokale og regionale innvandrerorganisasjoner.

Tilskuddsordningen har ulike delmål som støtter forskjellige aktiviteter til innvandrere og deres barn. Det er bl.a. gitt støtte til informasjon om norsk samfunnsliv, norsktrening, og til forebyggende tiltak

mot rasisme, diskriminering, negativ sosial kontroll, æresrelatert vold, tvangsekteskap og kjønnslemlestelse. Det er i tillegg gitt støtte til tiltak og aktiviteter som bidrar til at innvandrere og barna deres i større grad deltar på møteplasser og aktiviteter i regi av frivillige organisasjoner i lokalsamfunnet.

Av styrkingen på 45 mill. kroner til integrerings tiltak rettet mot fordrevne fra Ukraina, gikk 30 mill. kroner til prosjekter for å motvirke utenforskap og styrke samhold og tilhørighet i lokalsamfunn og 15 mill. kroner til norsk- og engelsktrening. Gjennom en ekstraordinær utlysning ga IMDi støtte til 151 nasjonale og lokale prosjekter. Det ble søkt om midler for både oppskalering av etablerte tilbud samt etablering av nye tilbud.

Tilskudd til nasjonale ressursmiljø på integreringsfeltet

Tilskuddsordningen til nasjonale ressursmiljøer på integreringsfeltet skal medvirke til bedre kunnskap om integrering i befolkningen, herunder kunnskap om muligheter og utfordringer ved integreringsprosessen. Den skal bidra til økt tillit og tilhørighet til det norske samfunnet blant voksne, barn og unge med innvandrerbakgrunn. I tillegg skal den bidra til økt deltakelse og representasjon blant voksne, barn og unge med innvandrerbakgrunn på ulike samfunnsarenaer. Tilskuddsmottakerne er organisasjoner navngitt i Arbeids- og inkluderingsdepartementets budsjettproposisjon. IMDi forvalter tilskuddsordningen og skal føre kontroll med at midlene benyttes etter forutsetningene for tilskuddsordningen.

Det ble bevilget 37,5 mill. kroner til ordningen i 2022 fordelt på 14 nasjonale ressursmiljø. De nasjonale ressursmiljøene har bidratt med kunnskap og kompetanse i kontakt med offentlige instanser, næringsliv og internasjonale organisasjoner. Organisasjonene har i 2022 bl.a. bidratt med krise- og konflikthåndtering, rettshjelp, språkkurs og arbeidskvalifiserende tiltak. I tillegg etablerte flere miljøer tilbud til ukrainske flyktninger, som nasjonale veiledningstjenester for å bistå ukrainere med juridiske og praktiske spørsmål om plikter og rettigheter.

Tilskudd til norskopplæringsordningen

Formålet med tilskudd til norskopplæringsordning er å gi et målrettet og fleksibelt tilbud til innvandrere som har behov for å styrke norskerfighetene sine uavhengig av innvandringsårsak og botid. Ordningen skal bidra til at deltakerne på sikt når norsknivå B1 eller høyere. Ord-

ningen skal også bidra til innovasjon i metoder for norskopplæring der frivillige organisasjoner og offentlige og private aktører samarbeider. Ordningen er et supplement til tilbud om norskopplæring som kommunene tilbyr gjennom integrerings- og introduksjonsloven. IMDi forvalter ordningen.

Det ble opprinnelig bevilget 30 mill. kroner til ordningen i 2022. Midlene gikk til i overkant av 3 000 klippekort/opplæringstilbud. Hvert klippekort gir deltakeren 80–100 timer lærerstyrt norskundervisning fra godkjente tilbydere. Midlene ble fordelt på 16 unike tilbydere, både store og små private tilbydere og frivillige organisasjoner. Det har vært stor pågang av deltakere. Følgeevalueringen av ordningen viser at mange av deltakerne har stort faglig utbytte av å delta på kursene, og at opplæringstilbudet er et viktig steg på veien mot kvalifisering og arbeid, i tillegg til at det bidrar til hverdagsintegring. Sluttrapport vil foreligge i oktober 2023.

I forbindelse med Prop. 78 S (2021–2022) ble det bevilget ytterligere 50 mill. kroner til norskopplæringsordningen som følge av krigen i Ukraina. IMDi lyste ut midlene i juni 2022 og midlene ble fordelt på 43 prosjekter i alle landets fylker i både privat og offentlig regi. Formålet med tilleggsutlysningen var å gi et målrettet og fleksibelt tilbud om tidlig norskopplæring til fordrevne fra Ukraina med tilgang på 50 timer lærerstyrt

norskopplæring. Målsetting for kurset er nivå A2 i norsk samt en viss grad av opplæring i sikkerhetskultur og den norske arbeidslivmodellen.

Tilskudd til informasjonsarbeid i regi av frivillige organisasjoner – koronapandemien

Det ble bevilget 20 mill. kroner til frivillige organisasjoner som drev informasjonsarbeid om pandemien rettet mot innvandrerbefolkningen. Tilskuddet skulle bidra til målrettet formidling av myndighetenes vaksinasjonsråd for å oppnå økt vaksinasjonsgrad blant personer med innvandrerbakgrunn. 98 organisasjoner mottok tilskudd over ordningen.

Budsjettforslag 2024

Bevilgningen foreslås redusert med 6 mill. kroner for å frigjøre midler til andre tiltak. For 2024 foreslås en bevilgning på 217,5 mill. kroner på posten med følgende fordeling:

- 132,6 mill. kroner til tilskudd til integreringsarbeid i regi av sivilsamfunn og frivillige organisasjoner
- 37,5 mill. kroner til tilskudd til nasjonale ressursmiljø
- 47,4 mill. kroner til tilskudd til norskopplæringsordningen.

Organisasjon	Tilskudd 2022	Tilskudd 2023	Forslag tilskudd 2024
Antirasistisk Senter (ARS)	6 075 000	6 075 000	6 075 000
Kristent Interkulturelt Arbeid (KIA)	1 265 000	1 265 000	1 265 000
Minotenk – minoritetspolitisk tenketank	4 000 000	4 000 000	4 000 000
MiRA Ressurssenter for kvinner med minoritetsbakgrunn	4 150 000	4 150 000	4 150 000
Multikulturelt Initiativ og Ressursnettverk	500 000	500 000	500 000
Norsk organisasjon for asylsøkere (NOAS)	3 130 000	3 130 000	3 130 000
Organisasjon Mot Offentlig Diskriminering (OMOD)	2 040 000	2 040 000	2 040 000
Selvhjelp for innvandrere og flyktninger (SEIF)	5 350 000	5 350 000	5 350 000
LIM – Likestilling, integrering, mangfold	2 000 000	2 000 000	2 000 000
Utrop	1 500 000	1 500 000	1 500 000
Caritas Norge	3 000 000	3 000 000	3 000 000
Samora	1 500 000	1 500 000	1 500 000
Stiftelsen Fargespill	2 000 000	2 000 000	2 000 000
Bydelsmødre	1 000 000	1 000 000	1 000 000
Sum	37 510 000	37 510 000	37 510 000

Post 72 Kvalifiseringsordninger for tolker

IMDi er nasjonal fagmyndighet for tolking i offentlig sektor og arbeider med å øke kvaliteten og tilgangen på kvalifiserte tolker over hele landet.

Bevilgningen skal finansiere den faglige og administrative gjennomføringen av autorisasjonsprøven for tolker og annen utdanning og kvalifisering av tolker. Formålet med ordningen er å få flere kvalifiserte tolker i offentlig sektor. Høgskulen på Vestlandet, OsloMet og Samisk høyskole mottar tilskudd over ordningen.

Utdanningsinstitusjonene skal sørge for en hensiktsmessig og faglig forsvarlig drift av kvalifiseringstilbudene samt en kunnskapsbasert utvikling av disse. Kvalifiseringstilbudene skal planlegges på grunnlag av offentlige organers behov for tolking på ulike språk, sett opp mot dekningsgraden av tolker oppført i Nasjonalt tolkeregister på aktuelle språk. Nasjonalt tolkeregister er et offentlig innsynsregister over tolker i Norge i ulike kvalifikasjonskategorier. Registeret forvaltes av IMDi.

Rapport

Antall tolker i Nasjonalt tolkeregister har i 2022 økt fra 1 636 til 1 891. I 2022 har 623 personer tatt Tospråktesten i 27 ulike språk og 215 kandidater har gjennomført kurs i tolkens ansvarsområde (TAO). 38 personer har fullført bachelor i tolking. 149 kandidater gjennomførte skriftlig og/eller muntlig autorisasjonsprøve, fordelt på 9 språk. I løpet av 2022 har antall oppføringer i Nasjonalt tolkeregister økt med 15 pst., fra 1 948 oppføringer per 31.12.21 til 2 245 oppføringer per 31.12.22.

Per 31.12.22 hadde 350 av tolkene som var oppført i Nasjonalt tolkeregister statsautorisasjon og/eller bachelorgrad i tolking fra universitet/høyskole (kategori A, B og C i registeret). 879 hadde grunnemne i tolking fra universitet/høyskole (kategori D) og 1 016 hadde Tospråktest og kurs i tolkens ansvarsområde eller var statsautorisert translatør og hadde kurs i tolkens ansvarsområde (kategori E).

Budsjettforslag 2024

For 2024 foreslås en bevilgning på 21,5 mill. kroner.

Post 73 Tilskudd

Bevilgningen blir brukt til tilskuddsordning for tiltak for økt etnisk mangfold i arbeidslivet, til delta-

kelse i nasjonale og internasjonale kunnskapsforum, til arbeid mot negativ sosial kontroll og til enkelte navngitte tilskudd.

Rapport

Det ble utbetalt 10 mill. kroner over tilskuddsordning for tiltak for økt etnisk mangfold i arbeidslivet. Tilskuddet skal stimulere private og offentlige arbeidsgivere til større bevissthet om etnisk mangfold som ressurs, og støtte tiltak for økt rekruttering av innvandrere og bedre bruken av deres kompetanse. Midlene gikk til 16 ulike tiltak fordelt mellom ulike bransjer og aktører.

I 2022 ble det bevilget 0,2 mill. kroner til kunnskapsforumet Konsortium for forskning på terrorisme og internasjonal kriminalitet. Det ble bevilget 0,5 mill. kroner til Transatlantic Council on Migration. Deltakelse i forumene har gitt tilgang til ny forskning, seminarer og nettverk til nytte for politikkutviklingen på integreringsfeltet.

Det ble bevilget 2,5 mill. kroner til TV 2 Skole i 2022. TV 2 Skole har produsert sendinger og opplæringsopplegg for voksne nyankomne flyktninger fra 2016. Formålet er å gjøre norskopplæring mer tilgjengelig for flyktninger i mottak. Midlene gikk til å finansiere produksjon av månedlige aktualitetssendinger med læringsopplegg, oppdatering og vedlikehold av plattformen intronorsk.no, utvikling av A1-ressursen med oppdatering av eksisterende innhold, samt publisering av NRKs minoritetssendinger gjennom elevkanalen.no

I 2022 ble det bevilget 3 mill. kroner til mentorordningen mot negativ sosial kontroll. Av disse midlene gikk 2 mill. kroner til «Mentorfamilie» i regi av Oslo Røde Kors og 1 mill. kroner til brukernetverket «Sammen» i regi av Oslo Krisesenter. I 2022 mottok de regionale ressurscenterene om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging (RVTS) 1 mill. kroner til kompetansehevende arbeid knyttet til negativ sosial kontroll, æresrelatert vold, tvangsekteskap og kjønnslemlestelse.

Enkelttilskudd til frivillige organisasjoner

Det ble utbetalt følgende til frivillige organisasjoner på posten:

- 1 mill. kroner til Peace Painting
- 1 mill. kroner til SOS Barnebyer – prosjektet Sammen
- 8 mill. kroner til Språkopplæringsprogrammet KIA Velferd
- 1,3 mill. kroner til Kirkens bymisjon Trondheim – Søster til søster

Midlene til ovennevnte organisasjoner er ikke videreført som navngitte enkelttilskudd i budsjettet for 2023. IMDi har brukt 0,5 mill. kroner til arrangementet Til Topps i 2022. Øremerking av tilskudd til dette arrangementet er ikke videreført i 2023.

Budsjettforslag 2024

For 2024 foreslås en bevilgning på 20,2 mill. kroner. Midlene fordeles som følger:

- 11,2 mill. kroner til tilskuddsordninger for tiltak for økt etnisk mangfold i arbeidslivet
- 3,5 mill. kroner til mentorordningen for utsatte for negativ sosial kontroll og æresrelatert vold. 2 325 000 kroner til Røde Kors for drift av en

- mentorfamilieordning og 1 155 000 kroner til Oslo Krisesenter for drift av mentornettverket «Sammen»
- 2,5 mill. kroner til TV 2 Skole
- 0,55 mill. kroner til Transatlantic Council on Migration
- 0,2 mill. kroner til Konsortium for forskning på terrorisme og internasjonal kriminalitet
- 2,3 mill. kroner til arbeid mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold ved Regionale ressurscenter om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging (RVTS). 1 040 000 kroner til arbeid med kompetanseheving i regi av regionale nettverk og 1 220 000 kroner til opplæringstilbudet Endringsagenter.

Kap. 3671 Bosetting av flyktninger og tiltak for innvandrere

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
04	Tilskudd til integreringsprosjekter i asylmottak i regi av frivillige organisasjoner, ODA-godkjente utgifter	12 900	12 240	12 779
	Sum kap. 3671	12 900	12 240	12 779

Post 04 Tilskudd til integreringsprosjekt i asylmottak i regi av frivillige organisasjoner, ODA-godkjente utgifter

En del innenlandske utgifter til mottak av asylsøkere og flyktninger i Norge kunne tidligere, i samsvarende med daværende statistikkdirektiv fra OECD/DAC (Development Assistance Committee), god-

kjennes som offisiell utviklingshjelp. I tråd med klargjøringsdokument fra OECD/DAC kan noen midler til integreringstiltak i asylmottak under kap. 671, post 71 føres som ODA-godkjente utgifter. For 2024 foreslår departementet at 12,8 mill. kroner av utgiftene knyttet til integreringstiltak i asylmottak blir rapportert inn som utviklingshjelp.

Kap. 672 Opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
21	Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres</i>	67 078	80 810	85 665
22	Prøver i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere	31 157	61 375	34 225
45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres</i>			12 000
60	Tilskudd til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere	1 276 144	1 523 885	2 262 211
61	Kompetansekartlegging i mottak før bosetting	433	785	1 045
	Sum kap. 672	1 374 812	1 666 855	2 395 146

Overført fra 2022 til 2023:

Post 21: kr 38 902 000

Post 22: kr 1 811 000

Allmenn omtale

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) har vært, og er, en sentral aktør i arbeidet med implementering av Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid (integreringsloven). Dette gjelder særlig iverksetting av revidert læreplan i norsk og samfunnskunnskap, samt iverksetting og videreutvikling av standardiserte element i introduksjonsprogrammet og digital ressurs med lett tilgjengelige kvalitetsstandarder, faglige anbefalinger og verktøy til bruk for kommunene. Det gjelder også støtte og veiledning til fylkeskommunene som har ansvar for å sørge for tilbud om karriereveiledning for personer i målgruppen for introduksjonsprogram. I situasjonen med høye ankomster av fordrevne fra Ukraina, har HK-dir samarbeidet med IMDi om å finne mulige løsninger på kapasitetsutfordringer kommuner opplever i kvalifiseringsarbeidet.

HK-dir spiller en sentral rolle for å sørge for høy kvalitet i gjennomføringen av prøver i norsk, samfunnskunnskap og statsborgerprøven. Dette er avgjørende for påliteligheten og statusen til prøvene, og for rettssikkerheten til kandidatene.

Post 21 Spesielle driftsutgifter, kan overføres

Bevilgningen skal gå til å utvikle kompetanse, metoder og læringsressurser for den obligato-

riske opplæringen i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere, og utgiftene som HK-dir har knyttet til dette. Videre skal bevilgningen bl.a. benyttes til etter- og videreutdanning for lærere i norsk og samfunnskunnskap og til karriereveiledning i integreringsmottak.

Rapport

Videreutdanning av lærere i norsk og samfunnskunnskap etter introduksjonsloven

HK-dir gir tilskudd til universiteter og høyskoler for å sikre at lærere som underviser i norsk etter integreringsloven kan tilfredsstillere kompetansekravet på 30 studiepoeng i norsk som andrespråk. I 2022 ble det gitt tilskudd til ett universitet og to høyskoler for at de skulle tilby til sammen fem tilbud. Et av tilskuddene gikk til gjennomføring av et helt nettbasert tilbud for å sikre deltakelse av lærere fra hele landet. Det ble også utlyst midler til stipend- og vikarordning for lærerne som trenger videreutdanningen for å oppnå kompetansekravet. Det var til sammen 78 lærere fra 39 kommuner og private tilbydere som fikk innvilget støtte. Tilskuddene til videreutdanningstilbudene og til lærerne bidrar til at deltakere i norskopplæringen får undervisning av kvalitet av kompetente lærere.

Karriereveiledning og støtte og veiledning til fylkeskommuner som skal drive karriereveiledning for nyankomne flyktninger

Integreringsloven gir personer i målgruppen for introduksjonsprogrammet rett og plikt til å gjen-

nomføre karriereveiledning. Fylkeskommunene skal sørge for tilbudet, og HK-dir støtter og veileder dem i tjenesteutviklingen, bl.a. gjennom kompetanseheving og utvikling av kunnskapsgrunnlag. For de personene som hadde startet i introduksjonsprogram, og som ikke hadde kollektiv beskyttelse, gjennomførte 74 pst. individuell karriereveiledning i 2022. Til sammenligning gjennomførte 79 pst. av de som startet i introduksjonsprogrammet individuell karriereveiledning i 2021. Kun en liten andel av personer med kollektiv beskyttelse som startet i introduksjonsprogrammet i 2022 gjennomførte individuell karriereveiledning. Dette skyldes at personer med kollektiv beskyttelse ikke har plikt til å gjennomføre karriereveiledning og at denne gruppen primært tilbys gruppeveiledning. Samlet fikk 24 pst. som startet i introduksjonsprogrammet individuell karriereveiledning i 2022.

Karriereveiledning er også et tilbud for beboere i integreringsmottak. I integreringsmottak i 2022 ble det registrert 367 individuelle veiledninger og 90 gruppeveiledninger i tillegg til aktiviteter som for eksempel samarbeidsmøter med Arbeids- og velferdsetaten (NAV) og andre aktører, skole- og bedriftsbesøk. Deltakere i introduksjonsprogrammet får veiledning i karrierekompetanse i det obligatoriske elementet *Livsmestring i et nytt land*. I 2022 har HK-dir, i samarbeid med praksisfeltet, utviklet en digital ressurs for veiledere i karrierekompetanse.

Budsjettforslag 2024

For 2024 foreslås en bevilgning på 85,7 mill. kroner.

Post 22 Prøver i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere

Bevilgningen skal gå til å dekke utgiftene som Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) har til å veilede og informere om prøver, utvikle og vedlikeholde prøver i norsk og samfunnskunnskap, gjennomføre prøvene og til sensur og tilbakemelding til opplæringsstedene om resultatene. Arbeidet inkluderer også statsborgerprøven. Formålet med prøvene er å gi voksne innvandrere mulighet til å vise og dokumentere ferdigheter i norsk og samfunnskunnskap.

Rapport

Tall fra SSB viser at det i 2022 ble avlagt om lag 34 200 norskprøver, fordelt på 10 300 muntlige

prøver og 23 900 skriftlige prøver. 47 pst. av dem som avla den muntlige norskprøven oppnådde nivå B1 eller høyere, en marginal reduksjon på ett prosentpoeng fra 2021. Den skriftlige norskprøven består av tre delprøver: lytte-, lese- og skriveprøven. Andelen med nivå B1 eller B2 var 44 pst. på lytteprøven, 44 pst. på leseprøven og 40 pst. på skriveprøven. Prosentandelene som oppnår nivå B1 og B2 er omtrent på samme nivå i 2022 som i 2021 på alle delprøver. Den nasjonale målsettingen for opplæringen i norsk er at 90 pst. av deltakerne oppnår B1 eller høyere på muntlig prøve og at 70 pst. skal oppnå B1 eller høyere på de skriftlige norskprøvene.

I 2022 ble det avlagt i underkant av 10 100 prøver i samfunnskunnskap, og 58 pst. av dem ble avlagt av kvinner. Totalt sett var 82 pst. av prøveresultatene i samfunnskunnskap bestått (mot 81,3 pst. i 2021), med om lag lik andel bestått for begge kjønn. Tilbudet skal gis på et språk som deltakeren forstår. Mer enn 6 av 10 prøver ble avlagt på norsk i 2022. Den nasjonale målsettingen for opplæringen i samfunnskunnskap er at 90 pst. eller mer skal bestå prøven.

I 2022 var det 7 216 kandidater som gjennomførte 8 054 statsborgerprøver. Dette er en nedgang i antall avlagte prøver på 24 pst. sammenlignet med 2021. Nedgangen forklares med at det i 2020 og 2021 var markante økninger i antallet avlagte prøver, grunnet innføring av dobbelt statsborgerskap i 2020. 91 pst. av kandidatene bestod prøven i 2022. Dermed er andelen som bestod prøven uendret fra 2021

For å bidra til god innføring av læreplanene i norsk og samfunnskunnskap etter integreringsloven lokalt, tilbyr HK-dir kompetansepakker for opplæringsstedene. Krigen i Ukraina har ført til store ankomster av fordrevne. Kommunal voksenopplæring har i 2022 derfor vært presset på kapasitet etter år med nedskalering av tilbudet i år med lave ankomster. Erfaringene fra modulforsøket om tilpasset, fleksibel og effektiv opplæring for voksne videreføres i Fullføringsreformen - med åpne dører til verden og fremtiden (Meld. St. 21 (2020–2021)) der modulstrukturert opplæring er vedtatt som hovedmodell for voksne fra skoleåret 2024/25.

Budsjettforslag 2024

I statsbudsjettet for 2023 ble det bevilget midler til anskaffelse og etablering av et nytt prøvesystem for prøver i norsk og samfunnskunnskap, herunder statsborgerprøven. Bevilgningsbehovet i 2024 knyttet til utvikling av nytt prøvesystem er

reduisert. Bevilgningsbehovet i 2024 på 12 mill. kroner foreslås flyttet til kap. 672, post 45 (ny post) for å sikre korrekt postbruk. Bevilgningen foreslås dermed redusert med 12 mill. kroner over kap. 672, post 22, mot en tilsvarende økning på kap. 672, post 45.

For 2024 foreslås en bevilgning på 34,2 mill. kroner på posten.

Post 45 (Ny) Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, kan overføres

Bevilgningen skal gå til anskaffelse og etablering av nytt prøvesystem i norsk og samfunnskunnskap, herunder statsborgerprøven.

Budsjettforslag 2024

For 2024 foreslås en bevilgning på 12 mill. kroner på posten, mot en tilsvarende reduksjon på kap. 672, post 22, jf. omtale over.

Post 60 Tilskudd til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere

Hovedtrekk ved regelverket

Bevilgningen skal dekke tilskudd til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for asylsøkere i mottak. Formålet med tilskuddet er å gi asylsøkere tidlig kjennskap til det norske språk og samfunnsnivå. Asylsøkere som bor i mottak og er over 18 år, har plikt til å delta i opplæring i norsk og samfunnskunnskap. Vertskommuner for mottak er ansvarlig for tidlig kvalifisering etter integreringsloven, og skal tilby asylsøkere 175 timer opplæring i norsk og 25 timer opplæring i samfunnskunnskap. Opplæringen i samfunnskunnskap skal være tilpasset deltakergruppen og tilbys på et språk som deltakerne forstår. Vertskommunen skal sørge for at opplæringen blir gitt så snart som mulig etter at asylsøkere i målgruppen er registrert i mottak i kommunen. Vertskommunene for asylmottak mottar tilskudd for antall personer i målgruppa for opplæring.

Bevilgningen dekker også tilskudd til opplæring i norsk og samfunnskunnskap til personer som har fått en oppholdstillatelse som nevnt i integreringsloven § 27, og til personer som har fått innvilget oppholdstillatelse som nevnt i introduksjonsloven § 17 første ledd før 1. januar 2021. Formålet med tilskuddet er at kommuner og/eller fylkeskommuner gir opplæring til voksne innvandrere med rett og/eller plikt til opplæring i norsk og samfunnskunnskap, slik at de lærer tilstrekke-

lig norsk og får nødvendig kunnskap om samfunnet til å kunne fungere i arbeids- og samfunnsnivå. Tilskuddet skal også gå til gjennomføring av prøver i norsk og samfunnskunnskap. Innvandrere mellom 18 og 67 år som har fått innvilget oppholdstillatelse som nevnt i integreringsloven § 27 har rett og plikt til å delta i opplæring i norsk og samfunnskunnskap. Kravet i integreringsloven er at den enkelte skal nå et individuelt bestemt nivå i norsk. Varigheten på opplæringen i norsk blir differensiert, avhengig av den enkeltes utdanningsbakgrunn. Kommune og/eller fylkeskommune som gjennomfører opplæringen mottar tilskudd per person som er registrert som deltakere i opplæring. Tilskuddet utbetales inntil tre år.

Flyktninger fra Ukraina med midlertidig kollektiv beskyttelse har rett, men ikke plikt, til opplæring i norsk i inntil ett år. Personer med denne tillatelsen har ikke rett eller plikt til opplæring i samfunnskunnskap. Kommunene mottar tilskudd i ett år for opplæringen. I forbindelse med Revidert nasjonalbudsjett 2023 ble tilskudd til opplæring i norsk for personer med midlertidig kollektiv beskyttelse økt for å legge til rette for at kommuner som har kapasitet, kan gi opplæring i norsk utover ett år til personer i målgruppen som har behov for det for å nå et minimumsnivå i norsk, jf. integreringsforskriften §§ 27 og 28. Utvidet opplæring i norsk skal gis i tilknytning til opplæring gitt med hjemmel i integreringsloven § 37 d.

Det kan fattes vedtak om utvidet opplæring i inntil 6 måneder av gangen. Kommunen mottar tilskudd per vedtak om utvidet norskopplæring. For personer som har videregående nivå eller høyere fra før, kan kommunen innvilge inntil 6 måneders utvidet norskopplæring, slik at samlet opplæring blir 18 måneder, med tillegg av godkjent permisjon. For personer som *ikke* har utdanning på videregående nivå fra før, kan kommunen innvilge utvidet norskopplæring med seks måneder av gangen i inntil to år, slik at de til sammen kan få inntil tre år norskopplæring med tillegg av godkjent permisjon. Formålet med utvidelsen er å legge til rette for at deltakerne får et godt nok norsknivå til å delta i arbeidslivet, eller fases inn i arbeidslivet ved å lære norsk og jobbe samtidig, eller gå over til videre utdanning.

Tilskuddene skal stimulere til effektivitet, gjennomstrømning og resultat i opplæringen.

Rapport

Norskopplæring for asylsøkere i mottak

I 2022 hadde 2 153 asylsøkere plikt til å delta i opplæring i norsk og samfunnskunnskap i mottak, en

økning på nesten 400 pst. fra 2021. Av disse deltok 1 086 asylsøkere i norskopplæringen i 2022. Andelen som deltok i opplæring var 50 pst., en nedgang på 18 prosentpoeng fra 2021. 451 asylsøkere deltok i opplæring i samfunnskunnskap i 2022. Dette tilsvarer en deltakelsesandel på 21 pst., en nedgang på 23 prosentpoeng fra 2021.

Opplæring i norsk og samfunnskunnskap

Tall fra SSB viser at i løpet av 2022 deltok 28 400 personer i opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere. I 2021 deltok 22 200 deltakere i opplæring. Nær 1 av 3 av deltakerne var fra Ukraina, og dette bidro til en økning på 30 pst. i deltakerantallet fra 2021. Samlet sett kommer deltakerne fra 160 ulike land. Av de nær 8 200 ukrainerne som deltok i opplæringen i norsk i 2022, var det en stor overvekt kvinner med om lag 3 av 4. Dette er en noe større kvinneandel enn blant deltakerne totalt sett, hvor 2 av 3 var kvinner. Det er fremdeles mange deltakere fra Syria, selv om deltakerantallet her har gått ned fra 5 000 i 2021 til vel 4 000 i 2022.

Tilbudet skal gis så snart som mulig og senest innen tre måneder etter folkeregistrering i kommunen eller at krav om deltakelse blir fremsatt. Av 5 898 personene som fikk rett og plikt til opplæring i 2022, startet 50 pst. i norskopplæringen innen 3 måneder, mot 49 pst. året før. Det var 16 583 personer som hadde rett til norskopplæring i 2022, og 70 pst. startet opplæringen etter tre måneder. Forskjellen mellom deltakere med rett og plikt og deltakere med rett kommer av ulik målemetode og ikke faktiske forskjeller.

Oppfølging og kontroll

Kommunene skal ikke legge fram særskilt regnskap for tilskudd til opplæring i norsk og sam-

funnskunnskap for voksne innvandrere. Et beregningsutvalg kartlegger utgiftene kommunene har til bosetting og integrering. Gjennom denne kartleggingen blir det gitt en oversikt som viser om det er rimelig samsvar mellom tilskuddet og utgiftene til kommunene. For mer informasjon om hvilke utgifter som inngår i kartleggingen se Beregningsutvalgets rapport for 2022.

Budsjettforslag 2024

Tilskudd til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for asylsøkere i mottak

Vertskommunen mottar tilskudd for hver person i målgruppen for tilskudd. Satsen for tilskudd til opplæring i norsk for asylsøkere i mottak er i 2024 foreslått til 16 700 kroner. Satsen for tilskudd til opplæring i samfunnskunnskap for asylsøkere i mottak i 2024 er foreslått til 2 400 kroner.

Tilskudd til opplæring i norsk og samfunnskunnskap

Kommunene mottar tilskudd for hver person i målgruppen som har rett og plikt eller rett til opplæring. Tilskuddet har to satser. Personer fra Afrika, Oseania (utenom Australia og New Zealand), Øst-Europa, Sør- og Mellom-Amerika utløser høy sats. Personer fra Vest-Europa, Nord-Amerika, Australia og New Zealand utløser lav sats.

For å bedre de økonomiske rammebetingelsene for små og mellomstore kommuner mottar kommuner med mellom 1–3 personer og 4–150 personer i målgruppe også et grunntilskudd. Satsen for grunntilskudd for kommuner med 1–3 personer i målgruppa er foreslått til 233 000 kroner og satsen for kommuner med 4–150 personer i målgruppe er foreslått til 694 600 kroner i 2024. Kommuner med 1–150 personer i målgruppa per 15. januar 2023 vil få utbetalt grunntilskudd.

Satser for persontilskudd, kroner

Tilskuddsår	2022		2023		2024	
	Lav sats	Høy sats	Lav sats	Høy sats	Lav sats	Høy sats
År 1	15 300	35 800	16 100	38 100	16 800	39 700
År 2	27 500	71 200	29 300	75 600	30 600	78 900
År 3	17 200	49 100	18 400	52 100	19 100	54 400
Sum	60 000	156 100	63 800	165 800	66 500	173 000

Personer med midlertidig kollektiv beskyttelse har rett til opplæring i norsk i inntil ett år. Satsen for tilskudd for ettårig norskopplæring er 48 400 kroner. Kommuner som har kapasitet, kan gi opplæring i norsk utover ett år for personer med midlertidig kollektiv beskyttelse som har behov for det, jf Prop. 118 S (2022–2023). Dersom kommunen fatter vedtak om utvidet norskopplæring, vil kommunen motta tilskudd på 28 600 kroner per vedtak. Bevilgningen inkluderer midler til dette.

Kvoten for antall overføringsflyktninger er foreslått redusert fra 2 000 til 1 000 i 2024. Dette innebærer isolert sett en reduksjon i antall personer i målgruppen for tilskudd og bevilgningen på posten er redusert i tråd med dette.

Økningen i det totale bevilgningsbehovet på posten, sammenliknet med Saldert budsjett 2023, skyldes i hovedsak en økning i antall personer i målgruppa for tilskuddet som følge av de økte ankomstene av fordrevne fra Ukraina i 2022 og 2023, samt en forventning om at ankomstene vil fortsette i 2024. Situasjonen i Ukraina er uforutsigbar, og det er svært stor usikkerhet knyttet til ankomstene i 2024.

For 2024 foreslås en bevilgning på 2 262,2 mill. kroner.

Post 61 Kompetansekartlegging i mottak før bosetting

Tilskuddsordningen ble etablert i 2021. Bevilgningen dekker tilskudd til den kompetansekartleggingen vertskommunene gjennomfører av personer med oppholdstillatelse i mottak før bosetting. Formålet med kompetansekartlegging før bosetting er at flere skal bli bosatt i en kommune med relevant tilbud om utdanning eller arbeid, og at introduksjonsprogrammet blir mer tilpasset behovene til den enkelte.

Kartlegging av kompetanse for mottaksbeboere var en ny oppgave for vertskommuner for asylmottak fra 2021. For mottaksbeboere i målgruppen for kompetansekartlegging, ble 83 pst. kartlagt før bosetting i 2022. Dette er en nedgang på 12 prosentpoeng fra 2021.

Budsjettforslag 2024

Satsene for tilskudd til kompetansekartlegging er foreslått til 766 kroner i 2024.

For 2024 foreslås en bevilgning på 1 mill. kroner.

Kap. 3672 Opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
01	Norskopplæring i mottak, ODA-godkjente utgifter	22 500	39 415	40 261
	Sum kap. 3672	22 500	39 415	40 261

Post 01 Norskopplæring i mottak, ODA-godkjente utgifter

En del innenlandske utgifter til mottak av asylsøkere og flyktninger i Norge kunne tidligere, i samarbeid med daværende statistikkdirektiv fra OECD/DAC (Development Assistance Committee), godkjennes som offisiell utviklingshjelp. I tråd med

klargjøringsdokument fra OECD/DAC kan noen midler til integreringstiltak i asylmottak under kap. 673, post 60 føres som ODA-godkjente utgifter. For 2024 foreslår departementet at 40,3 mill. kroner av utgiftene knyttet til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for asylsøkere i mottak blir rapportert inn som utviklingshjelp.

Programkategori 29.20 Enslige forsørgere

Utgifter under programkategori 29.20 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
2620	Stønad til enslig mor eller far	2 373 038	1 639 000	1 685 000	2,8
	Sum kategori 29.20	2 373 038	1 639 000	1 685 000	2,8

Utgifter under programkategori 29.20 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
50–89	Overføringer til andre	2 373 038	1 639 000	1 685 000	2,8
	Sum kategori 29.20	2 373 038	1 639 000	1 685 000	2,8

Kap. 2620 Stønad til enslig mor eller far

(i 1 000 kr)					
Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	
70	Overgangsstønad, <i>overslagsbevilgning</i>		1 587 720	1 520 000	1 570 000
72	Stønad til barnetilsyn til enslig mor eller far i arbeid, <i>overslagsbevilgning</i>		99 349	104 000	97 000
73	Tilleggsstønader og stønad til skolepenger, <i>overslagsbevilgning</i>		21 189	15 000	18 000
76	Bidragforskott		664 780		
	Sum kap. 2620		2 373 038	1 639 000	1 685 000

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 til minst 50 pst. arbeid.

Tilleggsstønader (i forbindelse med utdanning og arbeidssøking) og stønad til skolepenger, samt stønad til barnetilsyn for enslig mor eller far som er i arbeid, kan også gis på bestemte vilkår.

Rapport

Utgiftsutviklingen

Stønadsutgifter til enslig mor eller far, løpende kroner (i 1 000 kroner) ved utgangen av 2020–2022

År	2020	2021	2022	Endring 2021–2022 pst.
Post 70 Overgangsstønad	1 668 663	1 632 382	1 588 000	2,7

Fra 2021 til 2022 falt utbetalingene av overgangsstønad med 2,7 pst. Målt i fast G gikk utgiftene til overgangsstønad ned med 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 2023 ble det regnskapsført 790 mill. kroner i overgangsstønad til enslig mor eller far under kap. 2620, post 70. Dette innebærer en reduksjon i utgiftene til overgangsstønad på om lag 1,9 pst. sammenlignet med 1. halvår 2022.

Mottakere av overgangsstønad

Ved utgangen av 2022 mottok om lag 9 650 personer overgangsstønad. Dette er en nedgang på om lag 460 personer, eller om lag 4,5 pst. fra året før. Ved utgangen av 1. halvår 2023 mottok om lag 9 840 personer overgangsstønad. Dette er en reduksjon på 3,6 pst. fra samme periode året før.

Ved utgangen av 2022 mottok om lag 4 950 personer stønad til barnetilsyn. Av disse mottok om lag 2 630 personer stønad til barnetilsyn uten å samtidig motta overgangsstønad. Dette er en nedgang på om lag 10,5 pst. fra utgangen av 2020.

Budsjettforslag 2024

Regulering av folketrygdens grunnbeløp

Utgiftsanslaget for 2024 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2024. Som følge av dette øker

utgiftsanslaget for 2024 med til sammen 77 mill. kroner under kap. 2620, post 70 Overgangsstønad.

Post 70 Overgangsstønad, overslagsbevilgning

Det anslås at om lag 8 950 personer vil motta overgangsstønad i gjennomsnitt i 2024. Gjennomsnittlig ytelse anslås til om lag 175 000 kroner i 2024.

For 2024 foreslås en bevilgning på 1 570 mill. kroner.

Post 72 Stønad til barnetilsyn til enslig mor eller far i arbeid, overslagsbevilgning

Stønad til barnetilsyn dekker 64 pst. av de dokumenterte utgiftene til barnetilsyn opp til en maksimumssats. Det anslås at om lag 4 160 personer vil motta stønad til barnetilsyn til enslig mor eller far i arbeid i 2024. Gjennomsnittlig ytelse anslås til om lag 23 290 kroner.

For 2024 foreslås en bevilgning på 97 mill. kroner.

Post 73 Tilleggsstønader og stønad til skolepenger, overslagsbevilgning

Post 73 omfatter stønad til skolepenger og alle tilleggsstønadene, herunder stønad til barnetilsyn til enslig mor eller far i utdanning og arbeidssøking. Noen av tilleggsstønadene gis etter faste satser.

For 2024 foreslås en bevilgning på 18 mill. kroner.

Post 76 Bidragsforskott

Ansvar for posten ble overført til Barne- og familiedepartementet fra 1. januar 2023.

Det vises til kap. 841 Samliv og konfliktløsning, post 70 Tilskot til samlivstiltak i Prop. 1 S (2023–2024) for Barne- og familiedepartementet.

Programkategori 29.50 Inntektssikring ved sykdom og uførhet

Utgifter under programkategori 29.50 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
2650	Sykepenges	53 468 098	51 815 300	62 237 500	20,1
2651	Arbeidsavklaringspenges	36 531 833	36 569 000	44 709 200	22,3
2655	Uførhet	110 004 015	118 510 000	125 700 000	6,1
Sum kategori 29.50		200 003 946	206 894 300	232 646 700	12,4

Utgifter under programkategori 29.50 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
50–89	Overføringer til andre	200 003 946	206 894 300	232 646 700	12,4
Sum kategori 29.50		200 003 946	206 894 300	232 646 700	12,4

Programkategorien omfatter utgifter under kapitlene sykepenges, arbeidsavklaringspenges og uførhet. Under kapitlet sykepenges inngår sykepenges, pleie-, opplærings- og omsorgspenges, samt utgifter til feriepenges av sykepenges etter reglene i folketrygdloven kapittel 8 og 9. Under kapitlet sykepenges inngår også midler til tilskudd til ekspertbistand og forsøk med kompetansetiltak for sykmeldte. Under kapitlet arbeidsavklaringspenges inngår arbeidsavklaringspenges 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 helsesrelaterte ytelsene har ulike formål, og bl.a. inngangsvilkår, varighet og kompensasjonsgrad varierer mellom ordningene. Det er likevel en nær sammenheng mellom de helsesrelaterte ytelsene, jf. omtale i del I, punkt 3.6 Helsesrelaterte ytelses. Både sykepenges, arbeidsavklaringspenges og uføretrygd inngår som ulike deler av ett og samme stønadsforløp for mange mottakere, og utvikling i mottak av én ytelse vil dermed kunne påvirke de andre. Utgiftsutviklingen for de ulike ytelsene bør derfor ses i sammenheng over tid.

Kap. 2650 Sykepenger

		(i 1 000 kr)		
Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
70	Sykepenger for arbeidstakere mv., <i>overslagsbevilgning</i>	47 211 118	45 780 000	54 350 000
71	Sykepenger for selvstendige, <i>overslagsbevilgning</i>	1 477 648	1 470 000	1 660 000
72	Pleie-, opplærings- og omsorgspenger mv., <i>overslagsbevilgning</i>	2 120 817	1 731 000	2 890 000
75	Feriepenger av sykepenger, <i>overslagsbevilgning</i>	2 634 957	2 729 000	3 240 000
76	Tilskudd til ekspertbistand og kompetansetiltak for sykmeldte, <i>kan overføres</i>	23 558	105 300	97 500
Sum kap. 2650		53 468 098	51 815 300	62 237 500

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. Arbeidsgiver skal betale sykepenger i inntil 16 kalenderdager (arbeidsgiverperioden). Selvstendig næringsdrivende og frilansere må selv dekke tappt arbeidsinntekt i de første 16 kalenderdagene av en sykepengeperiode. Sykepenger beregnes på grunnlag av tidligere inntekt opp til seks ganger grunnbeløpet i folketrygden (G). Sykepenger til arbeidstakere og frilansere gis med 100 pst. av grunnlaget, mens selvstendig næringsdrivende får sykepenger med 80 pst. av grunnlaget. Sykepenger kan graderes ned til 20 pst. ved delvis arbeidsuførhet. Selvstendig næringsdrivende og frilansere kan mot særskilt premie tegne forsikring som omfatter sykepenger for de første 16 sykedagene og/eller sykepenger med 100 pst. av grunnlaget. Folketrygdloven og arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver, Arbeids- og velferdsetaten og den sykmeldte en rekke oppfølgings- og aktivitetskrav. Hensikten med disse kravene er å stimulere og hjelpe den sykmeldte så raskt som mulig helt eller delvis tilbake i arbeidslivet.

Pleiepenger og omsorgspenger skal kompensere for bortfall av arbeidsinntekt for yrkesaktive i forbindelse med barns sykdom. Pleiepenger kompenserer også for bortfall av arbeidsinntekt ved pleie av nærstående i livets slutfase. Opplæringspenger skal kompensere for bortfall av arbeidsinntekt for yrkesaktive i forbindelse med opplæring som er nødvendig for å kunne ta seg av og

behandle et barn med langvarig sykdom eller ned-satt funksjonsevne.

Pleiepenger kan gis dersom man har omsorg for barn under 18 år som pga. sykdom, skade eller lyte har behov for kontinuerlig tilsyn og pleie. Ved omsorg for en person med utviklingshemming med behov for kontinuerlig tilsyn og pleie pga. livstruende eller annen alvorlig sykdom, ytes pleiepenger uten hensyn til aldersgrensen på 18 år. Det gis rett til fortsatte pleiepenger i en overgangperiode på inntil seks uker eller tre måneder gitt bestemte vilkår, dersom barnet dør i stønadperioden. Pleiepenger ytes med 100 pst. kompensasjon opp til seks ganger folketrygdens grunnbeløp. Ved behov kan inntil to omsorgspersoner få pleiepenger samtidig. Pleiepenger graderes mot antall timer barnet er i en etablert tilsyns- og avlastningsordning og kan graderes ned til 20 pst. Pleiepenger kan imidlertid graderes skjønnsmessig selv om barnet er under tilsyn av andre dersom foreldre ikke kan være i inntektsgivende arbeid pga. nattevåk eller konstant beredskap.

Pleiepengeordningen gjennomgikk en større reform i 2017 der hensikten var å bedre og utvide ordningen ved å inkludere grupper av barn som til da ikke hadde vært omfattet av ordningen. I årene etter 2017 ble det vedtatt ytterligere lovendringer for å styrke pleiepengeordningen. Høsten 2017 fikk Oxford Research i oppdrag å følgevaluere den nye pleiepengeordningen i en prosjektperiode på fem år (2017–2022). Sluttrapport ble lagt fram i desember 2022.

Oppsummert viser evalueringen¹ at lovendringene har hatt de tilsiktede virkningene.

Den nye innretningen av pleiepengeordningen vurderes som mer relevant og treffsikker, og er enklere å forstå og mer forutsigbar for de fleste aktører. Rapporten peker imidlertid på enkelte utfordringer, samt kommer med anbefalinger som departementet nå er i gang med å vurdere.

Omsorgspenger tilstås arbeidstaker som må være borte fra arbeidet pga. omsorg for sykt barn under tolv år. I utgangspunktet 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 eller langvarig syke eller funksjonshemmede barn kan det gis ti stønadsdager ekstra. Når arbeidstaker er alene om omsorgen, dobles antall stønadsdager. Arbeidsgiver dekker de første ti stønadsdagene, mens folketrygden dekker omsorgspenger utover ti stønadsdager. Selvstendig næringsdrivende og frilansere dekker selv de første ti dagene, og får dekket ev. ytterligere dager på samme måte som arbeidstakere.

Rapport

Utgiftsutviklingen

Folketrygdens totale utgifter til sykepenger var 53 468 mill. kroner i 2022. Det tilsvarer en vekst på 6,3 pst. sammenlignet med 2021.

Utgiftene til sykepenger til arbeidstakere økte med 6,1 pst., til 47 211 mill. kroner i 2022, se figur 6.2 for månedlige utgifter til sykepenger til arbeidstakere. Denne veksten skyldes først og fremst at lønnsveksten økte med 4,3 pst. fra 2021 til 2022, samtidig som den trygdefinansierte delen av sykefraværet gikk litt ned. 96 pst. av sykepengeutgiftene til arbeidstakere (45 231 mill. kroner) i 2022 gjelder sykepenger ved egen sykdom etter arbeidsgiverperioden på 16 dager (ordinære regler) og sykepenger ved egen sykdom etter fem dager finansiert av arbeidsgiver (midlertidige regler med redusert arbeidsgiverfinansiering i forbindelse med koronapandemien), jf. tabell nedenfor.

Fra 2021 til 2022 gikk utgiftene til sykepenger til arbeidsledige ned med 4,4 pst. til 1 169 mill. kroner. Refusjon til ordningen for kronisk syke ble også redusert med 8,6 pst. til 465 mill. kroner. Utgiftene til refusjonsordningen for gravide var på 62 mill. kroner i 2022, en nedgang på 24,8 pst. fra 2021. Sykepenger til yrkesaktive midlertidig ute av inntektsgivende arbeid økte derimot med 18,7 pst., fra 217 mill. kroner i 2021 til 258 mill. kroner i 2022. For den midlertidige refusjonsordningen for personer som ble rammet av innreise-restriksjoner i 2021, ble det regnskapsført utgifter på 7 mill. kroner i 2022.

¹ <https://oxfordresearch.no/publications/evaluering-av-ny-pleiepengeordning/>

Sykepengeutgifter på post 70 Arbeidstakere mv. etter formål (mill. kroner)

	2020	2021	2022	Endring i pst. 2021–2022
Sykepenger ved egen sykdom etter arbeidsgiverperioden ¹	41 683,0	42 020,3	45 231,1	7,6
Forsikringsordning for frilansere	1,3	1,1	1,1	-1,8
Sykepenger til yrkesaktive midlertidig ute av inntektsgivende arbeid	234,7	217,2	257,8	18,7
Sykepenger til arbeidsledige	965,2	1 222,8	1 169,4	4,4
Refusjon til ordningene for				
– Små bedrifter	13,6	11,4	13,6	19,4
– Kronisk syke	614,4	508,5	465,0	-8,6
– Tilskudd ved arbeidsreiser	5,5	3,6	4,5	25,2
– Gravide	104,0	82,0	61,7	-24,8
– Personer med innreiserestriksjoner	-	418,9	7,0	-98,3
Sum	43 621,7	44 486,1	47 211,1	6,1

¹ Tallene for 2020 og 2021 omfatter også sykepenger ved egen sykdom etter tre dager finansiert av arbeidsgiver, jf. midlertidige regler om redusert arbeidsgiverfinansiering for sykefravær som skyldes koronapandemien.

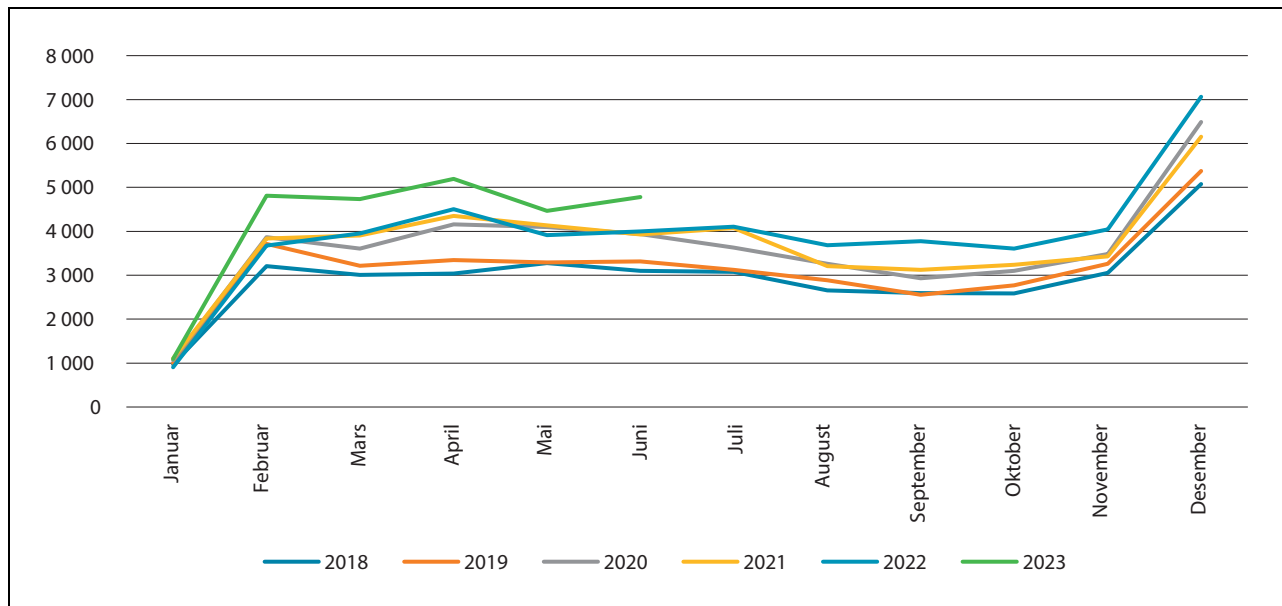
Utgiftene til sykepenger til selvstendig næringsdrivende var 1 478 mill. kroner i 2022. Dette tilsvarer en økning på 4,9 pst. fra 2021.

Utgiftene til pleie-, opplærings- og omsorgspenger økte med 24,7 pst. til 2 121 mill. kroner i 2022. Utgiftene til omsorgspenger kom på 260 mill. kroner i 2022, tilsvarende en økning på 13,1 pst. fra 2021. Utgiftsutviklingen for omsorgspenger de siste årene har sammenheng med de midlertidige tiltakene i forbindelse med pandemien. Utgiftene til opplæringspenger økte til 53 mill. kroner i 2022, en vekst på 21,2 pst. sammenlignet med 2021. Også utgiftene til pleie av syke barn økte i 2022 til 1 765 mill. kroner. Dette tilsvarer en vekst på 27,1 pst fra 2021. Veksten har trolig sammenheng med at pleiepengeordningen for syke barn ble utvidet fra 1. oktober 2017. Reformen innebar en liberalisering både av dokumentasjonskravet av sykdom og en utvidelse av aldersgruppen. Nå mottar langt flere enn tidligere ytelsen. Fra 2016 til 2022 har både antall omsorgspersoner og antall barn omfattet av ordningen blitt mer enn doblet. I 2022 mottok totalt 18 100 omsorgspersoner pleiepenge for pleie og omsorg av totalt 14 000 barn, som utgjør 1,3 pst. av alle barn i aldersgruppen. Aldersfordelingen har også endret seg, med en stor økning blant barn i alderen 10–14 år. Psykiske lidelser og adferdsforstyr-

relser er blitt den vanligste diagnosegruppen.² I 2021 mottok i gjennomsnitt 3 912 omsorgspersoner pleiepenge hver måned for i gjennomsnitt 3 241 barn. I 2022 var gjennomsnittlig antall omsorgspersoner per måned på 3 562, og gjennomsnittlig antall barn på 2 971.

I løpet av 1. halvår 2023 er det regnskapsført 25 073 mill. kroner i sykepenger til arbeidstakere. Dette tilsvarer en nominell økning i utgiftene på 4 133 mill. kroner eller 19,7 pst. sammenlignet med utgangen av 1. halvår 2022. Den nye saksbehandlingsløsningen som er under utvikling på sykepengeområdet krever tilpasninger i Arbeids- og velferdsetaten. Dette, kombinert med stor inngang av søknader i 2022, medførte lavere produksjon og økt saksbehandlingstid på sykepengeområdet. Utgiftsutviklingen i 1. halvår er derfor delvis en konsekvens av at det har vært satt inn ekstra ressurser for å ta unna restanser, og delvis en sterk vekst i det trygdefinansierte fraværet. Det har vært en nedgang i antall sykefraværstilfeller, som indikerer at det er lengden på fraværet som har økt.

² Arbeid og velferd nr. 2 – 2023: Pleiepengeordningen ble utvidet: antall brukere mer enn doblet | Arbeid og velferd (nav.no)



Figur 6.2 Folketrygdens utgifter til sykepenger til arbeidstakere. Mill. kroner. Januar 2018–juni 2023

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

I 1. halvår 2023 er det regnskapsført 799 mill. kroner i sykepenger til selvstendig næringsdrivende, 105 mill. kroner mer enn i 1. halvår 2022. Dette tilsvarer en økning på 15,2 pst. Også for denne gruppen antas økningen å ha sammenheng med at det har vært satt inn ekstra ressurser for å ta unna restanser, samtidig som at det har vært en vekst i det trygdefinansierte fraværet.

Utgiftene til pleie-, opplærings- og omsorgspenger var på 1 144 mill. kroner i 1. halvår 2023, 285 mill. kroner mer enn i 1. halvår 2022. Utgiftsveksten var dermed på 33,2 pst. Veksten har først og fremst sammenheng med økt bruk av pleiepengeordningen for syke barn. Hittil i år har utgiftene til denne ordningen økt med 44,2 pst., til 1 011 mill. kroner. Noe av utgiftsveksten kan trolig også her ses i sammenheng med restansenedbyggingen, men det meste av utgiftsveksten skyldes trolig at pleiepengereformen fortsatt er under innfasing.

Budsjettforslag 2024

Post 70 Sykepenger for arbeidstakere mv., overslagsbevilgning

På bakgrunn av utviklingen i sykefraværet i 1. halvår 2023 og anslag for resten av året er det i budsjettforslaget for 2024 lagt til grunn en økning i det trygdefinansierte sykefraværet tilsvarende 6 pst. i 2023 og en nedgang på 2 pst. i 2024, sam-

menlignet med det gjennomsnittlige nivået året før.

I tillegg til sykefraværet, påvirkes sykepengeutgiftene av sysselsettingsutviklingen og lønnsveksten. I budsjettforslaget for 2024 er det lagt til grunn en økning i sysselsettingen på 1,3 pst. i 2023 og 0,1 pst. i 2024. Videre er det lagt til grunn en økning i sykepengegrunnlaget på 5,5 pst. i 2023 og 4,9 pst. i 2024.

For 2024 foreslås en bevilgning på 54 350 mill. kroner.

Post 71 Sykepenger for selvstendige, overslagsbevilgning

På bakgrunn av utviklingen i sykefraværet i 1. halvår 2023 og anslag for resten av året legges det i budsjettforslaget for 2024 til grunn en økning i det trygdefinansierte sykefraværet for 2023 for selvstendige på 6 pst. sammenliknet med året før. For 2024 legges det til grunn en nedgang i det trygdefinansierte sykefraværet på 2 pst. sammenliknet med det gjennomsnittlige nivået i 2023. I tillegg er det lagt til grunn en økning i sysselsettingen på 1,3 pst. i 2023 og 0,1 pst. i 2024, og en økning i sykepengegrunnlaget på 4,6 pst. i 2023 og 4,9 pst. i 2024.

For 2024 foreslås en bevilgning på 1 660 mill. kroner.

Post 72 Pleie-, opplærings- og omsorgspenger mv., overslagsbevilgning

I anslaget for 2024 legges det til grunn en underliggende vekst i antall mottakere på 24 pst. i 2023 og 6 pst. i 2024.

Utgiftene på posten påvirkes også av veksten i sykepengegrunnlaget (lønnsvækst). Det legges til grunn en vekst i sykepengegrunnlaget på 5,5 pst. i 2023 og 4,9 pst. i 2024.

For 2024 foreslås en bevilgning på 2 890 mill. kroner.

Post 75 Feriepenger av sykepenger, overslagsbevilgning

For 2024 er det lagt til grunn en feriepengeandel på 5,8 pst. av anslått utbetaling til sykepenger til arbeidstakere i 2023.

For 2024 foreslås en bevilgning på 3 240 mill. kroner.

Post 76 Tilskudd til ekspertbistand og kompetansetiltak for sykmeldte, kan overføres

Som en del av IA-avtalen 2019–2024 er det opprettet et *tilskudd til ekspertbistand*. Formålet med tilskuddsordningen er å forebygge og redusere sykefravær i enkeltsaker med lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær på den enkelte arbeidsplass. Tilskuddet skal dekke utgifter til bistand fra en ekspert for å løse ulike problem som leder til sykefravær, med sikte på å tilbakeføre arbeidstakeren til arbeid.

Tilskuddsordningen, som forvaltes av Arbeids- og velferdsetaten, ble iverksatt 1. september 2019 og er nå forlenget til utgangen av 2024. Bruken av tilskuddsordningen har vært liten. I 2022 var utgiftene til ordningen 23,6 mill. kroner.

Arbeids- og velferdsdirektoratet prøver ut ulike tiltak for å bidra til økt bruk av ordningen. I enkelte fylker er vedtaksmyndigheten delegert fra NAV Arbeidslivssenter til NAV-kontoret som i større grad har oversikt over og kontakt med sykmeldte. Det kan gi et bidrag til å øke kjennskapen til ordningen slik at arbeidsgivere og NAV-kontoret i flere saker vurderer og tar i bruk ordningen. Det har også blitt pekt på at arbeidsgivere synes det er vanskelig å finne fram til en ekspert på egenhånd, samt søke om tilskudd og refusjon. Arbeids- og velferdsdirektoratet gjennomfører derfor en utprøving i NAV Innlandet hvor etaten innhenter rammeavtaler med eksperter. Det kan bidra til at det bli lettere for arbeidsgivere å ta ord-

ningen i bruk. Arbeids- og velferdsetaten vil kartlegge erfaringer fra utprøvingene.

Arbeids- og velferdsdirektoratet vil i samråd med partene i arbeidslivet vurdere andre mulige tiltak for å gjøre tilskuddsordningen bedre kjent og slik bidra til at ordningen blir tatt i bruk i større omfang.

Som en del av IA-avtalen for 2019–2024 er det satt i gang et *forsøk med bruk av kompetansetiltak* for langtidssykmeldte som ikke kan komme tilbake til sin tidligere arbeidsgiver, og som har behov for kompetansetiltak for å kunne kvalifiseres til annet arbeid. Forsøket skal gi ny kunnskap om hvordan kompetanse kan styrke arbeidstilknytningen til personer i målgruppen ved å redusere sykefraværet og hindre varig frafall fra arbeidslivet. Gjennomføringen av forsøket har vært noe forsinket som følge av koronapandemien. Forsøket gjennomføres i Agder, Øst-Viken, Innlandet, Nordland, Troms og Finnmark. Forsøket skal gi ny kunnskap om hvorvidt og hvordan kompetanse kan styrke arbeidstilknytningen til personer i målgruppen.

Bruken av tilskudd til forsøk med kompetansetiltak har vært liten. I 2022 var utgiftene på 9,5 mill. kroner.

Oslo Economics har gjennomført en prosessevaluering av forsøket som bl.a. viser at:

- Tiltaket i hovedsak er brukt av sykmeldte med lite utdanning som er i fysisk krevende yrker og har diagnoser som er lite forenlige med arbeidsoppgavene over tid.
- Kandidatene opplever tiltaket som nyttig og en del av dem går over i nytt arbeid. På evalueringstidspunktet var det få som hadde avsluttet opplæringen og de som var ferdige hadde avsluttet relativt nylig. Det var derfor ikke grunnlag for å vurdere betydningen av tiltaket over tid. Det planlegges derfor en ny evaluering som finansieres over kap. 601, post 22 IA-kunnskapsmidler.
- Forsøket er ressurskrevende for Arbeids- og velferdsetaten som gjennomfører mange kartleggingsamtaler med sykmeldte, men bare en liten andel av samtalene resulterer i et opplæringstiltak. NAV-veilederne mener likevel at også selve kartleggingsamtalen er verdifull for brukerne.

På bakgrunn av evalueringsrapporten fra Oslo Economics ble Arbeids- og velferdsetatens ressurser til kartleggingsamtaler og rekruttering til forsøket (kap. 605, post 01) styrket i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett for 2023. Ressursene til

kjøp av tiltaksplasser (kap. 2650, post 76) ble tilsvarende redusert.

Budsjettforslag

Det foreslås å omdisponere 10 mill. kroner fra kap. 2650, post 76 til kap. 605, post 01. Bakgrunnen for omdisponeringen er å øke den administrative kapasiteten i Arbeids- og velferdsetaten med sikte på å øke antall langtidssykmeldte som deltar

i forsøket med kompetansetiltak for sykmeldte. Se programkategori 09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken for nærmere omtale.

Regjeringen foreslår at det settes av 51,2 mill. kroner til tilskudd til ekspertbistand og 46,3 mill. kroner til forsøk med kompetansetiltak for sykmeldte i 2024.

For 2024 foreslås en samlet bevilgning under post 76 på 97,5 mill. kroner.

Kap. 2651 Arbeidsavklaringspenger

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
70	Arbeidsavklaringspenger, <i>overslagsbevilgning</i>	35 992 349	35 943 000	44 099 200
71	Tilleggsstønad, <i>overslagsbevilgning</i>	119 000	166 000	145 000
72	Legeerklæringer	420 484	460 000	465 000
	Sum kap. 2651	36 531 833	36 569 000	44 709 200

Hovedtrekk ved regelverket og endringer i regelverket

Arbeidsavklaringspenger skal sikre inntekt for personer som får aktiv behandling, deltar på arbeidsrettede tiltak eller får annen oppfølging med sikte på å skaffe seg eller beholde arbeid. For å ha rett til arbeidsavklaringspenger må arbeidsevnen være nedsatt med minst 50 pst. pga. sykdom, skade eller lyte. Ytelsen innvilges for inntil ett år av gangen. Stønadsperioden for arbeidsavklaringspenger er avgrenset til tre år, med mulighet for forlengelse i inntil to år etter særlige unntaksregler. Arbeidsavklaringspenger beregnes på grunnlag av tidligere pensjonsgivende inntekt opp til seks 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.

Tilleggsstønad skal kompensere for utgifter til bøker og undervisningsmaterieell, reiser, flytting, barnetilsyn og bosted som stønadmottaker har i forbindelse med deltakelse på arbeidsrettede tiltak.

Legeerklæringer gjelder dekning av honorar til erklæringer som Arbeids- og velferdsetaten innhenter fra leger og andre behandlere i tilknytning

til behandling av krav om ytelser fra folketrygden. Posten omfatter også honorar til leger i forbindelse med deltakelse på dialogmøter for sykmeldte.

Det ble innført flere endringer i regelverket for arbeidsavklaringspenger fra 1. juli 2022. Karensperioden i regelverket for arbeidsavklaringspenger er avviklet og unntaksreglene for forlengelse av stønadsperioden er endret. Endringene vil motvirke uheldige avbrudd i avklaringsprosessen for de som har behov for mer tid til å komme tilbake i jobb, og sikre lengre stønadsperiode for de som trenger noe lenger tid for å få arbeidsevnen avklart.

Departementet vil følge med på virkningene av endringene i regelverket fra 1. juli 2022 på stønadmottakernes avklaringsløp, herunder på hvor mange og lange stønadsløp mottakerne nå får før de blir avklart. Dersom det skulle vise seg at endringene har utilsiktede konsekvenser, f.eks. ved at mange mottar arbeidsavklaringspenger i uforholdsmessig lang tid, vil det vurderes om det er behov for å gjøre andre endringer i regelverket.

Mottakere av arbeidsavklaringspenger som har barn, får et fast kronebeløp i barnetillegg. I dag er det slik at forsørgeren ikke har rett til barnetillegg til arbeidsavklaringspenger hvis barnet har egen inntekt som er større enn grunnbeløpet (G pr. 1. mai 2023 er 118 620 kroner). Det samme gjelder hvis barnet har rett til barnepensjon etter

folketrygdloven kapittel 18. Regjeringen foreslår en endring slik at barnetillegget skal gis uavhengig av barnets inntekt/barnepensjon. Endringen foreslås innført fra 1. februar 2024. Det vises til omtale under punkt 6.6 Inntektssikringsordninger som gir økonomisk trygghet og samtidig stimulerer til arbeid. Budsjetteffekten av endringene er omtalt under post 70.

Rapport

Utgiftsutviklingen

I 2022 ble det utbetalt 35 992 mill. kroner til mottakere av arbeidsavklaringspenger. Dette er en økning på 8,5 pst. sammenlignet med 2021. Fra 2021 til 2022 har det vært en økning i antall mottakere av arbeidsavklaringspenger og en økning i gjennomsnittlig utbetaling. I forbindelse med koronapandemien ble det innført en rekke tiltak som ga forlengelse av stønadperioden for mottakere av arbeidsavklaringspenger.³ Særreglene for arbeidsavklaringspenger som følge av koronapandemien og generelle forsinkelser i avklaringsløpene i forbindelse med koronapandemien har bidratt til utsatte avganger fra ordningen.

I 1. halvår 2023 er det regnskapsført 19 566 mill. kroner i utgifter til arbeidsavklaringspenger. Dette innebærer en nominell vekst i utgiftene på 11,1 pst. sammenlignet med 1. halvår 2022.⁴

Den nominelle veksten i utgifter til arbeidsavklaringspenger må både ses i sammenheng med økning i gjennomsnittlig antall mottakere og økning i gjennomsnittlig grunnbeløp i 1. halvår 2023 sett i forhold til 1. halvår 2022. Økningen i

antall mottakere må bl.a. ses i sammenheng med ettervirkninger av koronapandemien og samspillseffekter mellom disse og de varige regjendringene fra 1. juli 2022 (fjerning av karensbestemmelsen og endring i unntaksreglene jf. § 11-12).

I 2022 ble det utbetalt 119 mill. kroner i tilleggsstønader. Dette er en økning på 7 mill. kroner eller 6,7 pst. sammenlignet med 2021. I 1. halvår 2023 er det regnskapsført om lag 69 mill. kroner i tilleggsstønader. Dette innebærer en økning i utgiftene på 12,4 pst. sammenlignet med 1. halvår 2022.

Utgifter til legeerklæringer var 420 mill. kroner i 2022. Dette er en økning på 31 mill. kroner eller 7,9 pst. fra 2021. I første halvår 2023 er det regnskapsført om lag 223 mill. kroner til legeerklæringer. Dette innebærer en økning i utgiftene på 2,6 pst. fra samme periode i fjor.

Mottakere av arbeidsavklaringspenger

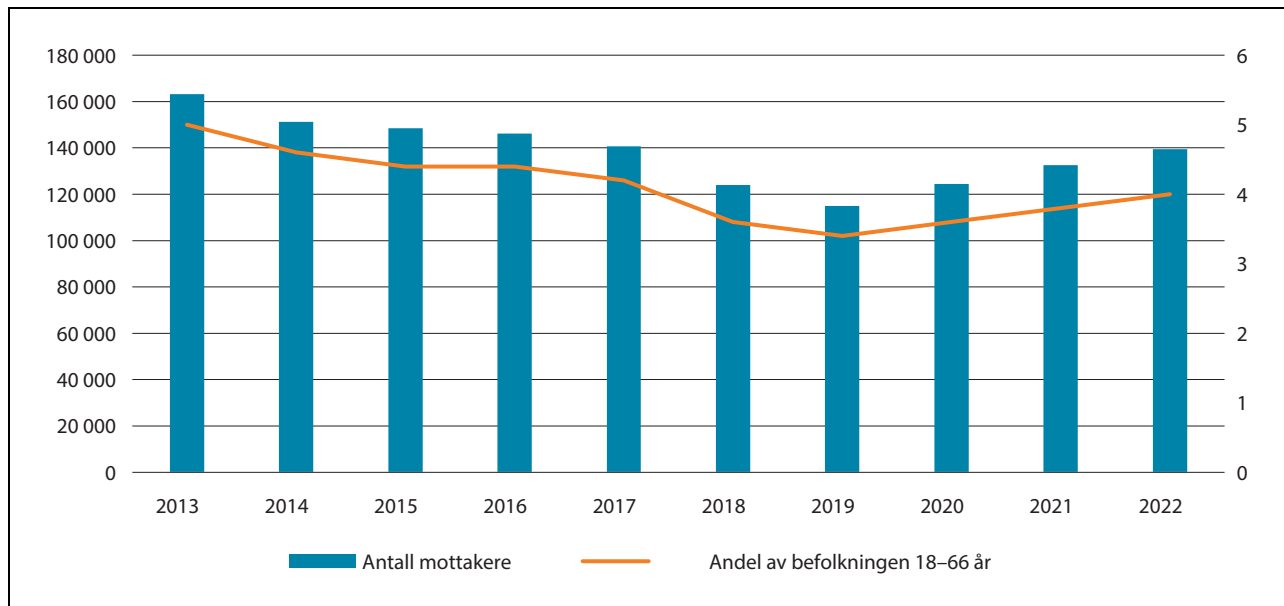
Antall mottakere av arbeidsavklaringspenger var om lag 139 400 i desember 2022. Dette er en økning på om lag 6 800 fra desember 2021, om lag 14 900 fra desember 2020 og om lag 24 500 fra desember 2019.

Antall mottakere av arbeidsavklaringspenger som andel av befolkningen i alderen 18–66 år var 4,2 pst. i juni 2023. Tilsvarende andel i juni 2022 var 3,9 pst. I juni 2023 var det om lag 145 200 mottakere av arbeidsavklaringspenger. Dette er 9 200 flere enn i juni 2022. Veksten i antall mottakere må bl.a. ses i sammenheng med ettervirkninger av koronapandemien og samspillseffekter mellom disse og de varige endringene i regelverket fra 1. juli 2022 (fjerning av karensåret og endringer i unntaksreglene).

Figur 6.3 viser utviklingen i antall personer som mottok arbeidsavklaringspenger i desember måned fra 2013 til 2022.

³ Forlengelse av stønadperioder for arbeidsavklaringspenger var forskriftsfestet i kapittel 5 i midlertidig forskrift 20. mars 2020 nr. 368 om unntak fra folketrygdloven og arbeidsmiljøloven i forbindelse med koronapandemien.

⁴ Arbeidsavklaringspenger utbetales for 14-dagersperioder, og sammensetningen av ukedager i 1. halvår 2022 og 2023 kan ha en liten effekt på utgiftsøkningen.



Figur 6.3 Mottakere av arbeidsavklaringspenger. Tall for desember 2013–2022. Antall mottakere (venstre akse) og andel av befolkningen som mottar ytelsen (høyre akse)

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Arbeidsavklaringspenger ble innført 1. mars 2010 og erstattet de tre tidligere ytelsene rehabiliteringspenger, attføringspenger og tidsbegrenset uførestønad.⁵ Fra 2013 har antallet mottakere og andelen mottakere av befolkningen avtatt fram til desember 2019. Da var det drøyt 48 000 færre mottakere enn i 2013. Den største nedgangen i antall mottakere skjedde i 2018. Dette må ses i lys av regelendringene som ble iverksatt i 2018, og spesielt innstramning i vilkårene for å få unntak fra maksimal varighet og innføring av karen. I 2020,

⁵ Fra mars 2010 økte antallet mottakere fram til sommeren 2011. Antall mottakere avtok fram til 2013.

2021 og 2022 økte antall mottakere, noe som må ses i sammenheng med koronapandemien. Økningen i 2022 er også påvirket av regelendringene som ble innført 1. juli 2022. Disse regelendringene innebærer at det er lettere enn før å fortsette med arbeidsavklaringspenger når den maksimale varigheten nås, enten ved at man får unntak fra den generelle, maksimale varigheten, eller ved at man får innvilget en ny periode med arbeidsavklaringspenger siden karensåret er fjernet. I tillegg innebærer regelendringene som ble innført 1. juli 2022, at de som nådde makstid ved utgangen av juni 2022 og i perioden juli–oktober 2022, kunne få forlenget ytelsen ut oktober 2022.

Antall mottakere av arbeidsavklaringspenger i desember 2022. Etter alder og kjønn

	Under 30 år	30–49 år	50 år og over	Totalt
Kvinner	15 906	38 917	27 696	82 519
Menn	11 932	23 977	20 952	56 861
Sum	27 838	62 894	48 648	139 380

Tabellen ovenfor viser kjønns- og aldersfordelingen blant mottakere av arbeidsavklaringspenger ved utgangen av 2022. Dette er så å si uendret fra 2021. 45,1 pst. av mottakerne av arbeidsavklaringspenger er i aldersgruppen 30–49 år, mens 34,9 pst. er 50 år og eldre. Andelen som er i alders-

gruppen under 30 år er 20 pst. Blant mottakerne av arbeidsavklaringspenger er andelen kvinner 59,2 pst. Andelen kvinner er høyest i aldersgruppen 30–49 år (62 pst.). For de under 30 år og de i aldersgruppen over 50 år er andelen kvinner 57 pst.

*Personer med rett på arbeidsavklaringspenger på tiltak¹ Totalt antall og prosentvis andel på ulike tiltak.
Årsgjennomsnitt, 2020–2022*

	2020	2021	2022
Arbeidspraksis	30,1	28,4	27,3
Arbeidsrettet rehabilitering	1,9	2,1	1,8
Avklaringstiltak	8,5	9,3	8,5
Jobbskaping og egenetablering	0,1	0,1	0,1
Lønnskudd	4,8	5,9	6,1
Oppfølging	26,1	26,1	27,61
Opplæring	28,2	27,5	28,0
Tilrettelagt arbeid	0,2	0,1	0,2
Tilrettelegging	0,3	0,4	0,5
Totalt antall på tiltak	23 068	26 323	27 742

¹ Mottakere av arbeidsavklaringspenger på tiltak er her definert etter rettighet til ytelsen ved utgangen av måneden.

Tabellen viser mottakere av arbeidsavklaringspenger som har rett til tiltak. Gjennomsnittlig antall mottakere av arbeidsavklaringspenger på tiltak var om lag 27 700 i 2022. Dette utgjør om lag 20 pst. av alle mottakerne av arbeidsavklaringspenger.⁶ De fleste av disse var under opplæring (28 pst.), fikk oppfølging (27,6 pst.) eller var i arbeidspraksis (27,3 pst.). Mange mottakere av arbeidsavklaringspenger er under aktiv medisinsk behandling og/eller delvis i ordinært arbeid, og inngår derfor ikke i tabellen ovenfor.

Mottakere av arbeidsavklaringspenger under 30 år

Ved utgangen av 2022 mottok om lag 27 840 personer under 30 år arbeidsavklaringspenger. Dette er en økning på om lag 1 090 personer, eller vel 4 pst. i forhold til utgangen av 2021, da det var

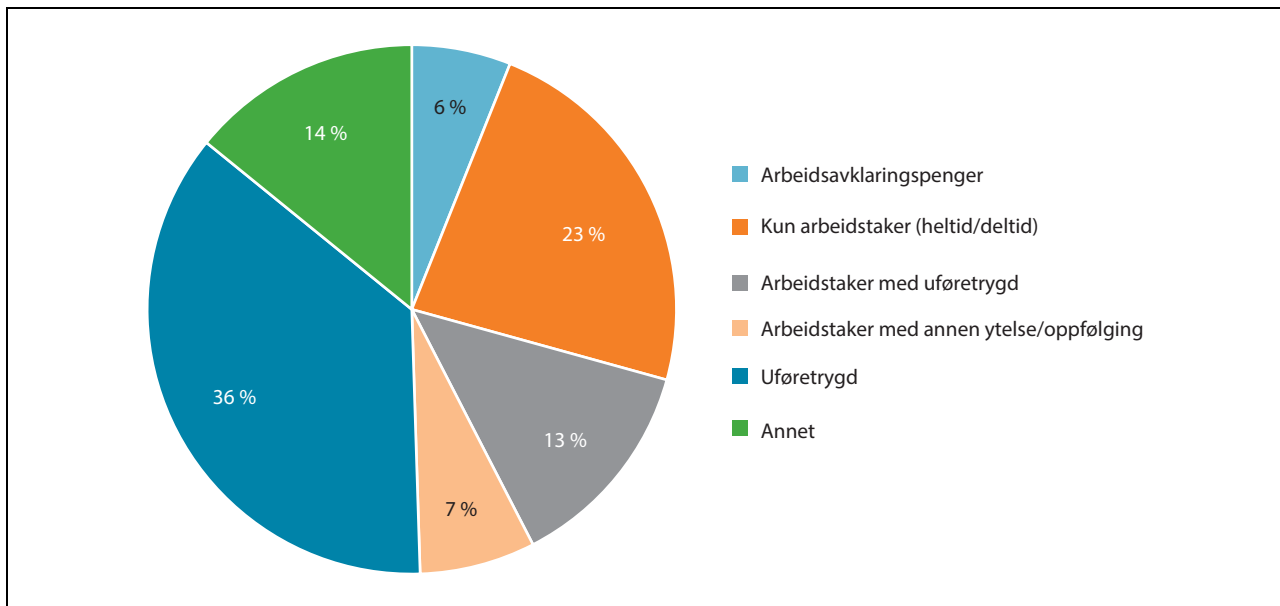
26 750 personer under 30 år som mottok arbeidsavklaringspenger.

Siden 2013 har antallet mottakere av arbeidsavklaringspenger under 30 år økt med nær 450 personer. Andelen mottakere av arbeidsavklaringspenger i aldersgruppen 18-29 år har gått ned fra 3,4 pst. i 2013 til 3,3 pst. i 2022. Befolkningsveksten i aldersgruppen har vært betydelig i samme periode, og den lave veksten må ses i sammenheng med økningen i antall mottakere av uføretrygd under 30 år. Det vises til omtale under kap. 2655 Uførhet.

Status etter avgang fra arbeidsavklaringspenger

Antall avganger fra arbeidsavklaringspenger økte med over 2300 i 2022 og har vært preget av at flere gikk til uføretrygd og arbeid sammenliknet med 2021. Figur 6.4 viser fordelingen på status seks måneder etter avgang for de som avsluttet et stønadsløp i 2022.

⁶ Målt etter rettighet til ytelsen ved utgangen av måneden.



Figur 6.4 Avganger fra arbeidsavklaringspenger i 2022 – status 6 måneder etter avgang.

Kilde: Arbeids- og velferdsdirektoratet

Som det framkommer av figuren, var det om lag 49 pst. som seks måneder etter avgang mottok uføretrygd, enten kun som full eller gradert uføretrygd, eller i kombinasjon med arbeid. Den samlede andelen som mottok uføretrygd var om lag ett prosentpoeng høyere enn for avgangene i 2021, mens antallet økte med rundt 1 700 personer. Videre var det om lag 23 pst. som var i arbeid (heltid eller deltid) uten samtidig å motta andre statlige ytelser.⁷ Dette er ett prosentpoeng høyere enn for 2021. I tillegg var det 20 pst. som var i arbeid samtidig som de mottok en annen ytelse, inkludert de som kombinerte uføretrygd med arbeid – en noe høyere andel enn i 2021. I overkant av 6 pst. av de som avsluttet en stønadsperiode med arbeidsavklaringspenger i 2022, mottok arbeidsavklaringspenger igjen seks måneder etter. Dette er på om lag samme nivå som i 2021.

Om lag 14 pst. av de som avsluttet en stønadsperiode med arbeidsavklaringspenger i 2022, 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 har gått ned med to prosentpoeng fra 2021.

Budsjettforslag 2024

Post 70 Arbeidsavklaringspenger, overslagsbevilgning

For 2024 er det lagt til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere av arbeidsavklaringspenger på 148 300 og en gjennomsnittlig utbetaling per mottaker på 293 729 kroner.

Utgiftsanslaget for 2024 inkluderer anslått effekt av trygdeoppjøret i 2023 og 2024. Som følge av dette øker utgiftsanslaget for 2024 med til sammen 2 139 mill. kroner.

Bevilgningen foreslås økt med 1,2 mill. kroner i 2024 som følge av forslaget til endring om at barnetillegg skal gis uavhengig av barnets inntekt/barnepensjon, jf. omtale under Hovedtrekk ved regelverket og endringer i regelverket ovenfor. Helårseffekten av forslaget inntreffer i 2025 og er anslått til om lag 1,3 mill. kroner.

Bevilgningen foreslås økt med 28 mill. kroner i 2024 som følge av prisjustering av barnetillegget i tråd med anslått endring i KPI i 2024 på 3,8 pst. Det vises til nærmere omtale under mål 6 Inntektssikringsordninger som gir økonomisk trygghet og samtidig stimulerer til arbeid.

For 2024 foreslås en bevilgning på 44 099 mill. kroner.

⁷ Gjelder arbeidsavklaringspenger, uføretrygd, overgangsstønad, tiltakspenger, dagpenger eller alderspensjon.

Post 71 Tilleggsstønad, overslagsbevilgning

For 2024 er det lagt til grunn en økning på 7 pst. i antall mottakere av tilleggsstønader. Satsen til tilleggsstønader prisjusteres med 3,8 pst.

For 2024 foreslås en bevilgning på 145 mill. kroner.

Post 72 Legeerklæringer

Posten gjelder dekning av honorar til erklæringer som Arbeids- og velferdsetaten innhenter fra leger og andre behandlere i tilknytning til behandling av krav om ytelser fra folketrygden. Posten omfatter også honorar til leger i forbindelse med deltakelse på dialogmøter for sykmeldte.

For 2024 foreslås en bevilgning på 465 mill. kroner.

Kap. 2655 Uførhet

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
70	Uføretrygd, <i>overslagsbevilgning</i>	109 894 902	118 400 000	125 575 000
75	Menerstatning ved yrkesskade, <i>overslagsbevilgning</i>	74 174	76 000	94 000
76	Yrkesskadetrygd gml. lovgivning, <i>overslagsbevilgning</i>	34 939	34 000	31 000
	Sum kap. 2655	110 004 015	118 510 000	125 700 000

Hovedtrekk ved regelverket og endringer i regelverket

Uføretrygd skal sikre inntekt til personer som har fått inntektsevnen varig nedsatt med minst 50 pst. pga. sykdom, skade eller lyte. For personer som mottar arbeidsavklaringspenger når krav om uføretrygd settes fram, er det tilstrekkelig at inntektsevnen er varig nedsatt med 40 pst. Det er et vilkår for rett til uføretrygd at vedkommende har gjennomgått hensiktsmessig behandling for å bedre inntektsevnen. Arbeidsrettede tiltak skal være gjennomført hvis ikke åpenbare grunner tilsier at dette ikke er hensiktsmessig.

Uføretrygden 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 seks ganger grunnbeløpet (G) medregnes ikke. For personer som lever sammen med ektefelle/samboer er minste årlige ytelse 2,28 G, men 2,33 G dersom vedkommende mottar en uføretrygd som er en omregnet uførepensjon. For andre utgjør minste årlige ytelse 2,48 G. Den som blir ufør før fylte 26 år pga. alvorlig og varig sykdom som er klart dokumentert, er sikret en årlig minsteytelse på hhv. 2,66 (gift/samboer) eller 2,91 G. Det gis behovsprøvd barnetillegg for hvert barn den uføretrygdede forsørger. Dersom trygdetiden (bosatt og/eller i arbeid i Norge) er

mindre enn 40 år, avkortes uføretrygden tilsvarende.

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 ut fra hvor stor andel uføretrygd ved 100 pst. uføregrad utgjør av inntekten før uførhet, dvs. etter den enkeltes faktiske kompensasjonsgrad. De aller fleste mottakere av uføretrygd har en kompensasjonsgrad på 66 pst. eller lavere. Uføregraden ligger fast selv om uføretrygden blir redusert pga. inntekt.

Mottakere av uføretrygd har rett til barnetillegg hvis de forsørger barn. I dag er det slik at forsørgeren ikke har rett til barnetillegg hvis barnet har egen inntekt som er større enn grunnbeløpet (118 620 kroner fra 1. mai 2023). Regjeringen foreslår en endring slik at barnetillegget skal gis uavhengig av barnets inntekt. Endringen foreslås innført fra 1. juli 2024. Det vises til omtale under punkt 6.6 Inntektssikringsordninger som gir økonomisk trygghet og samtidig stimulerer til arbeid. Budsjetteffekten av endringen er omtalt under post 70.

Etter forslag fra Regjeringen Solberg vedtok Stortinget 10. desember 2020 en reform av folketrygdens ytelser til etterlatte. Reformen trer i kraft 1. januar 2024. Som en del av reformen fases gjenlevedefordeler i uføretrygden fra folketrygden ut. Fra og med 2024 vil det ikke lenger bli innvilget nye gjenlevedetillegg til uføretrygd fra folketrygden. Gjenlevedetillegg til uføretrygd innvilget til og med 2023 videreføres, men unntas fra årlig regulering. Se nærmere omtale under punkt 6.7.3 Pågående prosesser på pensjonsområdet.

Oppfølging av anmodningsvedtak nr. 59,
24. november 2022

«Stortinget ber regjeringen gjennomgå regelverk og praksis for å sikre at man ivaretar CFS/ME-sykes rett til likebehandling med tanke på krav om hensiktsmessig behandling ved søknad om uføretrygd.»

Anmodningsvedtaket følges opp med en redegjørelse for gjennomgangen av regelverk og praksis, jf. omtale under. Se også omtale av vedtaket under del I, punkt 4 Oppmodningsvedtak og anmodningsvedtak nr. 60, 24. november 2022 under.

Personer som har en varig sykdom, skade eller lyte som har ført til varig nedsatt inntektsevne, kan ha rett til uføretrygd fra folketrygden. Det er et vilkår for å få innvilget ytelsen at vedkommende har gjennomgått hensiktsmessig (medisinsk) behandling for å bedre inntektsevnen sin og gjennomført hensiktsmessige arbeidsrettede tiltak. Når Arbeids- og velferdsetaten vurderer hvorvidt kravet til hensiktsmessig behandling er oppfylt, bygger dette på vurderingene til helsevesenet og tilgjengelig tilbud for den aktuelle sykdommen og den konkrete medisinske dokumentasjonen i den enkelte saken. Den vanligste årsaken til avslag på kravet om uføretrygd er at det ikke er godtgjort at all hensiktsmessig behandling har vært gjennomført eller at brukeren ikke er tilstrekkelig avklart. I slike tilfeller vil han eller hun vanligvis ha rett til ny periode med arbeidsavklaringspenger under gjennomføring av ytterligere behandling og avklaring.

I oppfølgingen av anmodningsvedtaket har departementet i samråd med Arbeids- og velferdsdirektoratet gjennomgått regelverk og praksis knyttet til behandling av krav om uføretrygd for personer med CFS/ME.

Folketrygdloven skiller ikke mellom ulike diagnoser eller sykdomstilstander for rett til uføretrygd. Dette har bl. a. sammenheng med at det ikke er diagnosen i seg selv som kan gi rett til en ytelse, men i hvilken grad sykdommen har påvirket inntektsevnen til den enkelte. Noen kan være i fullt arbeid med én sykdom, mens en annen person med den samme diagnosen kan være 100 pst. ufør. Verken Arbeids- og velferdsdirektoratet eller Arbeids- og inkluderingsdepartementet finner det dermed hensiktsmessig å foreslå endringer i folketrygdloven eller forskrifter.

Tidligere har CFS/ME vært omtalt som en egen diagnosegruppe i rundskrivet. Dette kan ha skapt inntrykk av at det skjer en annen og strengere behandling av denne gruppen, og at saksbehandlingen har vært særlig restriktiv sammenlignet med andre diagnosegrupper. Dette har ikke vært formålet med omtalen i rundskrivet, og det har heller ikke vært noen omtale i rundskrivet som kan underbygge en slik forståelse. Det kan likevel være uheldig å trekke fram en enkelt diagnosegruppe slik. Arbeids- og velferdsdirektoratet har derfor valgt å fjerne den tidligere omtalen i rundskrivet.

Det er i dag ingen dokumentert behandling for å kurere CFS/ME. Det er likevel behandlinger og strategier som kan lindre symptom, bedre funksjonsevnen og livskvaliteten til den enkelte. Når Arbeids- og velferdsetaten vurderer om kravet til behandling er oppfylt for den enkelte, legger de til grunn de medisinske opplysningene i saken og fastlegen sin vurdering. Etaten skal ikke kreve at bruker gjennomfører tiltak som det ikke er medisinsk grunnlag for å anbefale. God og tidlig dialog mellom Arbeids- og velferdsetaten, bruker/pasient og lege er viktig. Arbeids- og velferdsetaten har nå i større grad oppmerksomhet på å skape en helhetlig plan for oppfølgingen av den enkelte bruker, framfor å fokusere på de enkelte behandlingstiltakene.

Departementet legger til grunn at endringen av rundskrivet vil legge til rette for likebehandling av krav om uføretrygd mellom personer med CFS/ME og personer med andre diagnoser. Direktoratet har i tillegg planlagt et prøveprosjekt om løsningsteam for brukere med sammensatte problemstillinger, der CFS/ME vil være en aktuell diagnose. I tillegg er det avdekket svakheter i informasjonsutvekslingen mellom helsetjenestene og Arbeids- og velferdsetaten. Det er derfor startet et forprosjekt knyttet til elektronisk informasjonsutveksling med helsetjenesten.

Oppfølging av anmodningsvedtak nr. 60,
24. november 2022

«Stortinget ber regjeringen gjennomgå regelverk og praksis for å sikre at CFS/ME-syke under avklaring ikke blir underlagt krav om behandling som er utilgjengelig, eller som de får avslag på i det offentlige helsevesenet.»

Anmodningsvedtaket følges opp med en redegjørelse for gjennomgangen av regelverk og praksis, jf. omtale under. Se også omtale av vedtaket under del I, punkt 4 Oppmodningsvedtak og anmodningsvedtak nr. 59, 24. november 2022 over.

Gjennomgangen av regelverk og praksis for krav om uføretrygd fra personer med CFS/ME, jf. over, viser også at CFS/ME-syke i perioden under avklaring (mens de som hovedregel mottar arbeidsavklaringspenger) ikke blir underlagt krav til behandling som er utilgjengelig i helsetjenesten. I utgangspunktet vil Arbeids- og velferdsetaten heller ikke kreve at personer under avklaring skal gjennomføre behandling som helsetjenesten avslår. Om det likevel forekommer at anbefalt behandling blir avslått, kan det skyldes at brukeren selv ikke er motivert eller ser behovet, eller at fastlegen vurderer at tilbudet ikke er hensiktsmessig. Et avslag på et rehabiliteringsopphold kan også skyldes at det er behov for å gjennomføre andre behandlingstilbud først, før brukeren kan nyttiggjøre seg av rehabiliteringsoppholdet. I disse tilfellene vil Arbeids- og velferdsetaten gå i dialog med legen for å vurdere hvilke andre tiltak som kan være aktuelle.

Oppfølging av anmodningsvedtak nr. 1219,
10. 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.»

Anmodningsvedtaket blir fulgt opp med en redegjørelse av ulike alternativer, avveininger og vurderinger, jf. omtale under.

Som det framgår nedenfor vil departementet gjennomgå regelverk og praksis knyttet til dagens unntaksregler som skal sikre at mottakere av livsoppholdsytelser skal kunne dekke faste og nød-

vendige utgifter til bolig under langtidsopphold på institusjon. Se også omtale av vedtaket under del I, punkt 4 Oppmodningsvedtak.

Sykepenger, arbeidsavklaringspenger, uføretrygd og pensjoner (ytelser til tidligere familiepleier, ytelser til gjenlevende ektefelle, barnepensjon og alderspensjon) er alle ytelser fra folketrygden som skal dekke utgifter til livsopphold. Hovedregelen i folketrygdloven er derfor at disse ytelsene reduseres ved langtidsopphold i *institusjon under statlig ansvar* med fri kost og losji. Ytelsene gis uten reduksjon i innleggelsesmånedene og de tre påfølgende månedene, og blir deretter redusert.

Dersom mottakeren verken har utgifter til forsørgelse eller bolig, reduseres ytelsene etter nærmere regler. Sykepenger blir redusert med 50 pst., men skal minst tilsvare et sykepengegrunnlag på 50 pst. av grunnbeløpet. Arbeidsavklaringspenger blir redusert med 50 pst., mens uføretrygd skal utgjøre 14 pst. av ytelsen, men likevel minst 45 pst. av grunnbeløpet, justert for uføegrad. Ytelser til tidligere familiepleier, ytelser til gjenlevende ektefelle og barnepensjon til foreldreløst barn skal utgjøre 45 pst. av grunnbeløpet. Barnepensjon til barn som har mistet en forelder, skal utgjøre minst 10 pst. av grunnbeløpet. Alderspensjon skal utgjøre 14 pst., men minst 22,5 pst. av minste pensjonsnivå eller garantipensjon med høy sats.

Det er ikke gitt tilsvarende regler om reduksjon for øvrige livsoppholdsytelser fra folketrygden. Dette har sammenheng med at vilkårene for disse i hovedsak ikke vil være oppfylt under opphold i institusjon, slik at ytelsene i stedet stanses.

Ved langtidsopphold i *kommunale institusjoner* kan kommunen ta betaling, og be Arbeids- og velferdsetaten legge inn trekk direkte i beboerens ytelse.

Sykepenger, arbeidsavklaringspenger, uføretrygd og pensjoner er som nevnt ytelser til livsopphold. Begrunnelsen for reglene om reduksjon er at det ikke anses rimelig at mottakeren over lang tid får uavkortede ytelser til livsopphold samtidig som staten betaler for kost og losji på institusjonen, og dermed dekker deler av utgiftene. Ytelsene skal likevel ikke reduseres når mottakeren forsørger ektefelle eller barn. Årsaken er at mottakere som har forsørgeransvar trenger midler til dette også under opphold på institusjon, og at reduksjon i slike tilfeller kan sette ektefelle eller barn i en vanskelig situasjon.

Dersom mottakeren har faste og nødvendige utgifter til bolig, kan Arbeids- og velferdsetaten bestemme at ytelsen ikke skal reduseres eller

reduseres med mindre enn det følger av de ulike bestemmelsene. Unntaket er presisert i forskrift om beregning av uføretrygd og pensjon under opphold på institusjon. Av forskriften framgår det at mottakeren skal få beholde en så stor del av trygden som er nødvendig for at vedkommende skal kunne beholde boligen sin. Mottakeren skal kunne dekke renter og avdrag på boligen, og husleie når leieavtalen er langvarig. Videre skal mottakeren kunne dekke andre faste utgifter knyttet til boligen, for eksempel forsikringer, kommunale avgifter og nødvendig oppvarming. Formålet med reglene er å sikre at ingen skal miste boligen sin på grunn av reduksjon i ytelsen under institusjonsopphold.

I 1997 ble det innført unntak for reduksjon i pensjonsytelsene (inkludert uførepensjon, som er forløperen til dagens uføretrygd) for opphold i somatiske sykehus. Uføretrygd og pensjoner blir altså ikke redusert dersom mottakeren er innlagt på sykehus for behandling av somatisk sykdom, selv om oppholdet varer mer enn fire måneder. Det er ikke gitt tilsvarende unntak for sykepenge og arbeidsavklaringspenge. Disse to ytelsene blir dermed redusert både ved psykiatriske og somatiske langtidsopphold.

I forarbeidene til innføringen av nevnte unntak for pensjonsytelsene (Ot.prp. nr. 8 for 1996–1997) ble det pekt på at de fleste av innleggelsene på somatiske sykehus var kortvarige, dvs. under fem måneder, slik at det i praksis var sjelden at ytelsene faktisk ble redusert. Det ble uttalt at unntak kun ved somatikk «vil kunne oppleves som lite rimelig for en del pasienter i psykiatriske avdelinger og sykehus. Departementet finner det likevel nødvendig å se saken i helhetlig sammenheng med betalingsordningen for opphold i kommunale sykehjem og aldershjem, hvor det er egenbetaling etter vederlagsforskriften. For beboere med langtidsopphold i psykiatriske sykehus og spesialsykehjem må det først finnes fram til en alternativ form for egenbetaling før ordningen med redusert pensjon kan avvikles.»

Det kan altså se ut til at unntaket først og fremst ble begrunnet med praktiske hensyn. Det var også en forutsetning for å senere vurdere å oppheve reduksjonsreglene ved opphold i psykiatriske avdelinger og sykehus, at disse ble erstattet av egenbetaling. Det ble heller ikke vurdert å innføre tilsvarende unntak for sykepenge og forløperne til arbeidsavklaringspenge. Det er mulig at dette har sammenheng med at reglene for uførepensjon og øvrige pensjoner var samlet i én lovbestemmelse, mens reduksjonsreglene for sykepenge og forløperne til arbeidsavklaringspenge

fulgte av andre bestemmelser. Innføringen av unntaket fra reduksjon i uføretrygd og pensjoner ved opphold på somatiske sykehus, ledet dermed til ulike regler for reduksjon for ulike typer institusjoner, men også for ulike ytelser.

Departementet har vurdert ulike alternativer som kan være egnet til å sikre likebehandling uavhengig av type institusjon:

1. Oppheve reduksjonsreglene for uføretrygdede og pensjonister for alle typer institusjonsopphold.
2. Som alternativ 1, men også for sykepenge og arbeidsavklaringspenge.
3. Erstatte reduksjonsreglene med egenbetaling etter modell fra kommunale institusjoner.
4. Gjeninnføre reduksjonsreglene for uføretrygd og pensjon under somatiske opphold.

Å oppheve alle reduksjonsreglene for uføretrygdede og pensjonister ved statlig institusjon (alternativ 1) sikrer likebehandling mellom uføretrygdede og pensjonister som innlagt på henholdsvis somatisk og psykiatrisk institusjon. Alternativet øker imidlertid forskjellsbehandlingen mellom personer som mottar sykepenge eller arbeidsavklaringspenge, og personer som mottar uføretrygd eller pensjoner. Det vil i tillegg forsterke forskjellsbehandling mellom uføretrygdede og pensjonister som oppholder seg på henholdsvis statlig og kommunal institusjon. Departementet mener derfor at dette alternativet ikke vil være en hensiktsmessig måte å oppnå likebehandling på, og kan ikke tilrå en slik lovendring.

Å oppheve alle reduksjonsreglene for mottakere av sykepenge, arbeidsavklaringspenge, uføretrygd og pensjoner ved statlig institusjon (alternativ 2) sikrer lik behandling av personer som mottar ulike ytelser og er innlagt på ulike statlige helseinstitusjoner. Alternativet øker imidlertid forskjellsbehandlingen mellom langtidsinnleggelse i statlige og kommunale institusjoner. Departementet gjør også oppmerksom på at folketrygdens ytelser til livsopphold stanses eller reduseres ved opphold i en av kriminalomsorgens anstalter med fri kost og losji, med den samme prinsipielle begrunnelsen. Dersom ytelser bare skal stanses eller reduseres ved straffegjennomføring og ikke andre tilfeller med fri kost og losji, må det vurderes nærmere om det i så fall vil kunne være i strid med forbudet mot dobbeltstraff i EMK. Ettersom en eventuell opphevelse av reduksjonsreglene ved opphold på institusjon uansett vil forsterke forskjellsbehandlingen av statlige og kommunale institusjoner, har departementet ikke sett grunn

til å vurdere de menneskerettslige skrankene nærmere.

Departementet mener at heller ikke dette alternativet vil være en hensiktsmessig måte å oppnå likebehandling på, og kan ikke tilrå en slik lovendring.

Å oppheve reduksjonsreglene og erstatte disse med egenbetaling (alternativ 3) vil sikre lik behandling av personer som mottar ulike ytelser og mellom personer som er innlagt på ulike statlige helseinstitusjoner, samt lik behandling mellom statlige og kommunale institusjoner. Dette alternativet vil innebære en meget stor omlegging av dagens system, der administrative oppgaver flyttes fra Arbeids- og velferdsetaten til helsevesenet. Samtidig vil alternativ 4, jf. under, i praksis gi den samme likebehandlingen. Departementet har derfor ikke vurdert dette alternativet nærmere.

Å gjeninnføre reduksjonsreglene for uføretrygd og pensjon under somatiske opphold (alternativ 4) vil gi full likebehandling både mellom personer som mottar ulike ytelser og mellom de ulike statlige institusjonene, og også i praksis likebehandling mellom statlige og kommunale institusjoner.

Mottakere som ikke oppholder seg på institusjon må selv dekke kost og losji, og må dermed bruke en stor del av folketrygdytelsen til dette. Departementet ser ingen gode grunner til å ha særregler som gjør at mottakere som oppholder seg på institusjon skal komme bedre økonomisk ut enn andre. Det er derfor rimelig at disse får en reduksjon i utbetalingene tilsvarende besparelsene ved å bo på institusjon. Det er viktig å understreke at dagens regler tar hensyn til at ikke alle besparelsene nødvendigvis kommer umiddelbart, og ytelsene gis uten reduksjon i innleggelsesmånen og de tre påfølgende månedene, altså i opp til fire måneder. Dersom mottakeren forsørger ektefelle eller barn, blir trygden ikke redusert. Dersom mottakeren har faste og nødvendige utgifter til bolig, reduseres trygden mindre eller ikke i det hele tatt, avhengig av hvor store utgifter som er nødvendig for at mottakeren skal kunne beholde boligen.

Etter departementets syn vil en gjeninnføring av reduksjon i uføretrygd og pensjoner ved opphold på somatisk sykehus, være det alternativet som best sikrer likebehandling på tvers av alle

ytelser, sett opp mot regler om egenbetaling under kommunale institusjoner, regler om reduksjon og bortfall under straffegjennomføring og at formålet med ytelsene er å dekke utgifter til livsopphold.

Opphold i somatiske sykehusavdelinger er imidlertid gjennomgående så kortvarige at de færreste ville fått en reduksjon av sin uføretrygd eller pensjon gjennom alternativ 4. Gjennomsnittlig oppholdstid i 2019 var fire dager, og det var bare 163 opphold på somatisk sykehus som varte over fire måneder.⁸ Dette utgjorde 0,02 pst. av pasientene. Det er uvisst hvor mange av disse som mottok ytelser til livsopphold fra folketrygden. Til sammenligning var det samme år 2 568 opphold på psykiatrisk institusjon eller rusinstitusjon som varte lenger enn fire måneder. Departementet har ikke oppdaterte tall, men finner ikke grunn til å tro at tallene skal være vesentlig annerledes nå.

En eventuell gjeninnføring av reduksjonsreglene for opphold i somatisk sykehus vil kreve mye administrasjon sett opp mot det lille potensialet for besparelser. Det vil bl.a. kreve lovendring og oppdatering av rundskriv, i tillegg til noe økt administrasjon knyttet til håndhevelse av reduksjonsreglene.

Etter en helhetsvurdering vurderer departementet at det ikke er hensiktsmessig å foreslå endringer i dagens regler.

Som det framgår over, kan Arbeids- og velferdsetaten bestemme at ytelsen ikke skal reduseres eller reduseres med mindre enn det følger av de ulike bestemmelsene ved faste og nødvendige utgifter til bolig. Det er viktig for regjeringen at pasienter kan gjennomføre hensiktsmessig behandling uten frykt for å miste boligen, uavhengig av om oppholdet er i somatiske eller psykiatriske institusjoner. Departementet vil derfor gjennomgå denne delen av regelverket, for å vurdere om dagens regelverk og/eller praksis i tilstrekkelig grad sikrer formålet om at mottakere skal kunne dekke faste og nødvendige utgifter til bolig under langtidsoppholdet. Dersom en slik gjennomgang skulle vise at det er behov for å justere regelverk og/eller praksis på området, for å sikre at formålet med denne bestemmelsen blir fulgt, vil departementet ta initiativ til nødvendige justeringer.

⁸ Kilde: Helse- og omsorgsdepartementet

Rapport**Utgiftsutviklingen**

I 2022 var utgiftene til uføretrygd på 109 895 mill. kroner, mot 103 910 mill. kroner i 2021. Dette er en økning på 5 985 mill. kroner, eller 5,8 pst. fra 2021.

Utgiftsveksten skyldes i hovedsak regulering av grunnbeløpet, samt en økning i antall mottakere av uføretrygd. Gjennomsnittlig grunnbeløp økte i perioden 2021 til 2022 med om lag 4,8 pst. Gjennomsnittlig antall mottakere økte med om lag 0,8 pst. fra 2021 til 2022.

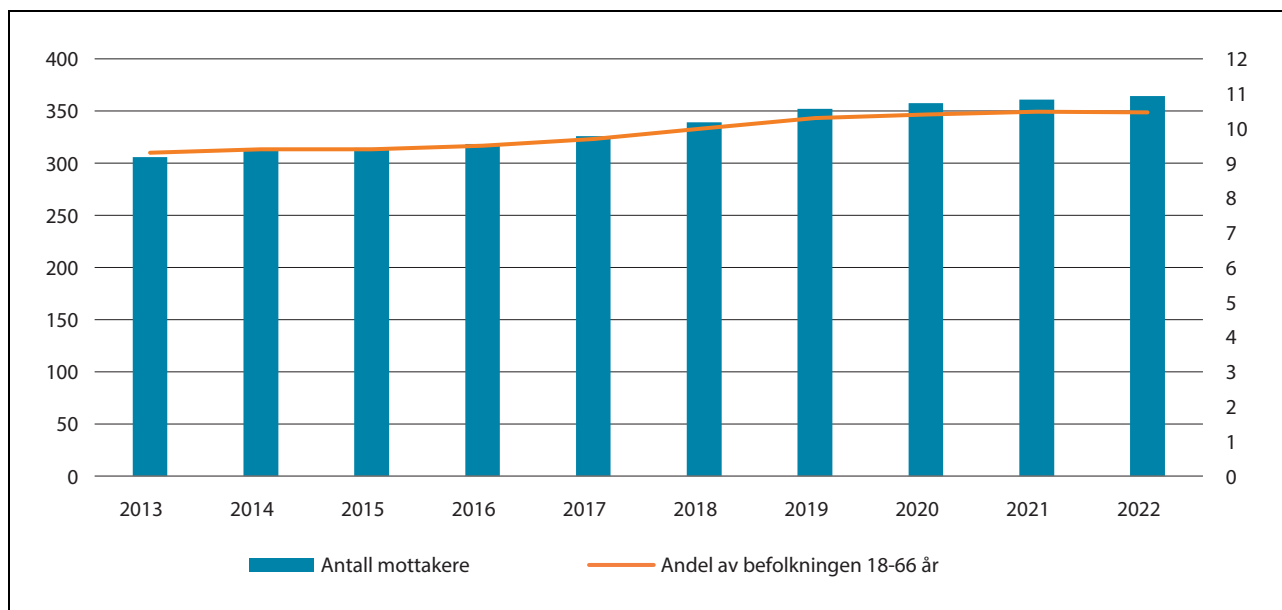
Økningen i utgifter til uføretrygd var imidlertid lavere i 2021 og 2022 enn i de foregående årene. Det skyldes at koronapandemien førte til en midlertidig nedgang i antall mottakere som gikk fra arbeidsavklaringspenger til uføretrygd, som følge av at stønadperioden for mottakere av arbeidsavklaringspenger ble forlenget pga. koronapandemien.

I 1. halvår 2023 er det regnskapsført utgifter på 57 785 mill. kroner til uføretrygd. Dette innebærer en vekst på 6,86 pst. i forhold til samme periode i 2022.

Mottakere av uføretrygd

Per desember 2022 var det registrert 364 440 mottakere av uføretrygd. Det er en økning på 3 500 personer, eller 1,0 pst., fra desember 2021. Antall mottakere av uføretrygd som andel av befolkningen i aldersgruppen 18–66 år var på 10,5 pst. per desember 2022. Det er tilsvarende nivå som i desember 2021. Uføreandelen er dermed fortsatt på et høyere nivå enn ved de tidligere toppårene 2003 og 2004.

Ved utgangen av juni 2023 mottok 366 320 personer uføretrygd, som innebærer en økning på 1 890 personer siden utgangen av 2022. Ved utgangen av juni 2023 mottok 10,5 pst. av befolkningen i aldersgruppen 18–66 år uføretrygd, som er tilnærmet samme nivå som ved utgangen av 2021. Veksten i antall mottakere i 2022 og 1. halvår 2023 har vært lavere enn i 2020 og 2019. Det skyldes i hovedsak færre med overgang fra arbeidsavklaringspenger enn tidligere år, og må ses i sammenheng med midlertidige regelverksendringer for arbeidsavklaringspenger pga. koronapandemien.



Figur 6.5 Mottakere av uføretrygd.¹ Antall mottakere (venstre akse) og mottakere som andel av befolkningen i aldersgruppen 18–66 år (høyre akse) ved utgangen av året. Antall i tusen. Andel i pst. 2013–2022

¹ 11/12 av 18-åringene og 1/12 av 67-åringene er medregnet. Det skyldes at man kan motta uføretrygd fra måneden etter fylte 18 år og til og med måneden ved fylte 67 år.

Figur 6.5 viser utviklingen i antall personer som mottok uføretrygd fra 2013 til 2022. I årene fra 2013 til 2021 har antallet uføretrygdede økt hvert år. Fra 2013 til 2022 har andelen av befolkningen med uføretrygd økt fra 9,3 pst. til 10,5 pst. Andelen uføretrygdede i befolkningen hadde vært mer eller mindre uendret eller synkende i tiåret før 2013.⁹ Under del I, punkt 3.6 Helserelevante ytelse ses utviklingen for de helserelevante ytelsene i sammenheng over flere år, og betydningen av demografiske endringer og arbeidsmarkedssituasjonen drøftes nærmere.

Tabellen nedenfor viser alders- og kjønnsfordelingen blant mottakere av uføretrygd ved utgangen av 2022. Omtrent 6 pst. av mottakerne er i aldersgruppen under 30 år, mens 28,5 pst. er mellom 30 og 49 år. Hovedtyngden av mottakerne er 50 år og over, og utgjør like under 60 pst. av alle

mottakerne. Andelen kvinner er høyest i aldersgruppene 30–49 år og de fra 50 år og over, henholdsvis 58,5 pst. og 59,7 pst. Blant de under 30 år utgjør menn 53,7 pst. Fordelingen av uføretrygdede etter alder og kjønn er så å si uendret fra 2021.

⁹ 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 uførestønning ble innført i 2004, fikk mange som tidligere ville fått innvilget uførepensjon i stedet tidsbegrenset uførestønning. Det førte til at antallet uførepensjonister/-trygdede avtok i årene etter at tidsbegrenset uførestønning ble innført. Antall uføretrygdede som andel av befolkningen i aldersgruppen 18–66 år avtok etter innføringen av tidsbegrenset uførestønning. I 2003 utgjorde andelen uføretrygdede 10,4 pst. av befolkningen. Tidsbegrenset uførestønning ble avviklet 1. mars 2010. Eksisterende mottakere ble overført til arbeidsavklaringspenger.

Antall mottakere av uføretrygd i desember 2022. Etter alder og kjønn

	Under 30 år	30–49 år	50 år og over	Uoppgitt	Totalt
Kvinner	10 114	60 862	142 400	7	213 383
Menn	11 703	43 125	96 215	11	151 054
Sum	21 817	103 987	238 615	18	364 437

Som andel av befolkningen er det flere kvinner enn menn som mottar uføretrygd. 12,5 pst. av kvinner i aldersgruppen 18–66 år mottok uføretrygd ved utgangen 2022, mot 8,5 pst. av menn i samme aldersgruppe. Dette er omtrent uendret for både menn og kvinner sammenlignet med 2021. Uføreandelen blant kvinner er høyere enn blant menn i samtlige aldersgrupper eldre enn 24 år. I aldersgruppene 18–19 år og 20–24 år er andelen menn høyere. Forskjellene mellom kjønnene øker med alderen og er særlig stor for gruppen 50 år og eldre. Sammenlignet med utgangen av desember 2021 gikk uføreandelen ned for de over 50 år, hvor de over 65 år hadde størst nedgang.

For aldersgruppene 25–44 år økte andelen, mens for 18–24 og 45–49-åringene var andelen uendret. Nedgangen for aldersgruppene over 55 år, men spesielt de over 65 år, har bidratt til at uføreandelen i alt har holdt seg forholdsvis stabil over tid. Andelen unge uføre i pst. av befolkningen i samme aldersgruppe var på 2,6 pst. per desember 2022, og andelen unge uføretrygdede holder seg dermed på samme nivå som ved utgangen av 2021. Utviklingen det siste året viser samme andel for aldersgruppen 18–19 år og 20–24 år, men for aldersgruppen 25–29 år økte andelen det siste året med 0,1 prosentpoeng.

Antall nye mottakere av uføretrygd i løpet av året og prosentvis endring fra året før. 2020–2022

År	Antall nye mottakere av uføretrygd			Prosentvis endring fra året før		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
2020	28 975	12 298	16 677	-21,0	-20,2	-21,6
2021	28 114	11 804	16 310	-3,0	-4,0	-2,2
2022	28 671	12 111	16 560	2,0	2,6	1,5

Tabellen ovenfor viser antall nye mottakere av uføretrygd i løpet av året og prosentvis endring fra tidligere år. Det var en nedgang i antall nye mottakere av uføretrygd blant begge kjønn fra 2020 til 2021. Dette har snudd i 2022, ved at det var 28 671 nye uføretrygdede, som er om lag 557 flere nye uføretrygdede enn i 2021. For kvinner var det 250 flere nye mottakere i 2022, mens det blant menn var 307 flere nye mottakere, sammenlignet med 2021. Av nye uføretrygdede i 2022 var 57,8 pst. kvinner. Andelen er 0,3 prosentpoeng lavere enn i 2021.

Per desember 2022 var det 370 000 personer med et vedtak om uføretrygd. Av disse var 18,5 pst. registrert med et arbeidsforhold. Dette er 0,5 prosentpoeng høyere enn i desember 2021. I underkant av 80 pst. av mottakerne av uføretrygd mottok 100 pst. uføretrygd. Av disse var 4,9 pst. registrert med et arbeidsforhold. Om lag 20 pst. av alle uføretrygdede hadde vedtak om gradert uføretrygd. Av disse var 71,5 pst. registrert med et arbeidsforhold.

Gjennomsnittlig utbetalingsgrad, dvs. justert for reduksjon mot samtidig pensjonsgivende inntekt, var 92,9 pst. i desember 2022. Det er likt som på samme tid i 2021.

Pga. den midlertidige utvidelsen av stønadsperioden for arbeidsavklaringspenger etter folketrygdloven § 11-12 og § 11-18 i forbindelse med koronapandemien, var antall nye uføresaker til behandling i 2020 og 2021 lavere enn i tidligere år. I 2022 økte antallet, men er fortsatt på et lavere nivå enn før pandemien. Gjennomsnittlig antall nye saker til behandling per måned i 2020, 2021 og 2022 var hhv. 3 160, 3 040 og 3160. Til sammenlikning var antallet 3 850 i 2019.

Mottakere av uføretrygd under 30 år

Ved utgangen av 2022 mottok om lag 21 820 personer under 30 år uføretrygd. Dette er en økning på om lag 380 personer, eller 1,8 pst., i forhold til utgangen av 2021, da det var 21 440 personer under 30 år som mottok uføretrygd.

Siden 2013 har antall uføretrygdede under 30 år økt med om lag 11 370 personer. Det har vært en betydelig befolkningsvekst i aldersgruppen i perioden, men likevel har andelen uføre i aldersgruppen under 30 år doblet seg fra om lag 1,3 pst. i 2013 til om lag 2,6 pst. i 2022. Endringer i regelverket for 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 en uføretelse. Det har også blitt vist til at selve overførin-

gen av mottakere av rehabiliteringspenger, attføringspenger og tidsbegrenset uførestønad til arbeidsavklaringspenger i 2010, ga mulighet for ekstra lange forløp før avklaring mot uføretrygd.

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 medisinske lidelser når voksenalder.¹⁰

Budsjettforslag 2024

Post 70 Uføretrygd, overslagsbevilgning

For 2024 er det lagt til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere av uføretrygd på 373 067 og en gjennomsnittlig årlig utbetaling per mottaker på 336 583 kroner.

Utgiftsanslaget for 2024 inkluderer anslått effekt av trygdeoppjøret i 2023 og 2024. Som følge av dette øker utgiftsanslaget på posten med 6 188 mill. kroner.

Reform av folketrygdens ytelser til etterlatte trer i kraft 1. januar 2024, jf. omtale under Hovedtrekk ved regelverket og endringer i regelverket ovenfor. Som en del av reformen fases gjenlevedefordeler i uføretrygden fra folketrygden ut. Som følge av dette er det anslått en reduksjon på om lag 67 mill. kroner på post 70.

Bevilgningen foreslås økt med 5 mill. kroner i 2024 som følge av forslaget til endring i regelverket om at barnetillegg skal gis uavhengig av barnets inntekt eller mottak av barnepensjon, jf. omtale under Hovedtrekk ved regelverket og endringer i regelverket ovenfor. Helårseffekten av forslaget inntreffer i 2025 og er anslått til om lag 10 mill. kroner.

For 2024 foreslås en bevilgning på 125 575 mill. kroner.

Post 75 Menerstatning ved yrkesskade, overslagsbevilgning

Posten dekker utgifter til menerstatning ved yrkesskade etter folketrygdloven § 13-17. Menerstatning ved yrkesskade skal gi kompensasjon for ulemper av ikke-økonomisk art som følge av yrkesskade som er godkjent etter folketrygdloven. Menerstatningen utmåles i forhold til graden av medisinsk invaliditet.

Utgiftsanslaget for 2024 inkluderer anslått effekt av trygdeoppjøret i 2023 og 2024. Som

¹⁰ Bragstad, T. (2018) Vekst i uføre trygding blant unge. Arbeid og velferd, 2018(2).

følge av dette øker utgiftsanslaget på posten med 5 mill. kroner.

For 2024 foreslås en bevilgning på 94 mill. kroner.

Post 76 Yrkesskadetrygd gml. lovgivning, overslagsbevilgning

Posten dekker utgifter til uførepensjon for yrkesskader inntruffet før 1971. Yrkesskadetryg-

den har avtakende betydning, som følge av at den bare omfatter skader inntruffet før 1971 og meldt før 1. januar 1990. Utgiftene for denne posten faller derfor marginalt fra år til år.

Utgiftsanslaget for 2024 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2023 og 2024. Som følge av dette øker utgiftsanslaget på posten med 2 mill. kroner.

For 2024 foreslås en bevilgning på 31 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 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.	10 994 270	11 718 170	13 044 950	11,3
	Sum kategori 29.60	10 994 270	11 718 170	13 044 950	11,3

Utgifter under programkategori 29.60 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)

Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
50–89	Overføringer til andre	10 994 270	11 718 170	13 044 950	11,3
	Sum kategori 29.60	10 994 270	11 718 170	13 044 950	11,3

Kap. 2661 Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
70	Grunnstønad, <i>overslagsbevilgning</i>	1 567 300	1 585 000	1 710 000
71	Hjelpestønad, <i>overslagsbevilgning</i>	1 738 710	1 820 000	2 150 000
72	Stønad til servicehund	5 245	9 390	9 905
73	Hjelpemidler mv. under arbeid og utdanning	119 193	117 000	122 100
74	Tilskudd til biler	714 725	750 000	815 000
75	Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler	3 635 284	4 040 000	4 425 000
76	Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler som tjenester	338 296	355 000	417 400
77	Ortopediske hjelpemidler	1 994 418	2 070 000	2 370 600
78	Høreapparater	825 612	915 000	965 000
79	Aktivitetshjelpemidler til personer over 26 år	55 487	56 780	59 945
	Sum kap. 2661	10 994 270	11 718 170	13 044 950

Hovedtrekk ved regelverket og foreslåtte endringer

Kapitlet omfatter grunnstønad og hjelpestønad etter folketrygdloven kapittel 6, og hjelpemidler etter folketrygdloven kapittel 10.

Grunn- og hjelpestønad

Grunn- og hjelpestønad skal gi økonomisk kompensasjon til personer som pga. varig sykdom, skade eller lyte har visse ekstraavgifter, eller som trenger særskilt tilsyn og pleie. Satsene ble økt fra 1. januar 2023 i tråd med forventet prisøkning i 2023. Det ble foretatt en ekstraordinær justering av satsene for grunn- og hjelpestønad med virkning fra 1. juli 2023.

Grunnstønad gis til bestemte formål, bl.a. til drift av tekniske hjelpemidler, transport (herunder drift av bil), klesslitasje, hold av førerhund og servicehund, og fordyret kosthold ved diett. Stønaden gis etter seks satser. Den laveste satsen er 8 688 kroner, og den høyeste satsen er 43 272 kroner i året per 1. juli 2023.

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 15 552 kroner i året per 1. juli 2023. Forhøyet hjelpestønad, som kan tilstås til barn og unge under 18 år med særskilt behov for tilsyn og pleie, er to, fire eller seks ganger ordinær hjelpestønad. Høyeste sats er 93 312 kroner i året per 1. juli 2023.

Gis grunn- og hjelpestønad til barn, er det vanligvis foreldrene som mottar stønaden som verge for barnet. Hjelpestønad er en skattefri kontantytelse som kan benyttes til å kjøpe hjelp.

Stortinget vedtar satsene for grunn- og hjelpestønad i eget romertallsvedtak. Forslag til satser for 2024 framgår av budsjettforslaget for 2024.

Hjelpemidler

Hjelpemidler fra folketrygden kompenserer for utgifter til bedring av arbeidsevnen og funksjonsevnen i dagliglivet for personer som har varig sykdom, skade eller lyte. Det gis stønad til tiltak som er nødvendige og hensiktsmessige for at vedkommende skal bli i stand til å skaffe seg eller beholde arbeid, for å bedre funksjonsevnen i dagliglivet, eller for at personen skal kunne bli pleid i hjemmet.

Stønad kan gis i form av utlån av, tilskudd til eller lån til hjelpemidler, høreapparat, grunnmønstre til søm av klær, førerhund, lese- og sekretærhjelp for blinde og svaksynte, tolkehjelp for døve og hørselshemmede, tolke- og ledsagerhjelp for døvblinde, motorkjøretøy eller annet transportmiddel, ortopediske hjelpemidler, brystproteser, ansiktsdefektproteser, øyepoteser, parykker, briller til barn mv. Det kan også gis stønad til ombygging av maskiner og tilrettelegging av fysisk miljø på arbeidsplassen, og tilskudd til opplæringstiltak.

Endringer i ordningen med aktivitetshjelpemidler for personer over 26 år

Ordningen med aktivitetshjelpemidler til personer over 26 år ble innført som en rammestyrt ordning fra 1. juli 2014. Ordningen legger til rette for at personer med nedsatt funksjonsevne kan delta i fysisk aktivitet, både alene og sammen med andre. Mottakerne av aktivitetshjelpemidler betaler en egenandel på 10 pst. av kjøpesummen for aktivitetshjelpemiddelet, begrenset opp til 5 000 kroner. Det er ingen egenandel for reparasjoner og spesialtilpasninger av aktivitetshjelpemidler.

Siden ordningen er rammestyrt, må Arbeids- og velferdsetaten iverksette stans når bevilgningen er brukt opp, selv om vilkårene for å få tildelt aktivitetshjelpemidler er oppfylt. De senere årene har bevilgningen blitt brukt opp stadig tidligere. Regjeringen ser derfor behov for å gjøre endringer i innretningen av ordningen fra 1. januar 2024.

Det er et stort potensial for økt gjenbruk av aktivitetshjelpemidler. Økt gjenbruk er både økonomisk og bærekraftig, og vil bidra til at flere personer kan tildeles aktivitetshjelpemidler innenfor den faste bevilgningen. Det foreslås derfor å øke egenandelen for utlån av nye aktivitetshjelpemidler, og samtidig redusere egenandelen for utlån av brukte aktivitetshjelpemidler fra og med 1. januar 2024. Disse endringene har som formål å bidra til økt gjenbruk av aktivitetshjelpemidler. Det foreslås videre en mindre egenandel for reparasjoner mv. av utlånte aktivitetshjelpemidler. Det foreslås også at den rammestyrt ordningen fortsatt reguleres i forskrift, men at forskriften hjemles i Stortingets årlige budsjettvedtak og ikke i folketrygdloven kapittel 10.

Brukerorganisasjonene vil bli involvert i det videre arbeidet på egnet måte.

Ortopediske aktivitetshjelpemidler dekkes fra 1. januar 2024 over den generelle ordningen for ortopediske hjelpemidler, kap. 2661, post 77.

Rapport

Grunn- og hjelpestønad

Utgiftene til grunnstønad i 2022 var 1 567 mill. kroner, mot 1 560 mill. kroner i 2021. Utgiftene til hjelpestønad var 1 739 mill. kroner i 2022, mot 1 662 mill. kroner i 2021. I løpet av 2022 fikk i alt 6 446 nye personer innvilget grunnstønad, mens 6 326 nye personer fikk innvilget hjelpestønad.

Tabellene under viser antall mottakere av grunn- og hjelpestønad etter alder og sats per 31. desember 2022. Ved utgangen av 2022 mottok til sammen 130 775 personer grunnstønad og 64 193 personer hjelpestønad. Antall mottakere er i sum 1,9 pst. høyere enn i 2021.

Utgiftsutvikling for grunn- og hjelpestønad i perioden 2020–2022 (mill. kroner)

	2020	2021	2022
Grunnstønad	1 597	1 560	1 567
Hjelpestønad	1 607	1 662	1 739

Antall grunnstønadmottakere etter alder og sats per 31. desember 2022

Alder	I alt	0–17 år	18–66 år	67 år og eldre
Antall i alt	130 775	22 278	75 551	32 946
Sats 1	78 645	13 223	44 235	21 187
Sats 2	23 058	7 473	12 965	2 620
Sats 3	15 812	786	8 934	6 092
Sats 4	10 430	674	7 356	2 400
Sats 5	1 907	88	1 354	465
Sats 6	923	34	707	182

60,1 pst. av grunnstønadmottakerne mottok sats 1 ved utgangen av 2022. 17 pst. av mottakerne var under 18 år.

54,5 pst. av hjelpestønadmottakerne mottok sats 1 ved utgangen av 2022. Det er barn og ungdom i alderen 0–17 år som mottar hjelpestønad etter sats 2–4.

Antall hjelpestønadmottakere etter alder og sats per 31. desember 2022

Alder	I alt	0–17 år	18–66 år	67 år og eldre
Antall i alt	64 193	33 904	23 783	6 506
Sats 1	34 985	4 882	23 611	6 492
Sats 2	20 229	20 157	58	14
Sats 3	7 379	7 345	34	-
Sats 4	1 600	1 520	80	-

Stønad til servicehund

Utgiftene på denne posten var 5,2 mill. kroner i 2022. Det ble utlevert 11 servicehunder til brukere i 2022.

Hjelpemidler mv. under arbeid og utdanning

Utgiftene på denne posten var 119,2 mill. kroner i 2022, mot 109,5 mill. kroner i 2021.

Dette er en sammensatt post med flere typer ytelser. Antall søknader om tilrettelegging på arbeidsplass hadde i 2022 en svak økning i forhold til 2021, mens utgiftene økte med 16 pst. I hoved-

sak gis stønaden til dette formålet i form av lån og tilskudd.

Utgifter til tolkehjelp for hørselshemmede i arbeid og i utdanning, utført av frilanstolker, økte med 6 pst. fra 2021 til 2022. Det var en midlertidig nedgang i utgiftene i 2020 og 2021 som følge av koronapandemien og at antall fast ansatte tolker i Arbeids- og velferdsetaten har økt. Generelt er det et 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.

Utgiftsutvikling for de enkelte stønadene i perioden 2020–2022 (mill. kroner)

	2020	2021	2022
I alt	121,7	109,5	119,2
Lån og tilskudd til tilrettelegging til arbeid	17,1	9,8	11,4
Tolkehjelp hørselshemmede ¹	87,4	83,3	88,7
Tolkehjelp døvblinde ²	4,4	3,4	6,6
Lese- og sekretærhjelp	12,8	13,0	12,5

^{1,2} Utgiftene til tolkehjelp i tabellen gjelder kun utgifter til frilanstolker. I tillegg kommer driftsutgifter til fast ansatte tolker under kap. 605, post 01.

Tilskudd til biler

Det kan gis økonomisk tilskudd til ordinære biler (gruppe 1) til arbeid og utdanning, eller rente- og avdragsfrie lån til spesialtilpassede biler (gruppe 2).

Utgiftene til bilstønad var 714 mill. kroner i 2022, mot 642,9 mill. kroner i 2021. Dette innebærer en økning på 11,1 pst. Leveringsproble-

mene som oppstod høsten 2021 og som varte fram til første del av 2022, løste seg fra høsten 2022. Som følge av forsinkede leveranser, økte utgiftene mot slutten av 2022 og første del av 2023.

Antall søknader om stønad til bil i gruppe 1 gikk noe ned fra 2021 til 2022. Antall søknader om stønad til bil i gruppe 2 og antall innvilgelser av stønad til bil i gruppe 2 gikk også ned fra 2021 til 2022.

Utgiftsutvikling på de enkelte stønadene på bilområdet, hele året i perioden 2020–2022 (mill. kroner)

	2020	2021	2022
I alt	766,2	642,9	714,4
Kjøp av bil gruppe 1	11,2	9,4	10,2
Kjøp av bil gruppe 2	438,4	349,0	456,2
Utstyr, ombygging, kjøreopplæring	317,8	280,4	249,5
Innbetaling gjeldsoppgjør, mv.	-1,1	-2,0	-1,5

Innbetalingene ved gjeldsoppgjør er i hovedsak flyttet over til kap. 5701, post 88.

Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler

Utgiftene på denne posten var 3 636 mill. kroner i 2022. Det er en økning på 3,7 pst. fra 2021, da utgiftene var 3 506 mill. kroner. De største hovedgruppene i 2022 var hjelpemidler til husholdning og bolig (930 mill. kroner), kommunikasjons- og datahjelpemidler (706 mill. kroner) og elektrisk rullestol (679 mill. kroner).

I 2022 var det 162 889 brukere som mottok et eller flere utlån gjennom hjelpemiddelsentralene. Dette var en økning på 4,3 pst. fra 2021. Det var i tillegg 17 376 brukere som fikk service på hjelpemidler, og 17 514 brukere som fikk råd, veiledning mv. Om lag 10 pst. av alle registrerte hjelpemiddelbrukere er barn og unge under 18 år. Andelen i yrkesaktiv alder er om lag 37 pst., mens rundt 53 pst. av brukerne er personer over 67 år. Kommunene satser i stor grad på hjemmebasert omsorg i egne boliger framfor institusjoner, noe som bidrar til økt behov for utlån av hjelpemidler.

Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler som tjenester

Dette er en sammensatt post med flere typer ytelser. Utgiftene på posten var 338,3 mill. kroner i 2022, som innebar en økning på 20 pst. fra 2021. Det meste av utgiftene er knyttet til tilpassningskurs og annen opplæring, reise og opphold i forbindelse med 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 opp fra om lag 138 mill. kroner i 2021, til om lag 166 mill. kroner i 2022.

Ortopediske hjelpemidler

Utgiftene til ortopediske hjelpemidler var 1 995 mill. kroner i 2022. Det var en økning på 8,6 pst. fra 2021. De største produktgruppene det ble gitt støtte til i 2022 var ortoser og fotsenger (820 mill. kroner), proteser (500 mill. kroner) og fottøy (545 mill. kroner).

Høreapparater og tinnitusmaskerere

De samlede utgiftene på posten var 826 mill. kroner i 2022. Det var en økning på 2,7 pst. fra 2021.

Det kom inn 61 491 søknader om stønad til høreapparat i 2022. Det var en nedgang på 7,0 pst. fra 2021. For tinnitusmaskerere kom det inn 2 959 søknader, som var en nedgang på 16,4 pst. fra 2021. Reparasjoner økte med 15 pst. fra 2021 til 2022.

Aktivitetshjelpemidler til personer over 26 år

Det ble kjøpt inn hjelpemidler i ordningen for 57,2 mill. kroner i 2022. Kjøp av tjenester utgjorde 0,9 mill. kroner, og det ble innbetalt egenandeler på om lag 2,6 mill. kroner. I 1. halvår 2023 var de regnskapsførte utgiftene til aktivitetshjelpemidler for personer over 26 år 50,0 mill. kroner. Det ble innbetalt egenandeler på om lag 2,3 mill. kroner.

Budsjettforslag 2024

Post 70 Grunnstønad, overslagsbevilgning

Det er lagt til grunn et gjennomsnittlig antall grunnstønadsmottakere på 132 140 i 2023 og 136 104 i 2024. For 2024 foreslås det å nominelt videreføre sats 1–4 og å oppjustere sats 5 og 6 i tråd med en prisøkning på 3,8 pst. Følgende satser foreslås fra 1. januar 2024:

- Sats 1: 8 688 kroner
- Sats 2: 13 248 kroner
- Sats 3: 17 364 kroner
- Sats 4: 25 572 kroner
- Sats 5: 35 964 kroner
- Sats 6: 44 928 kroner

For 2024 foreslås en bevilgning på 1 710 mill. kroner.

Post 71 Hjelpstønad, overslagsbevilgning

Det er lagt til grunn et gjennomsnittlig antall hjelpstønadsmottakere på 63 587 i 2023 og 64 860 i 2024, og en oppjustering av satsene fra 2023 til 2024 i tråd med en prisøkning på 3,8 pst. Følgende satser foreslås fra 1. januar 2024:

- Sats 1: 16 152
- Sats 2: 32 304
- Sats 3: 64 608
- Sats 4: 96 912

For 2024 foreslås en bevilgning på 2 150 mill. kroner.

Post 72 Stønad til servicehund

Posten er rammestyrt. For 2024 er det lagt til grunn en prisøkning på 4,7 pst.

For 2024 foreslås en bevilgning på 9,9 mill. kroner.

Post 73 Hjelpemidler mv. under arbeid og utdanning

Det er lagt til grunn en volumvekst på 14 pst. og en prisøkning på 5,7 pst. i 2023. For 2024 er det lagt til grunn en flat volumvekst og en prisøkning på 4,6 pst.

Det foreslås å styrke tolketjenesten for hørselshemmede, døve og døvblinde ved å øke antallet fast ansatte tolker i Arbeids- og velferdsetaten. Det forventes at en økning i antall fast ansatte tolker vil medføre en viss nedgang i etterspørselen etter frilanstolker. Utgiftene til tolking i regi av frilanstolker på posten er antatt å bli redusert med 3,9 mill. kroner. Det vises for øvrig til omtale under kap. 2661, post 76 og programkategori 09.10, kap. 605, post 01.

For 2024 foreslås en bevilgning på 122,1 mill. kroner.

Post 74 Tilskudd til biler

For 2023 er det lagt til grunn en volumvekst på 15 pst. og en prisøkning på 6 pst. For 2024 er det lagt til grunn en negativ volumvekst på 10 pst. og en prisøkning på 3,8 pst.

For 2024 foreslås en bevilgning på 815 mill. kroner.

Post 75 Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler

Det er lagt til grunn en volumvekst på 4 pst. og en prisøkning på 6 pst. i 2023. For 2024 er det lagt til grunn en volumvekst på 3 pst. og en prisøkning på 3,8 pst.

Installasjon av store og komplekse hjelpemidler må anses som en integrert del av selve hjelpemiddelet og dermed også en forutsetning for bruk. Slike utgifter bør av den grunn dekkes over denne posten i stedet for over driftsbudsjettet til Arbeids- og velferdsetaten. Det foreslås derfor å overføre 80 mill. kroner fra kap. 605, post 01 til kap. 2661, post 75. Det vises for øvrig til omtale i programkategori 09.10, kap. 605, post 01.

For 2024 foreslås en bevilgning på 4 425 mill. kroner.

Post 76 Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler som tjenester

Det er lagt til grunn en volumvekst på 11 pst. og en prisøkning på 5,7 pst. i 2023. For 2024 er det lagt til grunn en volumvekst på 3 pst. og en prisøkning på 4,6 pst.

Det foreslås å styrke tolketjenesten for hørselshemmede, døve og døvblinde ved å øke antall fast ansatte tolker i Arbeids- og velferdsetaten. Når flere av de forventede oppdragene i 2024 kan løses av fast ansatte tolker, må det forventes en viss nedgang i etterspørselen etter frilanstolker. Utgiftene til tolking i regi av frilanstolker på posten er antatt å bli redusert med 2,6 mill. kroner. Det vises for øvrig til omtale under kap. 2661, post 73 og programkategori 09.10, kap. 605, post 01.

For 2024 foreslås en bevilgning på 417,4 mill. kroner.

Post 77 Ortopediske hjelpemidler

Det er lagt til grunn en volumvekst på 4 pst. og en prisøkning på 6 pst. i 2023. For 2024 er det lagt til grunn en volumvekst på 4 pst. og en prisøkning på 3,8 pst.

I forbindelse med endringer i ordningen med aktivitetshjelpemidler for personer over 26 år, foreslås det å overføre 0,6 mill. kroner fra kap. 2661 post 79 til kap. 2661 post 77.

For 2024 foreslås en bevilgning på 2 370,6 mill. kroner.

Post 78 Høreapparater

Det er lagt til grunn en volumvekst på 1 pst. og en prisøkning på 6 pst. i 2023. For 2024 er det lagt til grunn en volumvekst på 3 pst. og en prisøkning på 3,8 pst.

For 2024 foreslås en bevilgning på 965 mill. kroner.

Post 79 Aktivitetshjelpemidler til personer over 26 år

Posten er rammestyrt. For 2024 er det lagt til grunn en prisøkning på 4,7 pst.

I forbindelse med endringer i ordningen med aktivitetshjelpemidler for personer over 26 år, foreslås det å overføre 0,6 mill. kroner til kap. 2661 post 77.

For 2024 foreslås en bevilgning på 59,9 mill. kroner.

Programkategori 29.70 Alderdom

Utgifter under programkategori 29.70 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
2670	Alderdom	272 358 272	289 622 000	316 740 000	9,4
	Sum kategori 29.70	272 358 272	289 622 000	316 740 000	9,4

Utgifter under programkategori 29.70 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
50–89	Overføringer til andre	272 358 272	289 622 000	316 740 000	9,4
	Sum kategori 29.70	272 358 272	289 622 000	316 740 000	9,4

Kap. 2670 Alderdom

(i 1 000 kr)					
Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	
70	Grunnpensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	84 858 219	88 390 000	94 080 000	
71	Tilleggspensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	169 866 842	178 030 000	189 940 000	
72	Inntektpensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	10 506 694	15 610 000	24 480 000	
73	Særtilllegg, pensjonstillegg mv., <i>overslagsbevilgning</i>	7 126 517	7 592 000	8 240 000	
	Sum kap. 2670	272 358 272	289 622 000	316 740 000	

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 eller ingen 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 incentiver til arbeid. Alderspensjonen levealdersjusteres og den har fra 2011 og fram til 2021 blitt regulert med lønnsvekst fratrukket 0,75 pst. Særregler for reguleringen for 2021 gjorde at reguleringen i 2021 tilsvarte lønnsveksten. Fra 2022 reguleres løpende pensjon med gjennomsnittet av lønns- og prisveksten.

Det er innført nye opptjeningsregler for personer født f.o.m. 1954 der alle år med pensjongs-givende inntekt mellom 13 og 75 år gir pensjonsopp-tjening. For år før 2010 er nedre og øvre aldersgrense for pensjongs-givende inntekt 17 og 69 år. Årskullene 1954–1962 får en forholdsmessig andel av sin alderspensjon beregnet etter disse reglene, mens årskull født i 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 i hovedsak 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 40 års i trygdetid. 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 fem års trygdetid. Fullt minste pensjonsnivå oppnås når en person etter fylte 16 år har 40 år med trygdetid i Norge.

Alderspensjon består etter de nye reglene av inntektpensjon, i hovedsak beregnet ut fra tidligere inntekt. Til personer som har opparbeidet liten eller ingen rett til inntektpensjon, ytes det en garantipensjon.

I inntektpensjonen medregnes all pensjongs-givende inntekt fra 13 til 75 år i pensjonsopptjenin-gen. For hvert år med pensjonsopptjening akku-muleres en pensjonsbeholdning. Årlig pensjonsopptjening tilsvarer 18,1 pst. av den pensjongs-givende inntekten. Alle inntekter opp til et nivå til-svarende 7,1 G medregnes. Årlig pensjon fastsettes på bakgrunn av pensjonsbeholdningen på uttakstidspunktet. Pensjonsbeholdningen gjø-

res da om til en årlig pensjon ved at den divideres med vedkommendes delingstall, som gjenspeiler forventet gjenstående levetid på uttakstidspunk-tet.

Personer med ingen eller lav opptjening av inntektpensjon har rett til garantipensjon dersom den samlede trygdetiden er minst fem år i tidsrommet fra fylte 16 år til og med 66 år. Garantipensjon gis med to satser avhengig av sivilstand og ektefelles/samboers inntektsforhold. Full garanti-pensjon ytes til den som har minst 40 års trygde-tid. Dersom trygdetiden er kortere, blir garanti-pensjonen tilsvarende lavere. Garantipensjonen avkortes med 80 pst. av inntektpensjonen, slik at de som har opptjent noe inntektpensjon får utbe-talt en samlet pensjon som er høyere enn minste-garantien.

Etter forslag fra Regjeringen Solberg vedtok Stortinget 10. desember 2020 en reform av folke-trygdens ytelser til etterlatte. Reformen trer i kraft 1. januar 2024. Som en del av reformen fases gjen-levendefordeler i alderspensjon fra folketrygden ut. Det vil fortsatt gis gjenlewendefordeler i alder-spensjon opptjent etter gammel opptjeningsmo-dell, som blir gitt fullt ut til alderspensjonister født i 1953 eller tidligere og delvis for alderspensjonis-ter født 1954–1962, men denne fordelten unntas fra årlig regulering. For alderspensjon opptjent etter nye regler, som gis fullt ut til alderspensjonister født i 1963 eller senere og delvis til alderspensjo-nister født 1954–1962, gis det ingen tillegg til etterlatte. Se nærmere omtale under punkt 6.7.3 Pågående prosesser på pensjonsområdet.

Rapport

Utviklingen i utgifter til alderspensjon

Fra 1. januar 2011 ble det mulig å ta ut alderspen-sjon fleksibelt mellom 62 og 75 år. Gjennomsnitt-lig antall mottakere av alderspensjon under 67 år utgjorde 24 700 i 2011. Antallet økte hvert år frem til 2018, men med avtakende vekst.

I 2022 var det i gjennomsnitt 85 800 mottakere av alderspensjon under 67 år, en nedgang fra året før på 3 100.

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.)	2022 kroner ¹ (mill. kroner)	Endring (mill. kroner)	Endring (pst.)
2020	241 254	9 147	3,9	262 618	4 879	1,9
2021	256 906	15 652	6,5	269 340	6 722	2,6
2022	272 358	15 452	6,0	272 358	3 019	1,1

¹ Utgifter i 2022-kroner er deflatert med gjennomsnittlig grunnbeløp 2022 = 109 784 kroner.

Fra 2021 til 2022 økte utgiftene til alderspensjon med 6,0 pst. Gjennomsnittlig grunnbeløp økte med 4,8 pst, og regnet i fast grunnbeløp var veksten 1,1 pst. Veksten i utgiftene skyldes økt antall mottakere av alderspensjon som er 67 år og eldre. Utgiftene til alderspensjonister under 67 år gikk ned med 0,2 pst. i 2022, målt i nominelle kroner, mens utgiftene til alderspensjonister som er 67 år eller eldre, økte med 6,5 pst.

Utviklingen i antall mottakere av alderspensjon og minstepensjonister

Antall mottakere av alderspensjon har økt de siste årene. Fra 2020 til 2022 var økningen på 36 800, tilsvarende 3,7 pst. Ved utgangen av 2022 mottok 1 018 200 personer alderspensjon fra folketrygden.

Minstepensjonister utgjorde knapt 13,2 pst. av alle mottakere av alderspensjon ved utgangen i 2022. Andelen gikk ned med 1,4 prosentpoeng sammenlignet med 2021.

Mottakere av alderspensjon og minstepensjonister og andel minstepensjonister. Per 31. desember

År	Antall mottakere av alderspensjon i alt	Antall minstepensjonister	Andel minstepensjonister ¹		
			I alt	Menn	Kvinner
2020	981 400	138 200	14,1	4,2	23,5
2021	1 001 500	146 500	14,6	4,6	24,2
2022	1 018 200	134 500	13,2	4,2	21,8

¹ Andelen mannlige og kvinnelige minstepensjonister er andel av hhv. antall mannlige og kvinnelige mottakere av alderspensjon.

Det er fortsatt en langt høyere andel kvinner enn menn med minstepensjon. Dette skyldes at kvinnene gjennomgående har hatt en svakere tilknytning til arbeidslivet og lavere inntekt enn menn.

Blant kvinner som nå tar ut alderspensjon, er det stadig flere som har vært yrkesaktive. Andelen minstepensjonister blant kvinner forventes derfor å falle videre i årene framover.

Utvikling i gjennomsnittlig pensjon¹ og minstepensjon, 2022-kroner²

År	Alderspensjon			Minstepensjon		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
2020	271 400	301 100	243 100	174 600	140 300	180 400
2021	272 600	300 500	245 900	179 300	145 200	185 300
2022	269 200	295 100	244 500	179 400	146 400	185 400

¹ Tallene for gjennomsnittlig pensjon inkluderer ikke etterbetalinger.

² Beløpene er omregnet til 2022-kroner med utviklingen i konsumprisindeksen.

Gjennomsnittlig alderspensjon gikk ned med 0,8 pst. i realverdi fra 2020 til 2022. Det var en nedgang på 2,0 pst. for menn og en økning med 0,6 pst. for kvinner. Gjennomsnittlig minstepensjon økte 2,7 pst. i realverdi fra 2020 til 2022. Økningen kan sees i sammenheng med en ekstraordinær økning i minste pensjonsnivå for enslige, med virkning fra 1. juli 2021 og særskilte regler for regulering av løpende pensjon i 2021.

Nye mottakere av alderspensjon 62–66 år i 2022

En kan velge å ta ut full alderspensjon eller gradert pensjon med hhv. 20, 40, 50, 60 og 80 pst.

uttaksgrad. Tabellen nedenfor viser at gjennomsnittlig uttaksgrad blant de som tok ut alderspensjon før 67 år i 2022 var på 81,5 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 197 200 kroner. Om en korrigerer for uttaksgrad og beregner gjennomsnittlig alderspensjon gitt at alle hadde tatt ut full alderspensjon, ville denne vært på 239 700 kroner. Gjennomsnittlig pensjon er høyere for menn enn for kvinner som følge av at de har høyere opptjening.

Nye mottakere av alderspensjon 62–66 år i 2022. Gjennomsnittlig uttaksgrad, gjennomsnittlig alderspensjon og gjennomsnittlig alderspensjon korrigert for uttaksgrad. Forutsatt G = 109 784 kroner

	Antall	Gjennomsnittlig uttaksgrad	Gjennomsnittlig pensjon	Gjennomsnittlig pensjon korrigert for uttaksgrad
Kvinner	8 577	77,8	177 500	224 800
Menn	16 107	83,5	207 800	247 600
Totalt	24 684	81,5	197 200	239 700

Budsjettforslag 2024

Regulering av folketrygdens grunnbeløp

Utgiftsanslaget for 2024 inkluderer anslått effekt av trygdeoppkjøret i 2023 og 2024. Det vises til omtale under hver enkelt post. Reguleringsreglene for løpende pensjon er lagt om fra 2022. Løpende pensjoner reguleres fra 1. mai 2022 med gjennomsnittet av lønns- og prisvekst.

Nominell videreføring av gjenlevendefordeler i alderspensjon

Reform av folketrygdens ytelser til etterlatte trer i kraft 1. januar 2024, jf. omtale under hovedtrekk ved regelverket ovenfor. Som en del av reformen vil innvilgede gjenlevendetillegg for personer født 1944 og senere holdes nominelt uendret, det vil si at verdien av gjenlevendefordelen videreføres som et eget tillegg som ikke oppreguleres i forbindelse med de årlige reguleringene av alderspensjon. Budsjetteffekten av nominell videreføring av gjenlevendefordeler i alderspensjon er anslått til 88 mill. kroner i 2024.

Post 70 Grunnpensjon, overslagsbevilgning

I budsjettforslaget for 2024 er det lagt til grunn at gjennomsnittlig antall personer med grunnpensjon vil utgjøre 1 050 600 og at gjennomsnittlig grunnpensjon vil utgjøre 89 500 kroner.

Utgiftsanslaget for 2024 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2023 og 2024. Som følge av dette øker anslaget på post 70 med 4 320 mill. kroner.

For 2024 foreslås en bevilgning på 94 080 mill. kroner.

Post 71 Tilleggspensjon, overslagsbevilgning

I budsjettforslaget for 2024 er det lagt til grunn at gjennomsnittlig antall personer med tilleggspensjon vil utgjøre 1 030 500 og at gjennomsnittlig tilleggspensjon vil utgjøre 184 300 kroner.

Utgiftsanslaget for 2024 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2023 og 2024. Som følge av dette øker anslaget på post 71 med 8 720 mill. kroner.

For 2024 foreslås en bevilgning på 189 940 mill. kroner.

Post 72 Inntektpensjon overslagsbevilgning

I budsjettforslaget for 2024 er det lagt til grunn at gjennomsnittlig antall personer med inntektspen-

sjon vil utgjøre 279 200 og at gjennomsnittlig inntektpensjon vil utgjøre 87 700 kroner.

Utgiftsanslaget for 2024 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2023 og 2024. Som følge av dette øker anslaget på post 72 med 1 120 mill. kroner.

For 2024 foreslås en bevilgning på 24 480 mill. kroner.

Post 73 Sært tillegg, pensjonstillegg mv., overslagsbevilgning

Posten dekker flere ulike tillegg til alderspensjon: sært tillegg, pensjonstillegg, minstenivåtillegg, garantipensjon, skjermingstillegg og forsørgings-tillegg. Om lag 57 pst. av bevilgningen for 2024 gjelder sært tillegg og pensjonstillegg. Det er lagt til grunn at gjennomsnittlig antall med sært tillegg eller pensjonstillegg vil utgjøre 126 100 i 2024, og at gjennomsnittlig sært tillegg/pensjonstillegg vil utgjøre 37 200 kroner.

Utgiftsanslaget for 2024 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjøret i 2023 og 2024. Som følge av dette øker anslaget på post 73 med 380 mill. kroner.

For 2024 foreslås en bevilgning på 8 240 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 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
2680	Etterlatte	2 060 674	2 085 200	3 328 600	59,6
2686	Stønad ved gravferd	289 308	295 000	315 000	6,8
	Sum kategori 29.80	2 349 982	2 380 200	3 643 600	53,1

Utgifter under programkategori 29.80 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
50–89	Overføringer til andre	2 349 982	2 380 200	3 643 600	53,1
	Sum kategori 29.80	2 349 982	2 380 200	3 643 600	53,1

Programkategori 29.80 omfatter kapitlene 2680 Etterlatte og 2686 Stønad ved gravferd.

Kap. 2680 Etterlatte omfatter i hovedsak pensjon og omstillingsstønad til gjenlevende ektefeller, tidligere familiepleiere, og barn som har mis-

tet den ene eller begge foreldrene. Gjenlevende ektefeller som er uføre, er behandlet under kap. 2655 Uførhet, og gjenlevende over 67 år er behandlet under kap. 2670 Alderdom.

Kap. 2680 Etterlatte

(i 1 000 kr)				
Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
70	Omstillingsstønad mv., <i>overslagsbevilgning</i>	1 138 813	1 150 000	1 730 000
71	Barnpensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	830 019	840 000	1 596 000
72	Særtilllegg, <i>overslagsbevilgning</i>	88 923	92 000	
74	Tilleggsstønader og stønad til skolepenger, <i>overslagsbevilgning</i>	225	300	200
75	Stønad til barnetilsyn til gjenlevende i arbeid, <i>overslagsbevilgning</i>	2 694	2 900	2 400
	Sum kap. 2680	2 060 674	2 085 200	3 328 600

Som følge av etterlattereformen foreslås følgende endringer i poststruktur fra budsjettåret 2024: Postbenevnelsen på post 70 endres til «omstillingsstønad mv.» og postbenevnelse på post 71 endres til «barnpensjon» (post 72 Særtillegg utgår). I tabellen er det beholdt gammel poststruktur for budsjettårene 2022 og 2023, hvor post 70 hadde benevnelsen «grunnpensjon» og post 71 hadde benevnelsen «tilleggspensjon».

Hovedtrekk ved regelverket og vedtatte endringer

Formålet med ytelser etter denne programkategorien er å sikre inntekt til gjenlevende ektefelle som ikke kan forsørge seg selv, til gjenlevende barn som har mistet den ene eller begge foreldrene og til enslige familiepleiere som ikke kan forsørge seg selv etter at pleieforholdet er opphørt. I tillegg skal ytelsene bidra til hjelp til selvhjelp.

Etter forslag fra Regjeringen Solberg i Prop. 13 L (2020–2021) har Stortinget vedtatt nye etterlatteytelser i folketrygden, jf. lovvedtak 39 (2020–2021) og Innst. 128 L (2020–2021). Lovforslagene bygget på tilrådning fra et offentlig utvalg som har utredet etterlatteytelsene i folketrygden, jf. NOU 2017: 3 *Folketrygdens ytelser til etterlatte – forslag til reform*.

Stortingets vedtak innebærer forenklede regler og økte ytelser til etterlatte barn, at dagens etterlatteytelse til gjenlevende under 67 år skal erstattes av en tidsbegrenset omstillingsstønad med sikte på å at den etterlatte skal bli selvforsørget, og at det ikke lenger skal gis gjenlevendetillegg i uføretrygd eller alderspensjon. Det ble videre fastsatt overgangsregler mellom nytt og gammelt regelverk. Vedtatt regelverk trer i kraft fra 2024. Se nærmere omtale under målet om gode og forutsigbare pensjoner for dagens og fremtidige generasjoner under punkt 6.7, punkt 6.7.3 Pågående prosesser på pensjonsområdet og avsnittet «Reform av ytelser til etterlatte».

Gjenlevende ektefelle

Ytelser til gjenlevende ektefelle under 67 år 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. Etter dagens regler ytes pensjon, overgangsstønad, stønad til

barnetilsyn, tilleggsstønader og stønad til skolepenger mv. En ugift person under 67 år som i minst fem år har hatt nødvendig tilsyn og pleie av foreldre eller annen nærstående, og som står uten andre muligheter til å sørge for sitt livsopphold, kan gis pensjon eller overgangsstønad når pleieforholdet er opphørt.

Med virkning fra 1. januar 2024 erstattes pensjon og overgangsstønad for nye mottakere av en omstillingsstønad der full årlig ytelse utgjør 2,25 ganger grunnbeløpet. Den reduseres med 45 pst. av arbeidsinntekt som årlig overstiger halvparten av grunnbeløpet. Stønaden skal også som hovedregel reduseres forholdsmessig dersom trygdetiden er under 40 år. Omstillingsstønaden kan gis inntil tre år etter dødsfallet, med mulighet for å forlenge stønadsperioden med to år hvis personen er under nødvendig og hensiktsmessig utdanning eller har behov for tiltak for å komme i arbeid. Det vil som utgangspunkt gjelde et krav om å være i arbeid eller arbeidsrettet aktivitet under stønadsperioden. Det er gitt forskrift om kravet til aktivitet, som trer i kraft samtidig med reformen.

Personer som er 60 år eller eldre når de nye reglene trer i kraft og har svak tilknytning til arbeidslivet, kan i utgangspunktet motta omstillingsstønaden fram til de fyller 67 år.

Etter overgangsregler kan personer som på tidspunktet de nye reglene trer i kraft, har rett til ytelser til tidligere familiepleier og gjenlevende ektefelle etter dagens regler, fortsette å motta gjeldende ytelser i tre til fem år etter ikrafttreddelsen. Personer som per 1. januar 2024 er 53 år eller eldre, og som har svak tilknytning til arbeidslivet, kan som hovedregel fortsette å motta ytelsen fram til de fyller 67 år. Fem år etter ikrafttreddelsen av de nye reglene, vil de imidlertid få ytelsen beregnet som en omstillingsstønad.

Etterlattereformen innebærer også at ordningen med å innvilge gjenlevendetillegg og gjenlevendefordeler til uføretrygd og alderspensjon fra folketrygden fases ut. For alderspensjon skjer denne utfasingen ved at det gis gjenlevenderettigheter opptjent etter folketrygdloven kapittel 19, men at fordelene fryses nominelt og unntas fra årlig regulering. For alderspensjon opptjent etter kapittel 20, gis det ingen tillegg til etterlatte. Gjenlevendetillegg til uføretrygd utfases ved at det ikke gis tillegg til nye tilfeller av uføre gjenlevende etter at reformen er trådt i kraft. Gjenlevendetillegg til uføretrygd innvilget før ikrafttredelsestidspunktet videreføres, men unntas fra årlig regulering.

Barnepensjon

Barnepensjon gis til barn som har mistet den ene eller begge foreldrene.

Barnepensjon gis etter dagens regler 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.

Fra 1. januar 2024 gis barnepensjon etter faste satser. Årlig pensjon vil etter nye regler utgjøre ett grunnbeløp for hvert barn dersom barnet har mistet én forelder, og 2,25 grunnbeløp for hvert barn dersom det har mistet begge foreldrene. Pensjonen skal etter hovedregelen reduseres forholdsvis dersom den avdøde hadde mindre enn 40 års trygdetid. Barnepensjonen skal kunne gis inntil barnet fyller 20 år. Barnepensjoner som er under utbetaling når reformen trer i kraft, skal gis

etter nye satser dersom dette gir barnet en høyere ytelse.

Rapport

Utgiftsutviklingen

I nominelle beløp har utgiftene under kap. 2680 hatt en samlet økning på 3 pst. i perioden 2020–2022. I fast grunnbeløp har det vært en nedgang i utgiftene på 5 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 gjenlevendepensjon, da pensjonen avkortes mot inntekt og dermed faller helt bort over visse inntektsnivåer.

Gjenlevende ektefeller med pensjon per 31.12. og endring fra foregående år. 2020–2022

År	Med grunnpensjon		Med sært tillegg		Med tilleggspensjon	
	Antall personer	Endring fra året før	Antall personer	Endring fra året før	Antall personer	Endring fra året før
2020	13 883	-338	4 177	-18	13 577	-344
2021	13 673	-210	4 196	19	13 373	-204
2022	13 579	-94	4 182	-14	13 279	-94

De aller fleste gjenlevende ektefeller med pensjon er kvinner. I 2022 var andelen kvinner på 90 pst. Rundt 45 pst. av enkene og 17 pst. av enkemennene under 67 år mottok pensjon eller overgangsstønnad ved utgangen av 2022.

Andelen gjenlevende ektefeller med fradrag i ytelsen som følge av faktisk eller antatt inntekt, har vært relativt stabil de siste årene.

I 2022 hadde 83 pst. av alle gjenlevende ektefeller med pensjon/stønnad reduksjon i ytelsen som følge av faktisk eller antatt inntekt.

Antall personer med avgang fra gjenlevendepensjon og tilstand etter avgang, 2022

Kjønn	Totalt antall	Alderspensjon/AFP	Uføretrygd	I arbeid ¹	Annet
Totalt	1 816	865	261	378	312
Kvinner	1 541	769	213	293	266
Menn	275	96	48	85	46

¹ Registrert som arbeidstaker.

48 pst. av gjenlevende ektefeller med avgang fra gjenlevendepensjon har overgang til alderspensjon/AFP, mens 14 pst. har blitt uføretrygdede. Videre har 17 pst. mistet pensjonen pga. ekteskapsinngåelse, dødsfall eller andre grunner.¹

De gjenværende 21 pst. er 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 pen-

sjonen avkortes. De som slutter å motta gjenlevendepensjon, har i gjennomsnitt mottatt pensjon i underkant av ni år.

¹ Det er lave antall som har giftet seg eller er registrert som døde, særlig blant menn. For å sikre at statistikk ikke kan føres tilbake til identifiserbare enkeltpersoner, så er kategoriene «gift på nytt» og «død» slått sammen med kategorien «annet» og Alderspensjon/AFP fremstilt samlet.

Barnepensjonister per 31. desember. 2019–2021

	2020	2021	2022	Endring 2020–2022 i pst.
Antall i alt	11 231	11 062	11 016	-1,9
Begge foreldre døde	145	141	145	0,0

Antall barnpensjonister utgjør 0,9 pst. av alle unge mellom 0 og 20 år. Det er om lag 1,4 barn per barnekull som fortsatt har én forelder i live, og rundt 1,3 barn per barnekull blant foreldreløse.

Budsjettforslag 2024

Fra budsjettåret 2024 er poststrukturen på kapittel 2680 endret i samsvar med endringene som følger av etterlattereformen jf. omtale i avsnittet før «Hovedtrekk ved regelverket og vedtatte endringer».

Som et ledd i oppfølgingen av pensjonsreformen, har regjeringen videreført arbeidet med etterlattereformen som ble vedtatt av Stortinget i desember 2020. Nye regler skal gjelde fra 1. januar 2024. Dagens gjenlevendepensjon blir for nye mottakere erstattet av en tidsbegrenset omstillingsstønad med en fast sats til alle, noe som anslås å gi om lag 7 mill. kroner lavere utgifter i 2024. Barnpensjonene blir samtidig styrket, noe som anslås å gi 1 136 mill. kroner i økte utgifter i 2024.

Post 70 Omstillingsstønad mv., overslagsbevilgning

Posten omfatter omstillingsstønad, samt gjenlevendepensjon og tidligere familiepleier etter overgangsregler.

I budsjettforslaget for 2024 anslås det et gjennomsnittlig antall mottakere på om lag 13 000 med en gjennomsnittlig ytelse på om lag kr 133 000.

Utgiftsanslaget for 2024 inkluderer anslått effekt av trygdeoppjøret i 2023 og 2024. Som

følge av dette øker anslaget med 83 mill. kroner på post 70,

For 2024 foreslås en bevilgning på 1 730 mill. kroner.

Post 71 Barnpensjon, overslagsbevilgning

I budsjettforslaget for 2024 er det lagt til grunn et gjennomsnittlig antall mottakere på om lag 13 600, med en gjennomsnittlig ytelse på om lag kr 17 600.

Utgiftsanslaget for 2024 inkluderer anslått effekt av trygdeoppjøret i 2023 og 2024. Som følge av dette øker anslaget med 76 mill. kroner på post 71.

For 2024 foreslås en bevilgning på 1 596 mill. kroner.

Post 74 Tilleggsstønader og stønad til skolepenger, overslagsbevilgning

Posten omfatter stønad til skolepenger og alle tilleggsstønadene, herunder stønad til barnetilsyn til gjenlevende ektefeller og tidligere familiepleiere i utdanning og arbeidssøking, etter samme bestemmelser som for enslig mor eller far, jf. kap. 2620.

For 2024 foreslås en bevilgning på 0,2 mill. kroner.

Post 75 Stønad til barnetilsyn til gjenlevende i arbeid, overslagsbevilgning

Stønad til barnetilsyn gis til gjenlevende ektefeller i arbeid etter samme bestemmelser som for enslig far eller mor, jf. kap. 2620.

For 2024 foreslås en bevilgning på 2,4 mill. kroner.

Kap. 2686 Stønad ved gravferd

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
70	Stønad ved gravferd, <i>overslagsbevilgning</i>	289 308	295 000	315 000
	Sum kap. 2686	289 308	295 000	315 000

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. juli 2023 maksimalt 27 390 kroner. Stønaden er, med unntak for barn under 18 år, behovsprøvd.

Stønad til bæretransport ytes for å dekke nødvendige utgifter til transport av bære dersom

båren med den avdøde må transporteres lengre enn 20 km fra dødssted til nærmeste naturlige gravplass ved bosted. Det gjøres fradrag for en egenandel på 10 pst. av gravferdsstønaden.

Ved dødsfall under opphold utenfor landet, kan det i visse tilfeller ytes stønad etter særskilte regler.

Rapport

Utgiftene til stønad ved gravferd i 2022 var på 289,3 mill. kroner. Av dette ble det utbetalt 217,1 mill. kroner til bæretransport, 64,1 mill. kroner til behovsprøvd gravferdsstønad og 8,2 mill. kroner til gravferdsstønad ved dødfødt barn.

Behovsprøvd gravferdsstønad 2020–2022

År	Utgifter, mill. kroner	Antall mottakere	Mottakere i pst. av antall døde	Gjennomsnittlig beløp, kroner	Maksimal sats, kroner
2020	63,2	3 221	7,9	19 616	24 734
2021	61,2	3 043	7,2	20 127	25 377
2022	64,1	2 994	7,1	21 397	26 011

I 2022 mottok 2 994 personer behovsprøvd gravferdsstønad, mot 3 043 i 2021. Andelen dødsfall hvor det ble gitt behovsprøvd gravferdsstønad var 7,1 pst. I tillegg ble det i 2022 utbetalt stønad til bæretransport for 19 340 personer, og i 471 saker med gravferdsstønad for dødfødte barn.

Budsjettforslag 2024

Post 70 Stønad ved gravferd, overslagsbevilgning

Det foreslås at satsen for den behovsprøvede gravferdsstønaden økes fra maksimalt 27 390 kroner til maksimalt 28 677 kroner fra 1. januar 2024.

I anslagene er gjennomsnittlig antall mottakere av gravferdsstønad anslått til 3 545, og gjennomsnittlig beløp pr. mottaker på 22 456 kroner. For stønad til bæretransport anslås det at antall

mottakere vil bli 19 471, med et gjennomsnittlig beløp pr. mottaker på 12 287 kroner.

For 2024 foreslås en bevilgning på 315 mill. kroner.

Programkategori 29.90 Diverse inntekter

Inntekter under programkategori 29.90 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
5701	Diverse inntekter	2 661 524	2 308 383	2 297 334	-0,5
	Sum kategori 29.90	2 661 524	2 308 383	2 297 334	-0,5

Inntekter under programkategori 29.90 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
50–89	Overføringer fra andre	2 661 524	2 308 383	2 297 334	-0,5
	Sum kategori 29.90	2 661 524	2 308 383	2 297 334	-0,5

Kap. 5701 Diverse inntekter

(i 1 000 kr)					
Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	
71	Refusjon ved yrkesskade	745 052	800 000	764 000	
73	Refusjon fra bidragspliktige	189 621			
80	Renter	2 316	1 000	1 000	
86	Innkrevning feilutbetalinger	1 622 845	1 400 000	1 432 000	
87	Diverse inntekter	23 593	24 383	25 334	
88	Hjelpemiddelsentraler mv.	78 097	83 000	75 000	
	Sum kap. 5701	2 661 524	2 308 383	2 297 334	

Budsjettforslag 2024

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, gitt i medhold av folketrygdloven § 23-8.

Refusjonsordningen bygger på en forenklet modell, basert på at man medregner kapitaliserte uføreytelser fullt ut i beregningsgrunnlaget, mens

andre trygdeytelser ikke tas med. Den avspeiler forholdet mellom folketrygdens utgifter og erstatningsutbetalingene, men tar ikke sikte på å dekke de faktiske trygdeutgifter i de enkelte yrkesskade-tilfeller. Refusjonen skjer gjennom en fastsatt pro-sentsats/refusjonssats av de faktiske erstatnings-utbetalinger fra forsikringsselskaperne. Refusjonssat-sen har vært fastsatt til 120 pst. av erstatningsut-betalingene siden 1991, da ordningen ble innført. Refusjonssatsen beholdes uendret på 120 pst. av erstatningsutbetalingene også i 2023. Av praktiske grunner følger oppgjørsåret kalenderåret, men forsikringsselskaperne kan først ha oppgjøret fer-dig beregnet og utbetalt 1. mars i det etterføl-gende året. Fra 1. januar, fram til forfall 1. mars, blir selskaperne belastet renter i henhold til dags-lånsrenten i Norges Bank.

Nærmere om folketrygdens utgifter og refusjons-inntekter ved yrkesskade

Folketrygdens faktiske utgifter ved yrkesskade er langt større enn beløpet som blir refundert. Dette skyldes at stønadsarter, i hovedsak korttidsytelser som sykepenges 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 forsikringsselskaperne f.o.m. 2019 og t.o.m. juli 2023.

Refusjonsinnbetalinger fra forsikringsselskaperne (mill. kroner)

År	2019	2020	2021	2022	2023
Inntekt	771	841	720,7	745,1	744,4

Inntektene på posten er vanskelig å forutsi. I bud-sjettanslaget er det lagt til grunn et gjennomsnitt av inntekter for 2019–2022 og forventede inntek-ter for 2023.

For 2024 foreslås en bevilgning på 764 mill. kroner.

Post 73 Refusjon bidragspliktige

Ansvar for posten ble overført til Barne- og fami-liedepartementet fra 1.januar 2023. Det vises til Barne- og familiedepartementets Prop. 1 S for 2024, kap. 3841, post 70.

Post 80 Renter

Posten består i hovedsak av morarenter på yrkesskade-forsikringskrav og andre krav hvor det ilegges forsinkelsesrente.

For 2024 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 og AFP. I tillegg regnskaps-fører Helfo refusjon for feilutbetalte ytelses samt renter på slike feilutbetalinger på denne posten. I

tillegg inntektsføres tilbakebetalte feilutbetalinger av ventelønn under posten.

For 2024 trekker forskjellige inntektstyper i ulik retning. Det anslås inntekter fra etterkontroll av feilutbetalinger knyttet til koronarelaterte ytelses på 100 mill. kroner. I motsatt retning trek-ker reduserte inntekter fra Helfo på 68 mill. kro-ner. Posten foreslås derfor økt med 32 mill. kro-ner.

For 2024 foreslås en bevilgning på 1 432 mill. kroner.

Post 87 Diverse inntekter

Posten består i hovedsak av følgende inntekter:

- Inntekter fra tolketjenester på stønadsområdet
- Renteinntekter ved tilbakekreving av feilutbe-talinger
- Gebyrer og tvangsmulkt

For 2024 foreslås en bevilgning på 25,3 mill. kro-ner.

Post 88 Hjelpemiddelsentraler m.m.

Posten omfatter i hovedsak inntekter fra salg av biler og gjeldsoppgjør biler.

For 2024 foreslås en bevilgning på 75 mill. kro-ner.

Programkategori 33.30 Arbeidsliv

Utgifter under programkategori 33.30 fordelt på kapitler

(i 1 000 kr)					
Kap.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
2541	Dagpenger	12 866 285	9 361 800	12 818 000	36,9
2542	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv.	667 212	755 000	865 000	14,6
2543	Midlertidige stønadsordninger for selvstendig næringsdrivende, frilansere og lærlinger	382 239			0,0
Sum kategori 33.30		13 915 736	10 116 800	13 683 000	35,3

Utgifter under programkategori 33.30 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	Endring i pst.
50–89	Overføringer til andre	13 915 736	10 116 800	13 683 000	35,3
Sum kategori 33.30		13 915 736	10 116 800	13 683 000	35,3

Kap. 2541 Dagpenger

(i 1 000 kr)					
Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024	
70	Dagpenger, <i>overslagsbevilgning</i>	12 866 285	9 361 800	12 818 000	
Sum kap. 2541		12 866 285	9 361 800	12 818 000	

Hovedtrekk ved regelverket og foreslåtte endringer

Et av formålene med dagpengeordningen er å kompensere for tap av arbeidsinntekt ved arbeidsledighet. Dagpengenes størrelse og varighet avhenger av tidligere arbeidsinntekt.

Dagpengene er et fordelingspolitisk virkemiddel, og inngår i det sosiale sikkerhetsnettet. Opp-tjeningsprinsippet gir også insentiver til å opparbeide seg rettigheter til dagpenger gjennom arbeid. Samtidig er ordningen utformet med sikte på å motivere til aktiv jobbsøking, bl.a. gjennom aktivitetskrav, mobilitetskrav og sanksjoner. Det gjør dagpengeordningen til et viktig arbeidsmar-

kedspolitisk virkemiddel som skal bidra til økt overgang til arbeid.

Dagpenger kan gis arbeidsledige og permitterte. Det er et krav at arbeidstiden er redusert med minst 50 pst. og at øvrige vilkår er oppfylt, herunder at mottakerne tidligere må ha hatt en minste arbeidsinntekt og er disponible for ethvert arbeid (reell arbeidssøker).

Regjeringen foreslår enkelte endringer i dagpengeregulverket for 2024. Disse er omtalt under.

Ferietillegg til dagpenger

Det vises til anmodningsvedtak nr. 55 av 2. desember 2021: «Stortinget ber regjeringen komme tilbake med forslag til varig ordning for ferietillegg for dagpenger med opptjening i 2022».

For 2023 ble det innført en ordning med ferietillegg til dagpenger som i hovedsak er lik ferietilleggsordningen som gjaldt frem til 2015. Dagpengemottakere som mottok dagpenger i mer enn åtte uker i 2022, fikk i 2023 ferietillegg på 9,5 pst. av utbetalte dagpenger i 2022. Tilsvarende ble det gitt ferietillegg til de som hadde mottatt sykepenge på grunnlag av dagpenger.

I Prop. 1 S (2022–2023) ble det varslet at regjeringen ville se nærmere på mulighetene for å innføre en ordning med ferietillegg til dagpenger fra 2024 som ligger nærmere ordningen med feriepenge for arbeidstakere. I forbindelse med arbeidet med statsbudsjettet for 2024 har det derfor blitt utredet en ordning med ferietillegg til dagpenger hvor dagpengene stanses i juli, men med mulighet for søknadsbasert unntak for dem som ikke har tilstrekkelig opptjente feriepenge. Regjeringen har vurdert at en slik ordning ikke vil være gjennomførbar i praksis.

Regjeringen foreslår derfor å videreføre den ferietilleggsordningen som ble utformet for 2023, i 2024. Tilsvarende tilrås det at ferietillegget til mottakere av sykepenge på grunnlag av dagpenger etter særreglene i folketrygdloven § 8–49, videreføres i 2024.

Endring av reglene om ventetid

Regjeringen foreslår å legge om reglene om ventetid for dagpenger. Omleggingen innebærer å erstatte gjeldende regelverk om ventetid på tre

dager innenfor en referanseperiode på 15 dager før dagpengeutbetalingen starter, med en egenandel som tilsvarer den enkeltes dagsats ganger tre. Egenandelen trekkes fra den eller de første dagpengeutbetalingene. Forslaget er budsjettneutralt. Bakgrunnen for forslaget er at det etter gjeldende regelverk kan ta tid å få avviklet ventetiden dersom dagpengemottakere tar arbeid eller ikke fyller vilkåret om å være «reell arbeidssøker» i deler av referanseperioden. I mange tilfeller fører det til tap av dagpengerett. I tillegg er reglene kompliserte, og dermed vanskelige for brukere å forstå og krevende for Arbeids- og velferdsetaten å veilede om og administrere. Forslaget har vært på alminnelig høring. Ingen høringsinstanser har hatt innvendinger mot endringsforslaget.

Tydeliggjøring av hjemmel for reberegning av dagpengegrunnlaget ved gjenopptak

Folketrygdloven § 4-16 regulerer rett til gjenopptak av dagpengeperioden og reberegning av dagpengegrunnlaget. Det fremgår av bestemmelsen at dagpengegrunnlaget *kan* reberegnes ved gjenopptak etter arbeid som har vart i minst tolv uker, dersom brukeren krever det. Gjeldende praksis er imidlertid slik at når vilkåret om minst tolv ukers arbeid er oppfylt, reberegnes dagpengegrunnlaget alltid dersom dette er til gunst for brukeren, uavhengig av om brukeren krever det eller ikke. Regjeringen foreslår at lovteksten endres slik at lovteksten blir i samsvar med gjeldende praksis.

Rapport

Utviklingen i antall dagpengemottakere

I gjennomsnitt mottok om lag 40 720 personer dagpenger i 2022. I 1. halvår 2023 var det om lag 36 550 dagpengemottakere i gjennomsnitt. Dette er en nedgang på 28,8 pst. sammenlignet med 1. halvår 2022.

I 2022 var utgiftene til dagpenger på om lag 12 866 mill. kroner. I 1. halvår 2023 summerte utgiftene over dagpengekapittelet seg til om lag 5 597 mill. kroner. Det er en reduksjon på rundt 38,7 pst. sammenlignet med 1. halvår 2022.

Tabellen under viser omfang og sammensetning av dagpengemottakere for 2021 og 2022, og 1. halvår 2022 og 2023.

Gjennomsnittlig antall dagpengemottakere, 2021–1. halvår 2023

	2021	2022	1. halvår 2022	1. halvår 2023
Helt ledige ikke permitterte	40 370	18 242	20 712	17 586
Helt ledige permitterte	21 898	4 551	6 772	4 453
Delvis ledige ikke permitterte	13 819	6 380	7 610	5 095
Delvis ledige permitterte	23 914	4 657	7 536	3 854
Andre (inkl. tiltaksdeltakere)	9 234	6 891	8 700	5 562
Sum	109 235	40 721	51 329	36 550

Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Gjennomsnittlig mottok dagpengemottakere ytelsen i 25 uker i 2022. I 2021 mottok dagpengemottakerne ytelsen i 36 uker i gjennomsnitt. Flertallet av dagpengemottakerne er helt ledige (inkl. helt permitterte). I 2022 var det gjennomsnittlig om lag 22 800 personer i denne gruppen. I 1. halvår 2023 var det i gjennomsnitt om lag 22 000 helt ledige dagpengemottakere. Dette er en reduksjon på om lag 19,8 pst. fra 1. halvår 2022.

Fra 2021 til 2022 ble antallet permitterte redusert med om lag 36 600 til et nivå på om lag 9 200 i gjennomsnitt. I 1. halvår 2023 var det i gjennomsnitt 8 300 helt og delvis permitterte, et nivå som var om lag 42 pst. lavere enn samme periode året før.

Bruk av sanksjoner overfor mottakere av dagpenger Sanksjonene mot dem som er selvforskyldt ledige, som uten rimelig grunn lar være å ta jobb eller delta i arbeidsmarkedstiltak, eller som lar være å møte ved NAV-kontoret etter innkalling, er et viktig virkemiddel for å sikre aktiv arbeidssøking. Dagpengeordningens krav til mobilitet og disponibilitet skal praktiseres konsekvent. Avstengning ved enkeltbrudd i kravene skjer i form av forlenget ventetid eller tidsbegrenset bortfall. Dagpen-

gemottakere som ikke fyller vilkåret om å være reell arbeidssøker, får ytelsen stanset.

I 2022 ble det fattet 1 409 vedtak om tidsbegrenset bortfall, og 4 850 vedtak om forlenget ventetid for å få dagpenger som følge av selvforskyldt ledighet. I 1. halvår 2023 ble det fattet 455 vedtak om tidsbegrenset bortfall, og 2 980 vedtak om forlenget ventetid.

Budsjettforslag 2024

Post 70 Dagpenger, overslagsbevilgning

Bevilgningen på posten har blitt endret gjennom 1. halvår 2023. I Revidert nasjonalbudsjett 2023 ble bevilgningen satt til 9 330 mill. kroner.

Bevilgningen foreslås økt med 8 mill. kroner i 2024 som følge av prisjustering av barnetillegget i tråd med anslått KPI i 2024 på 3,8 pst. Det vises til nærmere omtale under punkt 6.6 Inntekts-sikringsordninger som gir økonomisk trygghet og samtidig stimulerer til arbeid. Videre skyldes økningen i bevilgningen i hovedsak at det anslås om lag 6 000 flere dagpengemottakere i 2024 sammenlignet med anslaget i Saldert budsjett 2023.

For 2024 foreslås en bevilgning på 12 818 mill. kroner.

Kap. 5705 Refusjon av dagpenger

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
70	Refusjon av dagpenger, statsgaranti ved konkurs	18 132	23 000	18 000
71	Refusjon av dagpenger for grensearbeidere mv. bosatt i Norge	328	200	300
72	Innkrevning av forskutterte dagpenger	944 971	450 000	150 000
	Sum kap. 5705	963 431	473 200	168 300

Budsjettforslag 2024**Post 70 Refusjon av dagpenger, statsgaranti ved konkurs**

Arbeids- og velferdsetaten kan forskuttere lønns-garantimidler i form av dagpenger dersom vilkårene for dekning gjennom lønns-garantiordningen er til stede. Arbeids- og velferdsetaten fremmer refusjonskrav i konkursboet for utbetalte dagpenger når det blir klart at det vil bli utbetalt lønns-garantimidler til arbeidstaker.

For 2024 foreslås en bevilgning på 18 mill. kroner.

Post 71 Refusjon av dagpenger for grensarbeidere 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 2024 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. Ordningen har ikke vært i bruk siden 2021, og ble avvirket 31. desember 2022.

Tilbakebetalingskrav på forskudd kan inndrives etter reglene i bidragsinnkrevingsloven. Det er Skatteetaten som står for inndrivelsene på vegne av Arbeids- og velferdsetaten.

Utbetaling av forskudd er utgiftsført i statsregnskapet for 2020 under kap. 2541, post 70. Tilbakebetalinger av forskudd er inntektsført mot samme kapittel i henhold til fullmakt fra Stortinget. I 2021 ble det utbetalt 53 mill. kroner i nye forskudd frem til ordningen ble stengt ned 26. mai.

For 2024 foreslås en bevilgning på 150 mill. kroner.

Kap. 2542 Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv.

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
70	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv., <i>overslagsbevilgning</i>	667 212	755 000	865 000
	Sum kap. 2542	667 212	755 000	865 000

Hovedtrekk ved regelverket

Lønns-garantiordningen skal, på visse vilkår, dekke arbeidstakerens utestående krav på lønn mv. når arbeidsgiver går konkurs, jf. lov av 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har ansvar for lønns-garanti-regelverket, og ordningen forvaltes av Arbeids- og velferdsetaten ved NAV Lønns-garanti. I tillegg til skriftlig søknadsbehandling innebærer også lønns-garanti-arbeidet muntlig informasjon og veiledning om garantiordningen til bl.a. arbeidstakere, bobestyrere og tingretter.

Lønns-garantiordningen 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. Lønnskravet 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 Lønns garanti kunne påvirke utgiftene det enkelte året.

Årlige utbetalinger refererer seg i hovedsak til innkomne saker i utbetalingsåret, samt innkomne saker foregående år. Bobestyrere vil ofte måtte bruke noe tid på å få oversikt over konkursboet. Det vil derfor kunne ta litt tid før kravene sendes inn.

Antall konkurser på landsbasis og antall nye saker inn til lønnsgarantiordningen

År	2020	2021	2022
Antall konkurser	4 101	3 325	3 713
Herav antall foretaks konkurser ¹	3 550	2 688	3 040
Antall nye saker inn til lønnsgarantiordningen	2 177	1 516	1 590

¹ Med foretaks konkurser menes konkurser i foretak med ansatte arbeidstakere. I tabellen er det derfor skilt mellom antall konkurser totalt og antall foretaks konkurser, hvor personlige konkurser og enkeltmannsforetak er skilt ut.

Totalt antall konkurser økte med 11,7 pst. fra 2021 til 2022. Tallet omfatter personlige konkurser og foretaks konkurser. Antall foretaks konkurser har i samme periode økt med 13,1 pst., mens det i 1. halvår 2023 har vært en økning på 29,2 pst. Antall ansatte berørt av konkurs gikk i 2022 opp med om lag 28,9 pst., og har i 1. halvår 2023 økt med 35,7 pst. Om lag 55 til 60 pst. av foretaks konkurserne på landsbasis har medført krav til lønns garantiordningen de siste årene. Antall nye saker inn til garantiordningen gikk opp med om lag 4,9 pst. fra 2021 til 2022, og økte med om lag 46,5 pst. i 1. halvår 2023.

I 2022 utgjorde utgiftene 667 mill. kroner, noe som gir en økning på 1,3 pst. fra 2021. I 1. halvår 2023 utgjorde utgiftene på posten 419 mill. kroner. Det er en økning på 30,4 pst. fra 1. halvår 2022.

Budsjettforslag 2024

Post 70 Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv., overslagsbevilgning

Posten dekker utgifter for staten i henhold til lov av 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv.

For 2024 foreslås en bevilgning på 865 mill. kroner.

Kap. 2543 Midlertidige stønadsordninger for selvstendig næringsdrivende, frilansere og lærlinger

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
70	Stønad til selvstendig næringsdrivende og frilansere, <i>overslagsbevilgning</i>	375 848		
71	Stønad til lærlinger, <i>overslagsbevilgning</i>	6 391		
	Sum kap. 2543	382 239		

Hovedtrekk ved regelverket

Stønadene under dette kapitlet var midlertidige ordninger som ble iverksatt i forbindelse med koronapandemien.

Kompensasjonstytelse for selvstendig næringsdrivende og frilansere ble gitt til selvstendig næringsdrivende og frilansere med personinntekt fra næring eller oppdrag over 0,75 G, som hadde mistet hele eller deler av denne inntekten som følge av koronapandemien.

Stønaden til lærlinger gjaldt permitterte lærlinger og andre som mistet lærlingplassen som følge

av koronapandemien. Kompensasjonstytelsen for selvstendig næringsdrivende og frilansere ble avvirket 1. april 2022, og loven opphevet 1. mai 2022.

Lærlinger som var innvilget stønad på de særlige vilkårene, kunne motta stønad ut maksimalperioden på 52 uker, men ikke lenger enn til 31. mars 2022, dersom vilkårene var oppfylt. Særordningen ble avvirket fra og med 1. april 2022.

For en nærmere omtale vises det til Prop. 48 LS (2021–2022), Innst. 113 S (2021–2022).

Det er ingen bevilgning på posten for 2024.

Kap. 5704 Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs

(i 1 000 kr)

Post	Betegnelse	Regnskap 2022	Saldert budsjett 2023	Forslag 2024
70	Dividende	188 269	195 000	225 000
	Sum kap. 5704	188 269	195 000	225 000

Hovedtrekk ved ordningen

Dividende innbetales ved at staten trer inn i arbeidstakernes prioriterte dividende krav i konkursboet når arbeidstakere får utbetalt lønnsgarantimidler.

Dividenden kan til en viss grad ses i sammenheng med endringene i utbetalingene, samt den generelle økonomiske situasjonen i boene. Innbetalingene relaterer seg til både inneværende og tidligere års utbetalinger. Økonomien i det enkelte bo har også stor betydning for utbetalingene og mulighetene for innkreving av dividende. Dette kan igjen ha sammenheng med sammensetningen av hvilke bransjer/næringer som har økonomiske problemer. En annen påvirkningsfaktor kan være bobestyrers muligheter og ressurser i

forbindelse med inndrivning av midler til boet. Det er derfor et betydelig etterslep i dividenden i forhold til utbetalingene.

Rapport

I 2022 utgjorde innbetalt dividende 188,3 mill. kroner. Det er en økning på 9,4 pst. fra 2021. I 1. halvår 2023 utgjorde innbetalt dividende 114,4 mill. kroner. Det er en økning på 26,6 pst. fra 1. halvår 2022.

Budsjettforslag 2024

Post 70 Dividende

For 2024 foreslås en bevilgning på 225 mill. kroner.

Del III
Omtale av særlege tema

7 Fordrivne frå Ukraina

Regjeringa si handtering av fordrivne frå Ukraina

Over halvanna år har gått sidan Russland gjekk til angrep på Ukraina og førte millionar av menneske på flukt. Frå utbrotet av krigen til utgangen av juni 2023, hadde om lag 4,4 millionar ukrainarar fått mellombels kollektivt vern i EU-landa, Noreg, Island, Sveits og Liechtenstein. Sidan krigens utbrot har om lag 60 000 ukrainske borgarar søkt om vern i Noreg. Regjeringa har vidare tilbydd å hente inntil 2 500 fordrivne frå Ukraina som oppheld seg i Moldova, og evakuere inntil 550 pasientar og deira pårørande frå nabolanda rundt Ukraina. På grunn av mindre interesse for ordninga enn venta, har talet for Moldova seinare blitt justert til 500. Ved starten av september 2023 har det komme over 230 personar gjennom overføring frå Moldova og ca. 440 gjennom Medevac (medrekna pårørande).

Utlendingslova § 34 opnar for at det kan innførast ei ordning med mellombels kollektivt vern i ein massefluktsituasjon. Regjeringa sette i verk denne ordninga for fordrivne frå Ukraina i mars 2022. Opphald blir gitt for eitt år, og kan forlengast i inntil tre år. I januar 2023 blei løyvinga forlenga med eitt år. Grunnlaget for å oppretthalde ordninga med kollektivt vern for flyktningar frå Ukraina må derfor jamleg vurderast i lys av situasjonen i Ukraina.

Regjeringa vil at fordrivne skal ha eit godt opphald i Noreg med ein meningsfull kvardag, samtidig som utgangspunktet er at opphaldet i Noreg er mellombels. Regjeringa ønsker å sikre at dei fordrivne raskt kan delta i det norske samfunnet. Barn skal få gå på skole eller i barnehage og vere sosiale med andre barn, og det skal leggjast til rette for at vaksne raskt kjem i arbeid eller annan aktivitet.

Høge innreisetal stiller store krav til kapasiteten i alle ledd, frå registrering av søknader og innkvartering i mottak til busetting i kommunane. Det fører òg til auka press på grunnleggjande velferdstenester som barnehage, skole og helsestenester, i både vertskommunar for mottak og busettingskommunar. For å legge til rette for rask busetting og integrering av eit høgt antal for-

drivne frå Ukraina, vedtok Stortinget 7. juni 2022 mellombelse endringar i fleire lover, inkludert barnevernlova, opplæringslova, helselovgivinga, barnehagelova, plan- og bygningslova og integreringslova, jf. Prop. 107 L (2021–2022) og Innst. 352 L (2021–2022). Dei mellombelse reglane er forlengde til 1. juli 2024 med enkelte endringar, jf. Prop. 90 L (2022–2023) og Innst. 363 L (2022–2023). Reglane skal samla bidra til å gjere det enklare for kommunane å handtere og planlegge for ein situasjon med framleis høge innkomstar. Fleire av regelverksendringane og forskriftsheimlane er enno ikkje tekne i bruk. Det er dermed rom for å setje i verk fleire tilpassingar i regelverket dersom det blir nødvendig. Dei mellombelse reglane sluttar å gjelde 1. juli 2024. Om det på dette tidspunktet er behov for å føre vidare enkelte eller fleire av lovendringane, må det skje ved eit nytt lovvedtak. Regjeringa vil i lys av utviklinga framover, også vurdere om det er behov for å foreslå andre reglar enn dei som gjeld no, for å kunne handtera situasjonen framover.

Prop. 1 S (2023–2024) bygger på dei siste prognosane frå Berekningsgruppa for utlendingsforvaltninga (BGU) frå juni. Dette er i tråd med etablert praksis. Ifølge desse prognosane kan vi forvente samla 35 000 fordrivne frå Ukraina til Noreg i løpet av 2023, og ytterlegare 20 000 i 2024. Det er ei rekke budsjettpostar under fleire departement som blir påverka av desse prognosane, og derfor blir prognosane sett på eit tidleg tidspunkt. Det er stor usikkerheit knytt til prognosane, da det er vanskeleg å berekne kor mange som kjem. Vi veit ikkje korleis krigen og migrasjonsstraumane kjem til å utvikle seg, og på kva tidspunkt ein eventuell retur til eit trygt Ukraina vil vere mogleg. I planlegginga av statsbudsjettet for 2024 legg regjeringa til grunn at dei aller fleste fordrivne som kjem frå Ukraina og har fått mellombels kollektivt vern i Noreg i 2022 og 2023, òg blir verande i 2024. I vekene etter sommaren har innkomstane av fordrivne frå Ukraina vore høgare enn lagt til grunn i prognosane. Regjeringa følger situasjonen nøye og er forberedde på å kunne komme raskt attende til Stortinget om situasjonen krev det.

For å sikre at utlendingsforvaltninga er i stand til å handtere ein situasjon med ekstraordinært høgt nivå av innkomstar, blei løyvingane til administrativ kapasitet i politiet, UDI og IMDi auka i 2023. Regjeringa foreslår å vidareføre 362,6 mill. kroner i mellombels kapasitet som skal bidra til å handtere den store pågangen vi også reknar med i 2024.

Regjeringa foreslår ei rekke løyvingar i 2024 for å kunne handtere flyktningstraumen frå Ukraina. Det er integreringstilskotet som utgjer hovudfinansieringa av arbeidet med busetting og integrering i kommunane, saman med tilskot til norsk og samfunnskunnskap for vaksne innvandrarakar, tilskot til busetting av personar med nedsett funksjonsevne eller åtferdsvanskar og særskilt tilskot til busetting av einslege mindreårige flyktningar.

Registrering og mottak

For effektivt å registrere og raskt få dei fordrivne inn i mottak, er kapasiteten for registrering auka gjennom ei rekke tiltak, som forenkling av sjølve registreringsprosessen, omdisponering av eit stort tal stillingar til utlendingseininga i politiet og styrking av politidistrikta.

På grunn av dei mange fordrivne frå Ukraina har det vore nødvendig å utvide mottakskapasiteten vesentleg. For å få til ei effektiv innkvartering har det vidare blitt lagt til rette for utvida bruk av ordninga for alternativ mottaksplass (AMOT), der kommunane kan få tilskot frå UDI for å sørge for innkvartering av fordrivne frå Ukraina som eit alternativ til plassering i eit asylmottak. I 2023 har regjeringa ei overskridingsfullmakt knytt til mottakspostane for at kapasiteten skal kunne skalerast i tråd med endringar i talet på fordrivne som kjem. Ei slik fullmakt blir foreslått også i 2024, med ei beløpsgrense på 3 mrd. kroner.

Politiet og PST har hatt ein stor auke i arbeidsmengda i samband med registrering av asylsøkarar frå Ukraina. I tillegg har UDI fått mange fleire oppgåver med blant anna innkjøp, oppfølging av kontraktar, logistikk og kommunikasjon. UDI, politiet og PST har fått tilført ekstra midlar for å handtere desse oppgåvene i tillegg til at det blei gjennomført nødvendige omprioriteringar i etatane. For å bidra til fortsett god handtering av asylsøkarar frå Ukraina, foreslår regjeringa å vidareføre auka løyve på 260 mill. kroner til UDI og politiet også i 2024.

Sjå meir om registrering og mottak av flyktningar og fordrivne frå Ukraina i Prop. 1 S (2023–2024) for Justis- og beredskapsdepartementet.

Busetting i kommunane

Personar som har fått innvilga mellombels kollektivt vern, er omfatta av tilbodet om å bli busette med offentleg hjelp. Busetting med offentleg hjelp for flyktningar er ikkje ein lovregulert rett eller plikt. Det er frivillig for kommunane å busette flyktningar, og busettinga skjer etter avtale mellom Integrerings- og mangfaldsdirektoratet (IMDi) og kommunen. Kommunar som buset flyktningar, får tilskot frå staten.

Det blei busett rekordmange flyktningar i 2022. Totalt blei over 31 000 flyktningar busett i små og store kommunar over heile landet. 27 000 av dei var fordrivne frå Ukraina. Busettinga skjedde også historisk raskt. For fordrivne frå Ukraina var den gjennomsnittlege ventetida frå vedtak om opphald til busetting i ein kommune på 1,8 månader, og litt høgare for andre flyktningar. I 2023 har kommunane per 1. september vedtatt å busette ytterlegare 34 300 flyktningar. Om lag 19 000 flyktningar er busett, derav 16 500 fordrivne frå Ukraina. I tillegg er 5 000 på veg til å bli busett i ein kommune. Ventetida er fortsatt låg, og ligg per 1. september på 2,3 månader i snitt frå vedtak om opphald til busetting for fordrivne busett i 2023.

Stortinget har vedtatt mellombelse endringar i fleire lover som skal gjere det enklare for kommunane å busette og handtere mange flyktningar. Det er vedtatt vidareføring av mellombelse beredskapsheimlar i plan- og bygningslova som følge av mange fordrivne frå Ukraina med verknad til 1. juli 2024. Dette inneber blant anna mellombelse beredskapsheimlar som sikrar rask etablering av flyktningmottak, omsorgssenter, barnehagar og skolar, og raskare tilgang på bustader. Beredskapsheimlane gir kommunane moglegheit til å gi mellombelse unntak frå blant anna krav til søknad om løyve og frå kommunale planar. Det er også vedtatt ein ny mellombels heimel i husleigelova som opnar for at fritidsbustader kan leigast ut som bustad med ei minstetid på eitt år i staden for tre år, som er hovudregelen. Dei mellombelse heimlane er viktige for å gi kommunane handlingsrom og fleksibilitet i ein ekstraordinær situasjon.

I revidert nasjonalbudsjett blei det vedtatt ei mellombels gjeninnføring av tilskot til utleigebustader. Det blei vedtatt ei tilskotsramme på 400 mill. kroner for 2023, og samtidig opna for at Husbanken kan gi tilskot til istandsetting av utleigebustader. Kommunane kan i 2023 søke Husbanken om tilskot til kjøp, bygging og istandsetting av bustader. I tidlegare flyktningtoppar har tilskot til utleigebustader vore viktig for å skaffe nye busta-

der raskt. Det er behov for mange fleire utleigebustader til flyktningar, studentar og andre no. Mange som har ein bustad er usikre på om dei kan leige ut bustaden og korleis dei går fram for å leige han ut. Informasjon om utleige har tidlegare heller ikkje vore samla på ein stad. Derfor er nettsida boligdugnad.no lansert. På boligdugnad.no er viktig informasjon om utleige, samla på ein stad. Målet med boligdugnad.no er å trygge og motivere fleire privatpersonar til å leige ut ein bustad eller fritidsbustad.

I 2023 får også kommunane eit ekstratilskot på 50 000 kroner for kvar flyktning dei busett utover det antalet kommunen opphavleg er bedd om av IMDi. For å bidra til raskare busetting av personar med omfattande pleie- og omsorgsbehov, er maksbeløpet for ekstratilskot ved busetting av personar busett frå to av UDI sine særskilde buløysingar, auka frå 1,52 mill. kroner til 2,5 mill. kroner frå og med 2023. IMDi fekk ein mellombels styrking i 2022 og 2023 på grunn av ein auke i arbeidet med busetting, kartlegging og kvalifisering. For at IMDi skal ha kapasitet til å handtere eit høgt antal fordrivne frå Ukraina også neste år, foreslår regjeringa å auke driftsløyvinga til IMDi med 55 mill. kroner i 2024.

I samarbeid med statlege aktørar og kommunesektoren held Arbeids- og inkluderingsdepartementet fram arbeidet med å tilpasse busettingsprosessen til situasjonen. Behovet for ytterlegare tilpassingar blir vurdert laupande i lys av antal fordrivne som kjem, kunnskap om korleis situasjonen utviklar seg, og om samansetninga blant dei som kjem til Noreg. Tett dialog og kommunikasjon med statsforvaltarane, fylkeskommunane og kommunesektoren er nødvendig, og praksisendringar blir drøfta med KS.

Raskt ut i arbeid og annan aktivitet

Regjeringa er opptekne av at det skal leggstilrette for at vaksne så raskt som mogleg kjem i arbeid eller annan aktivitet. Samtidig har regjeringa også vurdert at ukrainske flyktningar har behov for noko kvalifisering, og at dei skal likestilast med andre flyktningar, sjølv om dei har mellombels opphald. Regjeringa har derfor gjort fleire tilpassingar i regelverket. Personar med kollektivt vern har rett, men ikkje plikt til deltaking i introduksjonsprogram. Det er lagt til rette for at dei skal kunne tre inn og ut av programmet og at programmet ikkje må vere på fulltid. Varigheita av norskopplæring er dessutan avgrensa til eitt år frå oppstartstidspunktet.

Ein stor andel av dei fordrivne frå Ukraina har valt å nytte seg av retten til introduksjonsprogram og språkopplæring før dei går ut i arbeid. Per 1. august 2023 var det 19 779 personar med mellombels kollektivt vern som hadde rett til introduksjonsprogram. Av desse, var 14 423 registrert som deltakarar i program. På same tid var 14 739 fordrivne av dei 21 613 med rett til opplæring, registrert som deltakarar i norskopplæring. At så mange vel å takke ja til introduksjonsprogram og norskopplæring er ei viktig årsak til at ein relativt liten del har blitt sysselsett så langt. Samanlikna med tidlegare flyktninggrupper i Noreg har ukrainarane ein høg andel sysselsette med butid under eitt år, men samanlikna med andre land i Norden og Europa er delen sysselsette låg. Arbeids- og velferdsdirektoratet reknar med at i overkant av 4 600 fordrivne frå krigen i Ukraina har fått jobb i Noreg sidan Russland sin fullskalainvasjon av Ukraina 24. februar 2022.

Fleire fordrivne frå Ukraina og andre innvandrarakar har behov for å lære seg norsk for å komme enklare ut i arbeid eller annan aktivitet. Den kommunale norskopplæringa skjer på dagtid i mange kommunar, noko som kan vere eit hinder for å komme raskt i arbeid. Regjeringa foreslår å løyve 30 mill. kroner for å legge til rette for etablering av eit nasjonalt tilbod om digital lærarstyrt norskopplæring, med mål om å betre tilgangen på fleksible tilbod for norskopplæring på kveldstid og helg der deltakarane kan kombinere opplæringa med jobb. Tilbodet kjem også andre nykomne innvandrarakar til gode.

For å få ein overordna analyse av arbeidet med å få ukrainske fordrivne sysselsett, og innspel og forslag til tiltak som ved behov kan bidra til å styrke arbeidet med å få fordrivne ut i arbeid, sette regjeringa 22. mai ned ei hurtigarbeidande arbeidsgruppe. Grappa leverte sin rapport til Arbeids- og inkluderingsdepartementet i midten av august 2023. På bakgrunn av analysen av igangsette tiltak og foreløpige resultat knytt til arbeidsmarknadsintegreringa av ukrainarar, har arbeidsgruppa vurdert behovet for eventuelle politikkendringar og nye tiltak som kan bidra til å nå regjeringa si målsetting om rask overgang til arbeid for ukrainske flyktningar. I rapporten foreslår arbeidsgruppa tiltak retta mot kommunikasjon, samarbeid, norskopplæring og NAV for å auke arbeidsdeltakinga blant fordrivne frå Ukraina. Grappa meiner det ikkje er behov for vesentlege politikkendringar eller nye innsatsar, og har i sin rapport lagt vekt på korleis eksisterande tiltak, verkemiddel og pågåande prosessar kan justerast og supplerast.

Fordrivne frå Ukraina som etter busetting i ein kommune ikkje kan sørge for livsopphaldet sitt gjennom arbeid eller ved å gjere gjeldande økonomiske rettar, har krav på økonomisk sosialhjelp. I 2022 var det ein omfattande auke i mengda mottakarar av økonomisk sosialhjelp som starta i august. Auken har langt på veg samanheng med fordrivne frå Ukraina som begynte å komme til Noreg etter at Russland invaderte Ukraina i slutten av februar 2022¹.

Utgifter til økonomisk sosialhjelp i 2024 vil påverkast av kor mange fordrivne som blir busett i kommunane, kor raskt dei kjem i gang med introduksjonsprogram og i kva grad desse kan vareta livsopphaldet sitt ved hjelp av eigne midlar etter enda introduksjonsprogram. Nokre av dei fordrivne som deltek i introduksjonsprogram kan i tillegg ha behov for supplerande sosialhjelp i programmet.

Talet på fordrivne frå Ukraina som kjem til Noreg vil også kunne påverke kommunane sin bruk av ressursar for å gi opplysning, råd og rettleiing. Dette er ei kommunal teneste alle fordrivne frå Ukraina har rett til i medhald av sosialtenestelova § 17.

Frivillige organisasjonar arbeider for inkludering av ukrainske flyktningar

Frivillige organisasjonar gjer eit viktig arbeid når det gjeld integrering og inkludering av flyktningar. Organisasjonane jobbar både i mottak og i lokalsamfunn med å tilby språktrening, møteplassar, kurs og fritidsaktivitetar innan kultur, idrett og friluftsliv. Det frivillige arbeidet bidrar til å skape tillit og tilhøyrse, i tillegg til å løyse viktige samfunnsoppgåver.

Mange av dei som kjem til Noreg frå Ukraina, er barn og unge som har behov for ein stabil kvar- dag gjennom å bli inkluderte i aktivitetar med andre barn og ta opp igjen aktivitetar dei gjorde i heimlandet. Dei vaksne skal også få høve til å delta i fellesskapar og meningsfulle aktivitetar i regi av frivillige organisasjonar.

Oppfølging av barn og unge

Krigen i Ukraina har ført til at fleire utsette barn og unge har komme til Noreg. Regjeringa vurderer fortløpande kva tiltak som er nødvendige for å sikre gode tilbod til barn og unge som kjem til Noreg som følge av krigen i Ukraina.

Stortinget har vedtatt mellombelse endringar i barnehagelova og opplæringslova som skal bidra til å gjere det lettare for kommunane å busette mange nye barn og unge. Det er i 2023 løyvd 20 mill. kroner til tiltak som skal bidra til betre bemanning og auka kompetanse i barnehage og skole om nykomne barn, unge og vaksne. Ifølge kommunane er dei største utfordringane når det gjeld å gi fordrivne barn og unge frå Ukraina eit tilfredsstillande barnehage- og skoletilbod, knytt til å skaffe nok og kvalifisert personale. Løyvinga skal blant anna bidra til å utvikle etter- og vidareutdanningstilbod i innføring i norsk barnehage og skole for personar som har relevant pedagogisk utdanning frå utlandet, og til å utvide ordninga med fleksibel opplæring. Regjeringa foreslår å vidareføre denne løyvinga med 20,9 mill. kroner i 2024.

Ungdom som har fullført grunnskole eller tilsvarende, har etter søknad rett til vidaregåande opplæring. Som hovudregel er søknadsfristen 1. mars, men fylkeskommunen kan ta omsyn til søknader som kjem seinare. Alle fylkeskommunane har ulike typer innføringstilbod og språkkopplæring til ungdom som søker vidaregåande. Mange har også løpande inntak, men det er ei utfordring for dei å ha tilstrekkeleg oversikt over målgruppa for vidaregåande opplæring, slik at dei kan planlegge for eit tilbod. Nokre fylkeskommunar har begrensningar i kapasitet, fordi dei allereie har mange ungdommar i vidaregåande opplæring. Framleis tek mange ungdommar imot digital opplæring frå Ukraina eller opplæring i norsk og samfunnskunnskap i kommunane.

Høgare utdanning

I 2022 blei det løyvd midlar tilsvarende 1 000 studieplassar ved universitet og høgskular retta mot studentar som følge av krigen i Ukraina. Løyvinga er mellombels og skal fasast ut med normal studieprogresjon eller dersom plassane ikkje blir brukte, jf. Innst. 270 S (2021–2022) og Prop. 78 S (2021–2022). Løyvinga blei redusert til 500 plassar i 2023 fordi talet på studentar som til da hadde fått tilbod, og anslag på talet fordrevne som kjem frå Ukraina, tydde på at behovet var mindre. På bakgrunn av rapportering frå dei institusjonane som fekk midlar til studieplassane, foreslår regjeringa å føre vidare løyvinga tilsvarende 500 studieplassar i 2024.

I 2022 oppretta regjeringa ei mellombels stipendordning for ukrainske, russiske og belarussiske studentar som var i Noreg før krigen starta. Ordninga gjaldt for studentar som finansierte stu-

¹ Lima (2023) Få mottakere av sosialhjelp i 2022 – men økning mot slutten av året (Arbeid og velferd nr. 2 2023)

dieopphaldet sjølve, og som mista tilgangen til midlane på grunn av krigen. Frå 2023 gjaldt ordninga berre for ukrainske studentar og frå 2024 vert ordninga avvikla. Studentar med flyktningsstatus har tilgang til finansiering frå Lånekassa tilsvarende som norske studentar.

Russland er suspendert frå gjeldande strategi for høgare utdannings- og forskingssamarbeid med prioriterte land utanfor EU.

Helse- og omsorgstenester for personar med mellombels kollektivt vern

Asylsøkarar og personar med mellombels kollektivt vern i Noreg har same rett til helsetenester som resten av befolkninga. Helsedirektoratet har oppdatert den nasjonale rettleiaren om helsetenester til asylsøkarar, flyktningar og familiesam-einte og vil tilpasse denne ytterlegare ved behov. Direktoratet har omsett informasjon om rettar og tilgang til helsetenester for fordrivne frå Ukraina.

Helse- og omsorgsdepartementet følgjer situasjonen med flyktningsstraumen frå Ukraina nøye, blant anna for å følge med på at det er stor nok kapasitet i helse- og omsorgstenestene. Kommunane har i hovudsak meldt om at kapasiteten i helsetenestene jamt over er god.

For å bidra til å sikre at kapasiteten i tenestene ikkje blir overskriden, har Stortinget gjort mellombelse endringar i helselovgivinga som opnar for at Helse- og omsorgsdepartementet kan gjere heilt eller delvis unntak frå enkelte plikt- og retts-

reglar i pasient- og brukarrettslova, spesialisthelsetenestelova og helse- og omsorgstenestelova.

I møte med flyktningsstraumen frå Ukraina har spesialisthelsetenestene tatt høgde for større tilstrøyming til tenestene og utfordringar blant anna når det gjeld manglande dokumentasjon om sjukdom og tidlegare behandling, behov for ekstraordinære smitteverntiltak, særlege behov for tenester innan psykisk helse og rettleiing av kommunehelsetenesta innan traume- og krisehandtering. Det er bedt om at kapasiteten i spesialisthelsetenesta til å gjennomføre tuberkulosekontroll blir justert opp.

Noreg deltar også i det europeiske samarbeidet for medisinsk evakuering av pasientar frå Ukraina, som skjer gjennom EUs ordning for sivil beredskap UCPM (medevac). Ordninga omfattar alvorleg sjuke og skadde pasientar, og nokre av dei blir følgde av pårørande. I 2022 blei Nasjonalt koordineringssenter for medisinsk evakuering av ukrainske pasientar (NKS) etablert ved Oslo universitetssykehus. Ved utgangen av juli i år hadde Noreg bidratt med transportkapasitet til over 1 100 pasientar til Noreg og andre europeiske land. Omtrent alle sjukehus i Noreg har teke i mot pasienter gjennom medevac-ordninga. Regjeringa har bestemd at tilbodet om medisinsk evakuering av pasientar skal forlengast ut februar 2024, og at ein skal ta imot inntil 550 pasientar i spesialisthelsetenesta. Ved starten av september har det komme om lag 280 pasientar. Det vert foreslått å løyve 200 mill. kroner til tiltaket i 2024.

8 FNs berekraftsmål

FN vedtok i september 2015 berekraftsmål for perioden fram mot 2030 (Agenda 2030). Måla forpliktar Noreg både internasjonalt og nasjonalt. I Prop. 1 S (2023–2024) for Kommunal- og distriktsdepartementet gis ein samla omtale av nasjonal og internasjonal oppfølging av alle berekraftsmåla.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har ansvar for koordineringa av berekraftsmål 1. Departementet har òg eit ansvar for bidrag til delmål under berekraftsmåla 5 og 8.

Berekraftsmål 1 Utrydde fattigdom

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har ansvaret for å koordinere innanlandsk oppfølging av berekraftsmål 1 om å utrydde alle former for fattigdom. Berekraftsmål 1 blir følgt opp nasjonalt gjennom innsatsen for å redusere fattigdom og utjamne økonomiske og sosiale forskjellar. Oppfølginga av mål 1 må sjåast saman med oppfølging av dei andre berekraftsmåla, særleg mål 8 om anstendig arbeid mv. og mål 10 om mindre ulikskap.

Regjeringa sitt mål er eit samfunn med små forskjellar. Fattigdom skal reduserast, særleg fattigdom som rammar barnefamiljar. Regjeringa vil føre ein politikk som reduserer dei økonomiske, sosiale og geografiske forskjellane i samfunnet.

Viktige grep for å utjamne forskjellar og redusere fattigdom er å inkludere fleire i arbeid, gode velferdsordningar og meir rettferdig og omfordelende skatt. Innsatsen i arbeids- og velferdspolitikken for å inkludere fleire i arbeid er sentral i innsatsen mot fattigdom. Velferdstenestene skal bidra til at alle får nødvendig bistand, slik at dei kan delta i arbeidslivet og på andre arenaer i samfunnet. Offentlege og universelle velferdsordningar bidrar til like moglegheiter og til å redusere forskjellar i levekår.

Fattigdom er eit samansett og komplekst problem, og heng ofte saman med andre levekårsutfordringar, som manglande deltaking i arbeidsmarknaden. Manglande deltaking i arbeidsmarknaden har ofte si årsak i utfordringar knytt til helse, låg utdanning og låge kvalifikasjonar, eller

manglande norskkunnskapar. Fattigdom og låginntekt kan ha konsekvensar for buforhold, helse og sosiale tilhøve. Helsepolitikken, utdanningspolitikken, integreringspolitikken, bustadpolitikken, oppvekst- og familiepolitikken mfl. har derfor òg stor betydning for å motverke ulike sider av fattigdom.

Fattigdom og låginntekt har òg konsekvensar for barn si oppvekst og deltaking. Regjeringa vil legge fram ei stortingsmelding om sosial mobilitet og sosial utjamning med vekt på barn og unge og deira familiar. Formålet med meldinga er å forsterke politikken for å redusere sosiale forskjellar og motverke at dårlege levekår går i arv. Meldingsarbeidet er eit samarbeid mellom Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Barne- og familiedepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet og Kunnskapsdepartementet. Meldinga skal blant anna sjå på betydninga av dei første leveåra til barnet, inklusive svangerskapet, skole og utdanning, overgangar frå barn til ungdoms- og vaksenliv, og frå utdanning til arbeid. Meldinga skal følge opp venta rapport frå ekspertgruppa for barn i fattige familiar, og rapport frå ekspertgruppa som ser på betydninga av barnehage, skole og SFO for sosial utjamning og sosial mobilitet. Arbeidet vil sjåast i samheng med samfunnsoppdraget om å inkludere fleire barn og unge i utdanning, arbeids- og samfunnsliv. Forsking, innovasjon og utprøving av tiltak er viktige element i samfunnsoppdraget.

Den samla innsatsen mot fattigdom omfattar innsatsar og tiltak under Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Barne- og familiedepartementet, Finansdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet, Kommunal- og distriktsdepartementet, Kultur- og likestillingsdepartementet og Kunnskapsdepartementet. Prinsippet om sektoransvar gjeld, og inneber at omsynet til fattigdom skal følgast opp innanfor ansvarsområda til sektordepartementa.

Regjeringa vil prioritere desse tiltaka i 2024:

- Redusert maksimalpris i barnehage frå 3 000 kroner til 2 000 kroner frå 1. august 2024 (Kunnskapsdepartementet).
- 127 mill. kroner til ei tilskotsordning for utstyr og læringsarenaer for meir praktisk, variert og

- relevant læring i skolen (Kunnskapsdepartementet).
- Prisjustering av barnetillegga for mottakarar av arbeidsavklaringspengar, dagpengar og kvalifiseringsstønad (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 36 mill. kroner).
 - Endring slik at forsørgaren får utbetalt barnetillegg sjølv om barnet har eiga inntekt (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 6,2 mill. kroner).
 - 100 mill. kroner til tiltak innan psykisk helse, rus og helsestasjons- og skolehelsetenesta og 150 mill. kroner i auka rammetilskot til kommunane grunna behov på psykisk helse- og rusfeltet (Helse- og omsorgsdepartementet).
 - Oppfølging av tiltak i handlingsplan for deltaking i kultur-, idretts- og friluftaktivitetar (Kultur- og likestillingsdepartementet, 10 mill. kroner).
 - Områdesatsingar i byar (Kommunal- og distriktsdepartementet, 33,5 mill. kroner).

Nedanfor er det ein omtale av innsatsar og tiltak som har særleg betydning for innsatsen mot fattigdom og oppfølginga av berekraftsmål 1. Sjå budsjettproposisjonane til dei ulike departementa for ein meir utførleg omtale.

Delmål 1.1 Innan 2030 utrydde all ekstrem fattigdom

Ingen i Noreg lever i ekstrem fattigdom slik ekstrem fattigdom er definert av FN. Delmål 1.1 er derfor ikkje relevant å følge opp innanlandsk i Noreg.

Delmål 1.2 Innan 2030 minst halvere prosentandelen av menn, kvinner og barn i alle aldrar som lever i fattigdom, i samsvar med nasjonale definisjonar

Regjeringa sitt mål er eit samfunn med små forskjellar, og redusert fattigdom. Det er ikkje ein offisiell definisjon av fattigdom eller fattigdomsgrense i Noreg. Ein indikator for kor mange som er i risiko for fattigdom, er kor mange som har inntekt under eit bestemt nivå i inntektsfordelinga, for eksempel 60 pst. av medianinntekta, i ein bestemd periode (EU60). Desse har økonomiske ressursar som ligg betydeleg under det generelle inntektsnivået i samfunnet. Om låginntekt som indikator på fattigdom, sjå del I, punkt 3.5 Utviklinga for låginntektsgrupper. Sjølv om forskjellane i inntekt og levekår er mindre enn i andre land, er det òg i Noreg tendensar til aukande forskjellar i inntekt. Andelen av befolk-

ninga med vedvarande låginntekt har auka sidan 2010. Inntektene til låginntektsgruppa har også vakse noko mindre enn veksten i medianinntekta. Dei siste tala vi har, viser ei nedgang. I perioden 2019–2021 hadde 9,9 pst. av befolkninga vedvarande låginntekt (studentar er haldne utanfor). Dette er ein nedgang på 0,2 prosentpoeng frå førre treårsperiode (2018–2020).

Det er små forskjellar i omfanget av vedvarande låginntekt mellom menn og kvinner. Forskjellane har òg blitt mindre. I 2009 var andelen kvinner med vedvarande låginntekt 2,1 prosentpoeng høgare enn for menn. I 2021 er forskjellen redusert til 1,2 prosentpoeng. Det er framleis ein noko større andel kvinner enn menn i hushald med vedvarande låginntekt. I 2021 hadde 10,5 pst. av kvinner og 9,3 pst. av menn vedvarande låginntekt. Forklaringa, når ein nyttar EU60 for å måle vedvarande låginntekt, er i første rekke at det er ein større andel kvinner enn menn i låginntektsgruppene einslege minstepensjonistar og einslege med barn.

Det har over tid vore ein sterk auke i talet på barn i hushald med vedvarande låginntekt. Andelen auka frå 3,3 pst. i 1999–2001 til 11,7 pst. (om lag 115 000 barn) i 2018–2020. Auken i talet på barn i hushald med låginntekt har vore sterkare enn for heile befolkninga. Andelen barn i hushald med vedvarande låginntekt i 2019–2021 gjekk ned til 11,3 pst. (110 700 barn), ein nedgang på 0,4 prosentpoeng frå treårsperioden før. Dette er den første nedgangen i talet på barn i låginntektsfamiliar sidan 2011. Det er for tidleg å seie om nedgangen er ei mellombels endring eller ikkje. Nedgangen heng truleg saman med auken i barnetrygd for barn mellom 0–6 år, mindre barnekull, og lågare innvandring til Noreg i denne perioden.

Seks av ti barn som veks opp i hushald med vedvarande låginntekt har innvandrarbakgrunn. Det er mange med låginntekt blant innvandrarar med flyktningbakgrunn. Mange nykankomne flyktningar har svak tilknytning til arbeidsmarknaden. Nokre innvandrargrupper har låg inntekt også etter å ha budd lenge i Noreg.

Arbeid og inntekt

For personar i yrkesaktiv alder heng fattigdom og låginntekt for ein stor del saman med manglande eller låg deltaking i arbeidsmarknaden. Arbeid gir inntekt og økonomisk sjølvstende og betrar levekåra og livssituasjonen til enkeltpersonar og familiar. Arbeid gir også fellesskap og nettverk. Regjeringa si innsats for at flest mogleg kan delta i

arbeidslivet er viktig for å motverke fattigdom og låginntekt. Arbeids- og velferdspolitikken skal legge til rette for at flest mogleg kan forsørge seg sjølve gjennom arbeid. Arbeids- og velferdsforvaltninga rår over ei rekke tiltak og verkemiddel for personar som treng arbeidsretta bistand og oppfølging. Inntektssikringsordningane skal gi økonomisk sikkerheit for personar som ikkje kan arbeide.

Enkelte grupper opplever særlege utfordringar med å få innpass i arbeidslivet og har behov for bistand som styrker sjansane deira for å komme i jobb. For å styrke innsatsen for unge, har regjeringa innført ein ungdomsgaranti i Arbeids- og velferdsetaten som gjeld frå 1. juli 2023. Ungdomsgarantien skal sikre at unge mellom 16 og 30 år som treng hjelp for å komme i arbeid får tidleg innsats, tett og tilpassa oppfølging så lenge det er nødvendig. Ei betre samordning av tenester frå arbeids- og velferdsforvaltninga, helsetenestene og utdanningssystemet skal motverke at ungdom og unge vaksne fell på utsida av skole og arbeid. Målet er at fleire skal fullføre utdanning og komme i jobb.

Regjeringa vil legge fram ei melding til Stortinget som drøfter innretninga av arbeidsmarknadspolitikken med sikte på at fleire arbeidsledige og personar med nedsett arbeidsevne skal få eller behalde arbeid. Meldinga vil bli lagt fram våren 2024.

Innsatsen for inkludering av unge og andre utsette grupper i arbeidsmarknaden er nærmare omtalt i del II, under hovudmål 4 God inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet.

Mange nykomne flyktningar har svak tilknytning til arbeidsmarknaden. Nokre innvandrargrupper har låg inntekt også etter å ha budd lenge i Noreg. Integreringslova legg til rette for at fleire nykomne flyktningar kan ta formell utdanning innanfor ramma av introduksjonsprogrammet, og set tydlegare krav til norskkunnskapar. Kvalifisering, utdanning og arbeid er viktige innsatsområde. Auka sysselsetting og deltaking på andre samfunnsarenaer vil betre levekåra og redusere utanforskap blant innvandrarar. Når det gjeld flyktningane frå Ukraina, har Stortinget i juni 2022 vedtatt mellombelse endringar i fleire lovar. Dette skal bidra til å gjere det enklare for kommunane å busette raskt, og til at kommunar og fylkeskommunar kan handtere situasjonen og tilpasse tenestetilbodet sitt. Regjeringa vil styrke det arbeidsretta integreringsarbeidet i kommunane, og kompetanselinja i norsk integreringspolitikk. Regjeringa satsar vidare på tilskotsordninga Jobbsjansen slik at fleire kvinner med innvandrarbakgrunn kan få kvalifisering for å komme ut i arbeid.

Regjeringa er i gang med ein stortingsmelding om integrering, der eitt av hovudmåla er å få fleire i jobb som eit bidrag for å hindre fattigdom.

Sjå meir omtale i del II, under hovudmål 5, God integrering av innvandrarar i arbeid og samfunn.

Skatt

Skattesystemet bidrar til omfordeling gjennom å finansierte offentlege tenester og overføringar. Regjeringa har dei siste åra redusert inntektsskatten for dei med inntekter under 750 000 kroner, og inntektsskatten er redusert mest for dei med dei lågaste inntektene.

Utdanning

Utdanning og kunnskap legg grunnlaget for ein varig og stabil tilknytning til arbeidslivet for enkeltpersonar og er dermed heilt sentralt for å førebygge fattigdom. Utdanning og kunnskap bidrar til å skape likeverdige moglegheiter for alle uavhengig av bakgrunn, og til å fremme sosial mobilitet. Eit godt barnehagetilbod og ein god felleskole er ein nøkkel til å motverke sosiale forskjellar og til å skape eit meir rettferdig samfunn. Utdanning skal bidra til eit berekraftig samfunn med små forskjellar og høg tillit. Regjeringa har utnemnt ei ekspertgruppe som ser på betydninga av barnehage, skole og SFO for sosial utjamning og sosial mobilitet. Ekspertgruppa skal legge fram si rapport våren 2024.

Barnehagar og skoler som løftar alle barn og unge, uavhengig av bakgrunnen til foreldra, er viktig for å skape likeverdige moglegheiter for alle. I 2024 foreslår regjeringa å løyve 80 mill. kroner til auka pedagogtettleik i barnehagar i levekårsutsatte område og 15 mill. kroner til å auke bemanninga på skoler i levekårsutsatte område. Regjeringa foreslår å løyve 218 mill. kroner i tilskot til tiltak for å styrke den språklege utviklinga for minoritetsspråklege barn i barnehage i 2024.

Regjeringa har gjennomført ei rekke tiltak for å fjerne økonomiske hindringar for bruk av barnehage og skolefritidsordning (SFO). Maksprisen i barnehagar blei sette ned 1. august 2022, frå 3 315 kroner til 3 050 kroner per måned. Maksprisen blei redusert ytterlegare til 3 000 kroner per måned frå 1. januar 2023. I statsbudsjettet for 2024 foreslår regjeringa å redusere foreldrebetalinga ytterlegare, slik at maksimalprisen vert redusert frå 3 000 kroner til 2 000 kroner frå 1. august 2024. Regjeringa foreslår ein ytterlegare reduksjon i maksimalprisen i kommunar med sentralitetsin-

deks 5 og 6, slik at maksprisen i desse kommunane frå 1. august 2024 vert 1 500 kroner. Frå 1. august 2023 blei det innført gratis barnehage for tredje barn i familien som går i barnehage, og gratis barnehage for alle i tiltakszona i Finnmark og Nord-Troms.

SFO er ein viktig arena som gir alle barn, uavhengig av bakgrunn, tilgang til ein felles arena for leik, vennskap og kultur- og fritidsaktivitetar. Likevel er det framleis elevar som ikkje deltek i SFO på grunn av familien sin økonomi. Regjeringa vil at alle barn skal ha høve til å delta i SFO. Frå hausten 2022 er det innført 12 timer gratis SFO for alle elevar på 1. trinn. Frå hausten 2023 blir ordninga med 12 timer gratis SFO utvida til også å gjelde 2. trinn. Det gjer at ytterlegare 60 000 elevar og deira familiar kan spare om lag 20 000 kroner i året per SFO-plass.

I samband med ei stortingsmelding om 5.–10. trinn foreslår regjeringa å løyve 127 mill. kroner til ei tilskotsordning for utstyr og læringsarenaer for meir praktisk, variert og relevant læring i skolen. Det foreslås også å innføre ei ny åtteårig rentekompensasjonsordning med ei total ramme på 8 mrd. kroner til kommunane for investeringar i læringsarenaer og større utstyr som bidrar til meir praktisk og variert opplæring.

Gjennomføring av vidaregåande opplæring er viktig for å få ei stabil tilknytning til arbeidslivet. Med innføring av fullføringsrett, som er vedtatt av Stortinget ved behandlinga av ny opplæringslov, får alle rett til opplæring til dei har fullført og bestått vidaregåande opplæring. Samtidig blir målgruppa til oppfølgingstenesta utvida til å gjelde fleire unge. I statsbudsjettet for 2024 foreslår regjeringa over 1 mrd. kroner for at fleire skal fullføre vidaregåande opplæring, blant anna gjennom tilskot for at fleire skal få læreplass.

Sjå Prop. 1 S (2023–2024) for Kunnskapsdepartementet for nærmare omtale.

Helse

Regjeringa vil legge betre til rette for at menneske med helseproblem kan stå i arbeid. Gjennom Nasjonal helse- og samhandlingsplan vil regjeringa sjå verkemidla frå arbeids- og helsesektoren meir i samanheng, for å inkludere og behalde fleire med helseutfordringar i arbeidslivet.

Regjeringa la fram ei stortingsmelding om folkehelse våren 2023, jf. Meld. St. 15 (2022–2023). Å utjamne sosiale helseforskjellar er eit hovudmål i folkehelsepolitikken. Tiltak skal innrettast slik at tiltaka verkar best for dei som treng det mest, men samtidig vere bra for alle. Universelle tiltak og tenester, levekår, levevanar og helsevenlege

omgivnader har betydning for helse og livskvalitet for kvar enkelt. Meldinga varslar at regjeringa vil legge fram ein nasjonal livskvalitetsstrategi i 2024 og ein veivisar for folkehelseiltak mot einsemd.

I Hurdalsplattforma er ambisjonen å styrke helsestasjonane og skolehelsetenesta og gradvis innføre eit enkelt dagleg, sunt skolemåltid og dagleg fysisk aktivitet i skolen. Regjeringa har lagt fram ein Opptappingsplan psykisk helse, jf. Meld. St. 23 (2022–2023). Planen har tre innsatsområde: helsefremjande og førebyggjande psykisk helsearbeid, gode tenester der folk bur og tilbodet til personar med langvarige og samansette behov. Regjeringa har auka det øyremerka tilskotet til helsestasjons- og skolehelsetenesta med 45 mill. kroner i 2023. I statsbudsjettet for 2023 blei det satt av 150 mill. kroner til opptappingsplan for psykisk helse, førebyggings- og behandlingsreform på rusfeltet og helsestasjons- og skolehelsetenesta. Regjeringa foreslår i 2024 100 mill. kroner til tiltak innan psykisk helse, rus og helsestasjons- og skolehelsetenesta og 150 mill. kroner i auka rammetilskot til kommunane grunna behov på psykisk helse- og rusfeltet. Regjeringa vil og legge fram ei førebyggings- og behandlingsreform for rusfeltet, irekna eit nasjonalt program for rusførebyggjande arbeid blant barn og unge.

Dei kommunale helse- og omsorgstenestene, irekna fastlegeordninga, er grunnpilaren i helse- og omsorgstenestene, og bidrar til enkel tilgang til helsehjelp for heile befolkninga. Regjeringa vil styrke og utvikle fastlegeordninga for å sørge for ei tilgjengeleg og sterk offentleg teneste for alle, og gjennomførte i 2023 ei historisk sterk satsing.

Regjeringa er i gang med å styrke den offentlege tannhelsetenesta. 19–20-åringar har i dag rett til å få dekt 75 pst. av utgiftene sine hos den offentlege tannhelsetenesta. Gjennom budsjettbehandlinga i 2022 og 2023 har regjeringa utvida tannhelsetilbodet ytterlegare for aldersgruppa unge vaksne til og med 24 år.

Sjå nærmare omtale i Prop. 1 S (2023–2024) for Helse- og omsorgsdepartementet.

Familie, oppvekst og fritid

Regjeringa vil føre ein politikk som støtter opp om familiane, reduserer skilnadene i samfunnet og bidrar til å førebygge og redusere fattigdom blant barnefamiljar. Dei fleste barn i Noreg veks opp i ein trygg familie med gode økonomiske kår. Samtidig 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.

Ein oppvekst i fattigdom gir auka risiko for lågare deltaking i fritidsaktivitetar, dårlegare fysisk og psykisk helse- og buforhold, fråfall frå vidaregåande utdanning, lågare skoleprestarar og færre venner. Ein oppvekst i fattigdom kan òg føre til at barna fell utanfor arbeidslivet og opplever låg inntekt som vaksne.

Arbeidet regjeringa gjer for barn i fattige familiar, omfattar innsats på tvers av mange ulike departement, sektorar og forvaltningsnivå.

Dei fleste av tiltaka i *Like muligheter i oppveksten – Samarbeidsstrategi for barn og ungdom i lavinntektsfamilier (2020–2023)*, som Solberg-regjeringa la fram hausten 2020, er følgd opp i strategiperioden.

I 2022 og 2023 har *Tilskot til å inkludere barn og unge* blitt styrkt med totalt 181 mill. kroner. Gjennom ordninga kan kommunar, frivillige og andre aktørar blant anna få tilskot til tiltak for å inkludere barn og unge i organiserte og uorganiserte fritidsaktivitetar, sommaraktivitetar og ferieleirar, og kulturelle opplevingar. I Revidert nasjonalbudsjett 2023 blei det også oppretta ei mellombels tilskotsordning på 15 mill. kroner til lokale fritidskasser i kommunane, som skal dekke utgifter til organiserte fritidsaktivitetar for barn og unge. I 2024 foreslår regjeringa å vidareføre ordninga *Tilskot til å inkludere barn og unge*. Dette inneber at ordninga i 2024 vil utgjere om lag 708 mill. kroner.

Regjeringa har sette ned ei ekspertgruppe om barn i fattige familiar. Ekspertgruppa skal vurdere kva slags typar av tiltak som har best effekt, og korleis den offentlege innsatsen bør prioriterast, for å i størst mogleg grad styrke oppvekstvilkåra til barn i fattige familiar og førebygge at fattigdom går i arv. Dette inneber òg å vurdere kva typar tiltak som vil vere mest treffsikre for å redusere delen og talet barn som veks opp i familiar med vedvarande låginntekt. Ekspertgruppa skal levere si rapport i oktober 2023.

Sjå Prop. 1 S (2023–2024) for Barne- og familiedepartementet, programkategori 11.10 *Familie og oppvekst* for meir omtale om korleis regjeringa følger opp berekraftsmål 1.2 når det gjeld fattigdom blant barn og barnefamiliar.

Deltaking i fritidsaktivitetar innan idrett, kunst og kultur gir barn og unge fysiske, kulturelle og sosiale opplevingar. Dei med meir økonomiske, sosiale eller kulturelle ressursar deltar i større grad i frivilligheita enn andre. Eit overordna mål i kultur-, idretts- og frivilligheitspolitikken er å bygge ned denne forskjellen. Det viktigaste grepet for bred deltaking er å oppretthalde dei universelle ordningane. Dei viktigaste universelle ord-

ningane er meirverdiavgiftskompensasjon for frivillige organisasjonar, Frifond-ordningane og LAM-ordninga (lokale aktivitetsmidlar) til lokale lag og foreiningar på idrettsområdet. Frå overskotet frå spelemidlane i Norsk Tipping i 2023 fekk idretten 125 mill. kroner ekstra for å styrke deltaking og inkludering i idretten lokalt. Regjeringa skal lage ein handlingsplan for like moglegheiter til å delta i kultur-, idretts- og friluftslivsaktivitetar for barn og unge i heile landet. Planen skal bidra til meir kunnskap om kva som driv sosial ulikhet i deltaking, få ned prisane på aktivitetar og å gi god og tilgjengeleg informasjon om aktivitetar og tilbod. Dette støttar opp om arbeidet med intensjonsavtalen Fritidserklæringen som regjeringa har underteikna saman med frivilligheita. Målet er at alle barn og unge skal ha moglegheit til å delta jamleg i fritidsaktivitetar saman med andre. Regjeringa foreslår å løyva 10 mill. kroner til oppfølging av tiltak i handlingsplan for deltaking i kultur-, idretts- og friluftslivsaktivitetar i 2024.

Frivilligsentralane bidrar til frivillig deltaking, fellesskap og aktivitetar for barn, unge, vaksne og eldre i heile landet. Tilskot til frivilligsentralane er auka med om lag 31 mill. kroner i 2023.

Tilgang til lokale er også viktig for å sikre aktivitet, og i 2022 og 2023 blei det gitt meir pengar til idrettsanlegg enn nokon gong tidlegare. Den kulturelle skolesekken (DKS) er ei anna viktig ordning som sikrar at alle barn og unge over heile landet får oppleve eit kunst- og kulturtilbod av høg kvalitet heilt gratis gjennom skolen. Biblioteka har blitt ein viktig plass der barn, unge og vaksne møtes og ulike arrangement finn stad.

I tillegg vil regjeringa støtte opp om tiltak for å rekruttere dei som i dag ikkje deltar i kultur og idrett. Tilskotsordninga Inkludering i kulturliv, som er særleg retta mot barn og unge som ikkje deltar i fritidsaktivitetar, er innført etter modell frå den tilsvarende ordninga Inkludering i idrettslag. Regjeringa la i april 2023 fram Kulturfrivillighetsstrategien *Rom for deltakelse (2023–2025)*. Strategien går gjennom utfordringar for kulturfrivilligheita og peikar på tiltak innanfor fire innsatsområde, blant anna brei deltaking og tilgang på kulturaktivitetar.

Sjå meir omtale i Prop. 1 S (2023–2024) for Kultur- og likestillingsdepartementet.

Levekår i byar

Regjeringa har lagt fram Meld. St. 28 (2022–2023) *Gode bysamfunn med små skilnader*. Meldinga samlar regjeringa sin politikk for å halde ved lag og styrke den sosiale berekrafta i norske byar og

nabolag, gjennom å legge til rette for gode levekår, høg livskvalitet og gode oppvekst- og nærmiljø. I enkelte byar og område med konsentrasjon av levekårsutfordringar har staten og kommunane avtalebaserte samarbeid om felles ekstra innsats, kalla områdesatsingar. Områdesatsingar er eit verkemiddel for å gjere ein ekstra innsats for tenesteutvikling og betre nærmiljøkvalitetar i levekårsutsette område. I 2023 blei områdesatsingane styrkt med 20 mill. kroner. Regjeringa foreslår i Statsbudsjettet 2024 å styrke ordninga med tilskot til områdesatsingar i byar.

Sjå meir omtale i Prop. 1 S (2023–2024) for Kommunal- og distriktsdepartementet.

Delmål 1.3 Innføre nasjonalt tilpassa sosiale velferdsordningar og tiltak for alle, inkludert minstestandardar, og innan 2030 oppnå ei vesentleg dekning av fattige og sårbare

Noreg har universelle velferdsordningar og gode offentlege velferdstenester. Inntektssikringsordningane i folketrygda gir økonomisk tryggleik for personar som ikkje kan arbeide. Stønadsordningane sikrar inntekt og kompenserer for særlege utgifter ved arbeidsløyse, fødsel, sjukdom, uførleik og alderdom. Folketrygda bidrar til utjamning av inntekt og levekår over livsløpet til den enkelte og mellom grupper av personar. Saman med tilgang til gratis eller sterkt subsidierte offentlege tenester som barnehage, skole og helsevesen, bidrar dette til at situasjonen til personar med låginntekt er betre i Noreg enn i mange andre land.

Ei rekke ytingar til livsopphald blir kvart år justert i tråd med endringar i grunnbeløpet. Dette gjeld blant anna uføretrygd og arbeidsavklaringspengar. Desse endringane i grunnbeløpet skal sikra at ytingane held tritt med lønnsveksten i arbeidslivet. Ei ekstraordinær prisjustering av statsbudsjettet blei vedtatt i Revidert nasjonalbudsjett 2023. Det inneber blant anna å auke stønads- og tilskotssatsar i folketrygda.

Barnetillegga for arbeidsavklaringspengar, kvalifiseringsstønad og dagpengar auka til 35 kroner per barn per dag frå 1. februar 2023. Før oppjusteringa av barnetillegga frå 1. februar 2023 har desse barnetillegga blitt nominelt vidareførte over mange år. Regjeringa vil framover legge opp til at hovudregelen er ei årleg prisjustering av barnetillegga for desse ytingane i tråd med anslått KPI. Regjeringa foreslår også ei endring slik at forsørgjaren får utbetalt barnetillegg sjølv om barnet har eiga inntekt.

Økonomisk stønad og dei sosiale tenestene i arbeids- og velferdsforvaltninga er det nedre

tryggleiksnettet i velferdsordningane. Tenestene skal bidra til økonomisk og sosial tryggleik og fremme overgang til arbeid og sosial inkludering. Sosiale tenester og sosialfagleg arbeid er viktig i det heilskaplege tenestetilbodet til personar som opplever sosiale problem, men også i arbeidet i kommunane for å førebygge at slike problem oppstår. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har tatt initiativ til eit program for førebyggjande sosialt arbeid og heilskapleg førebyggjande innsats lokalt.

Ei endring i sosialtenestelova med verknad frå 1. september 2022 slår fast at barnetrygda skal haldast utanfor ved utmåling av økonomisk stønad. Lovendringa er eit verkemiddel for å betre økonomien til barnefamiljar som tar imot økonomisk stønad.

Frå 1. mars 2023 blei særfrådraget for einslege forsørgjarar i skattesystemet avvikla og den utvida barnetrygda blei auka tilsvarende maksimal skatteverdi av frådraget i 2022. I tillegg blei utvida barnetrygd auka med 5 000 kroner i året. I Revidert nasjonalbudsjett 2023 blei barnetrygda for barn mellom 6 og 18 år auka med 200 kroner i månaden. I tillegg kjem prisomrekning av alle satsane, først frå 1. mars 2023 og deretter frå 1. juli 2023 som følge av den ekstraordinære prisomrekninga i revidert nasjonalbudsjett.

Regjeringa har sette i verk ei rekke tiltak for å motverke effekten av auken i levekostnader, blant anna gjennom å auke straumstøtta og bustøtta. I budsjettavtalen med SV i samband med Revidert nasjonalbudsjett 2023 blei det bestemt å auke dei rettleiande satsane for økonomisk sosialhjelp med 10 pst. frå 1. juli 2023. Vidare har Kommunal- og distriktsdepartementet gitt instruks til Husbanken om å skjerme alle etterbetalingar i juni 2023, slik at ingen tapar bustøtte på etterbetalingar etter trygdeoppgjering.

Den statlege bustøtta skal sikre at husstandar med låge inntekter og høge buutgifter kan bu i ein trygg og god bustad. Sidan desember 2021 har regelverket vore mellombels endra, slik at om lag 22 600 fleire enn vanleg får bustøtte. Dei som har fått bustøtte, har òg fått ekstra utbetalingar i fleire omgangar som hjelp til å dekke høge straumrekningar i perioden 2021–2023. Regjeringa foreslår at det mellombelse regelverket og dei ekstra utbetalingane til straum blir forlengta ut mars 2024. Sjå nærmare omtale i Prop. 1 S (2023–2024) for Kommunal- og distriktsdepartementet.

Barnetrygda auka for alle frå 1. mars 2023 da ho blei prisjustert med 2,8 pst. i 2023-budsjettet. Satsane for utvida barnetrygd auka frå 1 054 kroner per måned til 2 016 kroner med verknad frå

1. mars 2023. For einslege forsørgarar med låg inntekt auka barnetrygda med inntil 9 600 kroner i 2023, på grunnlag av ekstra barnetrygd og omlegging frå skattefrådrag og til auka utvida barnetrygd. Sjå nærmare omtale i Prop. 1 S (2023–2024) for Barne- og familiedepartementet.

Delmål 1.4 Innan 2030 sikre at alle menn og kvinner, særleg fattige og sårbare, har lik rett til økonomiske ressursar og tilgang til grunnleggande tenester, til å eige og kontrollere jord og andre former for eigedom, og til arv, naturressursar, ny teknologi og finansielle tenester, inkludert mikrofinansiering

Offentlege velferdstenester skal bidra til at alle får nødvendig bistand, slik at dei kan delta i arbeidslivet og på andre arenaer i samfunnet. Universelle og gode velferdsordningar bidrar til like moglegheiter og til å redusere forskjellar i levekår.

Bustad

Trygge og gode buforhold er viktig for å jamne ut forskjellar i levekår og sikre gode oppvekstvilkår for barn og unge. Den sosiale bustadpolitikken skal førebygge at folk får utfordringar på bustadmarknaden, og gi hjelp til dei som ikkje klarar å skaffe og behalde ein eigna bustad. Bustøtte, startlån og lån til utleigebustader er viktige bustadsosiale verkemiddel.

Om lag tre firedelar av husstandane i Noreg bur i ein bustad dei eig sjølv. Husbanken sine startlån og lån til utleigebustader gjer at fleire kan kjøpe ein eigen bustad og at det blir tilgang på fleire eigna utleigebustader. Regjeringa har foreslått å auke låneramma til Husbanken med 3 mrd. kroner til 24 mrd. kroner for 2024. Låneramma går blant anna til startlån og lån til utleigebustader for vanskelegstilte. Regjeringa sende i juli 2023 på høyring forslag til endringar i burettslagslova og eigarseksjonslova som skal legge til rette for at både private og kommunale aktørar kan tilby fleire bustader med bustadkjøpsmodell. Bustadkjøpsmodellar er finansielle løysingar, som til dømes ulike former for leige til eige-kontraktar, som kan bidra til å gjere det enklare å kjøpe bustad.

Regjeringa vil våren 2024 legge fram ei melding til Stortinget om ein heilskapleg bustadpolitikk. Meldinga vil blant anna ta for seg eige- og leigemarknadene, utfordringar i distrikts- og pressområde og arbeidet for spesielt sårbare grupper.

Tilgang til grunnleggande tenester under straffegjennomføring

Innhaldet i kriminalomsorga sitt tilbod legg til grunn at domfelte har lik rett på offentlege tenester som andre. Det gjeld både dei som er innsette i fengsel og dei som gjennomfører straff i samfunnet. I dag gjennomfører fleire straffa si i samfunnet enn i fengsla. Det har ført til at ein større andel av dei som sit i fengsel er dømde for alvorlege lovbrøt og ein større andel har psykiske helseutfordringar og behov for helse- og omsorgstenester. Tiltak i kriminalomsorga for å betre psykisk helse er viktig i arbeidet med utjamning av skilnader i befolkninga og kan bidra til at fleire domfelte kjem seg ut i utdanning og arbeid etter at dei har gjennomført straffa si. Regjeringa oppnemnte i juni 2023 eit offentlig utval som skal evaluere ordningane med forvaring, tvungent psykisk helsevern og tvungen omsorg, og greie ut ivaretakinga av sikta, domfelte og innsette med alvorlege psykiske lidningar eller utviklingshemming. Utvalet skal levere si utgreiing i september 2024.

Retts hjelp

Retts hjelpslova med forskrifter gir reglar om offentlig 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 hjelpiltak ei ordning som er retta mot utsette grupper og menneske som er i ein spesielt vanskeleg situasjon, og som kan oppfatte det som at terskelen for å oppsøke ordinær juridisk hjelp er høg.

Inntektsgrensene for å få innvilga behovsprøvd retts hjelp blei oppjusterte i både 2022 og 2023. Frå 1. januar 2023 er inntektsgrensene for fri retts hjelp auka til 350 000 kroner for einslege og til 540 000 kroner for ektefellar/par. Grensen for formue ble òg oppjustert i 2023. Regjeringa har lagt fram forslag til endringar i retts hjelplova for Stortinget. Forslaget inneber ein ny modell for behovsprøvd retts hjelp for at fleire personar skal bli omfatta av ordninga. Sjå meir omtale i Prop. 1 S (2023–2024) for Justis- og beredskapsdepartementet.

Ny teknologi

I Noreg er det god tilgang til nye teknologiske løysingar for alle ved at grunnleggande tenester frå det offentlege blir utforma for digitale løysingar som kan nyttast av alle.

Finansielle tenester

I Noreg er det god tilgang til finansielle tenester. Regulering og tilsyn skal på den eine side sikra at den enkelte har tilgang på finansielle tenester og har visse rettar overfor tenestetilbydaren, og på den andre sida bidra til at bankar og andre tilbydarar av finansielle tenester driv økonomisk forsvarleg og er i stand til å møta forpliktingane sine overfor kundane.

Delmål 1.5 Innan 2030 bygge opp motstandskrafta til fattige og personar i utsette situasjonar, slik at dei blir mindre utsette og sårbare for klimarelaterte ekstremhendingar og andre økonomiske, sosiale og miljømessige påkjenningar og katastrofar

Regjeringa la i juni 2023 fram ein plan for det nasjonale arbeidet med klimatilpassing for perioden 2024–2028, jf. Meld. St. 26 (2022–2023) *Klima i endring – sammen for et klimarobust samfunn*. Sjå omtale av berekraftsmål 12 om å motverka klimaendringane og konsekvensane av dei i Prop. 1 S (2023–2024) for Klima- og miljødepartementet.

Koronapandemien har vist at nokre grupper er meir utsette enn andre, til dømes enkelte innvandrargrupper som bur i levekårsutsette område.

Delmål 1.a) Sikre ei vesentleg mobilisering av ressursar frå mange ulike kjelder, blant anna gjennom styrkt utviklings samarbeid, for å gje utviklingslanda, særleg dei minst utvikla landa, tilstrekkelege og føreseielege middel til å gjennomføre program og politikk for å utrydde alle former for fattigdom

Sjå omtale i Prop. 1 S (2023–2024) for Utenriksdepartementet.

Delmål 1.b) Opprette gode politiske rammeverk på nasjonalt, regionalt og internasjonalt nivå basert på utviklingsstrategiar som gagnar dei fattige og tek omsyn til kjønnspektivet, med sikte på å auke investeringar i tiltak som motverkar fattigdom

Det politiske rammeverket i Noreg, med ein godt utbygd velferdsstat som sikrar alle tilgang til gratis utdanning og helsetenester samt stønadsord-

ningar ved bortfall av arbeidsinntekt, gir eit godt rammeverk for å motverke fattigdom.

Berekraftsmål 5.3

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har ansvar for å følge opp delmål 5.3 *Avskaffe all skadeleg praksis, som barneekteskap, tidlege ekteskap og tvangsekteskap og kjønnslemlesting*. Det er eit stort problem på verdsbasis, men er òg eit alvorleg problem for dei som blir utsette for det i Noreg. Flyktningar og innvandrar frå land der dette er vanleg, og barna deira i Noreg, er spesielt utsette.

Delmålet blir følgt opp gjennom handlingsplanen *Frihet fra negativ sosial kontroll og æresrelatert vold (2021–2024)*. Viktige innsatsområde er kompetanseheving for tilsette i hjelpetenestene og styrking av rettsvernet for utsette personar. Det er ei absolutt 18-årsgrense for å inngå ekteskap i Noreg. Etter ei lovendring våren 2021 er det vedtatt at ekteskap som er inngått før partane er 18 år etter utanlandsk rett, som ein klar hovudregel ikkje vil bli anerkjende i Noreg.

Berekraftsmål 8.6

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har eit delansvar for delmål 8.6 om å redusere prosentandelen unge som verken er i arbeid, under utdanning eller under opplæring. Innsatsen for ein vel fungerande arbeidsmarknad med god utnytting av arbeidskrafta og god inkludering av utsette grupper i arbeidsmarknaden, jf. omtale under del II i denne proposisjonen, står sentralt i arbeidet med å nå dette målet. Situasjonen i arbeidsmarknaden for unge er omtalt i del I, punkt 3.2 Situasjonen i arbeidsmarknaden.

Dei fleste unge i Noreg fullfører utdanning og kjem i arbeid. Sysselsettinga for unge er høg, og det er få ledige samanlikna med mange andre land.

Prosentandelen unge i aldersgruppa 15–29 år som verken er i utdanning, opplæring eller arbeid (NEET), var 9,7 pst. i 2022, ifølge registertal frå Statistisk sentralbyrå. Hovudbiletet er at det har vore små bevegelsar i NEET-raten det siste tiåret. NEET-raten er høgast for dei eldste i aldersgruppa og lågast for dei under 20 år.

NEET-gruppa er samansett. Den består blant anna av arbeidsledige, unge med alvorlege helseproblem, personar som er heime med barn, og personar som tar ein pause frå arbeid og skole. Sjølv om delar av NEET-gruppa berre er mellombels utanfor utdanning eller arbeid, er det også

godt dokumentert at det er mange i gruppa som har problem med å få fotfeste i arbeidslivet. Innvandrere, personar med låg utdanning og personar som tar imot helserelevante stønader, er overrepresenterte i NEET-gruppa.

Unge som treng hjelp til å komme i arbeid, er ei prioritert målgruppe, både ved tildeling av arbeidsmarknadstiltak og gjennom oppfølging frå Arbeids- og velferdsetaten. For å styrke innsatsen for unge har regjeringa innført ein ungdomsgaranti i Arbeids- og velferdsetaten frå 1. juli 2023. Ungdomsgarantien skal sikre tidleg innsats og tett, individuelt tilpassa oppfølging, og nødvendig hjelp opp mot andre relevante instansar, blant anna utdanningssektoren og helsetenesta. Ungdomsgarantien gjeld for unge mellom 16 og 30 år som har behov for arbeidsretta bistand frå Arbeids- og velferdsetaten. Målet er at fleire skal fullføre utdanning og komme i ordinært arbeid.

Berekraftsmål 8.8

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har del i ansvaret for delmål 8.8 om å verne arbeidstakarrettar og fremme eit trygt og sikkert arbeidsmiljø for alle arbeidstakarar, inkludert arbeidsinnvandrere, særleg kvinnelege innvandrere, og arbeidstakarar i vanskelege arbeidsforhold.

Dei fleste i Noreg arbeider under gode og forsvarlege arbeidsforhold, og arbeidsvilkåra er jamt over betre enn i andre land. Likevel er det framleis utfordringar i enkelte yrke, bransjar og næringar.

Regjeringa legg vekt på eit breitt samarbeid mellom myndigheitene og partane i arbeidslivet for å sikre seriøse og trygge arbeidsforhold. I 2022 la regjeringa fram ein handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, som blir følgd opp i samarbeid med partane i arbeidslivet. Det er også lagt fram ein eigen handlingsplan mot sosial dumping i transportsektoren. Regjeringa er i gang med å utarbeide ein Noregsmodell med nasjonale seriøsitetskrav for offentlege innkjøp. Det er etablert eit omfattande samarbeid mellom offentlege myndigheiter i kampen mot arbeidslivskriminalitet, og regjeringa gjer framlegg om ytterlegare styrking av innsatsen i 2024, jf. omtalen i del I, punkt 2.2 Satsingar og hovudprioriteringar.

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

konkurranssevriding til ulempe for den norske arbeidsmarknaden. Informasjonstilbodet til utanlandske arbeidstakarar blir følgd opp, blant anna gjennom eigne servicesenter og digitale tenester og rettleiing på dei offentlege etatane sine nettstader.

Tilstreккеlege språkkunnskapar i norsk og engelsk er ofte ein føresetnad for at innvandrere skal ha kjennskap til rettar og plikter og kunne delta varig i arbeidslivet. Myndigheitene har her ei sentral rolle som pådrivarar og er dei som samordnar kvalifiseringstiltak for innvandrere. Det blir blant anna gjort ein særleg innsats for at fleire kvinner skal komme i arbeid eller utdanning, i tillegg til ein innsats mot rasisme og diskriminering i arbeidslivet.

Gjennom Treparts bransjeprogram blir det lagt vekt på å følge opp bransjar med særlege utfordringar. Det er oppretta bransjeprogram innan reinhald, uteliv, delar av transportnæringa og bilbransjen.

I ein del tilfelle skjer det systematiske lovbrøt som blant anna inneber utnytting av arbeidstakarar og arbeidslivskriminalitet. Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten, Skatteetaten og politiet samarbeider om førebygging og kontroll i kampen mot arbeidslivskriminalitet. I sin felles årsrapport for 2022 viser etatane til at arbeidslivskriminalitet er mest utbreidd i arbeidsintensive bransjar med færre krav til kompetanse, omfattande bruk av enkeltpersonføretak og der det er høg bruk av ufaglært, mellombels og utanlandsk arbeidskraft. Samla sett finn etatane indikasjonar på at omfanget av arbeidslivskriminalitet utgjer eit alvorleg samfunnsproblem, men spørjeundersøkingar viser at færre verksemdar opplevde utfordringar med arbeidslivskriminalitet i 2021 enn tidlegare år, særleg innan bygg og anlegg.

Regjeringa vil styrke arbeidstakarrettane og legge til rette for heile og faste stillingar som hovudregel i arbeidslivet. Frå 1. januar 2024 trer det i kraft endringar i arbeidsmiljølova som inneber ei tydeleggjering av arbeidstakaromgrepet, slik at grensa mot sjølvstendige oppdragstakarar blir klårare. Det blir også innført ein presumsjonsregel om at arbeidstakarforhold skal leggest til grunn med mindre arbeidsgjevar gjer det overvegande sannsynleg at det er tale om eit oppdragsforhold. Lovendringane inneber også at ansvaret for enkelte arbeidsgjevarfunksjonar skal gjelde for samtlige føretak som er ein del av eit konsern. Vidare er det gjort endringar som inneber at ein arbeidstakar med mellombels tilsetjing skal ha rett til fast tilsetjing etter tre års samanhengande tilsetjing. I inneverande år er det innført nye

reglar som styrkar arbeidstakarane sin rett til heil-
tidsstillingar og som strammar inn reglane for å
nytte innleige frå bemanningsføretak. Regjeringa
har lagt fram forslag om endringar i arbeidsmil-
jølova som skal bidra til å gjennomføre EU-direkti-
vet om tydelege og føreseielege arbeidsvilkår.
Dette gjeld blant anna fleire og styrka krav til
informasjon i den skriftlege arbeidsavtalen.

Noreg har gjennom sin modell med samarbeid
mellom partane i arbeidslivet og myndighetene ei
heilskapleg tilnærming der arbeidstakarvern og
like konkurransevilkår for verksemder er viktige

omsyn. Dei lovene, føresegnene og handlingspla-
nane som er utarbeidde og blir implementerte,
sikrar den store majoriteten av arbeidstakarar i
Noreg eit trygt og sikkert arbeidsmiljø i samsvar
med delmål 8.8. Innsatsen mot utfordringar med
useriøsitet og arbeidslivskriminalitet i norsk
arbeidsliv vil bidra til å oppretthalde dette.

For nærmare omtale av regjeringa si innsats
når det gjeld rettar for arbeidstakarar og omtale av
eit trygt og sikkert arbeidsmiljø, sjå del II, punkt
6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv.

9 Likestilling og mangfald

Arbeids- og inkluderingsdepartementets arbeid med likestilling som offentlig myndighet

Arbeids- og inkluderingsdepartementet arbeider breitt og målretta for å fremme likestilling og hindre diskriminering gjennom dei ulike ordningane og tiltaka vi rår over.

Folketrygdlova er utforma slik at alle ytingar skal vere kjønnsnøytrale. Til dømes er svangerskapsrelaterte sjukepengar, svangerskapspengar og foreldrepengar likestilt med arbeidsinntekt som grunnlag for rett til dagpengar ved arbeidsløyse, sjukepengar og pleiepengar. Sjukepengar og pleiepengar bli kompensert med 100 pst. av berekningsgrunnlaget opp til 6 gangar grunnbeløpet. Dette taket gjer at personar med lav og midtels inntekt får dekka heile inntektstapet ved for eksempel sjukdom, og det har derfor ein omfordelende verknad.

Departementet følger med på utviklinga på variablar som kjønn, alder og fødeland der dette er relevant.

Ordningane med hjelpemiddel til betring av funksjonsevna i arbeidslivet og dagleglivet skal gjere det enklare for personar med nedsett funksjonsevne å delta i arbeidsliv og i samfunnet på lik linje med alle andre.

Arbeidsavklaringspengar skal sikre inntekt for personar som får aktiv behandling, deltar på arbeidsretta tiltak eller får anna oppfølging med sikte på å skaffe seg eller behalde arbeid. Det er ikkje krav til tidlegare inntekt for å få arbeidsavklaringspengar. Personar med låg eller inga inntekt får ei minsteyting. Inntekt over seks gangar grunnbeløpet blir ikkje rekna med. Ordninga har derfor ein omfordelende verknad. Reglane er kjønnsnøytrale. Fleire kvinner enn menn tar imot arbeidsavklaringspengar, sjå omtale under del II, kap. 2651 Arbeidsavklaringspenger. Uføretrygd skal sikre inntekt for personar som har fått inntektsevna varig nedsett på grunn av sjukdom, skade eller lyte. Det er ikkje krav til tidlegare inntekt for å få uføretrygd. Personar med låg eller ingen inntekt får ei minsteyting. Øvste grense for opptening er 6 G. Ordninga har derfor ein omfordelende verknad. Dersom ein person har fått opp-

tening til alderspensjon på grunnlag av omsorgsarbeid i åra som inngår i berekningsgrunnlaget for uføretrygd, kan ein sjå bort frå desse åra når berekningsgrunnlaget blir fastsett. Regelen kan auke berekningsgrunnlaget for personar som har gått ned i inntekt i omsorgsåra og deretter blir ufør.

Omsorgspengar gis for like mange dagar til begge omsorgspersonane til barnet, slik at både mor og far har same rett til å vere borte frå arbeidet for å ta vare på eit sjukt barn.

Ordninga med pleiepengar ved omsorg for sjukt barn blei revidert i 2017. I evalueringa av endringane blei blant anna effektar på fordelinga mellom mødrer og fedrar undersøkt. Kvinner tar framleis imot pleiepengar i større grad enn menn, men utviklinga har gått i riktig retning.

Regelverket i folketrygda for alderspensjon er kjønnsnøytralt, i den forstanden at pensjonen blir berekna på same måte for kvinner og menn. Kjønnsnøytrale oppteningssatsar og kjønnsnøytrale delingstal sikrar at kvinner og menn med same oppteningshistorikk får same årlege pensjon. Sjølv om regelverket for å berekne pensjon er kjønnsnøytralt, er gjennomsnittleg utbetalt pensjon frå folketrygda høgare for menn enn for kvinner. Dette skuldast faktorar som forskjellar i arbeidsmarknadsdeltaking, lønnsnivå, stillingsprosent og avgangsalder. Alderspensjon i folketrygda har element som fører til likskap mellom kjønna trass forskjellar i arbeidsdeltaking, lønn og omsorgsarbeid. Slike element er eksempelvis minstenivå, oppteningstak, omsorgsopptening og etterlatteytingar. Alderspensjon i folketrygda fører totalt sett til ei klar omfordeling frå menn til kvinner. Dette gjeld både for gammal og ny oppteningsmodell. Kvinner tener på dei generelle omfordelingselementa, fordi dei generelt har lågare inntekter enn menn, og dei lever lenger.

Arbeidsmarknadstiltaka skal bidra til å betre moglegheitene i arbeidsmarknaden for personar som står utanfor. Dei skal og hindre at personar fell ut av arbeidslivet. Innvandrarar frå land utanfor EØS-området, unge og personar som har vore lenge ledige kan oppleve særlege utfordringar med å komme i arbeid. Desse gruppene er priori-

terte for deltaking i arbeidsmarknadstiltak. Enkelte arbeidsmarknadstiltak skal bidra med støtte og tilrettelegging for at personar med nedsett funksjonsevne skal kunne vere i jobb, som tiltaka funksjonsassistanse i arbeidslivet og arbeids- og utdanningsreiser. Vi viser til omtale av arbeidsmarknadstiltak i programkategori 09.30 Arbeidsmarked.

Integreringspolitikken skal medverke til at innvandrarar får moglegheit til å delta i arbeid og samfunn, fremme likestilling og hindre diskriminering.

Retten til opplæring etter integreringslova skal gi nyankomne flyktingar grunnlag for å komme i arbeid, skaffe seg vidare utdanning og bli aktive deltakarar i samfunnet. Jobbsjansen er eit individuelt retta kvalifiseringsprogram som skal auke sysselsettinga og derigjennom økonomisk sjølvstende blant kvinner med innvandrarakgrunn.

Lov om offentlege organer sitt ansvar for bruk av tolk mv. (tolkelova) bidrar til å sikre rettstryggleik og forsvarleg hjelp og teneste for personar som ikkje kan kommunisere forsvarleg med offentlege organ utan tolk.

Regjeringa skal legge fram ein ny handlingsplan mot rasisme og diskriminering hausten 2023. Planen blir lagt fram av arbeids- og inkluderingsministeren, og må sjåast i samheng med annan politikk for likestilling og ikkje-diskriminering. Handlingsplanen Friheit frå negativ sosial kontroll og æresrelatert vald (2021–2024) har tiltak mot negativ sosial kontroll, æresrelatert vald, tvangs-ekteskap og kjønnslemlesting. Arbeidet handlar om å vareta grunnleggjande rettar, sikre fridom og likestilling for alle og kjempe mot vald og overgrep. Arbeidet på dette området skal bidra til å hindre utanforskap og helseplager og sikre likeverdige offentlege tenester for heile befolkninga.

Forboda mot diskriminering i arbeidslivet er regulert i arbeidsmiljølova og likestillings- og diskrimineringslova. Arbeidsmiljølova regulerer forbod mot diskriminering på grunn av alder, seksuell orientering, politiske oppfatningar og medlemskap i fagforeiningar eller politiske organisasjonar, deltidstilsette og mellombels tilsette. Verksendene er ifølge arbeidsmiljølova ansvarlege for at det blir gjennomført eit førebyggjande arbeidsmiljøarbeid, noko som og omfattar tema knytt til likestilling og diskriminering.

Utanlandske arbeidstakarar med manglande kunnskap om rettigheter og pliktar i det norske arbeidslivet er særleg utsett for å få dårlege lønns- og arbeidsvilkår. Dei kan også oppleve å bli utnytta av useriøse og kriminelle aktørar til svart og ulovleg arbeid. Regjeringa sin handlingsplan

mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet har fleire tiltak som bidrar til å avgrense desse problema, og til å betre vilkåra for utanlandske arbeidstakarar.

Manglande heiltidskultur er etter regjeringa sitt syn eit stort problem i deler av både offentleg og privat sektor, og det rammar særleg kvinner. Heiltid er viktig både i et likestillings- og samfunnsøkonomisk perspektiv, for å utnytte arbeidskraftpotensialet best mogleg, og det er viktig for den enkelte arbeidstakar. Regjeringa jobbar saman med partane i arbeidslivet for at hovudregelen i arbeidslivet skal vera tilsetning på heiltid.

ILO-Konvensjon nr. 190, som blei ratifisert av Stortinget i 2023, er ein internasjonal arbeidslivsstandard og anerkjenner alles rett til eit arbeidsliv fritt for vald og trakassering. Konvensjonen har relevans for likestilling og arbeidsliv og har blant anna fokus på kjønnsbasert vald og trakassering, herunder seksuell trakassering. Samtidig som Stortinget samtykka til ratifiseringa vedtok dei også lovendingar som blant anna presiserte at vernet mot trakassering i arbeidsmiljølova også inneber et vern mot seksuell trakassering.

Arbeids- og velferdsetaten

Ein viktig del av samfunnsoppdraget til Arbeids- og velferdsetaten er å medverke til eit inkluderande arbeidsliv med plass for alle.

Behova til kvar enkelt brukar blir lagt til grunn for kva type bistand dei får. Innvandrarar er blant dei prioriterte målgruppene for arbeidsmarknadstiltak, og arbeidssøkarar med innvandrarakgrunn utanfor EØS har som gruppe høgare deltaking på tiltak enn arbeidssøkarar elles. Dei som har utfordringar med til dømes helse, skal få bistand som hjelper dei over i arbeid. Det er fastsett retningslinjer for å motverke diskriminering i samband med formidling til arbeid. Retningslinjene har som formål å motverke diskriminering av alle grupper som kan oppleve det i samband med arbeidsformidling i regi av etaten, til dømes på grunn av kjønn, alder, legning, nedsett funksjonsevne eller etnisitet.

Arbeids- og velferdsetaten har utvikla ei rettleiingsplattform som skal gi rettleiarane god kompetanse i å tilby tenester som treffer dei ulike behova til brukarane. Ein av fordjupingsmodulane tematiserer rettleiing av brukarar med innvandrarakgrunn. Målet med modulen er å gi tilsette i etaten fleirkulturell kompetanse for å sikre god kommunikasjon i møte med brukarar med svake norskferdigheiter og andre migrasjonsrelaterte utfordringar. Nye tilsette blir gjort kjende med

etaten si rolle som samfunnsaktør, samfunnsoppdraget og skal settast i stand til å skjønne kven som er brukarar. Det blir også gitt opplæring som skal gjera dei tilsette medvitne om at brukarane har ulike behov og føresetnader, og auke forståinga av kva for utfordringar ulike funksjonsnedsettingar kan innebære. Dei som jobbar i NAV Hjelpemiddel og tilrettelegging får til dømes tilbod om e-læring om «Kjønnsdelte hjelpemiddel». Det skal gi praktisk kunnskap og verktøy for å sikre likeverdige offentlege tenester gjennom auka medvit rundt normer om kjønn og funksjonsevne.

Den fysiske tilkomsten til sjølve NAV-kontoret kan vere ein risiko for diskriminering av til dømes rullestolbrukarar og synshemma. Etaten arbeider kontinuerleg med å sikre universell utforming av NAV-kontora. Det er også brukarar som slit med å bruke digitale tenester, og som ikkje utan vidare kan nytte den digitale løysinga for skjema og kommunikasjon med etaten. Etaten arbeider for at nav.no skal oppfylle krava til universell utforming. Det blir utarbeidd tilgjengeerklæringar som seier noko om i kva grad nettstaden innfrir krava. På denne måten får brukaren til dømes informasjon om brot på krav til universell utforming, og utfordringar det kan føre til. Brukaren kan melde frå om feil og manglar direkte til etaten, og ev. sende klage til Diskrimineringsnemnda. Etaten har i 2022 arbeidd for å redusere etterslepet når det gjeld tilgjengeerklæringar på nav.no. Ved utvikling av digitale løysingar blir det også gjort testar av nettsider og tenester ved bruk av hjelpeteknologiar som blant anna augestyring. Dette er særleg nyttig for å avdekke problem knytta til dårleg tilgang til tenestene, og for å gi dei som arbeider med tenestdesign og utvikling ei betre forståing for ulike funksjonsnedsettingar.

Gjennom etatens seviceklagesystem kan brukarar klage på servicen dei har fått, til dømes dersom dei meiner seg utsette for diskriminering eller seksuell trakassering. Systemet skal bidra til å sikre at uheldig praksis både på individ- og systemnivå blir fanga opp.

Statistikk som etaten utarbeider har med variabelar som kjønn, alder og fødeland. Denne informasjonen er også med i dei fleste analysene som blir produsert og publisert. Dette kan vera med på å avdekke ev. systematiske skilnader i tilbodet til ulike grupper.

Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering i etatens møte med brukarane, også utover dei som er omtala over, pågår kontinuerleg. Det blir jobba med å få meir systematikk i oppfølginga av aktivitetsplikta, og strukturere

arbeidet slik at det får ei breiare involvering og forankring.

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)

IMDis visjon er å fremme like sjansar, rettar og plikter for alle i eit mangfaldig samfunn. Arbeid for likestilling og mot diskriminering ligg i kjernen av IMDi's samfunnsoppdrag og er ein integrert del av all verksemd i IMDi. Rasisme og diskriminering er barrierar for deltaking på alle samfunnsarenaer, og arbeidet på dette feltet er ein viktig del av innsatsen for å få til vellykka integrering.

IMDi tek hand om arbeidet med å busette flyktningar og legg til rette for at fleire innvandrarar deltek i arbeids- og samfunnslivet. Dei gir faglege innspel til vidareutvikling av integreringspolitikken og sørger for god samordning på integreringsfeltet. Dei forvaltar tilskotsordningar retta mot kommunane og frivillige organisasjonar. Dei produserer og formidler forskning, utgreiingar, statistikk og god praksis. Dei medverkar også til ein profesjonell og serviceinnstilt offentleg sektor. IMDi er fagstyremakt for tolking i offentleg sektor. Dei jobbar og mot negativ sosial kontroll, tvangsekteskap og kjønnglemling.

IMDi skal medverke til auka deltaking i og bruk av sivilsamfunnet for å oppnå målet om at innvandrarar har høg deltaking i samfunnslivet og lever eit fritt liv. IMDi skal særleg medverke til at fleire innvandrarkvinner deltek i samfunnslivet, tek utdanning og kjem i arbeid.

IMDi skal gjennomføre integreringspolitikken til regjeringa. Dei skal styrke kompetansen til kommunane, sektorstyresmaktene og andre samarbeidspartnarar når det gjeld integrering og mangfald. IMDi har ei sentral rolle som pådrivar og samordnar overfor aktørar på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå for å styrke kompetansen til kommunane, sektorstyresmaktene og andre samarbeidspartnarar om mangfald og innvandrarar i Noreg.

Regjeringa vil fortsette innsatsen for å auke kunnskap om mangfald som ressurs blant arbeidsgivarar gjennom ulike tiltak i regi av IMDi, og i samarbeid med Arbeids- og velferdsdirektoratet og partane i arbeidslivet. Viktige verkemiddel i dette arbeidet er IMDi's tilskotsordning til private og offentlege arbeidsgivarar, informasjon og rettlege støtte for arbeidsgivarar og utdeling av den årlege Mangfaldsprisen.

Regjeringa ønsker meir mangfald i arbeidslivet, IMDi initierer og formidler kunnskap, utviklar og tilbyr vektøy og deler erfaringar om korleis

verksemder kan auke det etniske mangfaldet på arbeidsplasser.

Negativ sosial kontroll, tvangsekteskap, kjønnslemlesting og/eller æresrelatert vald kan ramme begge kjønn, men kvinner og jenter er meir utsette. Offentlege styresmakter har plikt til å handle når nokon blir utsett, og IMDi medverkar i det førebyggjande arbeidet.

IMDi forvaltar ei rekke tilskotsordningar som har som formål å fremme likestilling og/eller motverke diskriminering.

IMDi har delansvar for gjennomføringa av fleire av handlingsplanane til regjeringa innanfor arbeidet for likestilling og mot diskriminering.

IMDi jobbar aktivt for å auke kunnskapsgrunnlaget om diskriminering og likestilling blant innvandrara.

Statens pensjonskasse (SPK)

Som offentlig verksemd er Statens pensjonskasse (SPK) opptekne av at omsynet til likestilling og ikkje-diskriminering skal varetakast i alt løpande arbeid. SPK har som mål at kundane og medlemmane av ordninga, og andre som er i kontakt med SPK, skal få likeverdig tilbod og service.

SPK har fokus på kommunikasjon som ikkje fremmer stereotypiar, og sørger for god opplæring blant tilsette i haldningar og mot diskriminering.

Universell utforming – inkludert klart språk – er ein del av prosessen med å utvikle og forbetre tenestene til SPK. SPK har jobba med å forenkle strukturen på nettsidene, forenkle og forkorta tekstar og innhald, og redusert talet på nettsider for å forenkle navigasjon og søk. Vidare jobbar SPK tett saman med brukarane, og innsikt frå brukartesting er ein viktig del av arbeidet med å utvikle tenester. Dette for at SPK sine tenester skal bli meir tilgjengelege for alle. SPK har høgt fokus på at nettsidene skal fylle EU sitt webdirektiv om universell utforming, og tilgjengelegheitserklæringa viser at SPK er på god veg til å fylle krava.

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet har innhald på nettsidene om vern mot diskriminering for å fremme likestilling og førebygge og handtere diskriminering på norske

arbeidsplassar. Dei gir verksemder råd for å motverke diskriminering og fremme likestilling. Arbeidstilsynet kan rettleia nærmare om føresegnene, men har ikkje myndigheit til å gi pålegg. Eit unntak frå dette gjeld trakassering, der Arbeidstilsynet generelt har tilsynsmyndigheit etter andre føresegner i arbeidsmiljølova.

Gjennom Servicesentrene for utenlandske arbeidstakarar (SUA) samarbeider Arbeidstilsynet, Skatteetaten, politiet og Utlendingsdirektoratet om å gi informasjon og rettleiing til utanlandske arbeidstakarar og deira arbeidsgivarar om norsk arbeidsliv. Etatane arbeidar med å styrke og vidareutvikle desse servicesentra.

Likestilling i Arbeids- og inkluderingsdepartementet og underliggjande verksemder

I alle offentlege verksemder skal arbeidsgivarar undersøke om det finst risikoar for diskriminering eller andre hinder for likestilling i verksemda, og annakvart år kartlegge lønn fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig tidsavgrensa arbeid.

I tillegg til aktivitetsplikt 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 iverksette eller planlagde tiltak for å fremme formålet om likestilling uavhengig av etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Under følger ei oversikt over status for arbeidet med likestilling og mangfald i Arbeids- og inkluderingsdepartementet og dei underliggjande verksemdene. Likestillings- og diskrimineringslova § 26 gir alle arbeidsgivarar pålegg om å arbeide aktivt, målretta og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering innanfor eiga verksemd.

Oversiktstabellar over tilsette og gjennomsnittleg lønn etter kjønn

Tabellen under gir ei oversikt over prosentdelen kvinner i Arbeids- og inkluderingsdepartementet og underliggjande verksemder, totalt for verksemdene og i ulike stillingskategoriar.

Tilsette etter kjønn i Arbeids- og inkluderingsdepartementet og underliggende verksemder¹

		AID	AV-etaten	TR	MPK	SPK	Atil	IMDi
Totalt i verksemda ²	2022	239	14 972	78	22	446	759	270
	2021	197	15 605	68	20	420	688	250
Kvinneandel i pst:								
I verksemdene	2022	69,0	70	62	54,5	55,3	60	65,2
	2021	68,5	70	62	50	56	60	64,8
Toppleiarar	2022	44	55	100	50	37,5	50	66,7
	2021	50	55	100	75	50	44	50
Mellomleiarar	2022	65	65	50	-	65	58	61,5
	2021	66,7	65	40	-	64,4	57	50
Alternativ karriereveg	2022	62	69	50	-	-	-	56
	2021	56	69	53	-	-	-	50
Saksbehandlarar	2022	71	75	50	60	44,4	60	65,2
	2021	70,1	76	67	40	43	60,8	64,8
Konsulentar/kontorstillingar	2022	100	-	82	-	64,1	61	-
	2021	100	-	82	-	60,4	71	-
Slutta	2022	74	70	73	33	55,9	56	74,4
	2021	67	70	64	67	49	65	74,4
Nytilsette	2022	75	68	68	50	49,2	61	67,7
	2021	77	69	83	33	57,6	64	72,4
Deltidstilsette	2022	100	83	100	50	75	74	71,4
	2021	100	84	100	-	76	75	77,8
Mellombels tilsette	2022	81	69	82	0	71,4	83	79,2
	2021	62,5	74	78	0	100	67	75,5
Foreldrepermisjon	2022	100	87	0	0	55,6	82	70,7
	2021	100	89	0	0	62,5	94	93,7

¹ Tabellen er utarbeidd av Arbeids- og inkluderingsdepartementet på bakgrunn av tal frå eige lønns- og personalsystem og frå dei underliggende verksemdene. Petroleumstilsynet blei overført til Olje- og energidepartementet med verknad frå 11. mai 2023, og vil ikkje omtalast under Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Forkortingar: Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID), Arbeids- og velferdsetaten (AV-etaten), Trygderetten (TR), Maritim pensjonskasse (MPK), Statens pensjonskasse (SPK), Arbeidstilsynet (Atil), Integrerings- og mangfaldsdirektoratet (IMDi). I kategorien alternativ karriereveg er fagdirektørar, spesialrådgivarar, faste dommarar og rettsmedlemer. I kategorien saksbehandlarar er overlegar, overingeniørar, sjefsingeniørar og senioringeniørar, insepektørar og seniorinsepektørar, rådgivarar og seniorrådgivarar. I kategorien konsulentar er førstekonsulentar og seniorkonsulentar. I AID består toppleiinga av ein departementsråd, ekspedisjonssjefar, stabsdirektør og kommunikasjonssjef. I Trygderetten er det berre éin toppleiar, og det er ei kvinne. I MPK er det berre eitt leiarnivå, og alle leiarane er plasserte i kategorien toppleiarar.

² Talgrunnlaget for «totalt i verksemda» er tilsette i aktiv teneste og i lønt permisjon.

Gjennomsnittleg antal veker foreldrepermisjon for kvinner og menn

	AID		AV-etaten		TR		MPK		SPK		Atil		IMDi	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
2022	14	15	12	19	22	0	11	0	13,8	24,1	9	12	18,2	15
2021	14	19	-	-	8	0	3	0	9,5	20	10	14	18	21,5

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.

Kvinnens del av lønna til menn etter stillingskategori per 31. desember 2022¹

	AID	AV-etaten	TR	MPK	SPK	Atil	IMDi
I pst.							
Gjennomsnitt for heile verksemda	2022	94,1	93	86	87,3	92,6	94
	2021	93,1	93	87	91,8	91,8	93,5
Toppleiarar	2022	106	100	100	85,7	97,5	94
	2021	101,8	98	100	98,3	96,3	102,1
Mellomleiarar	2022	98,6	95	110	-	101,3	100,7
	2021	100	94	107	-	98,5	97,7
Alternativ karriereveg	2022	90,1	93	100	-	97	89
	2021	90,9	93	100	-	96	94
Saksbehandlarar	2022	102	101	93	99,6	96,7	97,7
	2021	100,5	101	97	107	95,7	97,6
Konsulentar/kontorstillingar	2022	100	-	98	-	-	90,1
	2021	100	-	100	-	-	90,3

¹ Tabellen er utarbeidd av Arbeids- og inkluderingsdepartementet på bakgrunn av tal frå eige lønns- og personalsystem og frå dei underliggende verksemdene.

Legemeldt sjukefråvær i Arbeids- og inkluderingsdepartementet og underliggende verksemdar

Tabellane under viser tal for legemeldt sjukefråvær i departementet og underliggende verksemdar, totalt og fordelt på kjønn.

Legemeldt sjukefråværet i pst. per 31. desember 2022¹

	AID	AV-etaten	TR	MPK	SPK	Atil	IMDi
2022	4,7	8,5	4,1	6,4	3,8	4,5	4,9
2021	3,4	5,0	4,0	6,7	2,7	4,2	4,1

¹ Tala er henta frå eige lønns- og personalsystem og frå dei underliggende verksemdene.

Det har vore ein auke i sjukefråværet i alle verksemdene frå 2021 til 2022, bortsett frå i Maritim pensjonskasse.

Det legemelde sjukefråværet i Arbeids- og inkluderingsdepartementet var 4,7 i pst i 2022 mot 3,4 pst. i 2021. Det har vore ein auke i det legemelde sjukefråværet for både menn og kvinner. Til samanlikning var det gjennomsnittlege legemelde sjukefråværet i departementa 3,6 pst. i 2022, mot 3,0 pst. i 2021.

I det statlege tariffområdet var det gjennomsnittlege legemelde sjukefråværet 4,4 pst. i 2022. I Arbeids- og inkluderingsdepartementets sektor var det gjennomsnittlege legemelde sjukefråværet 6,1 pst. Tala i tabellen over viser at det legemelde sjukefråværet i 2022 ligg over nivået for det statlege tariffområdet i Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Arbeids- og velferdsetaten, Arbeids- tilsynet, Maritim pensjonskasse og Integrerings- og mangfaldsdirektoratet.

Legemeldt sjukefråværet menn og kvinner per 31. desember 2022¹

	AID		AV-etaten		TR		MPK		SPK		Atil		IMDi	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
2022	4,3	4,6	5,9	9,7	2,0	4,9	3,7	9,1	3,6	4,0	3,6	5,1	2,9	6,0
2021	3,3	3,5	4,0	6,0	1,7	4,6	4,6	6,8	2,7	2,7	2,7	5,5	2,5	5,0

¹ Tala er henta frå eige lønns- og personalsystem og frå dei underliggende verksemdene.

Tala viser at det framleis er stor forskjell mellom menn og kvinner i det legemelde sjukefråværet i dei fleste verksemdene i sektoren, bortsett frå i Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Statens pensjonskasse.

I det statlege tariffområdet var det gjennomsnittlege legemelde sjukefråværet blant menn 2,9 pst. i 2022, medan det var 3,9 pst. i Arbeids- og inkluderingsdepartementets sektor. Det legemelde sjukefråværet blant menn var høgare enn 2,9 pst. i alle verksemdene i sektoren bortsett frå i Trygderetten og Integrerings- og mangfaldsdirektoratet.

I det statlege tariffområdet var det gjennomsnittlege sjukefråværet blant kvinner 5,9 pst., i 2022, medan det var 7,2 pst. i Arbeids- og inkluderingsdepartementets sektor. Sjukefråværet blant kvinner var høgare enn 5,9 pst. i Arbeids- og velferdsetaten, Maritim pensjonskasse og Integrerings- og mangfaldsdirektoratet.

Frå 2021 til 2022 har det vore ein auke i sjukefråværet blant både kvinner og menn i dei fleste verksemdene.

Nærmare om arbeidet med likestilling i verksemdene
Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Auken i talet tilsette frå 2021 til 2022 skuldast i hovudsak at Integreringsavdelinga blei overført frå Kunnskapsdepartementet til Arbeids- og inkluderingsdepartementet med verknad frå 1. januar 2022.

Kvinnedelen i departementet har auka dei siste åra, og 69 pst. av dei 239 tilsette er kvinner. Delen kvinner var til samanlikning 62,4 pst. i 2018. Av dei nyrekruterte i 2022 var delen kvinner 75 pst., og 74 pst. av dei som slutta var kvinner.

Kjønnspektivet er ein del av personalpolitikken i departementet. Departementet fokuserer særleg på at kvinner og menn får same høve til fagleg utvikling, forfremming, alternative karrier-

evegar 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, bortsett frå blant toppleiarane, der delen kvinner er 44 pst. Blant mellomleiarane er delen kvinner 65 pst., og i stillingskategorien alternativ karriereveg er 62 pst. kvinner. I denne stillingskategorien har delen kvinner auka jamt dei siste åra. Det er ei overvekt av kvinner i dei lågare stillingskategoriane. Blant saksbehandlarar er kvinne delen 71 pst., og i stillingsgruppa konsulentar er det berre kvinner.

Prinsippet om likelønn skal løysast 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 94,1 pst., ein auke på eitt prosentpoeng frå 2021. Som tala i tabellen over viser, er biletet meir nyantert 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 98,6 pst. av menns lønn, i stillingskategorien alternativ karriereveg tener kvinner i snitt 90,1 pst. av menns lønn, og blant saksbehandlarane tener kvinner i snitt 102 pst. av menns lønn. Det er fleire kvinner enn menn i dei lågare stillingskategoriane, og det kan forklare noko av årsaka til forskjellen i gjennomsnittleg lønn mellom kjønna.

Utvida lønnskartlegging

Med den forsterka aktivitets- og utgreiingsplikta er det no krav om å undersøke om det førekjem diskriminering på grunnlag av kjønn der menn og kvinner utfører «likt arbeid» eller «arbeid av lik verdi». Departementet har gjennomført ei tilsvarende utvida lønnskartlegging som i 2021, og undersøkt lønnsutviklinga blant saksbehandlarane etter kjønn dei fire siste åra. I lønnskartlegginga blei det ikkje avdekt systematiske forskjellar i lønnsutviklinga mellom kjønna.

Ufrivillig deltid handlar om at medarbeidarar er tilsette i deltidsstilling sjølv om dei ønsker å jobbe heiltid. Departementet kunngjer med eitt unntak berre stillingar på heiltid. Ufrivillig deltid er derfor ikkje eit problem i departementet.

Inkludering og mangfald

Departementet deltar i det statlege traineeprogrammet for personar med høgare utdanning og

nedsett funksjonsevne og hol i CV-en, og har til kvar tid ein trainee tilsett. Departementet rekrutterte to trainear gjennom programmet hausten 2021. Departementet skal rekruttere nye trainear hausten 2023. Delen søkarar som oppgav å ha nedsett funksjonsevne til ordinære stillingar, var 2,8 pst. i 2022 og delen som oppgav å ha hol i CV-en var 4 pst.

Tilsette med innvandrarbakgrunn utgjorde 10 pst. av dei tilsette i departementet ved utgangen av 2022, ein auke på 2,8 prosentpoeng frå 2021. Delen tilsette med innvandrarbakgrunn gjeld for både landgruppe 1 og landgruppe 2. Av totalt 1 203 søkarar til stillingar i departementet i 2022 opplyste 17 pst. 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 nokon av personalområda. Samtidig er departementet saman med dei tillitsvalde einige om at departementet framleis bør ha særleg merksemd på området rekruttering – vegen inn i departementet.

Det legemelde sjukefråværet var 4,3 pst. i 2022, ein auke på 1 prosentpoeng frå 2021.

Arbeids- og velferdsetaten

Arbeids- og velferdsetaten hadde 14 972 tilsette ved utgangen av 2022, og 70 pst. av dei var kvinner. Kvinne delen har lege stabilt på om lag 70 pst. dei siste åra.

Fordelinga av kvinner og menn varierer mellom dei ulike einingane, og det er flest kvinner i Arbeids- og tenestelina (NAV-kontora), med over 75 pst. kvinner i nokre fylke. Færrest kvinner er det i Arbeids- og velferdsdirektoratet, der kvinne delen er 46 pst. I direktoratet er IT eit stort område som tiltrekker seg fleire menn enn kvinner. Dette speglar arbeidsmarknaden på området. Delen kvinner er størst i dei lågaste stillingskategoriane. Kvinne delen blant toppleiarane var 55 pst. i 2022 og 65 pst. blant mellomleiarane. Arbeids- og velferdsdirektoratet kartlegg årleg kjønnsbalansen innanfor stillingsgruppene og følger opp dette med driftseiningane gjennom krav til tiltak og rapportering.

Sett under eitt er gjennomsnittleg lønn for kvinner i Arbeids- og velferdsetaten noko lågare enn for menn, og utgjer 93 pst. av menns lønn. Blant toppleiarane er lønna lik mellom kjønna, medan kvinnelege mellomleiarar i snitt tener

95 pst. av menns lønn. I stillingskategorien alternativ karriereveg tener kvinner i snitt 93 pst. av menns lønn. Blant saksbehandlarane tener kvinner i snitt 101 pst. av menns lønn. 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 tenestelina fylka imellom.

Gjennomgangen av lønnsstatistikken avdekte inga diskriminering.

Personalpolitikken i etaten viser at administrative og faglege karriereveggar er likeverdige, og at medarbeidarar kan ha høgare lønn enn leiarar. Ved rekruttering av nye medarbeidarar skal kompetansebehovet i etaten supplerast, og målsettinga om inkludering og mangfald skal følgast opp.

Utvida lønnskartlegging

Det er slått fast i personal- og lønnspolitikken i Arbeids- og velferdsetaten at det ikkje skal vere forskjell i lønna mellom kjønna, utan at det er sakleg grunn til det. Tala i tabellen over kan likvel tyde på lønnsforskjellar. Menn tener betre enn kvinner som mellombels tilsette og i stillingskategoriane mellomleiar og alternativ karriereveg. I kategorien saksbehandlarar ligg kvinner litt over menn, men dette er og den stillingskategorien med lågast lønn. Hos toppleiarane og mellombels tilsette har det jamna seg ut i løpet av 2022, og det er ein positiv trend blant mellombelsleiarane, nyrekruterte og mellombels tilsette.

Tala gir ikkje eit fullstendig bilete av lønnsforskjellane mellom kjønna. Det einaste som er med i lønnskartlegginga er kjønn, lønn og arbeidsstilling, og ingen andre faktorar kan påverke resultatet. Systematiske lønnsforskjellar ligg føre dersom kvinner tener mindre enn menn, medan alt anna er likt, som utdanning, alder og ansiennitet.

Ufrivillig deltid

Arbeids- og velferdsetaten har ikkje opplysningar om ufrivillig deltid. Det er nokre få saker der deltidstilsette hevdar fortrinnsrett til heiltdsstillingar, men det betyr ikkje at deltidstillinga er ufrivillig i utgangspunktet. Det kan vere fleire årsaker til at nokon søker seg til ei deltidstilling, men ein endra livssituasjon kan medverke til at nokre deltidstilsette ønsker å jobbe heiltid.

Arbeids- og velferdsetaten har ein jamn andel av deltidstilsette, med eit gjennomsnitt på om lag

10 pst. i 2022. Det er ein reduksjon på 126 deltidstilsette frå 2021 til 2022. For heile Arbeids- og velferdsetaten blei det i 2022 tilsett 12 nye medarbeidarar i deltidstillingar. Dette kan vere fordi etaten i stor grad lyser ut heiltdsstillingar og dermed reduserer risikoen for at nokon jobbar ufrivillig deltid.

Inkludering og mangfald

I tilpassingsavtalen for Arbeids- og velferdsetaten er partane einige om at etaten skal ha ein personalpolitikk som legg til rette for likestilling og mangfald når det gjeld etnisk bakgrunn, funksjonsevne, kjønn og alder. I 2019 drøfta og forhandla etaten seg fram til ein felles personal- og lønnspolitikk for heile etaten, på tvers av tariffområda. Denne skal reviderast i 2023.

Etaten er oppteken av at medarbeidarane i størst mogleg grad skal spegle folkesetnaden. Dette er viktig for å kunne levere gode tenester til brukarane. Det er eit krav at minst éin søker frå kvar av dei underrepresenterte gruppene (personar med innvandrarbakgrunn, hol i CV-en eller nedsett funksjonsevne) blir kalla inn til intervju dersom det finst kvalifiserte søkarar blant dei.

Av dei nytilsette i Arbeids- og velferdsetaten i 2022 hadde 1 pst. nedsett funksjonsevne, 2 pst. hol i CV-en og 9 pst. oppgav å ha innvandrarbakgrunn.

Arbeids- og velferdsetaten er fast medlem i det statlege mangfaldsnettverket.

Arbeids- og velferdsetaten deltar i statens traineeprogram for personar med nedsett funksjonsevne og hol i CV-en og høgare utdanning. Dette er eit viktig tiltak for å sikre inkludering i arbeidslivet i 2023. I 2022 har etaten etablert eit internt støtteapparat for traineeprogrammet i staten. I tillegg har etaten lagt til rette for erfaringsutveksling og samhandling for HR-medarbeidarar på tvers av heile etaten.

Arbeids- og velferdsetaten har hatt ein jamn auke i talet på tilsette med innvandrarbakgrunn dei siste åra, både frå landgruppe 1 og frå landgruppe 2. Auken har vore størst for tilsette frå landgruppe 2. I 2022 hadde 13,6 pst. av dei tilsette i etaten innvandrarbakgrunn. NAV-einingane i Oslo og Arbeids- og velferdsdirektoratet skil seg ut med ein høgare prosentdel tilsette med innvandrarbakgrunn, samanlikna med dei andre einingane. Dette speglar folkesetnaden i området.

Det legemelde sjukefråværet var 8,5 pst. i 2022, ein auke på 3,5 prosentpoeng frå 2021.

Trygderetten

Trygderetten er ei forholdsvis lita verksemd med 78 tilsette i 2022, og av dei er 62 pst. kvinner. Toppleiaren er ei kvinne, og kvinnedelen blant mellomleiarane er 50 pst.

Innan dei ulike stillingskategoriane har samansetninga vore meir eller mindre lik dei seinare åra. I stillingskategorien alternativ karriereveg er 50 pst. kvinner. Blant saksbehandlarane er andelen kvinner 50 pst. I lågare stillingskategoriar innan økonomi, personal, arkiv, IT, kontortenester mv. er kvinnedelen 82 pst. Tilsette som arbeider deltid, er i hovudsak kvinner, og ingen av dei har ufrivillig deltid.

Utvida lønnskartlegging

Sett under eitt er den gjennomsnittlege lønna for kvinner i Trygderetten lågare enn for menn, og utgjer 86 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 110 pst. av den gjennomsnittlege lønna til menn. Blant saksbehandlarane utgjer den gjennomsnittlege lønna til kvinner 93 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, og kvinner tener 98 pst. av menns lønn. Det er ikkje avdekt lønnsforskjellar baserte på kjønn.

Trygderetten har ikkje identifisert utfordringar knytta til likestilling som det er grunnlag for å sette i verk tiltak mot. Trygderetten arbeider aktivt for at kvinner og menn i organisasjonen skal behandlast likt, uavhengig av kjønn. I tilpassingsavtalen for verksemda om medråderett er det nedfelt at uansett kjønn skal arbeidsoppgåver fordelast slik at alle tilsette får like moglegheiter til å kvalifisere seg for avansement til leiande stillingar. I tillegg står det at uavhengig av kjønn er moglegheitene til å delta på kurs/faglige seminar til stades.

Ingen tilsette i Trygderetten har ufrivillig deltidsarbeid.

Inkludering og mangfald

Trygderetten har som mål å ha ein høg gjennomsnittleg pensjonsalder og har sett som delmål å behalde medarbeidarar med nedsett funksjons-

evne heilt eller delvis fram til pensjonsalder. Aktuelle verkemiddel er blant anna å la eldre, erfarne rettsmedlemmar vere fadrar for nytilsette og arbeide med praksisundersøkingar og anna utgreiingsarbeid i tillegg til ordinær saksbehandling. Andre tiltak er å tilby heimekontor og ha ei positiv haldning til graderte stillingar.

Trygderetten har ikkje sett konkrete mål for rekruttering av personar med innvandrarbakgrunn. Dersom det er kvalifiserte søkarar med innvandrarbakgrunn til ledige stillingar, blir alltid minst éin av dei kalla inn til intervju. Berre personar med norsk statsborgarskap kan tilsettast i embetet som rettsmedlem (dommar) og som rettsfullmektig.

Det legemelde sjukefråværet var 4,1 pst. i 2022, ein auke på 0,1 prosentpoeng frå 2021.

Maritim pensjonskasse

Maritim pensjonskasse er ei lita verksemd med 22 tilsette, og ein kvinnedel på 54,5 pst. Dette er ein auke frå 2021 da kvinnedelen var 50 pst. Kvinnedelen er 50 pst. i leiargruppa og 60 pst. blant saksbehandlarane.

Maritim pensjonskasse legg til rette for at alle tilsette skal ha same høve til utvikling av kompetanse, karriere og lønn. Verksemda gjennomfører årleg ei kartlegging og ein intern analyse av forholda for å sikre likestilling og hindre diskriminering. Dei legg stor vekt på omsynet til likestilling og ikkje-diskriminering i den lokale lønns- og personalpolitikken og arbeider for at alle tilsette skal ha dei same moglegheitene for utvikling av lønn, kompetanse og karriere.

Utvida lønnskartlegging

Resultet av kartlegginga viser for fyrste gong på fleire år er ei større skilnad mellom den gjennomsnittlege lønna til menn og kvinner. Kvinners del av menns lønn er 87,3 pst. når øvste leiar er medrekna. Utan øvste leiar utgjer lønna til kvinner 94,8 pst. av menns lønn. Dette er ei betydeleg endring i pst. frå 2021, da gjennomsnittleg lønn var tilnærma lik mellom kjønna.

I leiargruppa utgjer den gjennomsnittlege lønna for kvinner 85,7 pst. av menns lønn, mot 98,3 pst. i 2021. Blant saksbehandlarane utgjer den gjennomsnittlege lønna for kvinner 99,6 pst. av lønna til menn, mot 107 pst. i 2021.

Sjølv om tala for 2022 viser at kvinner sin del av lønna til menn er betydeleg lågare enn tidlegare år, viser analysen at skilnaden ikkje er knytt

til kjønn, men til ei endring i leiargruppa som slår uforholdsmessig stort ut.

Kartlegginga og analysen har ikkje avdekt kjønnsbaserte forskjellar, eller nokon risiko for diskriminering eller hindre for likestilling når det gjeld lønn eller andre forhold.

Ingen tilsette i Maritim pensjonskasse har ufrivillig deltidsarbeid.

Inkludering og mangfald

I ei lita verksemd med få rekrutteringar er det utfordrande å auke mangfaldet. For å auke mangfaldet har Maritim pensjonskasse spissa teksten i stillingsannonsane og kalla inn kvalifiserte søkarar som har oppgitt å tilhøyre målgruppene. Det er eit mål for verksemda å bidra i arbeidet med inkludering. Dei siste to åra har det vore ei betydeleg utskifting av personalet, utan at verksemda har klart å auke mangfaldet vesentleg. Blant anna er norskkrava til hinder for mange jobbsøkarar med annan etnisk bakgrunn. Verksemda vil vere særleg merksame på dette og vurdere kvalifikasjonskrava i rekrutteringane framover.

Verksemda har svært få søkarar med nedsett funksjonsevne eller hol i CV-en, og dei har ikkje vore kvalifiserte til stillingane dei har søkt på.

Verksemda vil legge vekt på å auke mangfaldet framover. Ettersom det normalt er få rekrutteringar er det vanskeleg å talfeste eit mål, men målsettinga er å auke mangfaldet i løpet av en 2–4 årsperiode.

I 2022 var det legemelde sjukefråværet 6,4 pst., mot 6,7 pst i 2021.

Statens pensjonskasse

Statens pensjonskasse har totalt 456 tilsette og ein kvinneandel på 55,3 pst. I toppleiinga er kvinneandelen 37,5 pst. Kvinneandelen blant mellomleiarane er på 65 pst., 44,4 pst. i stillingskategorien alternativ karriereveg og 63,5 pst. blant saksbehandlarane.

Utvida lønnskartlegging

Sett under eitt er gjennomsnittleg lønn for kvinner i Statens pensjonskasse lågare enn for menn, og utgjorde 92,6 pst. av menns lønn i 2022. Menn tener jamt over noko meir enn kvinner i alle stillingsgruppene.

Verksemda analyserer lønnsforholda jamleg. Lønnsforskjellane mellom kvinner og menn er relativt små og har halde seg stabile. Resultata syner at innanfor kvar stillingskategori er menn og kvinner lønna relativt likt. Under lønnsforhandlin-

gane har verksemda fokus på ikkje å diskriminere medarbeidarar i permisjon eller deltidsstillingar. Verksemda vurderer det slik at utfordringar og barrierar knytte til likestilling er små.

Statens pensjonskasse har liten eller ingen grad av ufrivillig deltid. Statens pensjonskasse har god praksis for at medarbeidarar som har behov for mellombels eller fast reduksjon av stillinga får det.

Inkludering og mangfald

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 personalpolitikken og i iverksette tiltak.

Verksemda har eigne tilrettelagde rom som blir nytta til bønn og kvile. Toalett- og garderobeløysingar er godt tilrettelagd for kvinner, tilsette med nedsett funksjonsevne og transpersonar.

I 2021 var Statens pensjonskasse i ein læringsperiode om korleis dei skal jobbe meir fleksibelt og vidareutvikle hybride arbeidsformer. Det er stadfesta at Statens pensjonskasse skal vere ein moderne arbeidsplass, der tillitt er grunnsteinen i kulturen.

Statens pensjonskasse kommuniserer aktivt i utlysingar at dei har ei kontorløysing med universell utforming, og dei bruker ein tekst om mangfald i alle utlysingar. I tillegg er det gjennomført informasjonstiltak om inkludering retta mot leiarane. Verksemda har jobba særskilt med tilrettelegging for å gjere det lettare å kombinere arbeid med familieliv.

I 2022 har verksemda opplevt å få få søkarar i nokre kategoriar til dei utlyste stillingane sine. Utover dette er det ikkje avdekt nokon utfordringar med likestillingsarbeidet.

I 2022 var det legemelde sjukefråværet 4 pst., ein auke på 1,3 prosentpoeng frå 2021.

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet har 759 tilsette, og kvinneandelen er 60 pst. Fordelinga av tilsette menn og kvinner har vore relativt stabil dei siste åra. Blant toppleiarane er kvinneandelen 50 pst. og blant mellomleiarane 58 pst. I stillingsgruppa saksbehandlarar er det overlegar, ingeniørar, inspektørar, seniorrådgivarar og rådgivarar, og kvinner utgjør 60 pst. av dei tilsette i denne gruppa.

Arbeidstilsynet har ein god kjønnsbalanse i stillingar som kan samanliknast. Verksemda tar

regelmessig ut statistikk for å følge utviklinga i kvar enkelt eining i etaten. Sett under eitt er den gjennomsnittlege lønna til kvinner i Arbeidstilsynet noko lågare enn for menn og utgjør 97 pst. av menns lønn. Blant toppleiarane er gjennomsnittleg lønn for kvinner 105 pst. av menns lønn, blant mellomleiarane er gjennomsnittleg lønn for kvinner 104 pst. av menns lønn og blant saksbehandlarane 98,8 pst. Det er berre i stillingskategorien konsulentar at lønna til kvinner har vore markant lågare enn lønna til menn, og den utgjør 90 pst. i 2022. Lønnspolitikken til Arbeidstilsynet sikrar kjønnsnøytrale kriterium for å fastsette lønn.

Utvida lønnskartlegging

Arbeidstilsynet hadde ein stor gjennomgang av lønnsbiletet i 2021. Etter omorganiseringa i 2020 blei det avdekt variasjonar i lønn som det var behov for å gjere noko med. Verksemda tilførte økonomiske midlar til ulike forhandlingar med dei tillitsvalde for å utjamne uønskte lønnsforskjellar. Arbeidet med lønns- og arbeidsvilkår held fram, og verksemda vil særskilt sjå på effektane av endringane i lønnsarbeidet i 2022.

I 2022 har Arbeidstilsynet saman med dei tillitsvalde gjort ei stor revidering av det lønnspolitiske dokumentet i verksemda, og fekk i hamn eit nytt lønnspolitisk dokument. Arbeidet med lønns- og arbeidsvilkår held fram kontinuerleg, og det blir utarbeidd statistikkar som skal gi eit godt bilete av lønnsituasjonen i verksemda.

Inkludering og mangfald

Arbeidstilsynet har hatt stabil arbeidskraft over mange år og har derfor mange tilsette i høg alder. Verksemda har eit større prosjekt, «Oppdatert, ikkje utdatert», for å tematisere det å vere senior i arbeidslivet og for å bidra til at tilsette vel å stå i arbeid lengst mogleg. Livsfase, helse og fritid er tema i den årlege utviklingssamtalen med alle medarbeidarane, der ein kan ta opp og diskutere behov for tilrettelegging og tilpassing. Det er inngått avtale om fleksibel arbeidstid som gjeld for alle medarbeidarane, der bruk av heimekontor kan legge til rette for å kombinere arbeidsliv og familieliv.

I rekrutteringsprosessen blir det lagt stor vekt på likebehandling og inkludering av grupper som kan ha vanskeleg for å få innpass i arbeidslivet. Likebehandlinga startar allereie i jobbanalysen, i kunngjeringssteksten og ikkje minst gjennom intervjuprosessen. Dei tilsette som er med i tilsettingsrådet, har fått eiga opplæring. Arbeidstilsynet

har kurs i mangfaldsrekruttering i regi av DFØ, og har også fokus på dette området i 2023.

Arbeidsmiljøutvalet (AMU) i verksemda har eit særskilt fokus på tema som handlar om uheldig belastning, vald og truslar frå eksterne, og om tema som konflikthar, trakassering og utilbørleg åtferd. Tilsynskontora i Arbeidstilsynet går jamleg gjennom HMS-rutinane om vald og truslar og rutinen om konflikthar og trakassering.

Hausten 2023 skal Arbeidstilsynet utarbeide ein HR-strategi som blant anna skal handle om målsetting og prinsipp for likestilling og ikkje-diskriminering, som vil medverke til ei meir systematisk tilnærming til dette arbeidet.

I 2022 var det gjennomsnittlege legemelde sjukefråværet på 4,5 pst., ein auke frå 4,3 pst. i 2021.

Integrerings- og mangfaldsdirektoratet

Integrerings- og mangfaldsdirektoratet har 270 tilsette, med ein kvinnetal på 65,2 pst. Blant toppleiarane er delen kvinner 66,7 pst. og 61,5 pst. blant mellomleiarane. I kategorien alternativ karriereveg er kvinnetal 56 pst. og blant saksbehandlarane er 65,2 pst. kvinner.

Utvida lønnskartlegging

Blant toppleiarane tener kvinner i snitt 94 pst. av menns lønn, blant mellomleiarane 100,7 pst. og 97,7 pst. blant saksbehandlarane. Blant tilsette i kategorien alternativ karriereveg tener kvinner i snitt 89 pst. av lønna til menn.

Sjølv om det er tilnærma likelønn mellom kjønna innanfor dei fleste stillingsgruppene, resulterer kjønnsfordelinga i direktoratet til at kvinner totalt sett tener 93 pst. av lønna til menn. Integrerings- og mangfaldsdirektoratet har fokus på likelønn mellom kjønna ved lokale lønnsforhandlingar og ved lønnsfastsetting i rekrutteringsprosesser.

3,4 pst. av kvinnene og 2,1 pst. av mennene jobba deltid per 31. desember 2022. Dette er ein nedgang frå 2021. Det er ikkje registrert ufrivillig deltid i direktoratet i 2022.

Inkludering og mangfald

Integrerings- og mangfaldsdirektoratet har som visjon å fremme like moglegheiter, rettar og plikter i eit mangfaldig samfunn. Arbeid for likestilling og mot diskriminering ligg i kjernen av samfunnsoppdraget og er ein integrert del av verksemda til direktoratet.

Integrerings- og mangfaldsdirektoratet har som mål å ha ei mangfaldig samansetning av medarbeidarar med omsyn til etnisk bakgrunn, kjønn, alder, funksjonsevne og seksuell orientering. Direktoratet har fokus på denne målsettinga ved rekruttering, i individuell oppfølging og i ein livsfaseorientert personalpolitikk.

I rekrutteringsprosessane skal det viast særskilt merksemd mot kva krav til kvalifikasjonar og personlege eigenskapar som blir stilte, for ikkje å ekskludere søkarar. Alle utlysingar inneheld oppfordring til personar i målgruppene om å søke på

ledige stillingar. Rekrutterande leiar og HR-avdelinga sikrer at reglane for positiv særbehandling blir etterlevde.

Integrerings- og mangfaldsdirektoratet ønsker å ta i bruk mangfald som ein ressurs og har ein betydeleg andel tilsette med innvandrarbakgrunn, totalt 33 pst. i 2022. Av dei er 85 pst. frå landgruppe 2.

I 2022 var det legemelde sjukefråværet 4,9 pst., mot 4,1 pst. i 2021. Det har vore ein auke i det legemeldte sjukefråværet for både kvinner og menn.

10 Samfunnssikkerheit

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har det overordna ansvaret for samfunnssikkerheit og beredskap knytt til folketrygda sine pensjonar og ytingar, offentleg tenestepensjon o.a. Departementet har òg eit overordna ansvar for arbeidsmiljø- og sikkerheit i arbeidslivet på land (men her er ansvaret for storulykker plassert hos Direktoratet for samfunnssikkerheit og beredskap), introduksjon for nyankomne vaksne innvandrarar og busetting av flyktingar. Ved behov skal sektoren medverke til å dekke samfunnet sitt behov for arbeidskraft ved kriser i heile krisespekteret. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har eit overordna mål om å førebygge uønskte krisehendingar i eigen sektor. Det er òg eit mål å kunne handtere og minske følgene av alle typar krisehendingar og medverke til at kriser som rammer viktige funksjonar for samfunnet blir handtert på ein god måte. Ansvaret for førebygging og beredskap i petroleumsverksemda blei 1. juli 2023 overført frå Arbeids- og inkluderingsdepartementet til Olje- og energidepartementet.

Krav til samfunnssikkerheitsarbeidet går fram av *Instruks for departementenes arbeid med samfunnssikkerheit (Samfunnssikkerheitsinstruksen)* av 1. september 2017. Instruksen legg til grunn at departementa på sitt fagområde skal arbeide systematisk med beredskapsplanverk og organisering av krisehandtering, øvingar, evalueringar og oppfølging av læringspunkt. Departementa skal òg kunne yte bistand til andre sektorar.

Underliggende verksemder har eit sjølvstendig ansvar for at omsynet til samfunnssikkerheit er ein integrert del av arbeidet med samfunnsoppdraget, og å bidra til samfunnssikkerheiten generelt. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har i stor grad instruksfesta krav til verksemdenes arbeid. Desse instruksane er samordna med dei krav som gjeld for departementet. Arbeid i verksemdene som òg gjeld samfunnssikkerheit, er nærare omtalt i dei ulike programkategoriane i del II.

Beredskap mot uønskte krisehendingar

Dei siste åra har vore prega av langvarige og gjennomgripande kriser, med behov for systematisk og heilskapleg tilnærming til både førebyggjande beredskapsarbeid og handtering av hendingar. NOU 2023: 17 *Nå er det alvor*, viser til at vi er i ei beredskapsmessig brytningstid med stormaktsriktigisering, teknologisk utvikling, klimaendringar og demografiske endringar. Det kommer mange fordrivne som følge av krigen i Ukraina, se nærare omtale av dette i del III kapittel 7. Den sikkerheitspolitiske situasjonen fører òg til auka utfordringar for den digitale sikkerheita og auka merksemd på sikkerheita til samfunnskritiske funksjoner. I møte med denne utviklinga har Arbeids- og inkluderingsdepartementet sett i verk ei rekke tiltak for å utvikle beredskapen i sektoren.

Departementet arbeider regelmessig med å følge opp handlingsplanar, strategiar og læringspunkt frå hendingar og øvingar, og å oppdatere krise- og beredskapsplanar baserte på ROS-analyser, øvingar og forbetringar i sikkerheitstilstanden. Departementet har i tillegg satt i gang tiltak for å auke den sikkerheitsfaglege kompetansen blant leiarar og medarbeidarar med ansvar for samfunnssikkerheitsmessige oppgåver.

Med utgangspunkt i nasjonale scenario for bortfall av kritiske infrastrukturar er sektoren i gang med å følge opp korleis bortfall av slike funksjonar kan påverke viktige oppgåver. Våren 2023 har departementet og verksemdene kartlagt eigne avhengigheiter til kritiske infrastrukturar som kraft, ekom, vann, datasentertjenester mm., samt varer, tenester og leverandørar som støtter opp under verksemdenes tenester og oppgåver. Dette bidrar til å auke kunnskapsgrunnlaget i sektoren, og er eit grunnlag for vidare arbeid med overordna risiko- og sårbarheitsanalysar (ROS) og førebyggjande sikkerheitstiltak. Arbeidet med risikoanalysar av avhengigheiter til kritiske infrastrukturar er planlagt å vere ferdig i starten av 2024.

Departementet har gjennom året arrangert og deltatt i ulike krisehandteringsøvingar på tvers av

sektorar og myndigheitsnivå. Øvingane har omhandla handtering av digitale angrep og utfordringar dersom rikets sjølvstende eller sikkerheit er i fare. Underliggande verksemder har òg arrangert eigne krisehandteringsøvingar og deltatt på øvingar som krev samhandling på tvers av sektorar og forvaltningsnivå. Departementet følger opp læringspunkt frå desse øvingane, og frå andre evalueringar og statusgjennomgangar. Eksempelvis arbeider departementet fortsatt med enkelte oppfølgingstiltak etter koronapandemien. Framover vil vi prioritere oppfølging av beredskapsheimlar som rører ved vårt ansvarsområde i ein krise/krig situasjon.

Digital sikkerheit

Avhengigheit til digitale infrastrukturar og system er eit gjennomgåande trekk ved dei tenestene sektoren har ansvar for. For å oppnå eit felles grunnlag for å handtere digitale sikkerheitsutfordringar er det etablert ei *Nasjonal strategi for digital sikkerheit*. Strategien legg blant anna til grunn eit overordna mål om å styrke den nasjonale evna til å avdekke og handtere digitale angrep. Verksemdene i sektoren har auka aktsemda for slike angrep, og det er det siste året gjennomført eigenvurderingar av beredskapen på dette området. Departementa blei utsett for eit digitalt angrep mot felles IKT-plattform sommaren 2023. Dette angrepet har tydeleggjort kor avhengige departementet og sektoren er av IKT-løysingar for både kommunikasjon og sikker saksbehandling. Det blir arbeidd med tiltak for å følge opp dette.

Samarbeid og informasjonsdeling mellom verksemdene i sektoren er ein avgjerande faktor i arbeidet med digital sikkerheit. Eit av tiltaka i *Nasjonal strategi for digital sikkerheit* er å etablere såkalla sektorvise responsmiljø for å handtere digitale angrep og andre uønskete digitale hendingar. Arbeids- og velferdsdirektoratet forvaltar eit slikt sektorvist responsmiljø på arbeids- og velferdsområdet. Arbeids- og velferdsdirektoratet, Arbeidstilsynet, Statens pensjonskasse, Maritim pensjonskasse, Trygderetten og Statens arbeidsmiljøinstitutt er medlemmer. JustisCERT er responsmiljø for Integrerings- og mangfaldsdirektoratet. Desse responsmiljøa deler informasjon om digitale truslar, og har etablert gode samarbeidsarenaer med Nasjonalt cybersikkerheitssen-

ter. Responsmiljøa arbeider vedvarande med kartlegging av svakheiter og sårbarheiter på tvers av dei digitale infrastrukturane til deltakarane, øvingar og moglege forbetringar. Dette arbeidet vil helde fram i 2024.

Oppfølging av krav i sikkerheitslova

Lov om nasjonal sikkerheit (sikkerheitslova) stiller krav til departementet om å identifisere grunnleggande nasjonale funksjonar (GNF) innanfor sitt ansvarsområde, avdekke verksemder som er av vesentleg og avgjerande betydning for GNF, identifisere skjermingsverdige verdiar som støtter opp om GNF og kartlegge i kva grad ei verksemd er avhengig av eksterne ressursar (andre verksemder). Verksemder med vesentleg betydning for GNF skal underleggast sikkerheitslova og det skal setjas i verk nødvendige sikringstiltak av skjermingsverdige verdiar.

I Arbeids- og inkluderingsdepartementets sektor er det identifisert to grunnleggande nasjonale funksjonar. GNF 1: *Arbeids- og inkluderingsdepartementets verksemd, handlefridom og vedtaksførheit* er ein tverrsektoriell funksjon som omfattar departementets eigen rolle. GNF 2: *Kritiske offentlege ytingar til befolkninga* gjeld utbetaling av ytingar til livsopphald. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har ansvar for å vurdere kva som er kritiske ytingar, medan Arbeids- og velferdsetaten har ansvar for sjølve utbetalingane.

Det å ivareta formålet med sikkerheitslova er ein vedvarande prosess. Arbeids- og inkluderingsdepartementet held no på med ei revisjon av skjermingsverdige verdiar i sektoren. Det er òg gjennomført ei ny kartlegging av avhengigheiter, nye skadevurderingar og nye vurderingar av sikringstiltak. Samtidig har Arbeids- og velferdsdirektoratet det siste året arbeidet med å lukke funn frå tilsynet frå Nasjonal sikkerheitsmyndigheit i 2022. Dette er følgd opp i samråd med departementet. Samla har dette bidratt til å gi eit betre kunnskapsgrunnlag om sikkerheitstilstanden i sektoren.

Departementet vil gjere ei ny innmelding av skjermingsverdige verdiar til Nasjonal sikkerheitsmyndigheit innan utgangen av 2023. Utkastene til ny struktur for grunnleggande nasjonale funksjonar vil følge same hovudprinsipp som tidlegare. Det blir planlagt tiltak for å avhjelpe dei risikoane som er avdekt.

11 Grunnbeløp, pensjon, trygd og stønader

Grunnbeløpet er ein faktor som blir brukt til å fastsette og berekne retten til og størrelsen på mange ytingar etter folketrygdlova. Grunnbeløpet blir blant anna brukt til opptening og berekning av pensjonsytingane frå folketrygda, fastsetting av inntektsgrensar for inntektsprøvde ytingar og fastsetting av det maksimale sjukepengegrunnlaget ein kan bruke ved berekning av sjukepengar. Grunnbeløpet blir regulert 1. mai kvart år. Når grunnbeløpet blir regulert, blir dei ytingane, inntektsgrensene, grunnlaga m.m. som blir berekna ut frå grunnbeløpet, regulerte tilsvarende.

Til grunn for den årlege reguleringa av grunnbeløpet ligg den forventa lønnsveksten i reguleringsåret justert for avvik mellom forventa og faktisk lønnsvekst dei siste to åra. Forventa lønnsvekst i reguleringsåret er lik overslaget for gjennomsnittleg årslønnsvekst i revidert nasjonalbudsjett. Faktisk lønnsvekst dei siste to åra er lik årslønnsveksten for lønnstakarar under eitt, som går fram av nasjonalrekneskapen som Statistisk sentralbyrå publiserer.

Frå 1. mai 2023 auka grunnbeløpet frå 111 477 kroner til 118 620 kroner. Dette er ein auke på 6,41 pst. Det gjennomsnittlege grunnbeløpet auka med 5,88 pst. frå 109 784 kroner i 2022 til 116 239 kroner i 2023. Alle ytingar som blir regulerte i tråd med grunnbeløpet, fekk dei same prosentvise aukingane.

Regulering av pensjon under utbetaling og satsar for minste pensjonsnivå og garantipensjon frå 1. mai 2023

Sidan innføringa av pensjonsreforma i 2011 har alderspensjonen frå folketrygda vore regulert på ein annan måte enn dei andre ytingane frå folketrygda. Medan dei andre ytingane blir regulerte i takt med endringane i grunnbeløpet, har alderspensjon under utbetaling vore regulert med endringane i grunnbeløpet, redusert med ein fast faktor på 0,75 pst. Også ytingar under utbetaling frå ei rekke andre pensjons- og trygdeordningar har vore regulerte på denne måten.

Frå og med 2022 blir alderspensjon under utbetaling frå folketrygda og ytingar frå ei rekke

andre pensjons- og trygdeordningar regulert med gjennomsnittet av lønns- og prisveksten. Regulering med gjennomsnitt av lønns- og prisvekst vil venteleg gi same resultat på lang sikt som regulering med lønnsvekst fråtrekt ein fast faktor på 0,75 pst.

Reguleringa som er omtalt over, gjeld òg minste pensjonsnivå og garantipensjon, og dessutan andre lovfesta pensjonsytingar som i dag blir regulerte på same måte som alderspensjon under utbetaling frå folketrygda, eller som viser direkte til reguleringsavgjerdene i folketrygda for slik pensjon. AFP i privat sektor blir regulert i tråd med dei gamle reglane.

Til grunn for den årlege reguleringa ligg forventa lønnsvekst i reguleringsåret, justert for avvik mellom forventa og faktisk lønnsvekst dei siste to åra. Forventa lønnsvekst i reguleringsåret er lik overslaget for gjennomsnittleg årslønnsvekst i revidert nasjonalbudsjett. Faktisk lønnsvekst dei siste to åra er lik årslønnsveksten for lønnstakarar under eitt, som går fram av nasjonalrekneskapen som Statistisk sentralbyrå (SSB) publiserer. Veksten i konsumprisane frå revidert nasjonalbudsjett blir lagd til grunn for årets prisvekst, og det blir korrigert for avvik i vurdert prisvekst og faktisk prisvekst i det føregåande året. Faktisk prisvekst for året før reguleringsåret blir fastsett av SSB.

Lønnsveksten i 2023 blei i revidert nasjonalbudsjett anslått til 5,25 pst. For lønnstakarar under eitt var årslønnsveksten 4,3 pst. i 2022, ifølgje førebelse tal frå nasjonalrekneskapen. Ved reguleringa i 2022 blei det lagt til grunn ein forventa lønnsvekst i 2022 på 3,7 pst. Det gjeld dermed eit positivt avvik eitt år tilbake i tid på 0,6 pst. som det skal takast omsyn til. Det gjeld ikkje avvik to år tilbake i tid.

Veksten i konsumprisane i 2023 blei anslått til 5,4 pst. i revidert nasjonalbudsjett. Faktisk prisvekst i 2022 er av Statistisk sentralbyrå fastsett til 5,8 pst. Det er da eit avvik i prisveksten i 2022 på 2,4 pst. Som skal takast omsyn til i årets regulering.

Drøftingane med pensjonistorganisasjonane, organisasjonane til dei funksjonshemma og

arbeidstakarorganisasjonane blei haldne 15. og 23. mai.

På bakgrunn av anslaga blei det gjennomsnittlege grunnbeløpet auka frå 109 784 kroner i 2022 til 116 239 kroner i 2023. Nytt grunnbeløp frå 1. mai 2023 er 118 620 kroner. Gjennomsnittet av lønns- og prisvekst er på 6,91 pst. Det gir ein prosentvis auke i alderspensjon under utbetaling og satsane for minste pensjonsnivå og garantipensjon på 8,54 pst. frå 1. mai.

Per 1. mai 2023 utgjer satsane for minste pensjonsnivå i folketrygdlova § 19-8 187 801 kroner for låg sats, 217 359 kroner for ordinær sats, 228 726 kroner for høg sats, 257 040 kroner for særskild sats i sjetle ledd bokstav a og 356 021 kroner for særskild sats i sjetle ledd bokstav b. Satsane er knytte til sivilstatus og størrelsen på inntekta og pensjonen til ektefellen.

Følgande 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 òg har rett til pensjon, eller som forsørger seg sjølv ¹	90
4. Barnetillegg for kvart barn før inntektsprøving (gjeld uføretrygd)	40
5. Barnepensjon	
a) for 1. barn når ein av foreldra er død	40
b) for kvart av dei andre barna når ein av foreldra er død	25
c) for 1. barn når begge foreldra er døde: Same beløp som pensjon til etterlatne til den av foreldra som ville ha fått størst slik pensjon	
d) for 2. barn når begge foreldra er døde	40
e) for kvart av dei andre barna når begge foreldra er døde	25
6. Full overgangsstonad til etterlaten, ugift, skild eller separert forsørgar	225
7. Sært tillegg til ytingar i folketrygda	
a) for einsleg pensjonist, pensjonist som forsørger ektefelle under 60 år (ordinær sats)	100
b) for ektepar der begge har minstepensjon (100 pst. for kvar), og for pensjonist som forsørger ektefelle over 60 år	200
c) for pensjonist som har ektefelle med tilleggspensjon som er høgare enn særtillegget etter ordinær sats	74

¹ Ektefelle/sambuar som har årleg inntekt større enn to gonger grunnbeløpet, blir rekna som sjølvforsørgande.

For alderspensjonistar svarer fullt tillegg for ektefelle til 25 pst. av minste pensjonsnivå med høg sats, medan barnetillegg svarer til 20 pst.

2023 til 2024 foreslår departementet at sats 1–4 for grunnstonad blir nominelt videreførte. Sats 5 og 6 for grunnstonad og satsane for hjelpestønad blir justerte i tråd med konsumprisindeksen.

Andre stønader som Stortinget fastset¹:

Satsane for grunn- og hjelpestønad blir normalt prisjusterte med forventa konsumprisvekst. Frå

Type stønad	2023	2024
1a. Grunnstønad for ekstraavgifter på grunn av varig sjukdom, skade eller lyte etter folketrygdlova § 6-3 (lågaste sats)	8 688	8 688
1b. Ved ekstraavgifter utover lågaste sats kan grunnstønaden bli auka til	13 248	13 248
1c. eller til	17 364	17 364
1d. eller til	25 572	25 572
1e. eller til	34 644	35 964
1f. eller til	43 272	44 928
		-
2a-2. Hjelpestønad etter folketrygdlova § 6-4 til dei som må ha særskilt tilsyn og pleie på grunn av varig sjukdom, skade eller lyte	15 552	16 152
2b. Høgare hjelpestønad etter folketrygdlova § 6-5 til barn under 18 år som må ha særskilt tilsyn og pleie	31 104	32 304
2c. eller til	62 208	64 608
2d. eller til	93 312	96 912
3. Behovsprøvd gravferdsstønad opptil	27 390	28 677
4. Stønad til barnetilsyn etter lova §§15-10 og 17-9 ²		
for første barn	53 760	55 800
for to barn	70 128	72 792
for tre og fleire barn	79 476	82 500

¹ Satsane under punkt 1, 2 og 4 er årlege beløp for ytingane.

² Beløpa i tabellen er maksimale refusjonssatsar. Stønaden er inntektsprøvd.

12 Standardiserte nøkkeltal for nettobudsjetterte verksemder – STAMI

Finansdepartementet har i samråd med aktuelle departement etablert nye prosedyrar for rapportering av kontantbeholdningane i nettobudsjetterte verksemder per 31. desember med verknad frå

statsrekneskapen for 2010. Det blei i samband med budsjettproposisjonen for 2011 utarbeidd tre standardtabellar med nøkkeltal:

Utgifter og inntekter etter art: Formålet med tabellen er å vise brutto utgifter og inntekter i verksemda 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 2020	Rekneskap 2021	Rekneskap 2022	Budsjett 2023
1. Utgifter				
Driftsutgifter:				
Utgifter til lønn	95 128 404	101 645 148	105 825 636	120 892 414
Varer og tenester	44 417 093	42 990 773	54 159 695	67 880 727
Sum driftsutgifter	139 545 497	144 635 921	159 985 331	188 773 141
Investeringsutgifter:				
Investeringar, større anskaffingar og vedlikehald	12 737 552	14 306 957	12 061 208	6 387 649
Sum investeringsutgifter	12 737 552	14 306 957	12 061 208	6 387 649
Sum utgifter	152 283 049	158 942 878	172 046 539	195 160 790
2. Inntekter				
Driftsinntekter:				
Inntekter frå sal av varer og tenester	2 840 361	3 917 546	4 906 565	4 512 000
Inntekter frå avgifter, gebyr og lisensar	0	0	0	0
Refusjonar ¹	0	0	0	0
Andre driftsinntekter	0	0	0	0
Sum driftsinntekter	2 840 361	3 917 546	4 906 565	4 512 000

Utgifter/inntekter	Rekneskap 2020	Rekneskap 2021	Rekneskap 2022	Budsjett 2023
Investeringsinntekter				
Salg av varige driftsmidler	0	0	18 000	0
Sum investeringsinntekter	0	0	18 000	0
Overføringer til verksemda:				
Inntekter frå statlege løyvingar	151 712 000	162 533 000	160 446 000	167 440 000
Andre innbetalingar	20 955 418	16 791 375	18 111 044	23 208 790
Sum overføringsinntekter	172 667 418	179 324 375	178 557 044	190 648 790
Sum inntekter	175 507 779	183 241 921	183 463 609	195 160 790
3. Nettoendring i kontantbeholdninga (2–1)	-23 224 730	-24 299 043	-11 417 070	0

¹ Frå 2015 blei refusjonar knytte til foreldrepengear og sjukepengear mv. rekneskapsførte som reduksjon i utgifter til lønn. I tabellen over er refusjonar presenterte i utgift til lønn som brutto inntekt.

Inntekter etter inntektskjelde: Dei fleste nettobudsjetterte verksemdene har fleire inntektskjelder, og formålet med tabell 2 er å gi ei oversikt over dei ulike inntektskjeldene (i heile kroner)

Inntektskjelde	Rekneskap 2020	Rekneskap 2021	Rekneskap 2022	Budsjett 2023
Løyvingar til finansiering av statsoppdraget:				
Løyvingar frå fagdepartementet	151 712 000	162 533 000	160 446 000	167 440 000
Løyvingar frå andre departement	0	0	0	0
Løyvingar frå andre statlege forvaltningsorgan	7 232 474	1 400 000	1 652 596	1 300 000
Løyving frå Forskingsrådet	4 083 003	4 038 653	4 331 556	6 759 884
Sum løyvingar	163 027 477	167 971 653	166 430 152	175 499 884
Offentlege og private bidrag:				
Bidrag frå kommunar og fylkeskommunar	50 000	50 000	50 000	466 666
Bidrag frå private	4 860 823	9 208 004	4 613 614	1 500 000
Løyvingar frå internasjonale organisasjonar	4 729 117	2 094 718	7 338 797	13 182 240
Sum bidrag	9 639 940	11 352 722	12 002 411	15 148 906

Inntektskjelde	Rekneskap 2020	Rekneskap 2021	Rekneskap 2022	Budsjett 2023
<i>Løyvingar til finansiering av statsoppdraget:</i>				
Oppdragsinntekter:				
Oppdrag frå statlege verksemder	0	0	0	0
Oppdrag frå kommunale og fylkeskommunale verksemder	0	0	0	0
Oppdrag frå private	0	0	0	0
Andre inntekter (kursinntekter, laboratorieinntekter)	2 840 361	3 917 546	5 049 046	4 512 000
Sum oppdragsinntekter	2 840 361	3 917 546	5 049 046	4 512 000
Sum inntekter	175 507 778	183 241 921	183 481 609	195 160 790

Andre inntekter enn basisløyvinga er i hovudsak forskingsbidrag. Inntektskjeldene er i all hovudsak offentlege midlar frå andre finansieringskjel-

der, hovudsakleg Forskningsrådet og andre forskingsfond.

Kontantbeholdninga i verksemda per 31. desember i perioden 2018–2020 med spesifikasjon av formålet kontantbeholdninga skal nyttast til (i heile kroner)

Balanse 31. desember	2019	2020	2021	Endring 2020–2021
Kontantbeholdning:				
Behaldning på oppgjerskonto i Noregs Bank	117 059 000	141 358 000	152 793 000	11 435 000
Behaldning på andre bankkontoar, andre kontantbeholdningar og kontantekvivalentar	0	0	0	0
Andre kontantbeholdningar	0	0	0	0
Sum kontantbeholdning	117 059 000	141 358 000	152 793 000	11 435 000
Avsetningar til dekning av kostnader med forfall i neste budsjettår:				
Feriepengar mv.	8 418 000	8 922 000	9 285 000	363 000
Skattetrekk og offentlege avgifter	6 917 000	8 141 000	8 182 000	41 000
Gjeld til leverandørar	5 592 000	6 612 000	7 580 000	968 000
Gjeld til oppdragsgivarar	0	0	0	0
Anna gjeld med forfall i neste budsjettår	1 915 000	-2 258 000	-3 283 000	-1 025 000
Sum til dekning av kostnader med forfall i neste budsjettår	22 842 000	21 417 000	21 764 000	347 000

Balanse 31. desember	2019	2020	2021	Endring 2020–2021
Avsetningar til dekning av planlagde tiltak der kostnadene heilt eller delvis vil bli dekte i framtidige budsjettår:				
Prosjekt finansierte av Forskingsrådet mv.	16 693 000	22 907 000	24 482 000	1 575 000
Større starta, fleirårige investeringsprosjekt finansierte av grunnløyvinga frå fagdepartement	4 236 000	4 236 000	4 044 000	-192 000
Konkrete oppstarta, ikkje fullførte prosjekt finansierte av løyvingar frå fagdepartement	66 287 000	84 398 000	94 503 000	10 105 000
Andre avsetningar til vedtatte, ikkje igangsette formål	0	0	0	0
Sum avsetningar til planlagde tiltak i framtidige budsjettår	87 216 000	111 541 000	123 029 000	11 488 000
Andre avsetningar:				
Avsetningar til andre formål / ikkje spesifiserte formål	7 000 000	8 400 000	8 000 000	-400 000
Fri verksemdskapital	0	0	0	0
Sum andre avsetningar	7 000 000	8 400 000	8 000 000	-400 000
Langsiktige forpliktingar (netto):				
Langsiktige forpliktingar knytte 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	117 058 000	141 358 000	152 793 000	11 435 000

Utanom avsetningar til arbeidsgivaravgift, feriepengar og pensjonsinnskot frå arbeidsgivaren inneheld kontantbeholdninga konkrete utgiftsforpliktingar i form av forskotsinnbetalte forskingsbidrag i dei enkelte prosjekta. Kontantbeholdninga

inneheld òg delar av tidlegare års løyving som i framtidige år vil gå med til å skaffe vitenskapleg utstyr i tillegg til dekning av periodevise høgare kostnader.

13 Nye internasjonale standarder fra ILO

På ILOs generalforsamling som ble avholdt i Genève i juni 2023 ble følgende konvensjon og rekommandasjoner vedtatt. Se omtale under del II, punkt 6.2 Et sikkert og seriøst arbeidsliv.

R208 – Rekommandasjon om lærlingordning, 2023 (nr. 208)

Den internasjonale arbeidsorganisasjons generalforsamling,

som er sammenkalt i Genève av styret i Det internasjonale arbeidsbyrået til sin 111. sesjon 5. juni 2023,

som merker seg at arbeidsløsheten og under-sysselsettingen globalt fortsatt er høy, at forskjellsbehandling fortsetter og at et arbeidsliv i rask endring, for eksempel som følge av utfordringene som klimaendringene fører med seg, forsterker kompetansegapet samt mangel på ferdigheter, noe som krever utvikling av lærlingordninger av god kvalitet som gir personer i alle aldre mulighet til jevnlig å utdanne, omskolere og videreutdanne seg,

som også merker seg at denne jevnlige utdanningen, omskoleringen og videreutdanningen bidrar til å fremme full, produktiv og fritt valgt sysselsetting og anstendig arbeid for alle,

som understreker betydningen av kvalitet i utdanning og opplæring for alle og tilgang til livslang læring av god kvalitet,

som minner om at alle mennesker har rett til å arbeide for både sin materielle velferd og sin åndelige utvikling på vilkår som sikrer frihet og verdighet, økonomisk trygghet og like muligheter,

som anerkjenner at det å arbeide for og utvikle lærlingordninger av god kvalitet kan føre til anstendig arbeid, bidra til effektive og virkningsfulle reaksjoner på utfordringer i arbeidslivet og fremme livslang læring for å styrke produktivitet, robusthet, overgang og egnethet på arbeidsmarkedet samt oppfylle de nåværende og fremtidige behovene til lærlinger, arbeidsgivere og arbeidsmarkedet,

som anerkjenner at det å arbeide for, utvikle og opprette lærlingordninger av god kvalitet også

kan støtte entreprenørskap, selvstendig virksomhet, ansettbarhet, overgangen til den formelle økonomien, opprettelse av anstendig arbeid og bedriftenes vekst og bærekraft,

som tar i betraktning at et effektivt rammeverk for lærlingordninger av god kvalitet krever at lærlingordninger er nøye regulert, bærekraftig, har tilstrekkelig finansiering, er inkluderende og fri for diskriminering, vold, trakassering og utnyttelse, fremmer likestilling mellom kvinner og menn og kjønns mangfold, tilbyr tilstrekkelig godtgjørelse eller annen økonomisk kompensasjon og tilgang til trygdeordninger, og leder til anerkjente kvalifikasjoner og forbedrer mulighetene til sysselsetting,

som vektlegger at lærlingordninger bør utvikles og reguleres, blant annet gjennom sosial dialog med sikte på å sikre dens kvalitet, for å gi lærlinger og bedrifter fordeler og beskyttelse, og styrke lærlingordningenes attraktivitet overfor mulige lærlinger og arbeidsgivere, inkludert svært små, små og mellomstore bedrifter,

som minner om Den universelle menneskerettserklæringen, Den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter, Den internasjonale konvensjonen om økonomiske, kulturelle og sosiale rettigheter,

som understreker relevansen til ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet (1998), som endret i 2022, ILOs erklæring om sosial rettferdighet for en rettferdig globalisering (2008), som endret i 2022, ILOs trepartserklæring om prinsipper for flernasjonale selskaper og sosialpolitikk, som endret i 2022, Konklusjonene om utvikling av bærekraftige foretak (2007) og ILOs hundreårserklæring om framtidens arbeidsliv (2019) for utvikling av lærlingordninger av god kvalitet og effektiv beskyttelse av alle lærlinger, særlig i lys av de omfattende endringene i arbeidslivet,

som minner om bestemmelsene i andre relevante ILO-instrumenter, særlig Konvensjon om sysselsettingspolitikk (nr. 122) og rekommandasjon (nr. 122), 1964, Konvensjon om yrkesrettleiing og yrkesopplæring som ledd i utvikling av menneskelige ressurser, 1975 (nr. 142), Rekom-

mandasjon om sysselsettingspolitikk (tilleggsbestemmelser), 1984 (nr. 169), Konvensjon om privat arbeidsformidling, 1997 (nr. 181), Rekommandasjon om utvikling av menneskelige ressurser, 2004 (nr. 195) og Rekommandasjon om overgangen fra den uformelle til den formelle økonomien, 2015 (nr. 204),

som har besluttet å vedta en del forslag som gjelder lærlingordninger av god kvalitet, under punkt 4 på sesjonens dagsorden, og som har bestemt at disse forslagene skal gis form av en rekommandasjon,

vedtar i dag 16. juni 2023 følgende rekommandasjon, som kan kalles Rekommandasjon om lærlingordninger av god kvalitet, 2023:

I. Definisjoner, virkeområde og gjennomføringsmidler

1. For denne rekommandasjonen gjelder følgende definisjoner:
 - a. Uttrykket «lærlingordning» bør forstås som en form for utdanning og opplæring som reguleres av en lærekontrakt, som gjør lærlingen i stand til å oppnå den kompetansen som kreves for å arbeide i et yrke gjennom strukturert og lønnet eller på annen måte økonomisk godtgjort opplæring som består av læring både på og utenfor arbeidsplassen, og som fører til en anerkjent kvalifikasjon.
 - b. Uttrykket «formidler» bør forstås som en enhet, annet enn lærebedriften eller utdannings- og opplæringsinstitusjonen, som samordner, støtter eller bistår med å opprette en lærlingordning.
 - c. Uttrykket «forprogram for lærlinger» bør forstås som en ordning som er utformet for å hjelpe mulige lærlinger å utvikle sin kompetanse for å forbedre deres egnethet på arbeidsmarkedet eller oppfylle de formelle opptakskravene til en lærlingordning.
 - d. Uttrykket «godkjenning av realkompetanse» bør forstås som en prosess som gjennomføres av kvalifisert personale, for å identifisere, dokumentere, vurdere og attestere en persons kompetanse, som er oppnådd gjennom formell, ikke-formell eller uformell opplæring, på grunnlag av etablerte kvalifikasjonsstandarder.
2. Denne rekommandasjonen gjelder for lærlingordninger i alle bedrifter og sektorer av økonomisk virksomhet.
3. Medlemmene kan gjennomføre bestemmelsene i denne rekommandasjonen gjennom nasjonale lover og forskrifter, tariffavtaler, poli-

tikk og programmer eller andre tiltak som er i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis.

4. Medlemmene bør gjennomføre bestemmelsene i denne rekommandasjonen i samråd med representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner.

II. Rammeregelverk for lærlingordninger av god kvalitet

5. Medlemmene bør innarbeide og fremme lærlingordninger av god kvalitet i relevante deler av sin politikk for utdanning, yrkesopplæring, livslang læring og sysselsetting.
6. Medlemmene bør opprette et rammeregelverk for lærlingordninger av god kvalitet, og kvalifikasjonsrammeverk eller -systemer for å lette godkjenningen av kompetanse som er oppnådd i lærlingtiden. Representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner bør delta i utformingen, gjennomføringen, overvåkingen og evalueringen av rammeverk, systemer, politikk og programmer for lærlingordninger av god kvalitet.
7. Medlemmene bør opprette eller utpeke en eller flere offentlige myndigheter med ansvar for å regulere lærlingordninger, der representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner bør være representert.
8. Medlemmene bør sikre at de ansvarlige myndighetene har klart definerte ansvarsområder, har tilstrekkelig finansiering og arbeider i nært samarbeid med andre myndigheter eller institusjoner med ansvar for å regulere og levere utdanning og opplæring, arbeidstilsyn, sosial tryggleik, sikkerhet og helse i arbeidsmiljøet og offentlige og private arbeidsformidlinger.
9. Medlemmene bør vedta en prosess der representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner deltar, for å fastslå om et yrke passer for lærlingordninger av god kvalitet, og ta hensyn til
 - a. kompetansen som er nødvendig for å arbeide i dette yrket,
 - b. om en lærlingordning er et egnet middel for å skaffe seg slik kompetanse,
 - c. hvor lang varighet lærlingordningen må ha for å oppnå slik kompetanse,
 - d. nåværende og fremtidig etterspørsel etter ferdigheter, og muligheter for sysselsetting, i dette yrket,
 - e. arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoners yrkesmessige ekspertise og ekspertise innen opplæring og arbeidsmarkedet,

- f. det store utvalget av nye yrkesområder, og utviklede produksjonsprosesser og tjenester.
10. Medlemmene bør i samråd med representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner opprette yrkesspesifikke eller allmenne standarder, etter hva som er relevant, for lærlingordninger av god kvalitet, ved å treffe tiltak som blant annet fastsetter
- a. minstealderen for adgang til sysselsetting, i samsvar med Konvensjon om minstealder for adgang til sysselsetting, 1973 (nr. 138), og Konvensjon om forbud mot og umiddelbare tiltak for å avskaffe de verste formene for barnarbeid, 1999 (nr. 182),
 - b. sikkerhet og helse i arbeidsmiljøet, i samsvar med Konvensjon om sikkerhet og helse i arbeidsmiljøet, 1981 (nr. 155), og Konvensjon om rammeverk til fremme av sikkerhet og helse i arbeidslivet, 2006 (nr. 187),
 - c. all utdanning, alle kunnskaper eller all realkompetanse som kreves for adgang til sysselsetting,
 - d. ansvarsområdene til lærlinger, arbeidsgivere, utdannings- og opplæringsinstitusjoner samt formidlere,
 - e. kvalifisert personales veiledning av lærlinger og arten av slik veiledning,
 - f. en hensiktsmessig balanse mellom lærlinger og arbeidstakere på arbeidsplassen, med henblikk på å lykkes med lærlingløpet og sikre tilstrekkelig veiledning, og samtidig ta hensyn til behovet for å unngå å fortrengte arbeidstakere og fremme lærlingordninger i svært små, små og mellomstore bedrifter,
 - g. lærlingordningens lengste og korteste forventede varighet,
 - h. i hvilken grad lærlingordningens forventede varighet kan reduseres på grunnlag av realkompetanse eller fremskritt som er gjort i lærlingtiden,
 - i. læringsutbytte eller læreplaner basert på relevant yrkeskompetanse, utdannings- og opplæringsbehovene til lærlinger og behovene på arbeidsmarkedet,
 - j. en hensiktsmessig balanse mellom læring på og utenfor arbeidsplassen,
 - k. tilgang til yrkes- og karriereveiledning og andre støttetjenester etter hva som er relevant, før, i og etter lærlingtiden,
 - l. kvalifikasjonene og erfaringen som kreves av lærere, instruktører, bedriftsinterne ressurser og andre eksperter som er involvert i lærlingordningen,
 - m. en hensiktsmessig balanse mellom lærlinger og lærere, idet det tas hensyn til behovet for å sikre utdanning og opplæring av god kvalitet,
 - n. prosedyrene for vurdering og attestering av oppnådd kompetanse,
 - o. oppnådd kvalifikasjon etter vellykket gjennomføring av læretiden.
11. Medlemmene bør treffe tiltak for å sikre en rettferdig og åpen prosess slik at læretiden kan gjennomføres i mer enn én bedrift, forutsatt at lærlingen samtykker til det, når dette anses som nødvendig for å gjennomføre læretiden.
12. Medlemmene bør fastsette vilkårene for at
- a. foretakene skal kunne tilby opplæring for lærlinger,
 - b. utdannings- og opplæringsinstitusjoner skal kunne gi opplæring på og utenfor arbeidsplassen,
 - c. formidlere kan samordne, støtte eller bistå i lærlingordningen.
13. Medlemmene bør treffe tiltak for jevnlig å
- a. utvikle og styrke kapasiteten til offentlige organer, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner samt utdannings- og opplæringsinstitusjoner,
 - b. styrke lærebedriftenes opplæringskapasitet,
 - c. øke kompetansen til lærere, instruktører, bedriftsinterne ressurser og andre eksperter som er involvert i lærlingordninger.
14. Medlemmene bør treffe tiltak for å sikre at lærlingordninger og -programmer overvåkes jevnlig og evalueres av ansvarlige myndigheter. Resultatene av overvåkingen og evalueringene skal brukes til å tilpasse og forbedre ordningene og programmene i tråd med dette.
- III. Beskyttelse av lærlinger*
15. Medlemmene bør treffe tiltak for å overholde, fremme og gjennomføre de grunnleggende prinsippene og rettighetene i arbeidslivet i forbindelse med lærlingordninger.
16. Medlemmene bør treffe tiltak for å sikre at lærlinger
- a. får tilstrekkelig godtgjørelse eller annen økonomisk kompensasjon, som kan økes på de forskjellige trinnene i lærlingutdanningen for å gjenspeile den gradvis økende kompetansen i faget,

- b. ikke blir pålagt å arbeide flere timer enn det som er fastsatt i nasjonal lovgivning og tariffavtaler,
- c. har rett til ferie med tilstrekkelig godtgjørelse eller annen økonomisk kompensasjon,
- d. har rett til fravær på grunn av sykdom eller ulykker, med tilstrekkelig godtgjørelse eller annen økonomisk kompensasjon,
- e. har tilgang til betalt fødselspermisjon samt foreldrepermisjon,
- f. har tilgang til trygdeordninger og mødrevern,
- g. har rett til organisasjonsfrihet og effektiv anerkjennelse av retten til kollektive forhandlinger,
- h. har rett til vern og til å få opplæring med hensyn til sikkerhet og helse i arbeidsmiljøet og i forbindelse med diskriminering, vold og trakassering,
- i. har rett til godtgjørelse for arbeidsrelaterte skader og sykdom,
- j. har tilgang til en effektiv klage- og tvisteløsningsordning,
- k. har rett til vern av personopplysninger.

IV. Lærekontrakt

- 17. Medlemmene bør sikre at lærlingordninger er regulert av en skriftlig kontrakt inngått mellom en lærling og en lærebedrift eller en offentlig institusjon, som dersom det er tillatt gjennom nasjonale lover og forskrifter, også kan undertegnes av en tredjepart, for eksempel en utdannings- eller opplæringsinstitusjon eller en formidler.
- 18. Medlemmene bør sikre at en lærekontrakt
 - a. klart definerer partenes roller, rettigheter og forpliktelser,
 - b. angir hvor læretiden skal finne sted,
 - c. ikke inneholder noen bestemmelser som begrenser lærlingens muligheter til mobilitet på arbeidsmarkedet etter læretiden,
 - d. inneholder bestemmelser knyttet til læretidens varighet, godtgjørelse eller annen økonomisk kompensasjon samt frekvens, arbeidstid, hviletid, pauser, ferier og permisjoner, sikkerhet og helse i arbeidsmiljøet, trygdeordninger, tvisteløsningsordninger og heving av lærekontrakten,
 - e. identifiserer hvilke kompetanser, attesteringer eller kvalifikasjoner som skal oppnås, og eventuell ytterligere utdanning og støtte som skal gis,

- f. er registrert i henhold til vilkår som er fastsatt av den ansvarlige myndigheten,
 - g. er undertegnet når læretiden starter,
 - h. når lærlingen er mindreårig, er undertegnet på vegne av lærlingen av en forelder, verge eller juridisk representant, eller av lærlingen med samtykke av en forelder, verge eller juridisk representant, som påkrevd i nasjonale lover og forskrifter.
19. Medlemmene bør, i samråd med representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, utarbeide en mal for lærekontrakten som bidrar til konsekvens, ensartethet og overensstemmelse.

V. Likestilling og mangfold i lærlingordninger av god kvalitet

- 20. Medlemmene bør treffe tiltak for å fremme likestilling, mangfold og sosial integrering i lærlingordninger, idet det tas særlig hensyn til situasjonen og behovene til personer som tilhører en eller flere sårbare grupper eller grupper i sårbare situasjoner.
- 21. Medlemmene bør treffe passende tiltak for å fremme likestilling mellom kvinner og menn samt kjønnsbalanse i alle deler av lærlingordninger, også når det gjelder tilgang til læreplasser.
- 22. Medlemmene bør treffe effektive tiltak for å forebygge og avskaffe all diskriminering, vold og trakassering samt utnyttelse av lærlinger, og gi tilgang til egnede og effektive rettsmidler.
- 23. Medlemmene bør aktivt fremme læreplasser for voksne og personer med erfaring som ønsker å skifte bransje eller yrke, oppgradere sine ferdigheter eller styrke sin egnethet på arbeidsmarkedet, for å fremme full, produktiv og fritt valgt sysselsetting.
- 24. Medlemmene bør treffe tiltak for å fremme tilgang til lærlingordninger av god kvalitet som et middel for å lette overgangen fra den uformelle til den formelle økonomien og fra utrygt til trygt arbeid som er anstendig og gir tilgang til trygdeordninger og arbeidervern.

VI. Utvikling av lærlingordninger av god kvalitet

- 25. Medlemmene bør, i samråd med representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, treffe tiltak for å skape et miljø som tilrettelegger for lærlingordninger av god kvalitet, blant annet ved å

- a. utvikle og gjennomføre strategier, fastsette nasjonale mål og tildele tilstrekkelige ressurser til lærlingordninger av god kvalitet,
 - b. integrere lærlingordninger av god kvalitet i nasjonale utviklingsstrategier og i politikk for utdanning, yrkesopplæring, livslang læring og sysselsetting,
 - c. opprette sektor- eller yrkesspesifikke organer for å legge til rette for lærlingordninger av god kvalitet,
 - d. utvikle og opprettholde robuste ordninger, for eksempel systemer for arbeidsmarkedsinformasjon og regelmessige samråd med representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, for å vurdere nåværende og fremtidig etterspørsel etter ferdigheter, med sikte på å utforme eller tilpasse opplæringen av lærlinger i tråd med dette,
 - e. iverksette effektive og bærekraftige finansieringsmodeller,
 - f. tilby insentiver og støttetjenester,
 - g. utvikle robuste overvåkingsordninger, blant annet at den ansvarlige myndigheten samler inn data om andelen som fullfører, andelen som ikke består og andelen som består læretiden, for å vurdere effektiviteten av finansieringsmodeller og insentivordninger med henblikk på å opprette lærlingordninger av god kvalitet,
 - h. tilrettelegge for offentlig-privat partnerskap for å bidra til lærlingordninger av god kvalitet innenfor nasjonale rammereguleringer,
 - i. gi støtte til formidlere som samordner, støtter eller bistår ved opprettelse av læreplasser, når dette er hensiktsmessig,
 - j. gjennomføre bevisstgjøringstiltak og holdningskampanjer med jevne mellomrom for å forbedre oppfatningen av og attraktiviteten til lærlingordninger av god kvalitet ved å fremheve fordelene med lærlingordninger overfor arbeidstakere, ungdommer, familier, lærere, karriereveiledere, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner samt arbeidsgivere, særlig svært små, små og mellomstore bedrifter,
 - k. øke bevisstheten om lærlingers rettigheter og vern,
 - l. opprette behovsbaserte forprogrammer for lærlinger med fokus på å øke andelen som deltar, fullfører og består blant personer som tilhører en eller flere sårbare grupper eller grupper i sårbare situasjoner,
 - m. lette adgangen til videre yrkesutdanning og andre utdanningsmuligheter for lærlinger,
 - n. sørge for fleksible utdanningsløp og karriereveiledning som støtter mobilitet, livslang læring og overførbarhet av ferdigheter og kompetanse,
 - o. utvikle, støtte og oppmuntre til inkludering av mentorordninger i lærlingordningene,
 - p. bruke nye teknologier og nyskapende metoder for å øke lærlingordningers effektivitet og kvalitet,
 - q. utvikle lærlingordninger på felt knyttet til den grønne økonomien og en rettferdig omstilling, for å spre kunnskap og bygge opp kompetanse rettet mot fremtidens arbeidsliv.
26. Medlemmene bør fremme en kultur for livslang læring, utdanning, omskolering og videreutdanning, også med hensyn til kjernekompetanse.
27. Medlemmene bør, i samråd med representative arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, med sikte på å lette overgangen fra den formelle til den uformelle økonomien, treffe tiltak for å
- a. styrke kapasiteten til svært små, små og mellomstore økonomiske enheter ved å lette tilgangen til næringsutviklingstjenester og finansielle tjenester, forbedre sikkerhet og helse i arbeidsmiljøet, styrke undervisnings- og opplæringsmetoder samt den tekniske og forretningsmessige kompetansen til håndverksmestere,
 - b. sikre at lærlingene har tilgang til læring utenfor arbeidsplassen og kan supplere sin læring på arbeidsplassen i andre virksomheter eller gjennom formidlere, når dette er hensiktsmessig,
 - c. styrke kapasiteten til sammenslutninger av svært små, små og mellomstore økonomiske enheter, også gjennom økonomisk støtte, for å forbedre lærlingordningenes kvalitet,
 - d. vedta en prosess for å anerkjenne relevant realkompetanse, også når den er tilegnet i den uformelle økonomien, og oppmuntre til opprettelse av overgangskurs.
- VII. Internasjonalt, regionalt og nasjonalt samarbeid om lærlingordninger av god kvalitet*
28. Medlemmene bør treffe tiltak for å
- a. styrke internasjonalt, regionalt og nasjonalt samarbeid og utveksle informasjon om god praksis i alle aspekter av lærlingordninger av god kvalitet,

- b. samarbeide for å tilby utvidede læringsmuligheter til lærlinger og å anerkjenne ferdigheter som er oppnådd gjennom lærlingordninger eller realkompetanse,
- c. bygge opp effektive partnerskap for å fremme lærlingordninger av god kvalitet, inkludert gjennom nasjonale, sektorvise eller yrkesfaglige trepartsorganer, globale og regionale allianser og lærlingnettverk,
- d. fremme anerkjennelsen av lærlingkompetanse på nasjonalt, regionalt og internasjonalt plan.

R207 – Rekommandasjon om et trygt og sunt arbeidsmiljø (konsekvensendringer), 2023 (nr. 207)

Den internasjonale arbeidsorganisasjonens generalforsamling,

som er sammenkalt i Genève av styret i Det internasjonale arbeidsbyrået til sin 111. sesjon 5. juni 2023,

som minner om beslutningen om inkludering av et trygt og sunt arbeidsmiljø i ILOs rammeverk for grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet, vedtatt på dens 110. sesjon (juni 2022),

som har besluttet å vedta en del forslag med hensyn til endringer i Konvensjon om fremme av samvirkeforetak, 2002 (nr. 193), Rekommandasjon om utvikling av menneskelige ressurser, 2004 (nr. 195), Rekommandasjon om ansettelsesforhold, 2006 (nr. 198), Rekommandasjon om HIV og AIDS, 2010 (nr. 200), Rekommandasjon om minstestandard for sosial sikkerhet, 2012 (nr. 202), Rekommandasjon om overgang fra den uformelle til den formelle økonomien, 2015 (nr. 204) og Rekommandasjon om sysselsetting og anstendig arbeid for fred og motstandsdyktighet (resiliens), 2017 (nr. 205), i den hensikt å innarbeide i disse visse konsekvensendringer som følge av vedtak av beslutningen om inkludering av et trygt og sunt arbeidsmiljø i ILOs rammeverk for grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet,

som tar i betraktning at disse forslagene skal ha form av en rekommandasjon,

vedtar i dag 12. juni 2023 følgende rekommandasjon, som kan kalles Rekommandasjon om et trygt og sunt arbeidsmiljø (konsekvensendringer), 2023:

1. Ordene «ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet (1998), som endret i 2022» skal erstatte ordene «ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet og dens oppfølging, 1998» eller eventuelle varianter som finnes i

fortalen til Rekommandasjon om fremme av samvirkeforetak, 2002 (nr. 193), Rekommandasjon om utvikling av menneskelige ressurser, 2004 (nr. 195), Rekommandasjon om ansettelsesforhold, 2006 (nr. 198), Rekommandasjon om overgang fra den uformelle til den formelle økonomien, 2015 (nr. 204) og Rekommandasjon om sysselsetting og anstendig arbeid for fred og motstandsdyktighet (resiliens), 2017 (nr. 205), og i avsnitt 8 nr. 1 bokstav a) i Rekommandasjon om fremme av samvirkeforetak, 2002 (nr. 193), avsnitt 35 i Rekommandasjon om HIV og AIDS, 2010 (nr. 200) og avsnitt 23 bokstav a) og avsnitt 41 bokstav c) i Rekommandasjon om sysselsetting og anstendig arbeid for fred og motstandsdyktighet (resiliens), 2017 (nr. 205).

2. Ordene «Konvensjon om sikkerhet og helse i arbeidsmiljøet, 1981 (nr. 155)» og «Konvensjon om rammeverk til fremme av sikkerhet og helse i arbeidslivet, 2006 (nr. 187)» skal legges til i kronologisk rekkefølge i det tredje avsnittet i fortalen til Konvensjon om fremme av samvirkeforetak, 2002 (nr. 193).
3. I Rekommandasjon om overgang fra den uformelle til den formelle økonomien, 2015 (nr. 204):
 - a. skal ordet «åtte» erstattes med «ti» i det åttende avsnittet i fortalen,
 - b. skal ordene «et trygt og sunt arbeidsmiljø» legges til som en ny bokstav e) i avsnitt 16,
 - c. i vedlegget skal ordene «Konvensjon om sikkerhet og helse i arbeidsmiljøet, 1981 (nr. 155)» og «Konvensjon om rammeverk til fremme av sikkerhet og helse i arbeidslivet, 2006 (nr. 187)» slettes fra listen over instrumenter under undertittelen «Andre instrumenter», og legges til i kronologisk rekkefølge under undertittelen «Grunnleggende konvensjoner».
4. Ordene «ILOs erklæring om sosial rettferdighet for en rettferdig globalisering (2008), som endret i 2022» skal erstatte ordene «ILOs erklæring om sosial rettferdighet for en rettferdig globalisering, 2008» eller eventuelle varianter som finnes i fortalen til Rekommandasjon om minstestandard for sosial sikkerhet, 2012 (nr. 202), Rekommandasjon om overgang fra den uformelle til den formelle økonomien, 2015 (nr. 204) og Rekommandasjon om sysselsetting og anstendig arbeid for fred og motstandsdyktighet (resiliens), 2017 (nr. 205).
5. Generaldirektøren for det internasjonale arbeidsbyrået skal få utarbeidet offisielle tekster for rekommandasjonene nevnt i nr. 1 og 4,

som endret ved denne rekommandasjonen, og skal oversende bekreftede kopier av disse tekstene til hvert medlem av organisasjonen.

C191 – Konvensjon om et trygt og sunt arbeidsmiljø (endringskonvensjon), 2023 (nr. 191)

Den internasjonale arbeidsorganisasjonens generalforsamling,

som er sammenkalt i Genève av styret i Det internasjonale arbeidsbyrået til sin 111. sesjon 5. juni 2023,

som minner om beslutningen om inkludering av et trygt og sunt arbeidsmiljø i ILOs rammeverk for grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet, vedtatt på dens 110. sesjon (juni 2022),

som har besluttet å vedta en del forslag med hensyn til endringer i Konvensjon om forbud mot og umiddelbare tiltak for å avskaffe de verste formene for barnarbeid, 1999 (nr. 182), Konvensjon om mødrevern, 2000 (nr. 183), Konvensjon om sjøfolks arbeids- og levekår, 2006, som endret, Konvensjon om rammeverk til fremme av sikkerhet og helse i arbeidslivet, 2006 (nr. 187), Konvensjon om arbeidsvilkår i fiskerisektoren, 2007 (nr. 188), Konvensjon om anstendig arbeid for arbeidstakere i private hjem, 2011 (nr. 189), Konvensjon om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet, 2019 (nr. 190) og Protokoll av juni 2014 til Konvensjon om tvangsarbeid, 1930, i den hensikt å innarbeide i disse visse konsekvensendringer som følge av vedtak av beslutningen om inkludering av et trygt og sunt arbeidsmiljø i ILOs rammeverk for grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet,

som tar i betraktning at disse forslagene skal ha form av en internasjonal konvensjon,

vedtar i dag 12. juni 2023 følgende konvensjon, som kan kalles Konvensjon om et trygt og sunt arbeidsmiljø (konsekvensendringer), 2023:

Artikkel 1

1. Ordene «ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet (1998), som endret i 2022» skal erstatte ordene «ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet og dens oppfølging, 1998» eller eventuelle varianter som finnes i fortalen til Konvensjon om forbud mot og umiddelbare tiltak for å avskaffe de verste formene for barnarbeid, 1999 (nr. 182), Konvensjon om mødrevern, 2000 (nr. 183), Konvensjon om sjøfolks arbeids- og levekår, 2006, som

endret, Konvensjon om rammeverk til fremme av sikkerhet og helse i arbeidslivet, 2006 (nr. 187), Konvensjon om arbeidsvilkår i fiskerisektoren, 2007 (nr. 188), Konvensjon om anstendig arbeid for arbeidstakere i private hjem, 2011 (nr. 189) og Protokoll av juni 2014 til Konvensjon om tvangsarbeid, 1930.

2. Ordene «Konvensjon om sikkerhet og helse i arbeidsmiljøet, 1981 (nr. 155)» og «Konvensjon om rammeverk til fremme av sikkerhet og helse i arbeidslivet, 2006 (nr. 187)» skal legges til i kronologisk rekkefølge i det tredje avsnittet i fortalen til Konvensjon om sjøfolks arbeids- og levekår, 2006, som endret, det femte avsnittet i fortalen til Konvensjon om arbeidsvilkår i fiskerisektoren, 2007 (nr. 188) og det tolvte avsnittet i fortalen til Protokoll av juni 2014 til Konvensjon om tvangsarbeid, 1930.
3. Ordene «et trygt og sunt arbeidsmiljø» skal legges til som en ny bokstav e) til artikkel III i Konvensjon om sjøfolks arbeids- og levekår, 2006, som endret; som en ny bokstav e) til artikkel 3 nr. 2 i Konvensjon om anstendig arbeid for arbeidstakere i private hjem, 2011 (nr. 189); og i artikkel 5 i Konvensjon om avskaffelse av vold og trakassering i arbeidslivet, 2019 (nr. 190), etter ordene «arbeid og yrke».
4. Ordene «ILOs erklæring om sosial rettferdighet for en rettferdig globalisering (2008), som endret i 2022» skal erstatte ordene «ILOs erklæring om sosial rettferdighet for en rettferdig globalisering» eller eventuelle varianter som finnes i fortalen til Konvensjon om anstendig arbeid for arbeidstakere i private hjem, 2011 (nr. 189) og Protokoll av juni 2014 til Konvensjon om tvangsarbeid, 1930.

Artikkel 2

1. Ethvert medlem av Den internasjonale arbeidsorganisasjonen som etter ikrafttredelsesdatoen for denne konvensjonen underretter generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrået om sin formelle ratifikasjon av noen av konvensjonene, eller av protokollen nevnt i artikkel 1, skal anses å ha ratifisert nevnte konvensjon eller protokoll som endret ved denne konvensjonen.
2. Hvert medlem skal ved ratifisering av denne konvensjonen erkjenne at det fortsatt vil vere bundet av bestemmelsene i alle konvensjonene eller protokollen nevnt i artikkel 1 som det tidligere har ratifisert, som endret ved denne konvensjonen.

Artikkel 3

De formelle ratifiseringene av denne konvensjonen skal meddeles til generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrået for registrering.

Artikkel 4

1. Med unntak av nr. 3 i denne artikkelen skal denne konvensjonen tre i kraft på den datoen ratifiseringen fra to medlemmer av Den internasjonale arbeidsorganisasjonen er blitt registrert hos generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrået.
2. Konvensjonen skal deretter tre i kraft for hvert medlem på den datoen da ratifiseringen ble registrert.
3. Denne konvensjonen skal tre i kraft for Konvensjon om sjøfolks arbeids- og levekår, 2006, som endret, i samsvar med artikkel XIV i sistnevnte.

Artikkel 5

Denne konvensjonens ikrafttredelse skal gjøre at alle konvensjonene eller protokollen nevnt i artikkel 1 lukkes for ytterligere ratifiseringer i sin uendrede utgave.

Artikkel 6

1. Generaldirektøren for det internasjonale arbeidsbyrået skal underrette alle medlemmer av Den internasjonale arbeidsorganisasjonen om registreringen av alle ratifiseringer og erklæringer som medlemmer av organisasjonen har meddelt.

2. Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrået skal meddele alle opplysninger om ratifiseringer og erklæringer som er blitt registrert i samsvar med bestemmelsene i de foregående artiklene, til FNs generalsekretær for registrering i samsvar med FN-paktens artikkel 102.

Artikkel 7

1. Dersom konferansen vedtar en ny konvensjon som innebærer en revisjon av denne konvensjonen, skal, med mindre den nye konvensjonen bestemmer noe annet:
 - a. et medlems ratifisering av den nye og reviderte konvensjonen automatisk innebære en umiddelbar oppsigelse av denne konvensjonen, dersom og når den nye og reviderte konvensjonen har trådt i kraft,
 - b. denne konvensjonen ikke lenger være åpen for ratifisering av medlemmene fra den datoen den nye og reviderte konvensjonen trer i kraft.
2. Denne konvensjonen skal i alle tilfeller fortsette å gjelde i sin gjeldende form og med sitt gjeldende innhold for de medlemmene som har ratifisert den, og som ikke har ratifisert den reviderte konvensjonen.

Artikkel 8

Den engelske, franske og spanske versjonen av teksten til denne konvensjonen har samme gyldighet.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

t i l r å r :

I Prop. 1 S (2023–2024) om statsbudsjettet for år 2024 føres opp de forslag til vedtak som er nevnt i et framlagt forslag.

Forslag

Under Arbeids- og inkluderingsdepartementet føres det i Prop. 1 S (2023–2024) statsbudsjettet for budsjettåret 2024 opp følgende forslag til vedtak:

Kapitlene 600–672, 2470, 2541–2542, 2620–2686, 3605–3672, 5470, 5701–5705

I

Utgifter:

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
Administrasjon				
600	Arbeids- og inkluderings- departementet			
	01 Driftsutgifter		281 755 000	281 755 000
601	Utredningsvirksomhet, forskning mv.			
	21 Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres</i>		126 430 000	
	22 Kunnskapsutvikling i IA-avtalen mv., <i>kan overføres</i>		28 200 000	
	23 Tiltak for redusert deltid og økt heltidsandel		15 090 000	
	50 Norges forskningsråd		172 650 000	
	70 Tilskudd		60 815 000	
	71 Tilskudd til bransjeprogrammer under IA-avtalen mv., <i>kan overføres</i>		71 495 000	
	72 Tilskudd til Senter for seniorpolitikk		18 830 000	
	73 Tilskudd til trygderettslig/EØS- rettslig forskning og kompetanse- utvikling		5 625 000	499 135 000
	Sum Administrasjon			780 890 000
Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken				
604	Utviklingstiltak i arbeids- og vel- ferdsforvaltningen			
	21 Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres,</i> <i>kan nyttes under post 45</i>		166 930 000	
	45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres,</i> <i>kan nyttes under post 21</i>		262 149 000	429 079 000
605	Arbeids- og velferdsetaten			
	01 Driftsutgifter		13 905 750 000	

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
	22	Forsknings- og utredningsaktiviteter, <i>kan overføres</i>	59 935 000	
	45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres</i>	362 255 000	14 327 940 000
606		Trygderetten		
	01	Driftsutgifter	120 530 000	120 530 000
		Sum Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken		14 877 549 000
		Pensjoner mv. under Statens pensjonskasse		
611		Pensjoner av statskassen		
	01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	17 800 000	17 800 000
612		Tilskudd til Statens pensjonskasse		
	01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	10 228 000 000	
	70	For andre medlemmer av Statens pensjonskasse, <i>overslagsbevilgning</i>	92 000 000	10 320 000 000
613		Arbeidsgiveravgift til folketrygden		
	01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	1 000 000	1 000 000
		Sum Pensjoner mv. under Statens pensjonskasse		10 338 800 000
		Tiltak for bedre levekår mv.		
621		Tilskudd til sosiale tjenester og sosial inkludering		
	21	Spesielle driftsutgifter	103 505 000	
	63	Sosiale tjenester og tiltak for vanskeligstilte, <i>kan overføres</i>	174 790 000	
	70	Frivillig arbeid, <i>kan overføres</i>	108 230 000	
	74	Tilskudd til pensjonistenes organisasjoner mv.	15 885 000	402 410 000
		Sum Tiltak for bedre levekår mv.		402 410 000
		Arbeidsmarked		
634		Arbeidsmarkedstiltak		
	01	Driftsutgifter	586 970 000	
	21	Forsøk med tilrettelagt videre- gående opplæring, <i>kan overføres</i>	50 000 000	
	76	Tiltak for arbeidssøkere, <i>kan overføres</i>	7 763 805 000	
	77	Varig tilrettelagt arbeid, <i>kan overføres</i>	2 072 020 000	
	78	Tilskudd til arbeids- og utdannings- reiser	90 720 000	
	79	Funksjonsassistanse i arbeidslivet	119 110 000	10 682 625 000

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
635	Ventelønn			
	01	Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	1 400 000	1 400 000
		Sum Arbeidsmarked		10 684 025 000
		Arbeidsmiljø og sikkerhet		
640	Arbeidstilsynet			
	01	Driftsutgifter	859 900 000	
	21	Spesielle driftsutgifter, regionale verneombud	18 410 000	878 310 000
643	Statens arbeidsmiljøinstitutt			
	50	Statstilskudd	173 450 000	173 450 000
646	Pionerdykkere i Nordsjøen			
	72	Tilskudd, <i>kan overføres</i>	1 325 000	1 325 000
648	Arbeidsretten, Riksmekleren mv.			
	01	Driftsutgifter	26 745 000	
	21	Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres, kan nyttes under post 01</i>	570 000	
	70	Tilskudd til faglig utvikling	2 130 000	29 445 000
		Sum Arbeidsmiljø og sikkerhet		1 082 530 000
		Kontantytelser		
660	Krigspensjon			
	70	Tilskudd, militære, <i>overslagsbevilgning</i>	26 000 000	
	71	Tilskudd, sivile, <i>overslagsbevilgning</i>	74 000 000	100 000 000
664	Pensjonsordningen for arbeidstakere til sjøs			
	70	Tilskudd	21 000 000	21 000 000
666	Avtalefestet pensjon (AFP)			
	70	Tilskudd, <i>overslagsbevilgning</i>	3 990 000 000	3 990 000 000
667	Supplerende stønad			
	70	Tilskudd til personer over 67 år med kort botid, <i>overslagsbevilgning</i>	400 000 000	
	71	Tilskudd til uføre flyktninger med kort botid, <i>overslagsbevilgning</i>	174 000 000	574 000 000
		Sum Kontantytelser		4 685 000 000
		Integrering og mangfold		
670	Integrerings- og mangfoldsdirektoratet			
	01	Driftsutgifter	377 140 000	377 140 000
671	Bosetting av flyktninger og tiltak for innvandrere			

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
	45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres</i>	48 940 000	
	60	Integreringstilskudd, <i>kan overføres</i>	23 627 135 000	
	61	Særskilt tilskudd ved bosetting av enslige, mindreårige flyktninger, <i>overslagsbevilgning</i>	1 788 725 000	
	62	Kommunale integreringstiltak	291 393 000	
	70	Bosettingsordningen og integreringstilskudd, oppfølging	2 645 000	
	71	Tilskudd til integreringsarbeid i regi av sivilsamfunn og frivillige organisasjoner	217 493 000	
	72	Kvalifiseringsordninger for tolker	21 513 000	
	73	Tilskudd	20 150 000	26 017 994 000
672		Opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere		
	21	Spesielle driftsutgifter, <i>kan overføres</i>	85 665 000	
	22	Prøver i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere	34 225 000	
	45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres</i>	12 000 000	
	60	Tilskudd til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere	2 262 211 000	
	61	Kompetansekartlegging i mottak før bosetting	1 045 000	2 395 146 000
		Sum Integrering og mangfold		28 790 280 000
		Statens forvaltningsbedrifter		
2470		Statens pensjonskasse		
	24	Driftsresultat		
		1 Driftsinntekter, <i>overslagsbevilgning</i>	-730 000 000	
		2 Driftsutgifter, <i>overslagsbevilgning</i>	594 000 000	
		3 Avskrivninger	90 000 000	
		4 Renter av statens kapital	1 000 000	
		5 Til investeringsformål	55 000 000	
		6 Til reguleringsfond	-25 000 000	-15 000 000
	45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, <i>kan overføres</i>	212 327 000	197 327 000
		Sum Statens forvaltningsbedrifter		197 327 000

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
Arbeidsliv				
2541	Dagpenger			
	70 Dagpenger, <i>overslagsbevilgning</i>	12 818 000 000	12 818 000 000	
2542	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv.			
	70 Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv., <i>overslagsbevilgning</i>	865 000 000	865 000 000	
	Sum Arbeidsliv			13 683 000 000
Sosiale formål				
2620	Stønad til enslig mor eller far			
	70 Overgangsstønad, <i>overslagsbevilgning</i>	1 570 000 000		
	72 Stønad til barnetilsyn til enslig mor eller far i arbeid, <i>overslagsbevilgning</i>	97 000 000		
	73 Tilleggsstønader og stønad til skolepenger, <i>overslagsbevilgning</i>	18 000 000	1 685 000 000	
2650	Sykepenger			
	70 Sykepenger for arbeidstakere mv., <i>overslagsbevilgning</i>	54 350 000 000		
	71 Sykepenger for selvstendige, <i>overslagsbevilgning</i>	1 660 000 000		
	72 Pleie-, opplærings- og omsorgspenger mv., <i>overslagsbevilgning</i>	2 890 000 000		
	75 Feriepenger av sykepenger, <i>overslagsbevilgning</i>	3 240 000 000		
	76 Tilskudd til ekspertbistand og kompetansetiltak for sykmeldte, <i>kan overføres</i>	97 500 000	62 237 500 000	
2651	Arbeidsavklaringspenger			
	70 Arbeidsavklaringspenger, <i>overslagsbevilgning</i>	44 099 200 000		
	71 Tilleggsstønad, <i>overslagsbevilgning</i>	145 000 000		
	72 Legeerklæringer	465 000 000	44 709 200 000	
2655	Uførhet			
	70 Uføretrygd, <i>overslagsbevilgning</i>	125 575 000 000		
	75 Menerstatning ved yrkesskade, <i>overslagsbevilgning</i>	94 000 000		
	76 Yrkesskadetrygd gml. lovgivning, <i>overslagsbevilgning</i>	31 000 000	125 700 000 000	
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpemidler mv.			
	70 Grunnstønad, <i>overslagsbevilgning</i>	1 710 000 000		

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
	71	Hjelpestønad, <i>overslagsbevilgning</i>	2 150 000 000	
	72	Stønad til servicehund	9 905 000	
	73	Hjelpemidler mv. under arbeid og utdanning	122 100 000	
	74	Tilskudd til biler	815 000 000	
	75	Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler	4 425 000 000	
	76	Bedring av funksjonsevnen, hjelpemidler som tjenester	417 400 000	
	77	Ortopediske hjelpemidler	2 370 600 000	
	78	Høreapparater	965 000 000	
	79	Aktivitetshjelpemidler til personer over 26 år	59 945 000	13 044 950 000
2670		Alderdom		
	70	Grunnpensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	94 080 000 000	
	71	Tilleggspensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	189 940 000 000	
	72	Inntektpensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	24 480 000 000	
	73	Særtilllegg, pensjonstillegg mv., <i>overslagsbevilgning</i>	8 240 000 000	316 740 000 000
2680		Etterlatte		
	70	Omstillingsstønad mv., <i>overslagsbevilgning</i>	1 730 000 000	
	71	Barnepensjon, <i>overslagsbevilgning</i>	1 596 000 000	
	74	Tilleggsstønader og stønad til skolepenger, <i>overslagsbevilgning</i>	200 000	
	75	Stønad til barnetilsyn til gjenlevende i arbeid, <i>overslagsbevilgning</i>	2 400 000	3 328 600 000
2686		Stønad ved gravferd		
	70	Stønad ved gravferd, <i>overslagsbevilgning</i>	315 000 000	315 000 000
		Sum Sosiale formål		567 760 250 000
		Sum departementets utgifter		653 282 061 000

Inntekter:

Kap.	Post	Kroner	Kroner
Arbeids- og inkluderingsdepartementet			
3605	Arbeids- og velferdsetaten		
	01 Administrasjonsvederlag	11 061 000	
	04 Tolketjenester	4 708 000	
	05 Oppdragsinntekter mv.	20 755 000	36 524 000
3634	Arbeidsmarkedstiltak		
	85 Innfordring av feilutbetalinger, arbeidsmarkedstiltak	5 000 000	5 000 000
3635	Ventelønn mv.		
	01 Refusjon statlig virksomhet mv.	1 400 000	1 400 000
3640	Arbeidstilsynet		
	04 Kjemikaliekontroll, gebyrer	5 376 000	
	06 Refusjoner	3 759 000	
	07 Byggesaksbehandling, gebyrer	24 738 000	
	08 Refusjon utgifter regionale verneombud	18 698 000	
	85 Tvangsmulkt	7 175 000	
	86 Overtredelsesgebyrer	29 450 000	89 196 000
	Sum Arbeids- og inkluderingsdepartementet		132 120 000
Integrering og mangfold			
3671	Bosetting av flyktninger og tiltak for innvandrere		
	04 Tilskudd til integreringsprosjekter i asylmottak i regi av frivillige organisasjoner, ODA-godkjente utgifter	12 779 000	12 779 000
3672	Opplæring i norsk og samfunns-kunnskap for voksne innvandrere		
	01 Norskopplæring i mottak, ODA-godkjente utgifter	40 261 000	40 261 000
	Sum Integrering og mangfold		53 040 000

Kap.	Post	Kroner	Kroner
	Avskrivninger, avsetninger til investeringsformål og inntekter av statens forvaltningsbedrifter i samband med nybygg, anlegg mv.		
5470	Statens pensjonskasse		
	30 Avsetning til investeringsformål	55 000 000	55 000 000
	Sum Avskrivninger, avsetninger til investeringsformål og inntekter av statens forvaltningsbedrifter i samband med nybygg, anlegg mv.		55 000 000
	Folketrygden		
5701	Diverse inntekter		
	71 Refusjon ved yrkesskade	764 000 000	
	80 Renter	1 000 000	
	86 Innkreving feilutbetalinger	1 432 000 000	
	87 Diverse inntekter	25 334 000	
	88 Hjelpemiddelsentraler mv.	75 000 000	2 297 334 000
5704	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs		
	70 Dividende	225 000 000	225 000 000
5705	Refusjon av dagpenger		
	70 Refusjon av dagpenger, statsgaranti ved konkurs	18 000 000	
	71 Refusjon av dagpenger for grensearbeidere mv. bosatt i Norge	300 000	
	72 Innkreving av forskutterte dagpenger	150 000 000	168 300 000
	Sum Folketrygden		2 690 634 000
	Sum departementets inntekter		2 930 794 000

Fullmakter til å overskride gitte bevilgninger

II

Merinntektsfullmakter

Stortinget samtykker i at Arbeids- og inkluderingsdepartementet i 2024 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. 670 post 01	kap. 3670 post 01

Merinntekt som gir grunnlag for overskridelse, skal også dekke merverdiavgift knyttet til overskridelsen, og berører derfor også kap. 1633, post 01 for de statlige forvaltningsorganene som inngår i nettoordningen for merverdiavgift.

Merinntekter og eventuelle mindreinntekter tas med i beregningen av overføring av ubrukt bevilgning til neste år.

III

Omdisponeringsfullmakter

Stortinget samtykker i at Arbeids- og inkluderingsdepartementet i 2024 kan:

1. omdisponere inntil 10 pst. av bevilgningen under kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak, post 01 Driftsutgifter til kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak, post 76 Tiltak for arbeidssøkere.
2. omdisponere inntil 10 pst. av bevilgningen under kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak, post 77 Varig tilrettelagt arbeid til kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak, post 76 Tiltak for arbeidssøkere.
3. omdisponere fra kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak, post 76 Tiltak for arbeidssøkere til kap. 634, post 78 Tilskudd til arbeids- og utdanningsreiser på inntil 10 pst. av bevilgningen under kap. 634, post 78.
4. omdisponere fra kap. 634 Arbeidsmarkedstiltak, post 76 Tiltak for arbeidssøkere til kap. 634, post 79 Funksjonsassistanse i arbeidslivet på inntil 10 pst. av bevilgningen under kap. 634, post 79.

5. omdisponere mellom bevilgningene under kap. 604 Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen, post 21 Spesielle driftsutgifter og kap. 605 Arbeids- og velferdsetaten, post 01 Driftsutgifter.

6. omdisponere mellom bevilgningene under kap. 604 Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltningen, post 45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold og kap. 605 Arbeids- og velferdsetaten, post 45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold.

IV

Fullmakt til overskridelse

Stortinget samtykker i at Arbeids- og inkluderingsdepartementet i 2024 kan overskride bevilgningen under kap. 2470 Statens pensjonskasse, post 45 Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, med inntil 50 mill. kroner mot dekning i reguleringsfondet.

Fullmakter til å pådra staten forpliktelser utover gitte bevilgninger

V

Tilsagnsfullmakter

Stortinget samtykker i at Arbeids- og inkluderingsdepartementet i 2024 kan gi tilsagn om tilskudd utover gitte bevilgninger, men slik at sam-

let ramme for nye tilsagn og gammelt ansvar ikke overstiger følgende beløp:

Kap.	Post	Betegnelse	Samlet ramme
634		Arbeidsmarkedstiltak	
	76	Tiltak for arbeidssøkere	2 938,6 mill. kroner
	77	Varig tilrettelagt arbeid	1 119,9 mill. kroner
	79	Funksjonsassistanse i arbeidslivet	62,7 mill. kroner

VI

Utbetaling ved midlertidig likviditetsmangel

Stortinget samtykker i at Arbeids- og inkluderingsdepartementet i 2024 kan forskuttere utgifter til pensjonsutbetalinger under kap. 665 Pensjonstrygden for fiskere, post 70 Tilskudd, ved midlertidig likviditetsmangel. Det forutsettes at Pen-

sjonstrygden for fiskere i løpet av 2024 tilbakefører forskutteringen. Tilbakeføringen nettoføres som utgiftsreduksjon under kap. 665 Pensjonstrygden for fiskere, post 70.

Andre fullmakter

VII

Fullmakt til postering mot mellomværendet med statskassen

Stortinget samtykker i at Arbeids- og inkluderingsdepartementet i 2024 kan gi Arbeids- og velferdsetaten fullmakt til å:

1. postere utgifter som Arbeids- og velferdsetaten betaler på vegne av Statens pensjonskasse mot mellomværendet konto 715510 Statens pensjonskasse. Konto 715510 utlignes ved at Sta-
2. 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 tilleggs-pensjon mot mellomværendet med statskassen.

Folketrygden

Andre fullmakter

II

Stortinget samtykker i at med virkning fra 1. januar 2024 skal følgende ytelser i folketrygden gis etter disse satsene¹:

	kroner
1a. Grunnstønad for ekstraavgifter grunnet varig sykdom, skade eller lyte etter lovens § 6-3 (laveste sats)	8 688
1b. Ved ekstraavgifter utover laveste sats, kan grunnstønaden forhøyes til	13 248
1c. eller til	17 364
1d. eller til	25 572
1e. eller til	35 964
1f. eller til	44 928
2a. Hjelpstønad etter lovens § 6-4 til de som må ha særskilt tilsyn og pleie grunnet varig sykdom, skade eller lyte	16 152
2b. Forhøyet hjelpstønad etter lovens § 6-5 til barn under 18 år som må ha særskilt tilsyn og pleie	32 304
2c. eller til	64 608
2d. eller til	96 912
3. Behovsprøvet gravferdsstønad opptil	28 677
4. Stønad til barnetilsyn etter lovens §§ 15-10 og 17-9 første ledd bokstav a) ²	
for første barn	55 800
for to barn	72 792
for tre og flere barn	82 500

¹ Satsene under 1, 2 og 4 er årsbeløp for ytelsene.

² Stønad til barnetilsyn etter lovens §§ 15-10 og 17-9 første ledd bokstav a) gjelder fra 1.1.2016 stønad til barnetilsyn for enslige forsørgere og etterlatte som er i arbeid. Stønaden dekker 64 pst. av dokumenterte utgifter til barnetilsyn. Beløpene i tabellen er maksimale refusjonssatser. Stønaden er inntektsprøvet.

Bestilling av publikasjoner

Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon

www.publikasjoner.dep.no

Telefon: 22 24 00 00

Publikasjonene er også tilgjengelige på

www.regjeringen.no

Trykk: Aksell AS – 10/2023

